

**CULTURA DE CALIDAD Y PRÁCTICA DOCENTE EN EDUCACIÓN
SUPERIOR: ESTUDIO DE CASO**

Nadia Sofía Flores Rodríguez

Sandra Posada Bernal

Luz Mery Vivas Cortés

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

MAESTRIA EN EDUCACIÓN

Bogotá, D.C., Diciembre de 2011

CULTURA DE CALIDAD Y PRÁCTICA DOCENTE EN EDUCACIÓN

SUPERIOR: ESTUDIO DE CASO

Nadia Sofía Flores Rodríguez

Sandra Posada Bernal

Luz Mery Vivas Cortés

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Magíster en
Educación**

Director: Luz Stella Uricoechea M. Msc, MBA

Línea de Investigación en Políticas y Gestión Educativa

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

MAESTRIA EN EDUCACIÓN

Bogotá, D.C., Diciembre de 2011

Artículo 23, resolución #13 de 1946:

“La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de tesis. Sólo velará porque no se publique nada contrario al dogma y a la moral católica y porque las tesis no contengan ataques personales contra persona alguna, antes bien se vean en ellas el anhelo de buscar la verdad y la justicia”

TABLA DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS.....	11
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
1. INTRODUCCIÓN.....	14
2. ANTECEDENTES	17
2.1. Marco General de la Política de Calidad en Educación Superior.....	18
3. MARCO TEÓRICO	27
3.1. CULTURA DE LA CALIDAD.....	28
3.1.1. Relación entre la Cultura de Calidad y el Desempeño Organizacional.....	42
3.1.2. Un Modelo de Cultura y Cambio de Cultura	44
3.1.3. Relación entre Políticas de Calidad y Cultura de Calidad.....	50
3.2. PRÁCTICA DOCENTE.....	53
3.2.1. Consideraciones sobre una Pedagogía de Calidad	64
4. DISEÑO METODOLOGICO	71
4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	74
4.2. FASES DEL DISEÑO.....	77
4.2.1. FASE 1: INDAGACIÓN TEÓRICA INICIAL	78
4.2.1.1. Elaboración del marco teórico.....	80
4.2.2. FASE 2: CONSTRUCCIÓN DE CATEGORÍAS	80
4.2.2.1. Saturación conceptual (indagación de las categorías iniciales).....	80
4.2.2.2. Desarrollo de los atributos para cada concepto.	82
4.2.3. FASE 3. DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS.	84
4.2.4. FASE 4: SELECCIÓN DE FUENTES	86
4.2.4.1. Institución I. Universidad Pedagógica Nacional -UPN-.....	86
4.2.4.2. Institución II. Politécnico Grancolombiano, Institución Universitaria.....	91
4.2.4.3. Institución III. Fundación Universitaria Agraria de Colombia -UNIAGRARIA-.....	97
4.2.5. FASE 5: DISEÑO DE INSTRUMENTOS Y APLICACIÓN	105
4.2.5.1. Ficha de Revisión Documental (bibliográfica).....	106
4.2.5.2. Ficha de Revisión Documental (Documentación de los Programas)	107
4.2.5.3. Cuestionarios (Directivos, Docentes y Estudiantes)	109
4.2.6. FASE 6: REGISTRO DE LA INFORMACIÓN	111
4.2.6.1. Análisis de la Información	113
4.2.7. FASE 7: HALLAZGOS	144
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	147

6. REFERENCIAS	150
7. ANEXOS	156

AGRADECIMIENTOS

Las autoras dedican el presente trabajo de investigación a sus hijos y esposos, quienes constituyen la principal motivación de sus proyectos personales y profesionales, entre ellos la realización de sus estudios de Maestría. Con este nuevo logro esperamos recompensar el tiempo y los momentos que nos privamos de su valiosa compañía.

Igualmente manifestamos especial agradecimiento a las Instituciones de Educación Superior y a los programas académicos que participaron en el estudio realizado, y a la Directora de Trabajo de Grado, Dra. Luz Stella Uricoechea por su acertada y paciente orientación, con la cual fue posible alcanzar los objetivos propuestos en la presente investigación.

RESUMEN

El siguiente trabajo de investigación busca conocer los elementos de la cultura de calidad que influyen en la práctica docente dentro del contexto de la Educación Superior. A partir de un Estudio de Caso, se analizaron los componentes de la cultura de calidad que influyen la práctica docente en tres programas de pregrado con registro calificado, para identificar elementos comunes e indagar sobre los componentes básicos de la cultura de calidad que se apropian a través de dichas práctica. El diseño metodológico se fundamentó en el enfoque mixto de investigación, lo cual permitió obtener desde diversas fuentes información un punto de vista tanto cualitativo (documentos, registros, archivos, entrevistas) como cuantitativo (tablas de frecuencia y medidas de tendencia central), utilizando también dos estrategias de la metodología general de la teoría fundamentada, como son: el método de comparación constante y el muestreo teórico (saturación conceptual), para la construcción de categorías preliminares como cultura de calidad, calidad de la educación, cultura organizacional, prácticas de aula y currículo, y de emergentes como práctica docente, sustentadas en el marco teórico y en el análisis de los datos. Como hallazgos se resaltan la identificación de las actuaciones, la innovación y el contexto como los elementos comunes de la cultura de calidad que se explicitan en la práctica docente en los tres programas estudiados, y adicionalmente el establecimiento de niveles de consistencia entre las categorías cultura de calidad y práctica docente para cada una de las IES.

Palabras clave: Cultura de calidad, práctica docente, educación superior, innovación, actuaciones, contexto.

ABSTRACT

The following work of investigation looks for to know the elements the quality culture that actually influence educational within the context of the Education Superior. From a Study of Case, the components of the quality culture were analyzed that influence the educational practice in three programs of pre-degree with described registry, to identify elements common and to investigate on the basic components of the quality culture that take control through happiness practical. The methodologic design was based on the mixed approach of investigation, which allowed to obtain from diverse sources data a as much qualitative point of view (documents, registries, archives, interviews) like quantitative (tables of frequency and measures of central tendency), also using two strategies of the general methodology of the based theory, eg: the method of constant comparison and the theoretical sampling (conceptual saturation), for the construction of preliminary categories like quality culture, quality of the education, organizational culture, practices of classroom and curriculum, and emergent like educational practice, sustained within the framework theoretical and in the analysis of the data. As findings emphasize the identification of the activities, the innovation and the context like the common elements of the quality culture that specify actually educational in the three studied programs, and additionally the establishment of levels of consistency between the categories culture of quality and educational practice for each one of the is.

Key words: Culture of quality, educational practice, education superior, innovation, activities, context.

1. INTRODUCCIÓN

Cambios que han surgido a nivel mundial, como el de la globalización, han llevado a generar un vínculo del sector comercial-mercantil entre la educación y las Instituciones de Educación Superior -IES-, influyendo en el desarrollo de las mismas y llevando a la difusión del conocimiento originado en el sector productivo a la formación de profesionales competentes.

En ese sentido, la pertinencia de las funciones que cumplen las IES es elemento vital para potencializar el conocimiento y la educación avanzada, en la perspectiva de los derechos a una educación con calidad, como un asunto de interés público para que las sociedades puedan racionalizar sus opciones de futuro y aspirar a los beneficios del desarrollo de propuestas institucionales y a la flexibilización de las metodologías de enseñanza y aprendizaje, como factores predominantes.

En esta línea, se trata de responder eficientemente a la múltiple demanda de formación y así procurar los beneficios de la generalización de la Educación Superior de calidad, acercándola a los requerimientos de las distintas realidades regionales y acrecentando la incorporación de los grupos sociales, étnicos y culturales desfavorecidos y amenazados por la exclusión.

De esta forma se hace necesario mejorar sistemáticamente la calidad de la Educación Superior, entendida por el MEN (2010) en un sentido amplio, como eficiencia de los procesos educativos, pertinencia social de las actividades académicas y búsqueda de la excelencia en el cumplimiento de las misiones institucionales. También se hace necesario promover procedimientos y procesos que permitan a las instituciones la administración confiable de sus desempeños, con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los fines y objetivos que las fundamentan.

En la actualidad, las IES cada vez con mayor frecuencia se comprometen a trabajar en pro de la calidad de sus procesos y servicios, aspectos que se reflejan en las condiciones de los programas académicos que ofrecen. Al analizar el contexto de la Educación Superior colombiana, en la última década, es innegable el efecto que ha generado la búsqueda de la calidad en el sistema educativo a través de políticas gubernamentales y diversas normas.

De aquí surge la preocupación por garantizar la sostenibilidad e incluso el mejoramiento de la calidad requerida por los organismos estatales para la obtención del llamado registro calificado, demostrando la suficiencia de las condiciones mínimas de calidad para el funcionamiento o creación de los programas académicos.

La adquisición del conocimiento y su inclusión en los procesos de formación en el ser humano, han incrementado el interés por la creación de instituciones que suplan estas necesidades de formación, que no siempre cumplen las condiciones de calidad requeridas.

Por ello, a nivel estatal se ha promulgado una serie de normas que marcan la pauta al

momento de determinar si una u otra institución cumple y garantiza las condiciones mínimas para que el estudiante pueda desempeñarse competitivamente en el campo laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, esta investigación responde a la siguiente pregunta:

¿Cuáles son los elementos de la cultura de calidad que influyen en la práctica docente en la Educación Superior?. Para dar respuesta se plantea como objetivo general analizar los componentes de la cultura de calidad que influyen la práctica docente en tres programas de pregrado con registro calificado y como objetivos específicos: a) identificar elementos comunes de la cultura de calidad en tres programas de pregrado, b) indagar sobre las prácticas docentes que demuestran apropiación de componentes básicos de la cultura de calidad, y por último evidenciar los componentes de la cultura de calidad que subyacen a la práctica docente en dichos programas.

Para cumplir el propósito del análisis se establecieron unas fases que incluyeron la revisión bibliográfica sobre el tema, el planteamiento de las categorías a trabajar y su respectivo componente teórico. Con base en esto, se diseñaron instrumentos (ficha de revisión documental para la bibliografía y para los programas, y cuestionarios a docentes, estudiantes y directivos) que permitieron hacer el levantamiento de la información necesaria. Posteriormente, se sistematizaron y analizaron los datos a partir de las categorías previamente delimitadas.

Como estudio descriptivo - interpretativo sobre la influencia de la cultura de calidad en las prácticas docentes en Instituciones de Educación Superior, se asume el enfoque de

investigación mixta y la aplicación de dos estrategias de la teoría fundamentada: el método de comparación constante y el muestreo teórico (saturación conceptual) para la construcción del marco teórico.

El trabajo se desarrolla en cinco partes en las cuales se abordan los antecedentes que contextualizan la política de calidad para la Educación Superior; se construye el marco teórico alrededor de las categorías macro: Calidad educativa, cultura organizacional, cultura de calidad, prácticas de aula y currículo; el diseño metodológico que permitió el acercamiento a la problemática y, finalmente, las conclusiones y algunas prospectivas de desarrollo o aplicación para las instituciones que hicieron parte del estudio y otras interesadas en el tema.

2. ANTECEDENTES

La fundamentación teórica de esta investigación parte de los antecedentes y la contextualización de los referentes legales de los sistemas de calidad en el campo de la Educación Superior y, posteriormente aborda las categorías relevantes para la investigación como lo son cultura de calidad y prácticas docentes. En este apartado se aborda el marco general de la política de calidad de la Educación Superior en Colombia y sus referentes legales, los cuales definen los requerimientos mínimos exigidos por el Estado para cualquier IES.

2.1. Marco General de la Política de Calidad en Educación Superior

Dentro de la contextualización es inevitable mencionar que para hacer frente a los retos de la globalización y garantizar la competitividad de los países, independientemente de su nivel de desarrollo, la preocupación por la calidad (que nació en la industria) ha adquirido gran importancia en los diferentes sectores, incluso en el educativo, tal como lo señaló el Banco Mundial en sus informes de 1987 y 1999.

La UNESCO en la Declaración Mundial de 1998 sobre Educación Superior para el siglo XXI, destaca la importancia de la calidad en la Educación Superior y la necesidad de desarrollar mecanismos para que ésta se garantice; lo cual reiteró en el 2006 en el marco de la III Conferencia Internacional sobre Educación Superior organizada Global University Network for Innovation - GUNI -, que eligió como tema central la acreditación para garantizar la calidad.

Por su parte la UNESCO (1995, p. 8) manifiesta que la calidad se ha convertido en una preocupación fundamental en el ámbito de la Educación Superior, debido a que la satisfacción de las necesidades de la sociedad y las expectativas que suscita la Educación Superior dependen en última instancia de la calidad del personal docente, de los programas y de los estudiantes, así como de la infraestructura y del medio universitario. La búsqueda de la “calidad” tiene aspectos múltiples y las medidas para acrecentar la calidad de la Educación Superior deben estar destinadas a alcanzar objetivos institucionales y de mejoramiento del propio sistema.

En el contexto latinoamericano y del Caribe la preocupación por la calidad surge recientemente debido a la crisis económica que caracterizó a la década de los años 80's del siglo XX, a la sustitución del concepto de "Estado benefactor" por el de "Estado evaluador", como resultado de las restricciones de financiamiento público y a los fenómenos de globalización y competitividad internacional, llevando a algunos a afirmar que la crisis actual de la Educación Superior no es de expansión sino de calidad.

En palabras de Colás en González (2000, p.19), el énfasis que en los últimos años se ha dado al concepto de calidad educativa es el resultado de cómo han ido evolucionando las estructuras educativas y formativas, motivadas por el control que ejercen en las políticas públicas los diferentes agentes que en ella intervienen, estamentos académicos y usuarios, generando la necesidad de rendir cuentas al sistema educativo, lo cual conlleva en el nuevo contexto educativo, no solo conocer los resultados de la educación sino a aprender a gestionar los procesos a través de modelos de gestión de la calidad.

Por lo anterior, Tunnermann (2006, p. 22) explica que en América Latina existe una incipiente tradición de autoevaluación o evaluación de las instituciones de Educación Superior (IES), dado que la calidad no ha sido una práctica común, como sucede en los países desarrollados. Según Tunnermann (2006) la autoevaluación es un proceso que tiene por objetivo el estudio de una institución o de algunas de sus unidades (facultad, escuela, departamento, programa), de manera organizada y conducido por sus integrantes, en la

perspectiva de la propia institución, de acuerdo a un conjunto aceptado de estándares de desempeño, y tiene como principio el mejoramiento y la transformación.

Esto se debe a que es poca la experiencia en relación con políticas y prácticas de evaluación, y esta preocupación ha conduciendo en varios países de América Latina a la creación de sistemas nacionales de acreditación. En palabras del autor, los procesos de autoevaluación deben adaptarse a cada institución, pues cada institución es única, tiene su propia historia y maneras muy suyas de entender y construir su misión, mientras que la evaluación se sustenta en un concepto de calidad construido socialmente.

Con base en los planteamientos de Tunnerman, se infiere que en Colombia la política de calidad es promulgada como resultado de las presiones del Banco Mundial, y se evidencia en un Sistema Integrado de Aseguramiento de la Calidad, conformado por la exigencia de condiciones mínimas de calidad, de cumplimiento obligatorio para la creación y el funcionamiento de programas (Registro Calificado), los exámenes de calidad de la Educación Superior (Pruebas ECAES, ahora Saber PRO), el observatorio del mercado laboral y la acreditación de alta calidad de programas académicos e IES ante el Consejo Nacional de Acreditación (CNA).

En el caso de las pruebas Saber PRO, se hicieron unos ajustes para el 2011 que incluyen la comprobación del desarrollo de las competencias de los estudiantes, a través de la generación de indicadores confiables, la construcción de indicadores de seguimiento, el garantizar la interpretación pedagógica de los resultados y como valor agregado, tener las

competencias genéricas de los estudiantes independiente de su profesión. Para el diseño de estas nuevas pruebas de egreso de la Educación Superior, se realizaron estudios internacionales usando como referente varios documentos, entre ellos: TIMSS (estudio Internacional de Tendencias en Matemáticas y Ciencias); PISA (Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes); ICCS (Estudio Internacional de Educación Cívica y Ciudadana); PIRLS, SERCE Y PERCE (Estudios regionales comparativos y explicativos liderados por la UNESCO).

En reunión de socialización de los cambios a las pruebas Saber Pro liderada por el ICFES en febrero de 2011, se informó que dichos exámenes evalúan competencias genéricas, transversales y competencias específicas. Dentro de las competencias genéricas se evalúa: a) comunicación en el idioma materno y otra lengua internacional, b) pensamiento matemático, c. ciudadanía y d. ciencia y tecnología y manejo de la informática. Las competencias transversales evalúan: a) pensamiento crítico entendimiento interpersonal: lectura crítica, b) razonamiento numérico lenguaje cuantitativo y solución de problemas, c) cultura ciudadana y d) inglés y redacción. Finalmente, las competencias específicas evalúan tres tipos de competencias: a) competencias específicas de área, b) competencias específicas de grupos de programas y c) competencias específicas de programa que exige mínimo 1500 egresados al año a nivel nacional.

La meta para noviembre de 2012 es contar con el 100% de los módulos de competencias genéricas y 80% de los módulos específicos. Según la normatividad vigente en Colombia, una vez se oficialice un módulo este queda aprobado para un período de 12 años.

Este sistema cobija mecanismos, procesos de mejoramiento y nuevas metodologías, y en él confluyen el Ministerio de Educación Nacional, el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), la Comisión Nacional Intersectorial para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CONACES), el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES) y las IES.

La política de búsqueda de la calidad en Colombia fue incorporada por el gobierno del Presidente Álvaro Uribe Vélez, como una de las cuatro (4) políticas prioritarias de la “Revolución Educativa: Colombia Aprende”, junto con la ampliación de la cobertura educativa, la pertinencia y la eficiencia, las cuales se evidencian en el Plan Sectorial de Educación 2006-2010.

En cuanto a los referentes legales del sistema de calidad en Educación Superior en Colombia, es pertinente mencionar que el Estado ha venido emitiendo una serie de Leyes, Decretos y Resoluciones Ministeriales, algunos de carácter voluntario como la acreditación y otros de carácter obligatorio, como es el caso de la acreditación previa, el registro calificado y las pruebas Saber PRO. A continuación se hace relación de esta normativa:

- Constitución Política (1991) en la cual se concibe la educación como un derecho de la persona y un servicio público con función social y consagra las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra (artículo 67); garantiza la autonomía universitaria y ordena al Estado facilitar los mecanismos financieros que hagan posible el acceso de

todas las personas aptas a la Educación Superior (artículo 69). El Estado ejerce la suprema inspección y vigilancia para velar su calidad.

- Ley 30 de 1992 o Ley de Educación Superior, en la cual se señala que la suprema inspección y vigilancia se ejerce a través de un proceso de evaluación para velar por la calidad de la Educación Superior. Determina también que el ejercicio de la inspección y vigilancia implica la verificación del cumplimiento de los objetivos de la Educación Superior, los pertinentes al servicio público y su función social y de los fines previstos en los Estatutos de las instituciones.
- Ley 115 de 1994 o Ley General de Educación, define que la educación como un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes. Determina que es deber del Estado atender en forma permanente los factores que favorecen la calidad y el mejoramiento de la educación.
- Decreto 2904 de 1994 define la acreditación, indica quienes hacen parte del Sistema Nacional de Acreditación y señala las etapas y los agentes del proceso de acreditación. (Modificado por el Acuerdo del CESU No. 03 de 2005).
- Ley 749 del 19 de julio de 2002, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior en las modalidades de formación técnica, profesional y tecnológica y se dictan otras disposiciones. Esta Ley establece que para ofrecer y desarrollar programas de formación técnica profesional, tecnológica y profesional de pregrado o de especialización se requiere tener registro calificado del mismo.

- Resoluciones del Ministerio de Educación Nacional que definen características específicas de calidad para la oferta y desarrollo de los programas de formación profesional.
- Ley 1188 de abril 25 de 2008, por la cual se regula el registro calificado de programas de Educación Superior y se dictan otras disposiciones.
- Ley 2324 de julio 13 de 2009, por la cual se fijan parámetros y criterios para organizar el sistema de evaluación de resultados de la calidad de la educación, se dictan normas para el fomento de una cultura de la evaluación en procura de facilitar la inspección y vigilancia del Estado y se transforma el ICFES.
- Decreto 1295 de abril 20 de 2010, por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de Educación Superior.

En el marco normativo anterior se identifica que el Sistema Nacional de Acreditación (SNA) es un mecanismo creado por la Ley 30 de 1992, con el objetivo fundamental de garantizar a la sociedad que las instituciones que hacen parte del sistema cumplan los más altos requisitos de calidad y realicen sus propósitos y objetivos. Dentro del Sistema Nacional de Acreditación, el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), creado por la Ley 30 de 1992, es el ente que orienta, organiza y fiscaliza los procesos de acreditación, y adicionalmente da fe de la calidad y recomienda al Ministro de Educación Nacional acreditar los programas e instituciones que lo merezcan.

En referencia a la autoevaluación, es indispensable mencionar que ésta constituye el fundamento de los procesos de mejoramiento y por ende de acreditación; adicionalmente, como consecuencia directa del reconocimiento que hizo la Constitución Política a la autonomía a la Educación Superior, desde 1991 las IES colombianas enfrentan un nuevo e importante reto: realizar de manera obligatoria y permanente la evaluación de sus programas de docencia, investigación y extensión o proyección social, como compromiso con la sociedad a la cual sirve. En tal sentido, el artículo 55 de la Ley 30 de 1992 establece: “la autoevaluación institucional es una tarea permanente de las Instituciones de Educación Superior y hará parte del proceso de acreditación”.

Respecto a los modelos de evaluación de la calidad, se presenta una amplia gama de posibilidades internas (autoevaluación) y externas, tal como lo describe Ruiz (1999, p. 29 a 42) para el caso colombiano se enmarcan básicamente en el Modelo de Autoevaluación del Consejo Nacional de Acreditación (CNA) para la acreditación de programas e instituciones y en la Norma ISO (Organización Internacional para la Estandarización) 9001 para la certificación de la calidad de los procesos.

Dentro de las exigencias de calidad en las IES, la gestión de la calidad en las instituciones educativas ha tomado gran relevancia e impulso por parte del Ministerio de Educación Nacional (2010, p. 18 a 51), incluyendo bajo este concepto las dimensiones directiva, académica, administrativa y de la comunidad. Esta estrategia hace parte de la política de eficiencia contemplada en el Plan Sectorial de Educación 2006-2010 y con ello se busca que la institución educativa se movilice hacia el logro de sus propósitos, desarrolle su

capacidad para articular los procesos internos y concentre todos sus esfuerzos hacia la consolidación de un PEI, principalmente mediante la implementación de Sistemas de Gestión de Calidad en las instituciones educativas de todo nivel.

El sistema de gestión de calidad es definido por la NTC 9000 como la forma en que una organización realiza la gestión empresarial asociada con la calidad, y consta de la estructura organizacional junto con la documentación, procesos y recursos necesarios para alcanzar los objetivos de calidad y cumplir con los requisitos de los clientes.

En la implementación de Sistemas de Gestión de Calidad (SGC) en las organizaciones escolares, generalmente se aplican la norma NTC-ISO 9001 ó el Modelo EFQM. La primera, es una norma internacional que se aplica a los sistemas de gestión de calidad (SGC) y se centra en todos los elementos de administración de calidad con los que una empresa debe contar para tener un sistema efectivo que le permita administrar y mejorar la calidad de sus productos o servicios. Esta norma fue elaborada por el Comité Técnico ISO/TC176 de ISO (Organización Internacional para la Estandarización) y especifica los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión de la calidad en las organizaciones, para certificación o con fines contractuales

El modelo EFQM® fue creado en 1992 por la Fundación Europea para la Gestión de Calidad como un instrumento eficaz para la autoevaluación, diseñado para consolidar la excelencia en la gestión de las instituciones educativas, estructurando planes de mejora y de acción, que se ejecutan mediante equipos de mejora continua en las instituciones

educativas de todo nivel. En este punto es pertinente mencionar la apreciación de González (2000, p.50), en el sentido que implantar un sistema de calidad en una institución educativa tiene dos aspectos diferenciadores: un aspecto técnico de ‘saber hacer’ y otro humano ‘querer hacer’, este último cobra significado desde la ética de la profesión docente.

Según López Rupérez citado por González (2000, p.61 a 64), pensar, diseñar e implementar un sistema de gestión de la calidad educativa se fundamenta en cuatro pilares: una concepción epistemológica basado en el enfoque sistémico que a su vez se fundamenta en el paradigma de la complejidad propuesto por Morin, una dimensión ética caracterizada por un entramado coherente de valores individuales y compartidos que marcan el estilo organizativo, la dimensión orientada a los resultados que hace que las organizaciones educativas de calidad han de ser eficaces y, la dimensión metodológica que se inspira en el concepto de mejora continua a través del ciclo PHVA (conocido como el Ciclo Demming: Planear, Hacer, Verificar y Actuar).

Luego de estos antecedentes legales, se abordará en los apartados siguientes los conceptos que orientan el presente trabajo de investigación, tales como cultura de calidad y prácticas docentes.

3. MARCO TEÓRICO

Para abordar el tema de investigación propuesto es pertinente desarrollar las nociones de cultura de calidad, cultura y cultura organizacional, la relación entre cultura y desempeño

organizacional, así como entre política de calidad y cambio de cultura, se presenta un modelo de cultura y cambio de cultura y, finalmente, se analiza la noción de prácticas docentes, con lo cual se da paso al desarrollo metodológico del trabajo.

3.1. CULTURA DE LA CALIDAD

Al analizar los factores que inciden en la calidad de la educación, específicamente de la superior, se identifican algunos relacionados con los elementos evaluados (insumos, agentes, recursos, procesos y resultados); y otros dependientes de los enfoques, modelos, criterios y hasta de los organismos evaluadores, generando en las instituciones el diseño e implementación de procesos de evaluación orientados a satisfacer las exigencias de unos y otros, de manera desarticulada y temporal. Para una mayor comprensión, a continuación se hace una breve descripción de cada uno de ellos.

Frente a los elementos evaluados, surge el interrogante ¿Qué se evalúa en las Instituciones de Educación Superior (IES)? Porras (2008) identifica de manera global cinco (5) elementos que intervienen en el “quehacer” universitario, ellos son: en primer lugar, los *insumos*, relacionados con el contexto social, económico, cultural, político y geográfico que rodea e influencia la institución; en segundo lugar, los *agentes* que intervienen directa o indirectamente en el proceso de formación, representados en los estudiantes, docentes, funcionarios, egresados, sector productivo y la comunidad; en tercer lugar, se relacionan los *recursos* humanos, físicos, técnicos, tecnológicos y económicos requeridos para la

prestación de los servicios educativos; en cuarto lugar, se ubican los *procesos* académicos y administrativos que garantizan el cumplimiento de las funciones básicas de docencia, investigación y proyección social en las IES; y finalmente, los *resultados*, los cuales tienen que ver con el logro de los estudiantes como seres humano capaces de pensar, sentir, actuar en la sociedad como verdaderos ciudadanos.

En este contexto surge la preocupación de garantizar la calidad en las IES y por ende en sus programas académicos, no solo para atender coyunturalmente las exigencias externas del Estado sino como característica distintiva de su quehacer, surgiendo como alternativa la necesidad de identificar la cultura de calidad de las IES en sus prácticas docentes.

El análisis de la cultura de calidad exige clarificar la noción de cultura y cultura organizacional, la primera según Kahn (1975) citado por Cantún (2001, p.69) incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres, el lenguaje, la conducta, y cualquier otro hábito o capacidad adquirida por el hombre. Cantún (2001,p.80), afirma que dentro de una cultura existen subculturas, consistentes en grupos de individuos que interactúan dentro de aquella, pero que se diferencian de los demás grupos por los valores y conductas que comparten.

Rey (2000, p.109), plantea que la cultura del centro se define como “un conjunto de valores y relaciones que se establecen entre los profesores y que determinan su forma de trabajar, de construir grupos formales e informales, de manifestarse en torno al cambio, etc.”.

Mientras que Municio (1993, p352) citado por Rey (2000), precisa que “La cultura es el

conjunto de valores, creencias y principios que guían la actividad de una organización y la diferencian de otras. Representa un sistema de actuación que tiene un claro y definido significado para sus miembros”, este autor identifica cuatro tipos de clasificaciones de cultura:

- Según la eficacia de los resultados y el dinamismo de los procesos (Hopkins, Ainscow y West 1994): Cultura errante, Cultura en marcha, Cultura paralizada, y Cultura paseante
- Desde la perspectiva de los profesores, Hargreaves (1992): Individualista, Balcanizada, Colegialidad artificial, Colaboración y Mosaico móvil.
- Desde los valores institucionales y el grado de intervención de los miembros Municipio (1993): política, integradora, satisfaciente y optimizante.
- En función de la misión del centro y como concibe cada profesor su misión.

Del análisis del concepto de cultura desde las nociones de autores como Kant (1975), Salzmann (1977) y otros, se define cultura como el patrón por medio del cual todos los individuos que pertenecen a un grupo o sociedad son educados e incorporados a la actividad del mismo (Cantún 2001, p.63); y subcultura como el conjunto de percepciones, valores, creencias y costumbres significativamente diferentes a los de la cultura de referencia” (Cantún 2001, p71).

Para Salsmann (1977) citado por Cantún (2001, p.71), la única medida que puede existir para evaluar una cultura es el grado en que esta ayuda al grupo o al país a responder a los retos que se le presentan. Cantún (2001, p. 72 y 73) cita el estudio realizado por Hofstede

(1991), en el cual se analizan las culturas desde cuatro dimensiones:

individualismo/colectivismo; distancia del poder; masculinidad/feminidad; evasión ante la incertidumbre, y concluye que las organizaciones de calidad son aquellas con tendencia al individualismo, escaso distanciamiento del poder, combinación intermedia entre cultura masculina y femenina; y alto nivel de evasión ante la incertidumbre.

Para el abordaje del segundo concepto, el de cultura organizacional, se parte de entender las organizaciones como sistemas de personas que mediante una estructura de operación, y utilizando métodos de trabajo y servicio claramente definidos, se orientan al cumplimiento de una misión que involucra la creación de valor para sus grupos de interés e influencia (accionistas, clientes, empleados, sociedad, etc.) (Cantún 2001, p80); y por ello en la concepción de cultura organizacional la identifica como una subcultura dentro de la cultura social.

Edgar Schein (1992), citado por (Cantún 2001, p81), la define cultura organizacional como un patrón de supuestos básicos compartidos que la organización ha aprendido mientras resuelve sus problemas de adaptación externa e integración interna, que ha funcionado lo suficientemente bien para ser considerada válida, y por lo tanto, enseñada a los miembros nuevos como la forma correcta de percibir, pensar y sentir esos problemas.

Considerando que la cultura organizacional hace parte de la cultura de calidad, Abravanel (1992) citado por Cantún (2001, p80), define cultura organizacional como “un sistema de símbolos compartidos y dotados de sentido que surgen de la historia y operación de la

compañía, de su contexto socio-cultural y de sus factores contingentes (tecnología, tipo de industria, etc.)”.

Para De la Torre (2002, p 122), el concepto de cultura institucional hace referencia a la forma en que las organizaciones establecen sus características propias o valores y a la percepción que conjuntamente tienen sus miembros sobre estos mismos valores. Define la cultura institucional de un centro escolar como la suma de un sistema de valores compartidos, el conocimiento de la manera cómo funciona el conjunto del centro y la interacción entre las personas que lo forman.

Camilloni (2007) cita a Fernández (1994), quien afirma que cada escuela en el transcurso de la actividad institucional produce una cultura institucional, es decir, un sistema de ideales y valores que otorgan sentido a las formas de pensar y de actuar, diluyendo los modos personales de conducirse y homogeneizándolos de acuerdo a un patrón común. La cultura institucional arroja productos de diversa índole, desde objetos materiales que cristalizan la historia institucional en ciertas obras, hasta producciones simbólicas, que van desde concepciones, modelos e ideologías institucionales hasta mitos y novelas.

Para Handy (1993) citado por Cantún (2001, p. 81 y 82), los factores que afectan la cultura de una organización son: la historia y propiedad, el tamaño, la tecnología, las metas y objetivos, el medio y el personal. La combinación de estos factores explica la afirmación de Senge (2002, p.365) respecto a que unas culturas escolares estimulan el aprendizaje y otras

lo asfixian, y por ello un administrador puede cambiar las reglas por decreto pero no puede ordenar al personal que cambie de cultura.

Para transformar la cultura organizacional en una cultura de calidad, Cantún (2001, p.84 y 85) menciona dos metodologías, una propuesta por Lewin (1951) que contempla el descongelamiento (preparar al grupo o a la organización para el cambio), el movimiento (realizar el cambio) y el recongelamiento (asimilación de los hábitos por los miembros del equipo y adopción de políticas y procedimientos de evaluación y reconocimiento.); y otra planteada por Schein (1992), consistente en mecanismos primarios (forma libre de comportamiento de los individuos) y secundarios (métodos de trabajo y costumbres).

En todo caso, el cambio de cultura de las organizaciones requiere de individuos con una cultura personal de calidad. Por su parte Senge (2002, p.366), plantea que el cambio de cultura en el ámbito educativo se debe realizar a través de un ciclo de aprendizaje en los individuos y en las organizaciones, que lleva a la adopción de nuevas prácticas y métodos como propios. El aprendizaje se debe introducir en tres niveles, el salón de clase, la escuela y la comunidad y se debe fundamentar en cinco disciplinas: dominio personal que crea una imagen de visión persona, visión compartida que fija un propósito común, modelos mentales orientados a desarrollar actitudes y percepciones, aprendizaje en equipo basado en el diálogo y la discusión, y pensamiento sistémico enfocado a la interdependencia y al cambio.

Según Cantún (2001, p.68), para hacer frente a los retos de la globalización las organizaciones han tenido que incrementar su competitividad, recurriendo para ello a implementar cambios que lleven al desarrollo de una cultura de calidad y recuerda que Peter Senge -en su libro la Quinta Disciplina- menciona que uno de los obstáculos para que las organizaciones aprendan es rechazar el cambio, culpando a un enemigo externo. El autor aclara que no existen enemigos en el mercado sino competidores, y las empresas pueden hacerle frente a los retos mencionados, mediante un enfoque estratégico basado en la calidad total a través del desarrollo de una cultura de calidad basada en el trabajo en equipo, o puede huir argumentando un enemigo externo.

Es así como surge la necesidad de desarrollar una cultura de calidad, entendida por Cantún (2001, p.87) como el conjunto de valores y hábitos que posee una persona, que complementados con el uso de prácticas y herramientas de calidad en el actuar diario, le permite colaborar con su organización para afrontar los retos que se le presenten en el cumplimiento de su misión. Según Wall y Solum citado por Cantún (2001, p.83), el cambio de cultura interno en una organización debe tener en cuenta “las leyes naturales de las organizaciones”: se obtiene lo que se habla, la cultura del trabajo en equipo es reflejo del líder, no es posible ir más rápido que un paso a la vez, las organizaciones facultadas requieren confianza.

Alcántara (2007) cita las siguientes nociones frente a calidad de la educación: Declaración Mundial de Educación Superior en el Siglo XXI, UNESCO (1998) postuló que la calidad de la Educación Superior sea un concepto pluridimensional que debería comprender “todas

las funciones y actividades: enseñanza y programas académicos, investigación y becas, personal, estudiantes, edificios, instalaciones, equipamientos y servicios a la comunidad y al mundo universitario” (UNESCO, 1999, p 137).

En este documento se acoge también el planteamiento de la UNESCO (1999), según el cual para lograr y mantener la calidad nacional, regional e internacional se requieren ciertos elementos claves: la selección esmerada del personal académico y su perfeccionamiento constante, incluida la metodología del proceso pedagógico; y la movilización entre los países y establecimientos de enseñanza superior, y entre estos y el mundo del trabajo; así como la movilidad de los estudiantes en cada país y entre los distintos países. Asimismo, las nuevas tecnologías de la información y comunicación constituyen un instrumento importante en este proceso debido a su importancia en la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos

Para Muñoz Izquierdo, Carlos (1992) en su libro “Calidad de la Educación Superior en México. Diagnóstico y Alternativas de Solución”, la calidad de la Educación Superior está representada por la medida en que las IES cumplen con las funciones que la sociedad les ha asignado. Tales funciones son de naturaleza académica, ocupacional, distributiva, política y cultural, y satisfacer los siguientes criterios: relevancia o pertinencia, equidad, eficacia, eficiencia.

Por su parte, Francisco López Segrera (2001) señala que la calidad de la Educación Superior es un concepto multidimensional que depende en gran medida del entorno en un

determinado sistema o cometido institucional, o de las condiciones y normas en una disciplina determinada.

La UNESCO (2005) en el documento Educación para todos - El Imperio de la Calidad, señala que la calidad educativa también está presente en lo que se aprende como una práctica derivada del proceso que realizan los estudiantes, en la calidad de los procesos que apoyan dicha práctica, en sus resultados académicos y en el proceso general que envuelve a todos los aspectos, y que es el hilo conductor del proceso de gestión.

Lee y Green (1993) citados por Buendía (2007), clasifican en seis enfoques las concepciones de calidad institucional, así:

- Calidad: vista como excepción y prestigio, en la cual la calidad depende más de lo que la institución, mediante diferentes mecanismos, logra que los otros piensen de ella y el lugar que le otorgan en la jerarquía institucional.
- Perfección: se basa en los supuestos de “cero defectos” y “hacer bien las cosas desde el principio”
- Aptitud para un propósito previamente establecido: según la cual la calidad solo tiene significado en relación con los objetivos para los cuales fue creado el producto o servicio y que son valorados por el usuario
- Valor agregado: entendida como la capacidad de la institución de influir favorablemente en sus miembros (alumnos y profesores). El valor agregado es una medida de calidad en tanto la experiencia educacional incrementa el conocimiento, las

habilidades y las destrezas de los estudiantes. Bajo este enfoque el uso de indicadores de desempeño es crucial para comprender la calidad.

- Valor por dinero; subyace en la obligación de rendir cuentas. Desde esta perspectiva, la calidad es medible y constatable con referencia a un modelo previamente establecido, por lo cual requiere de mecanismos de control, resultados cuantificables y evaluaciones.
- Transformación: se basa en la noción de cambio cualitativo e incluye además de los cambios físicos la trascendencia cognoscitiva.

El decálogo del desarrollo propuesto por Cantún (2001, pp 88, 89), aporta un código de valores fundamentales para el desarrollo de una cultura de calidad: orden, limpieza, puntualidad, responsabilidad, deseo de superación, honradez, respecto al derecho de los demás, respeto a la ley y los reglamentos, gusto por el trabajo, afán por el ahorro y la inversión.

El autor relaciona los aspectos o factores que determinan la cultura en una organización según Charles Handy (1993) y bajo su percepción. Cantún define cultura de calidad como el conjunto de valores y hábitos que posee una persona, que complementados con el uso de prácticas y herramientas de calidad en el actuar diario, le permite colaborar con su organización para afrontar los retos que se le presenten en el cumplimiento de su misión.

(Cantún 2001, p.87)

Producto del análisis del concepto de calidad y de los 14 principios propuestos por Deming para la gestión de la calidad, se concluye que para lograr el último, referente a “Actuar para la transformación” es fundamental contar con el compromiso de la empresa y los trabajadores a través de 5 estrategias que se resumen según Rey 2000 (p.25) en: Diseñar o proyectar el futuro y concretar procedimientos de mejora continua; explicar a todos los trabajadores la filosofía de la calidad; implicar a todos en el proyecto; comenzar a trabajar en aquellas actividades que más puedan incidir en la mejora de la calidad y saber esperar, puesto que todo cambio requiere tiempo y las mejoras pueden tardar en producirse.

Para Moreno (1998, p.19), el cambio que se requiere para lograr una gestión de calidad no se refiere solo a los instrumentos de gestión de los directivos sino que implica aproximar a la empresa y a los trabajadores en un compromiso con la calidad basado en el principio que “los cambios los realizan personas y no organizaciones”, y por ello propone la figura de contrato de calidad del alumno como un compromiso con su propio aprendizaje.

Rey (2000, p.32), propone tres pasos que debe seguir un centro docente para convertirse en un sistema e incorporarse a una gestión de calidad son: diseñar con claridad el servicio educativo que se desea prestar; establecer la organización adecuada en consonancia con el servicio diseñado; y plantear criterios de gestión.

Como aportes, los autores identifican 17 indicadores que evidencian el efecto de la cultura de la calidad en las prácticas de aula (p.156), 28 indicadores de una buena práctica docente (p. 180), y 19 indicadores que caracterizan un profesor eficaz.

Concluye que las transformaciones solo van a ser posibles si tienen en cuenta la cultura y parten de ella, de otra forma serán solo imposiciones que no cuentan con el compromiso y la responsabilidad compartidos que demanda la cultura de la calidad. (Rey 2000, p.122).

El documento presenta el informe elaborado por Jamil Salmi (2009) – Coordinador de Educación Terciaria del Banco Mundial, sobre educación terciaria., el cual tiene como propósito reducir la pobreza y fomentar el desarrollo sostenible, enfatizando en las IES de rango mundial desde la perspectiva de la excelencia de la investigación y el rendimiento académico.

El estudio toma como insumo el Informe sobre el Desarrollo Mundial 1998/99:

Conocimiento para el Desarrollo (Banco Mundial 1999) y la clasificación de universidades de Times Higher Education Supplement (THES) y el de la Universidad Jiao Tong de Shanghai (SJTU). Del primero destaca las cuatro dimensiones propuestas para orientar a los países en su transición a una economía basada en el conocimiento: a) un apropiado régimen económico e institucional, b) una fuerte base de capital humano, c) una dinámica infraestructura de información y d) un eficiente sistema nacional de innovación.

El estudio concluye identificando las siguientes tres (3) características de las universidades de rango mundial: La primera, alta concentración de talento humano (profesores y estudiantes); la segunda, abundantes recursos para ofrecer ambientes de aprendizaje y llevar a cabo investigaciones; la tercera, gobernabilidad que fomente la visión estratégica, innovación y flexibilidad. De igual manera el estudio destaca que lo que marca la diferencia es la combinación de estas tres características y la interacción dinámica entre estos tres grupos de factores constituye la característica distintiva de las universidades de alto nivel.

González (2000) aborda varias concepciones de calidad educativa y de evaluación, estableciendo relaciones entre estos, ratificando lo dicho por Cano García (1998) en estudio bibliométrico que demuestra que los factores de mayor incidencia en la calidad educativa son el profesorado, el currículo, la evaluación y la organización escolar (González 2000, p.58).

Identifica también que el concepto de evaluación ha sido sustituido por el de gestión de la calidad educativa; como señala Mateo (2000, p.10), citado por González (2000) “la nueva cultura de la evaluación ya no se orienta tanto a la sanción, las clasificación y la selección como hacía aportar una información razonada y razonable dirigida a la orientación de la gestión de la mejora educativa”.

Como se mencionó anteriormente en el marco general de la política de calidad de Educación Superior; pensar, diseñar e implementar un sistema de gestión de la calidad

educativa se fundamenta en las cuatro dimensiones propuestos por López Rupérez (2000,p.45): epistemológica, ética, los resultados y la dimensión metodológica.

La calidad educativa de una institución escolar puede ser evaluada de un modo integral a través de tres factores que inciden en su conformación: el contexto axiológico, el contexto institucional-organizativo y el contexto pedagógico didáctico.

- En el contexto axiológico se mantiene un permanente flujo y reflujo de dar y recibir, en donde se descubren las aspiraciones y necesidades más elementales de la familia y de la comunidad, y un clima propicio para el reconocimiento de las identidades personales.
- El contexto institucional-organizativo como el que sostiene un complejo entramado donde se entrecruzan variados procesos articulados al Proyecto Educativo Institucional (PEI), que le da su espíritu y forma institucional.
- En el contexto institucional-organizativo se sitúan los grandes principios rectores de la institución y su base axiológica. El contexto didáctico-pedagógico que indica los planteamos didácticos-pedagógicos y el currículo

A partir de la definición de cultura de calidad de Cantú (2001, p.87), que la concibe como el “conjunto de valores y hábitos que posee una persona, que complementados con el uso de prácticas y herramientas de calidad en el actuar diario, le permiten colaborar con su organización para afrontar los retos que se presenten en el cumplimiento de su misión”; las autoras conciben la cultura de calidad como el *sistema de normas, costumbres y formas de actuación que en contextos específicos caracterizan y constituyen la identidad de una*

organización y de sus miembros, orientando tanto el logro de sus objetivos y metas institucionales como su transformación e innovación.

3.1.1. Relación entre la Cultura de Calidad y el Desempeño Organizacional.

La lógica subyacente en la afirmación de que el desempeño afecta la cultura es sencilla y persuasiva, y se basa en los análisis anteriores sobre retroalimentación y, controles y manejo del cambio. Si el desempeño organizacional es bajo, se lleva a cabo un análisis de causa y efecto para explicar la desviación negativa. Dicho análisis suele dar como resultado la toma de decisiones sobre lo que debe cambiarse para mejorar el desempeño, pero los cambios en variables cruciales orientados a dicha mejora –por ejemplo, los cambios en incentivos, las personas, las capacidades o la estructura organizacional- pueden afectar la cultura. Tales cambios, y las modificaciones en el comportamiento que producen, pueden dar forma a los modos como una organización hacen las cosas. Puede afectar los valores y las normas centrales que hacen ver a los atributos organizacionales como importantes o significativos.

La cultura afecta el desempeño organizacional y se ve a la vez afectada por éste. La cultura no es una calle de una sola dirección, pues es al mismo tiempo un factor independiente y causal, y una variable dependiente que en verdad puede cambiar incluso si es con lentitud o a regañadientes.

Según Cantún (2001, p.87), las características culturales que tienen las personas con cultura de calidad son interés continuo por el desarrollo intelectual, saber colaborar con un grupo, espíritu de servicio a la comunidad, el respeto y el buen uso tanto del tiempo propio como ajeno, y un comportamiento acorde con el “decálogo del desarrollo”, descrito anteriormente.

De estas características culturales de la cultura de calidad se destacan el trabajo en equipo y la actitud de servicio; en cuanto al trabajo en equipo, Johnson y Johnson (1987), citado por Cantún (2001, p.102) plantea que un grupo consta de dos o más personas que interactúan y se influyen mutuamente, cada una con roles específicos y bajo normas comunes, y que se ven a sí mismos como una unidad que persigue metas comunes para satisfacer sus aspiraciones y necesidades individuales; las piezas fundamentales para el trabajo en equipo son involucramiento, participación, colaboración y adicionalmente la capacitación para el desarrollo de una cultura de trabajo en equipo (Cantún 2001, pp 103 y 109).

Frente a la actitud de servicio, Cantún (2001, p.136) afirma que una virtud esencial de toda persona u organización de calidad es la de reflejar una actitud de servicio para entender y atender lo que el cliente quiere, necesita y espera de ellas. Las organizaciones se estructuran, dirigen y administran como una cadena de valor, y su valor al cliente no está solo en el conjunto de funciones con que cuenta el producto sino en las que espera y desea el cliente. La cadena de valor puede ser vista como un conjunto de eslabones que representan los diversos procesos que se llevan a cabo en una organización para proporcionar al consumidor un producto y un servicio de calidad (Cantún 2001, p.138).

Una metodología utilizada comúnmente para reforzar la cultura de calidad personal, que tiene por objetivo desarrollar un ambiente de trabajo agradable y eficiente en las organizaciones, es la citada por Cantún (2001, pp90 y 91) y es el denominado método de las “Cinco Eses” (clasificación, organización, limpieza, bienestar físico y mental, y disciplina).

3.1.2. Un Modelo de Cultura y Cambio de Cultura

Adicional a los métodos de cambio de cultura de Lewin y de Schein citados por Cantún (2001, p. 84 y 85), a continuación se presenta una concepción de cultura, detallando los efectos de la misma y la forma de cambiarla. Para esta investigación se tendrá en cuenta que la cultura se compone de los valores principales, las normas, los sistemas de creencias de una organización, y define y genera una propensión a actuar de ciertas maneras; lo cual supone que existe una cultura organizacional establecida que afecta el comportamiento individual y organizacional, el “modo como hacemos las cosas”. Entre los comportamientos se encuentran las maneras como las IES compiten, cómo tratan mutuamente las personas (docentes y estudiantes, directivos y otros miembros de la comunidad académica), el punto hasta donde se asumen riesgos y los resultados deseados, como la creatividad y la innovación.

Así, por ejemplo, la cultura puede afectar el punto hasta donde las IES evitan o asumen los errores, cuyos efectos pueden ejercer considerable impacto sobre el modo como la organización opera y ejecuta los planes cotidianamente. Por el contrario, las culturas organizacionales que asumen los errores, los tienen en cuenta como componentes necesarios de la asunción de riesgos y cambios como algo inevitable y beneficioso para el logro de metas de las IES, entre ellas las relacionadas con la ejecución. Evidentemente, la cultura puede ejercer efectos positivos o negativos en el comportamiento de las IES y afectar potencialmente los resultados de la ejecución.

Por otra parte, la estructura de recompensas define a los individuos lo qué es importante, a la vez que refuerza el comportamiento de los mismos de manera coherente con las metas y la cultura organizacional. Las acciones del liderazgo pueden igualmente indicar qué comportamientos y resultados se valoran por parte de la organización. Esto hace que se genere una alineación positiva de la cultura, las metas, el comportamiento y los métodos de refuerzo, todo está en sincronía. Un buen desempeño evidencia credibilidad a la primera línea del modelo, y genera efectos positivos en la , mientras que el bajo desempeño refleja la existencia de un problema e indica que algo no funciona.

En concordancia con lo expuesto por Hrebiniak (2007) el análisis de causa y efecto de las desviaciones significativas en el desempeño, sean positivas o negativas, deben explicarse como prerequisite indispensable para comprender el cambio organizacional.

El análisis de causa y efecto indica que se necesitan grandes cambios, en donde las innovaciones tecnológicas han tornado los actuales métodos virtualmente obsoletos y exigen nuevas estrategias, modos de hacer los negocios y mecanismos de . comunicación e intercambio de información.

Según el autor , para cambiar la cultura, no es prudente ni eficaz concentrarse directamente en la cultura, pues un cambio de cultura no se debe concentrar en la cultura por sí misma o en los aspectos subyacentes que la definen: los valores, las normas y las creencias. No se debe tratar de cambiar actitudes, esperando un cambio en el comportamiento, sino concentrarse en dicho comportamiento.

Según el modelo expuesto por Hrebiniak (2007), la respuesta al interrogante, ¿cómo se puede cambiar el comportamiento y la cultura? es mediante el cambio de las personas, los incentivos, los controles y la estructura organizacional, por ello contratar nuevas personas suele traer consigo ideas frescas, nuevas capacidades y nuevos modos de hacer las cosas en una organización. Así mismo, transferir los titulares de los empleos a otros cargos y reemplazarlos por nuevas personas puede incidir en gran medida sobre el cambio en la cultura y las normas que la apoyan y contratar a las personas adecuadas, individuos con ciertas características deseadas –habilidades, energía, orientación hacia el logro, determinación, entre otras- puede afectar la ejecución y la cultura.

En concordancia con lo anterior, al cambiar la cultura organizacional:

- No es prudente ni beneficioso concentrarse directamente en la cultura. Pedir a los individuos que cambien valores, normas o modos aceptados de hacer las cosas firmemente arraigados casi nunca funciona, pese a los consejos de hacerlo.
- Los intentos de cambio cultural se ponen énfasis en el trabajo en equipo y en “juegos” desafiantes son divertidos, pero rara vez funcionan. Nunca inducen al cambio cultural si no cambian también otras variables o características organizacionales decisivas.
- Para lograr el cambio cultural, es necesario concentrarse en variables o características individuales y organizacionales críticas, a saber, las personas, los incentivos, los controles y la estructura. La meta es alterar el comportamiento y las percepciones en torno a lo importante y lo que se recompensa, en el conocimiento de que tales alteraciones pueden dar como resultado el cambio en la cultura organizacional.
- Tal enfoque sobre el cambio cultural puede funcionar porque la cultura afecta el comportamiento y se ve afectada por este. La cultura ejerce sus efectos (es una variable “independiente”), pero también se ve afectada por las personas, los incentivos, los controles y la estructura (también es una variable “dependiente”). La cultura puede cambiar como respuesta a otros cambios.

Es necesario contemplar que puede presentarse una resistencia al cambio por parte de los individuos que componen la organización, Reacción que se puede minimizar mediante la participación o el compromiso activos de los actores clave en el planteamiento y la ejecución del cambio.

Es de resaltar que al manejar el cambio, es importante hacer publicidad a la preservación de los mejores aspectos de la cultura antigua, en éstos se cuentan elementos o características como el espíritu empresarial, la informalidad entre colegas y la orientación hacia el cliente. Preservar lo bueno y familiar en los momentos de cambio puede reducir la resistencia a los nuevos métodos o situaciones que se proponen.

El cambio cultural puede generar incertidumbre y tal vez incluso temor en cuanto a la seguridad laboral, las nuevas responsabilidades y los modos distintos de hacer las cosas. Resaltar los aspectos “positivos” del cambio es importante para reducir la resistencia al cambio, así como la comunicación oportuna y el intercambio de información, pues los rumores prosperan en este suelo fértil y en su mayoría tienen implicaciones negativas para el cambio. Es mucho mejor ser proactivo e ir un paso adelante, es necesario concentrarse en la comunicación de los “positivos” del cambio y en las acciones requeridas para mejorar los “negativos”.

El cambio cultural definitivamente tiene lugar si la necesidad del cambio está bien documentada y se comunica adecuadamente, y si la ejecución se concentra en los incentivos, las personas, los controles y la estructura organizacional, y se dirige hacia el cambio del comportamiento y hacia nuevos modos de llevar a cabo los negocios. El exceso de velocidad o el movimiento muy acelerado cuando se trata de un cambio cultural parecen a veces deseables pero son peligrosos. Una nueva cultura no puede legislarse con facilidad, obligarse a que exista o exigirse a la orden. Las personas deben ver y creer en la necesidad del cambio y en la lógica de los nuevos métodos de ejecución que la respaldan. Pueden

desarrollarse nuevos valores, normas, modos de hacer las cosas y propensiones a actuar, pero tales resultados suelen tomar algún tiempo.

Es posible contemplar cuales son los efectos de la cultura organizacional sobre el comportamiento y el desempeño de las personas que hacen parte de una IES teniendo en cuenta que cada organización tiene una cultura. El conocerla permite comprender la trayectoria de IES y su enfoque actual. Por otra parte, la cultura organizacional fomenta el compromiso con la filosofía y los valores institucionales, a través de ellos es posible trabajar por metas comunes. En ese orden de ideas esta cultura representa un mecanismo de control para detectar comportamientos deseables y alejar los indeseables.

Es así como la cultura organizacional de una IES tiene en cuenta la manera como se comportan los miembros que la componen, las normas comunes en cada uno de los equipos de trabajo de la institución, los valores que desde los fundadores de la misma predomina, entre otros aspectos.

Es pertinente recordar las fallas mencionadas por Cantún (2001, p.86) en los procesos de cambio hacia la calidad: sobrevaluación del enfoque racional (no es suficiente para el cambio explicar las razones, es necesario motivar), objetivos mal definidos, problemas mal definidos, importancia de los individuos. En palabras de Senge (2002, p.308), el cambio radical implica no sólo cambio de políticas y prácticas sino de maneras de pensar y de interactuar, y establece los siguientes principios para el éxito del cambio: el cambio solo es sostenible si incluye el aprendizaje, el cambio empieza en pequeño y crece en forma

orgánica, grupos pilotos son los incubadores del cambio, las iniciativas de cambio plantean preguntas sobre la estrategia y propósitos de la organización, un buen cambio ocurre en múltiples niveles de liderazgo, los retos son parte natural del cambio organizacional.

3.1.3. Relación entre Políticas de Calidad y Cultura de Calidad

En el campo de la Educación Superior, al igual que en otros sectores económicos, se ha tenido que enfrentar los retos de la globalización y cambios de paradigmas, entre ellos el citado por Van den Berghe (1998) en González (2000, p. 52) referente al cambio de la educación desde una enseñanza dirigida por la oferta hacia un aprendizaje dirigido por la demanda.

Estos retos y cambios presionan sobre la eficacia de las instituciones y a ofrecer servicios de calidad, la cual se logra según González (2000, pp.52 y 53) a través de diversos factores internos y externos, que exigen una mayor atención a la calidad de la educación y a la definición e implementación de mecanismos, procedimientos y sistemas para garantizarla, reconociendo que la calidad en su estado final se proyecta en una cultura de la calidad, dado que la implantación de un sistema de calidad en una institución educativa cobra sentido con el cambio de actitudes dentro de la propia institución.

González (2000, pp.52 y 53) cita diez factores que contribuyen a enfatizar sobre la calidad en la educación: a) Es una exigencia de la sociedad actual; b) Es un factor de cambio, flexibilidad y personalización; c) La calidad lleva a la calidad; d) Supone compromiso; e)

Es un medio de supervivencia; f) Implica muchos agentes; g) Es la imagen de una institución educativa; h) Permite conocer los resultados de las acciones formativas; i) Obliga a la transparencia; j) En su estado final se proyecta en una cultura de la calidad.

En el ámbito internacional en el campo de la calidad de la educación, es pertinente mencionar el estudio recientemente realizado por el Banco Mundial y escrito por Salmi (2009, p. 5) sobre universidades de rango mundial destacadas por su alta calidad, en el cual se identifican tres factores que determinan su excelencia, dichos factores son concentración de talento, abundante financiación y gobernabilidad adecuada; y la combinación e interacción entre estos factores constituye la característica distintiva de dichas universidades:

- Alta concentración de talento humano (profesores y estudiantes), constituida por la masa crítica de estudiantes excepcionales y de profesores de primera categoría, lo cual permite seleccionar a los mejores estudiantes y atraer a los mejores profesores e investigadores. Asimismo alta proporción de graduados cuidadosamente seleccionados con estudiantes de posgrado vinculados a la investigación y un alto componente internacional (movilidad estudiantes, docentes, redes de conocimiento). Se percibe como riesgos la endogamia académica, la cual se refiere refiere a las universidades que cuentan principalmente con que sus propios estudiantes continúen en programas de posgrado o que contratan principalmente a sus propios graduados para que se unan al personal docente y la dificultad de mantener alta selectividad en IES con rápido crecimiento y política de admisión abierta.

- Abundantes recursos para ofrecer ambientes de aprendizaje y llevar a cabo investigaciones, identificándose cuatro fuentes de financiamiento: el presupuesto del gobierno, los contratos de investigación, los fondos de donación y los derechos de matrícula. La solidez financiera garantiza presupuestos, estabilidad y capacidad en el mediano y largo plazo. La disponibilidad de recursos se evidencia en los salarios de los profesores, en grupos de investigación bien pagados e infraestructura digital.
- Gobernabilidad que fomente la visión estratégica, innovación y flexibilidad, la cual hace referencia a la autonomía académica y administrativa de que gozan las IES así como de su capacidad para conseguir que la producción y el trabajo académicos sean pertinentes y útiles a la sociedad. Las IES que tienen completa autonomía son más flexibles y administran con agilidad y responden con prontitud a las exigencias del mercado, ya que no están limitadas por burocracias o normas impuestas desde el exterior, a pesar de los mecanismos de rendición de cuentas. Otras características fundamentales de gobernabilidad son: líderes que sean capaces de inspirar y que sean persistentes, una fuerte visión estratégica de los objetivos de la institución, una filosofía de éxito y excelencia, y una cultura de reflexión, cambio y aprendizaje de la organización.

El estudio concluye recomendando a los gobiernos de países en vía de desarrollo tres condiciones para mejorar las IES existentes, la primera hace referencia al fusionar o transformar las IES existentes o crear nuevas IES, la segunda está centrada en las IES, y se fundamenta en el liderazgo, la visión audaz de la misión y objetivos, y la tercera tiene que

ver con la elaboración de un plan estratégico que traduzca la visión en programas y objetivos concretos, el cual presta atención al tiempo y la secuencia en que se desarrolla. Estudio similar fue realizado a nivel mundial por Mackensy en los años 2007 y 2010. A continuación se desarrolla el tema de la práctica docente.

3.2. PRÁCTICA DOCENTE

Una de las maneras de manifestar la realidad de las instituciones de educación superior es a través de su práctica docente que están preestablecidas por condiciones de tipo legal, organizativas y curriculares; este último, estipula las prácticas que se realizan en un contexto determinado.

La práctica docente están determinadas por los usos, tradiciones, técnicas, didácticas en torno al currículo en un sistema educativo, ya que es en este, como lo expone Gimeno (2007, p.13), en donde se da un cruce de diversas prácticas, entre ellas las pedagógicas que se apoyan en torno al currículo, haciéndolo una realidad; como asegura Grundy citado en Gimeno (2007, p. 13-14) “Es una construcción cultural y es un modo de organizar una serie de prácticas y todos los que actúan en ella son sujetos, elementos activos”.

Se podría afirmar que el currículo es un campo práctico sobre lo real, de un contexto determinado, que tiene un soporte de tipo cultural, político, social y pedagógico, y es donde la práctica de este tiene su valor concreto. También, el currículo como praxis quiere

decir, que muchas acciones intervienen en su configuración y cuando se habla de práctica, no solo es la pedagógica de enseñanza, sino por el contrario como complejo proceso social intervienen como lo señala King (1986, p.37) el currículo viene dado por sus propios contextos como lo son:

- El contexto de aula: Se encuentran elementos como: profesores, libros, alumnos, contenidos.
- Personal y social: Condicionado por las experiencias que cada uno tienen para aportar a la institución (Destrezas, aptitudes e intereses).
- Histórico escolar: Experiencias educativas de las formas pasadas, creencias, reflejos institucionales generando incidencias en las que sucederán.
- Contexto político: Por las relaciones dentro de clase reflejan patrones de autoridad y poder, expresión de relaciones del mismo tipo en la misma sociedad exterior.

Estos contextos dan un valor real al currículo cobrando este significado; ya que el currículo por ser un fenómeno educacional también expresa determinaciones personales, culturales y sociales. Dentro del marco del currículo propio a cada institución, las prácticas docentes se convierten en la materialización de los contenidos del primero, es decir, es aquí donde convergen todas las acciones de una serie de influencias de manera secuencial, en ocasiones coherentes como en otras contradictorias pero, en una construcción permanente impartidos por los profesores en las aulas y/o por el intercambio entre profesores y alumnos (práctica pedagógica de enseñanza) y son las prácticas docentes quienes le dan vida al currículo de las instituciones.

Gimeno Sacristán (2007), identifica ocho subsistemas o ámbitos de las prácticas relacionadas con el currículo, generando significado pedagógico:

- El ámbito de la actividad político-administrativa: La administración educativa es la que regula el currículo; la realiza bajo distintos esquemas de intervención política, reducido el margen de autonomía. Este ámbito pone claro las determinaciones exteriores, legitimadas por poderes democráticamente establecidos.
- El subsistema de participación y control: En el currículo el control de su realización están a cargo de unas instancias con competencias definidas pero están varían de acuerdo al marco jurídico con la tradición administrativa y democrática de cada contexto. Sin embargo, las funciones de concreción, modificación, vigilancia, evaluación, resultados también están en otros órganos de gobierno como lo son los profesores, asociaciones, sindicatos, padres, alumnos. Teniendo y necesitando todo currículo un equilibrio de poderes, decisión y determinación de sus contenidos y formas.
- La ordenación del sistema educativo: La determinación de ciclos, especialidades paralelas o en general toda estructura de niveles del sistema educativo tránsito, salidas y entradas conforman la ordenación del sistema educativo.
- El sistema de producción de medios: Este se centra en la concreción de las prácticas es decir donde se puede observar en los materiales didácticos diversos de los que se sirve el profesor y los alumnos. Sin embargo, estos medios no son agentes instrumentales neutros ya que tienen un papel determinante y que pretenden ejercer el control en las prácticas.

- Los ámbitos de creación culturales, científicos, etc.: En la medida en que el currículo es una selección de cultura, igualmente existe desigualdad entre diversos colectivos académicos y culturales, formándose grupos de especialistas que crean dependencias en los colectivos de docentes creando una influencias en intereses específicos.
- Subsistema técnico pedagógico: Formadores, especialistas e investigación en educación. Debido a la gran variedad de formación y especialización de los docentes se necesita re- direccionar esos conocimientos sugiriendo esquemas de ordenar las prácticas y modelos a entenderlas. De esta manera se convierte en significativo y genera capacidad de respuesta a las necesidades dominantes del sistema educativo.
- El subsistema de innovación: Debido a las mismas necesidades de unas sociedades desarrolladas se ha visto el cambio social, creándose movimientos de renovación pedagógica dando paso a la innovación. En referencia a este subsistema En el desarrollo del currículo la innovación se convierte en un eje que permite actualizar el funcionamiento de la institución sin alterar su estructura y finalidades (que debe consistir siempre en mejorar). Una innovación es un proceso de gestión de cambios específicos, en ideas, prácticas o instrumentos, hasta su consolidación. (De la Torre, 2002, p 18)

De la Torre (2002) define innovación curricular como un proceso de gestión de cambios específicos (en ideas, materiales o prácticas del currículo) hasta su consolidación, con miras al crecimiento personal e institucional. Según De la Torre (2002, p 22), la innovación educativa es un proceso dinámico, y abierto, de carácter multidimensional y

complejo, inserto en una realidad socio-cultural y humana que busca el crecimiento personal, institucional y mejora social, por lo que requiere de estrategias de participación colaborativa.

- El subsistema práctico pedagógico: Este subsistema es el que más nos atañe dentro de los cuales se encuentra el subsistema práctico pedagógico, configurado por profesores y alumnos cuya interacción se expresa en prácticas de enseñanza-aprendizaje, que están bajo enfoques metodológicos muy diversos, determinados por las tareas académicas y dejando muy marcado el puesto tradicional del profesor y de aprendiz del estudiante. Su realización varía de acuerdo a su contexto práctico en el que intervienen tipos de prácticas muy diversas, determinadas por las prácticas pedagógicas.

Respecto al término práctica se han generado diversos conceptos, entre ellos Carr (1999) lo define como una praxis (acción), el saber hacer en una situación moral y en actuar de manera coherente con el saber. Por su parte, Gimeno (2007) la concibe como el ejercicio de la frecuencia de acciones que se presentan de manera continua, basados en conceptos culturales y normativos.

Campo y Restrepo (2002) conceptualizan la práctica desde dos miradas. La primera como ejercicio de la praxis en la cual, es una actividad permanente con unas reglas, creando hábitos como modos de ser, y estas a su vez generan nuevas prácticas; es como un marco táctico es decir, el saber decidir y hacer lo apropiado, un saber cotidiano que guía la elección individual y permite desarrollar una sabiduría práctica. La segunda mirada es

desde el modo de realizar una acción y darle una forma que le es propia como la forma es decir, del estilo que refleja del modo de ser de quien realiza la acción.

Estos últimos autores apuntan a la razón de ser de las prácticas docentes y de la educación, la cual apuesta a la formación integral del individuo, donde el reto debe ser el espacio que genere posibilidades del proyecto de humanidad y que su esfuerzo debe ir encaminado hacia el desarrollo humano.

La práctica pedagógica es donde el currículo toma su valor, es aquí donde se torna un “diálogo”, es decir donde convergen los agentes sociales, elementos técnicos, alumnos, profesores entre otros. Se materializa en una práctica y toma significado dentro de esta. Ahora bien, para que el desarrollo de las prácticas docentes se realicen es necesario dirigimos a dos actores fundamentales que son: el papel que desempeña el docente y el estudiante.

Refiriéndose al docente , se podría decir que el papel de los docentes en las prácticas docentes se ha visto en la necesidad constante de responder a los cambios sociales que han influido en los planteamientos de la educación y de manera especial en el docente, exigen al docente tener habilidades y no solo ser una fuente de conocimientos. Además, es de suma importancia para la práctica, la formación de los profesores y el tan cuestionado tema de la mejora de la calidad de la educación, por eso es necesaria la actualización profesional docente ya que está condicionado el desarrollo del currículo y las exigencias en términos de calidad. El docente tradicionalmente se ha convertido en el mediador o modelador de los

contenidos entre el conocimiento y los estudiantes. Es la autonomía, sus metodologías, ética, actitud, aptitud, los intereses, tiempos, y las frecuencias, lo que determinarán, segmentarán y/o potencializarían las relaciones de saberes, personales y de conocimiento en que desarrolle su profesionalismo.

Cada profesor establece el marco determinante de las prácticas. Aunque el docente sea mediador o modelador, en ocasiones se convierte por el currículo en elemento material y cultural llamados recursos instrumentales para lograr unos fines. Así son llamados por Carr y Kemmis, citado por Gimeno (2007 p. 58.) Por eso es importante que el docente sepa discernir, no por el contrario el que maneja técnicas engorrosas para situaciones complejas.

En el ámbito universitario es necesaria la renovación de las prácticas metodológicas “para que se convierta en un lugar de encuentros y discusiones científicas que marque la conciencia de los estudiantes y oriente su pensamiento, es necesaria la didáctica dentro de las prácticas docentes de forma decisiva hace el sentir de la universidad”. Gimeno et al (2008). Si bien el docente no solo tiene el deber de traer el currículo a su práctica también tiene el derecho de hacer sus propios aportes significativos (Grundy, 1987, p.98).

Para una mejora de la práctica es necesaria la autonomía sin embargo, la falta de esta afecta a aquellos que participan en una práctica curricular, especialmente a los profesores y a los alumnos, además cuando los docentes aplican sus metodologías a los estudiantes en una práctica altamente controlada. ¿Será que esto no queda enmarcado en una posición dominante que tiene el docente dentro del aula y sus prácticas?, se considera que el docente

constituye un factor condicionante de la educación y más concretamente de los aprendizajes de los estudiantes.

Es de tener claro, que el profesor está condicionado en sus prácticas porque estas transcurren dentro de una institución y sus acciones deben estar en el contexto de esa realidad educativa. Es de tener en cuenta que la educación busca perfeccionar sus fortalezas por medio de un “estilo”, el cual entendemos como la manera en que la educación permite a la persona ese acercamiento a su ser integral y es así como se pretende que a través de tres herramientas, autonomía, trascendencia y justicia, este estilo de educación apuntándole hacia el desarrollo de las aptitudes humanas, Campo y Restrepo (2002).

Esto lleva a pensar que los aprendizajes y sobre todo en las prácticas docentes, no se pueden limitar solamente a la transmisión, internalización y acumulación de conocimientos, sino que implica un proceso activo de ensamblar, extender, restaurar e interpretar y por tanto construir conocimiento desde los recursos de nuestra experiencia, la información que se recibe (Carretero, 1998) y el sentido y significado que se da a este aprendizaje.

La práctica debe ser una reflexión constante, ya que es una interacción constante de actuar, reflexionar, de manera cíclica entre planificación, la acción y la evaluación integrada a la investigación- acción. Campo y Restrepo (2000) reconocen también el papel protagónico que tiene el docente en las prácticas docentes, a quien como actor principal se le delega la responsabilidad de alcanzar los propósitos de las IES, partiendo de la idea que como

modelo a seguir, todas sus acciones deben estar permeadas por una integridad influenciada fuertemente por lo ético y lo moral, siendo este el principio fundamental para poder desarrollar este estilo o modelo de educación.

Campo y Restrepo (2000) afirman que el desarrollo máximo del hombre, se da cuando el maestro, docente, profesor o educador parte de un conocimiento más amplio de su alumno. Es decir, cuando el maestro en el proceso de acompañamiento y auto reflexión logra saber qué quiere, qué necesita, cómo se comporta o reacciona, cuáles son sus capacidades y debilidades, cuáles son sus intereses, entre otros. Con ello, el profesor debe brindar herramientas para que se fortalezcan las habilidades, actitudes y el alumno despliegue al máximo su desarrollo integral, para que pueda actuar y transformar la sociedad y la cultura en la que vive.

Se sugiere tener tres aspectos fundamentales para su desarrollo: **a)** La auto reflexión como reconocimiento de sí mismo, **b)** El valor formativo de la acción curricular, entendiendo esta no como fin en su contenido sino, como mediador, y **c)** El dar sentido a lo formativo y las interrelaciones, pero no precisamente en el sentido de relacionarse socialmente con las personas que interviene a lo largo de la vida, sino de la importancia de la relación alumno maestro y el grado de acompañamiento de este último en la puesta en escena del estilo educativo.

Cabe aclarar que el currículo que convierte en el mediador entre la sociedad exterior a las instituciones y las prácticas sociales concretas que se ejercitan en ellas, convirtiéndose en

un instrumento de comunicación entre la teoría y la práctica, cumplen un papel activo tanto los docente como los alumnos, siendo primordial el profesionalismo de los docentes indagadores a sus prácticas convirtiéndose en una cultura real tanto para profesores como para alumnos.

A la luz de Campo y Restrepo (2002) se podría afirmar que un elemento fundamental de las prácticas docentes son las relaciones que se dan en estas, teniendo como ocupación prioritaria el desarrollo humano de cada miembro de la sociedad, que utiliza como base fundamental y herramienta el currículo. De igual manera es importante que el plan de estudios y/o contenidos sean definidos por diversos intereses, ya sean de tipo cultural, político o social y que en sus prácticas se vea siempre reflejado el interés por generar una formación integral.

Sin embargo, en el diario vivir de las instituciones esto puede actualmente estar siendo usado como documentación, como herramienta de captación, atendiendo fines económicos o de posicionamiento social, todo lo anterior en el peor de los escenarios. Ahora bien, es de suma importancia y tener claro que el cambio y la mejora de la calidad de la enseñanza no solo será poner los conocimientos actualizados en el currículo, acomodándose al desarrollo de la sociedad, la cultura o el responder a la igualdad de oportunidades, sino tener los instrumentos y regulaciones de las acciones de manera adecuada, y transformar las prácticas docentes de manera pertinente.

El currículo tiene algunas exigencias académicas como el hecho que en ocasiones aún prevalece el academicismo a las prácticas reales, sumándole a la defensa de una calidad de la cultura que no corresponde con la impartida en el aula. Es prudente pensar que si estas garantías se estén dando a nivel institucional, seguiría el papel importante del maestro en este estilo de educación, es necesario revisar si la mayoría de estos pudieran estar atendiendo los requerimientos de este estilo en el Proyecto Educativo Institucional, que haga parte del plan de estudios, que el currículo este inmerso en estos preceptos y que las prácticas cotidianas en la educación sean parte de un proyecto de exaltación de la integralidad humana.

Aun cuando en la mayoría de las situaciones durante la puesta en escena, estos preceptos se vean truncados y sean faltos de garantías, ya sea por el número de alumnos en el aula, o por los compromisos a nivel social que adquieren algunas instituciones en la parte evaluativa, o por la clase de formación profesional que tuvo el maestro, en algunos casos en ciertos niveles socioculturales se acude a el saber específico (idioma, tecnología, física, y/o matemática y bilingüe), pero sin la formación pedagógica de base que atienda a una adecuada formación integral.

El abordaje del otro actor fundamental para el desarrollo de las prácticas docentes, como lo es el estudiante, se parte del interrogante ¿El estudiante se convierte en un actor pasivo o activo de los procesos de modelación y aprendizaje que se realizan en las prácticas docentes?. Es indispensable analizar que tradicionalmente el alumno venía desarrollando un papel pasivo, los tiempos y procesos han cambiado y hoy en día el estudiante se ha

convertido en un ser crítico, indagador, reflexivo, investigador, creativo y consciente de su realidad social, política, económica y educativa.

Hoy en día se tiene un ser con libertad consciente, es decir, se cuenta con estudiantes que han adoptado un papel activo dentro del aula, que se han convertido en críticos de los modelos educativos y de los docentes. Sin embargo, aún falta que el alumno sea capaz de hablar y escuchar sobre tradiciones, perspectivas teóricas. Se considera necesaria la práctica de la docencia universitaria que se salga de la práctica rutinaria y las clases magistrales en ocasiones dejando a un lado los viejos usos metodológicos. Es necesario lograr coherencia entre lo que se hace, lo que quiere y lo que debe hacer. De igual manera es necesario reevaluar las relaciones pedagógicas en el aula a una permanente observación, análisis de quienes la componen, el papel que asumen cada uno de quienes la entretienen y como los sistemas educativos y quienes intervienen están directamente influenciados por los componentes políticos-culturales que moldean, realizan, conservan las relaciones de los sujetos que intervienen.

3.2.1. Consideraciones sobre una Pedagogía de Calidad

El campo de la educación ha sido permeado por el concepto de calidad y más que un concepto se han arrojado evidencias de la estrecha relación entre educación y economía. Convirtiéndose la educación en una variable significativa para el desarrollo no solo de los mercados si no de la sociedad en general.

A través de los años el término de calidad y otros que subyacen a este, fueron adquiriendo significado especial en la literatura educativa, lo mismo que los cambios que han sido necesarios para fortalecer o llevar a cabo algunos procedimientos.

La pretensión no es presentar un discurso histórico del ingreso de la palabra y las acciones que implican calidad y su proceder en educación, lo que intentamos es dar a conocer algunos procesos que algunos autores han considerado necesarios y comunes (investigaciones) para que se refleje esa calidad en las instituciones educativas.

El concepto de calidad está directamente asociado a la referencia que tenga cada sociedad y la relación de estos con los objetivos sociales. Sin embargo, independientemente los ámbitos y variables de toda calidad deben apuntalar a las necesidades de los clientes y su satisfacción.

Se han desarrollado y estandarizados algunos procesos para llegar a una calidad en las instituciones, y se han encontrado algunos aspectos comunes en las instituciones calificadas como eficaces. Villa, Álvarez y otros (2003), partieron del modelo Proyecto de Calidad Integrado (P.C.I.) el cual pretende desarrollar un enfoque que integre los aporte de las investigaciones educativas y las propuestas de calidad enfocados en las características particulares de las instituciones educativas. Proponen como esencial la articulación de los diferentes ámbitos que intervienen en las instituciones educativas. Entre estos están los

planteamientos de las instituciones, las estructuras organizativas que se dan en estas, las relaciones y convivencia, así como la orientación y tutoría.

Entraremos a destacar el papel del profesorado, el sistema relacional y de convivencia profesores-estudiantes y los recursos operativos que competen de manera significativa en las prácticas de aula y consideramos fundamental en esas características de calidad educativa-pedagógica.

Es importante para llegar a alcanzar la calidad, aclarar realidades en las instituciones como: el definir quién es lo que se quiere, qué se pretende como educadores pertenecientes a que institución, y visionarse de manera común. Teniendo como indicador esencial la consistencia de la práctica, como lo es la práctica docente.

Entre los factores asociados a la superación de las instituciones está el compromiso y expectativas por parte de los docentes, progresivamente a través de los años se ha dado al docente el reconocimiento y la importancia de su práctica, llamada en los años ochenta “la gestión del cambio” uniéndose el conocimiento extraído de las investigaciones y las verdaderas prácticas educativas. Actualmente para que se genere calidad se necesita que los docentes trabajen de manera colectiva, presentándose un cambio de la cultura individualista a la colectiva, así mismo el amplio conocimiento y convencimiento de los profesores sobre lo que enseñan, un adecuado uso de los recursos por parte de los profesores, así como el aporte por parte de ellos.

Coronel (1998), citado por Villa et al (2003) establece que la mejora educacional trasciende el cambio de las aulas e implica esfuerzos sistemático y sostenido. Convirtiéndose en un proceso planificado donde inciden una serie de condiciones que influyen los aprendizajes en un tiempo y son de tipo curricular como organizativo. Es decir, los cambios se dan en el aula de manera organizada donde convergen una serie de acciones y tiempo planificado.

Son considerados algunos obstáculos que impiden o bloquean el aprendizaje de las organizaciones siendo más de estructura del sistema que de los individuos. Al respecto Santos (2000) afirma que la rutinización de las prácticas profesionales, la descoordinación de los profesionales, la burocratización de los cambios, la supervisión centrada en lo administrativo y temerosa de los cambios, la dirección gerencialista, la centralización excesiva, la masificación de los alumnos, la desmotivación del profesorado, la acción sindical meramente reivindicativa y el cierre personal e institucional.

Es importante que en esos cambios que se realizan desde el currículo y por consiguiente el aula, se implique a los profesores en la vida de las instituciones y que estos tengan satisfacción personal. Entre las condiciones que ayudan a mejorar la institución Wes y Hopkins (Villa et al 2003) mencionan:

- Los centros no mejoraran a no ser que los profesores, individual y colectivamente se desarrollen.
- Que haya una clara visión de liderazgo

- La coordinación de actividades manteniendo implicadas a las personas, sobre todo en los cambios de políticas y la comunicación.
- Planificación de desarrollo, unir aspiraciones educativas con prioridades identificables, secuenciar prioridades en el tiempo y mantener la atención en las prácticas de aula

Villa et al (2003) retomando a Baez y Shein, consideran el clima también importante en la interacción entre los diferentes sujetos en el entorno físico, forman parte de los significados que reflejan en la cultura (Shein, 1985) así como la percepción que tienen los miembros de la comunidad de las instalaciones de las instituciones, esto dará un significado en la construcción de la cultura. Baez de la Fé y Jiménez, citados por villa et al (2003)

En este clima el P.C.I (Proyecto de Calidad Integrado), propone trabajar cuatro criterios, que son considerados reflejo esencial de la calidad pedagógica de las instituciones:

- El clima del centro y del aula: En el cual debe haber un conjunto de responsabilidades y vivencias que sean gratificantes de toda la comunidad escolar.
- Relaciones internas: El equipo profesional y los estudiantes.
- La función socializadora de la institución: Facilitar la convivencia y la integración.
- El clima del aula: El cuál debe ser un espacio para la integración personal y social del alumnado.

En este sistema de relaciones y convivencia Sackney (1986) señala como características de las instituciones eficaces el clima que conduce al aprendizaje manteniéndose una moral y

un auto-conceptos alto, ya que se le está dando al estudiante responsabilidades de forma activa.

Si los docentes solo son vistos como ejecutores de órdenes y no son involucrados para algunas toma de decisiones, se verá cuestionada la eficacia de la acciones de mejora. Es necesario que los docentes estén motivados, esto es posible con las actualizaciones y prepararlos para desafíos futuros.; esto se retribuirá en la eficacia de las instituciones. En la satisfacción del profesorado, está la misma estabilidad del grupo docente, la coherencia entre el currículo, los aprendizajes, la colaboración integradora de todos los actores de las instituciones favorecerán o no la eficacia de las instituciones.

Ahora bien, en el clima las relaciones internas entre el equipo de profesores y estudiantes, la confianza y el respeto mutuo construyen la base y coherencia colectiva del aprendizaje. Si la confianza o el respeto por parte de uno de los actores llegasen a faltar, dejara sin sentido la socialización y el sentido de las interacciones convivenciales de relaciones internas. Además, al existir esa confianza el maestro y su sentido profesionalismo deberá incentivar un desarrollo creativo en los estudiantes, provocando situaciones que contribuyan a su innovación y metodología favoreciendo los procesos de aprendizaje.

En cuanto al ámbito de orientación y tutoría, Lang, Katz y Menezes (1998) citados por Villa et al (2003) mencionan: "...el fin de la educación es hacer personas autónomas capaces de participar en la sociedad... el cuidado y la atención individualizada de los alumnos contribuye a que los procesos educativos sean eficaz. Las instituciones educativas

no “producen” personas solo con capacidades académicas sino de contribuir a que sean buenas personas”. Stoll y Fink (1999) y Purkey y Novak (1990) afirman que calidad en las instituciones, la formación de ciudadanos, morales, éticos, emocionales, inteligentes, con sentimientos y que deben hacer parte integradora del currículo.

Es decir, las instituciones y sus docentes deben reconocer a los estudiantes como seres individuales que no deben ser visto o formados para mostrar un rendimiento académico y sean sujetos de mostrar sino, que deben contribuir a la formación de ciudadanos, autónomos, éticos, con sentido humano; dimensión que tiene que estar reflejada en el currículo.

En palabras de Marchesi y Martín (1998), una educación de calidad no es solo el rendimiento educativo, también se refleja desde las socializaciones integradoras con el conjunto de aprendizajes relacionados con el desarrollo, personal, efectivo, social, estético y moral

Como se mencionó al inicio del apartado, los recursos operativos del mismo modo son considerados como variable importante en la calidad de las instituciones. Entre estos recursos están los humanos, tecnológicos, funcionales y materiales, y entre los humanos está el perfil de director profesional ya que este debe ser capaz de ejercer liderazgo implicando a toda la comunidad educativa, buen clima, que trabaje constantemente para mejorar la capacidad profesional de los docentes, lo mismo que facilite los recursos necesarios. Si los educadores tienen estos apoyos se sentirán motivados en la creación,

innovación esto influencia su “cultura profesional en el que el uso de nuevos recursos pasa a ser parte de los supuestos básicos que rigen sus prácticas”

También es necesaria la disposición y funcionamiento de ese material que sean funcionales y que tengan las características particulares y necesarias para lo que se necesite, que promuevan eficazmente procesos de enseñanza-aprendizaje y que tengan sentido, así como el personal de apoyo especializado para el manejo y operativo de estos.

Es importante, que las instituciones educativas y los profesionales al servicio de la enseñanza realicen propuestas de trabajo sujetos a la realidad, que deseen permanentemente mejorar y de esta manera se disminuya las desmotivaciones y resistencias. La calidad está en continua evolución y sus procesos se van modificando pero actualmente, es el compendio de las mejores prácticas en el ámbito de la gestión de las organizaciones.

4. DISEÑO METODOLOGICO

Luego de haber hecho un recorrido por cada uno de los aspectos que contribuyen a explorar enfoques teóricos, políticas de estado y estudios alrededor del objeto de investigación, a continuación se presenta el desarrollo del diseño metodológico utilizado para evidenciar los elementos de la cultura de calidad que influyen en las prácticas docentes en tres programas con registro calificado de tres instituciones de Educación Superior, resumido en la siguiente figura:

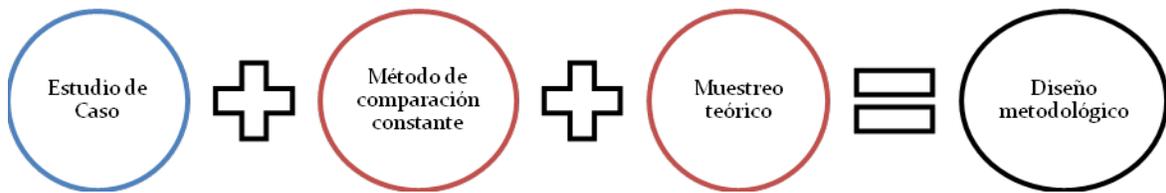


Figura 1. Resumen de la metodología de trabajo

Adicionalmente, en la figura 2 se presenta el diseño metodológico que permitió dar respuesta a la pregunta y dar cuenta de los objetivos propuestos:

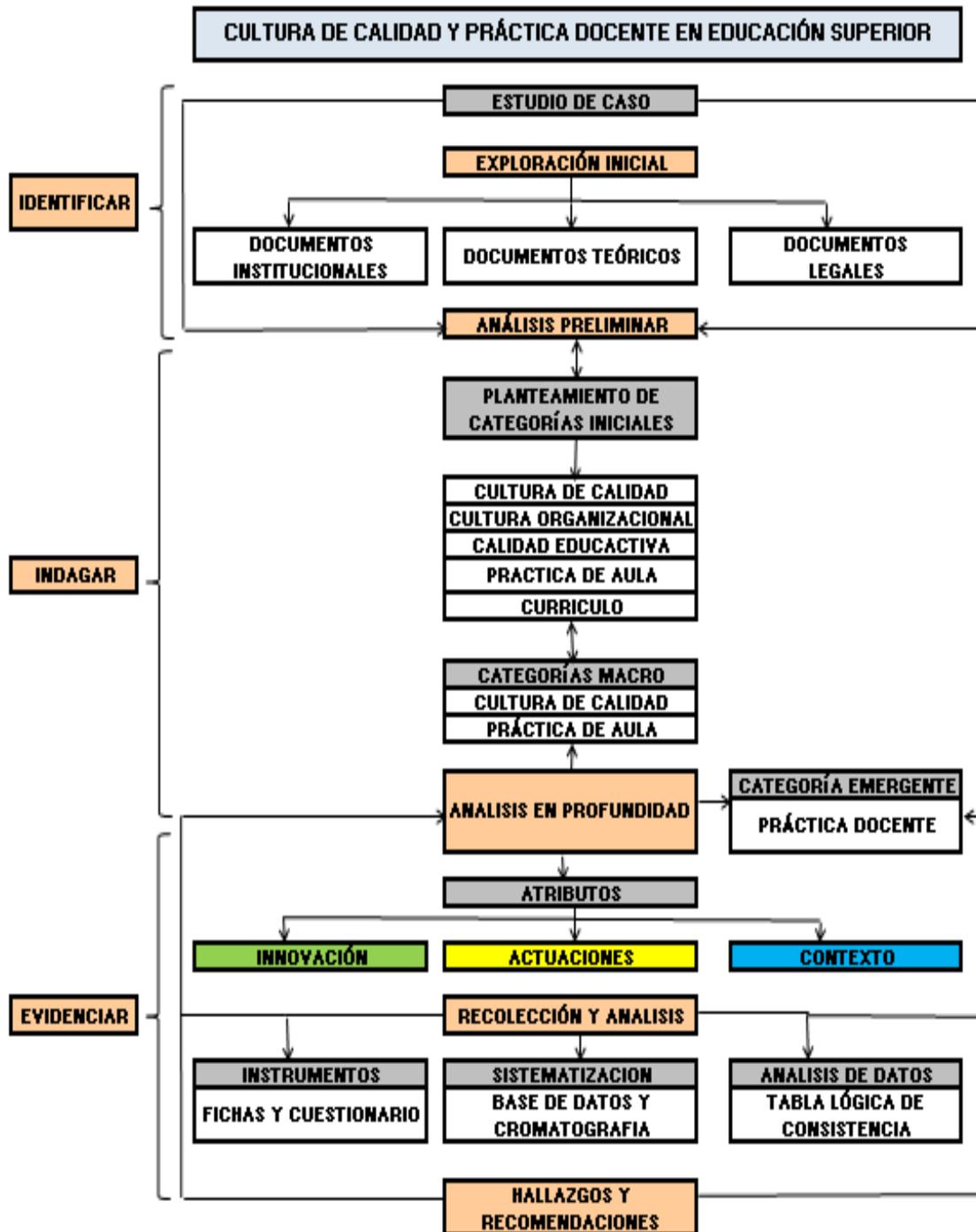


Figura 2. Esquema metodológico

Fuente: Flores, Posada y Vivas (2011)

4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es un estudio descriptivo interpretativo sobre la cultura de calidad y las prácticas docentes en Instituciones de Educación Superior realizado mediante la perspectiva de investigación mixta, considerada como una forma de pensar e interpretar que va más allá de la simple recolección de datos. Este tipo de investigación se caracteriza por analizar “la forma en la que el mundo es comprendido, experimentado, producido; por el contexto y por los procesos; por las perspectivas de sus participantes, por sus sentidos, por sus significados, por su experiencia, por su conocimiento, por sus relatos” (Vasilachis, I, 2006, p. 29).

Se utilizó el Estudio de Caso, como método ya que permitió obtener información de diversas fuentes, tanto cualitativas (documentos, registros, archivos, entrevistas, observaciones) como cuantitativas (tablas de frecuencia y medidas de tendencia central). Este tipo de metodología es útil en esta clase de investigaciones ya que facilita la aproximación a un fenómeno en su entorno real, no existe una clara delimitación entre el fenómeno y su contexto y puede aplicarse no solo a un único contexto sino a múltiples contextos; se utilizó el Estudio de Caso Único, teniendo en cuenta lo que plantea Midgley (2006), sobre esta metodología cuyo objetivo particular está en una instancia o evento ya sea individuo, un grupo, una comunidad o una sociedad entera, con el propósito de obtener un entendimiento profundo que dé cuenta del estado actual de las cosas. Por otra parte, Kadzin (1982) menciona que el diseño para el estudio del caso único permite evidenciar la

capacidad de conducir una investigación con un solo sujeto o grupos de sujetos, cuyo fundamento epistemológico va más allá de la pura descripción del caso, ya que su sentido es el de, a partir de la especificidad, tener una comprensión sobre cómo puede ser lo general y cómo puede expresarse asumiendo una manera de conocer de qué manera se expresa un todo en la parte.

En ese orden de ideas, el Estudio de Caso como método implica: "...un conjunto de operaciones y actividades que, dentro de un proceso preestablecido se realizan de [...] manera sistemática para conocer y actuar sobre la realidad." (Pérez, G., 1993, p. 71). En este caso, los tres programas de pregrado de Bogotá, los cuales se consideran como un sistema integrado que permite particularizar, lo que permite el conocimiento de otros casos para ver en qué se diferencia y facilitar la comprensión del mismo (Stake, 1998).

Teniendo en cuenta lo planteado por Stake (1998), el Estudio de Caso sirve para construir un cuerpo teórico al tratar de sumar hallazgos, encontrar elementos comunes y diferencias en cada uno de los programas de pregrado elegidos. Para ello se tuvieron en cuenta los siguientes pasos:

- Descripción del caso teniendo en cuenta sus antecedentes y contexto.
- Planteamiento del problema con el caso, en términos de los objetivos, pregunta de investigación, justificación y explicación del motivo de elección del caso.
- Identificación de las fuentes de datos y elaboración de un inventario de la información disponible para cada IES.

- Selección de la información de estudio, teniendo en cuenta el tipo de datos necesarios y la manera de obtenerlos.
- Diseño de los instrumentos de recolección de información.
- Recolección de información adicional.
- Análisis e interpretación de la información recolectada.
- Reporte del caso, elaboración del informe con recomendaciones

A continuación se diagrama la manera como se construyó el caso para esta investigación:

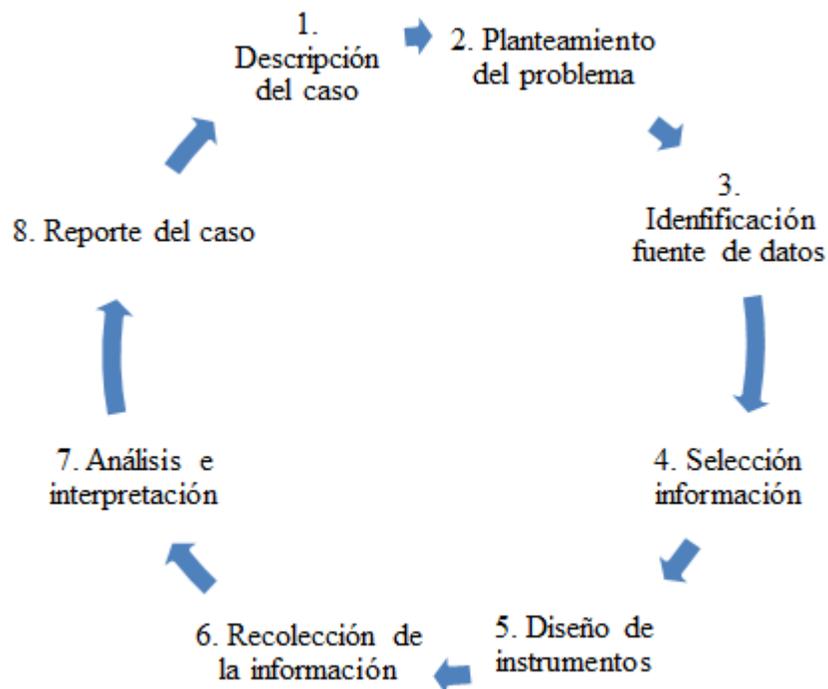


Figura 3. Desarrollo del caso para la investigación

Se utilizaron también dos estrategias de la metodología general de la Teoría Fundamentada: el método de comparación constante y el muestreo teórico (saturación conceptual) para la construcción del marco teórico y el desarrollo de las categorías iniciales, producto de la indagación preliminar; posteriormente se valida la categoría Cultura de Calidad a través del ejercicio de saturación conceptual. Utilizando la comparación constante sobre la misma categoría, entre los distintos autores leídos, se construye la definición de Cultura de Calidad (ver Anexo 1). De la misma manera se propone la definición de Práctica Docente, validada como categoría emergente.

4.2. FASES DEL DISEÑO

A continuación, se describen los siete momentos sobre los cuales la investigación hizo su recorrido metodológico, con el objetivo de dar respuesta a la pregunta y alcanzar los objetivos planteados.

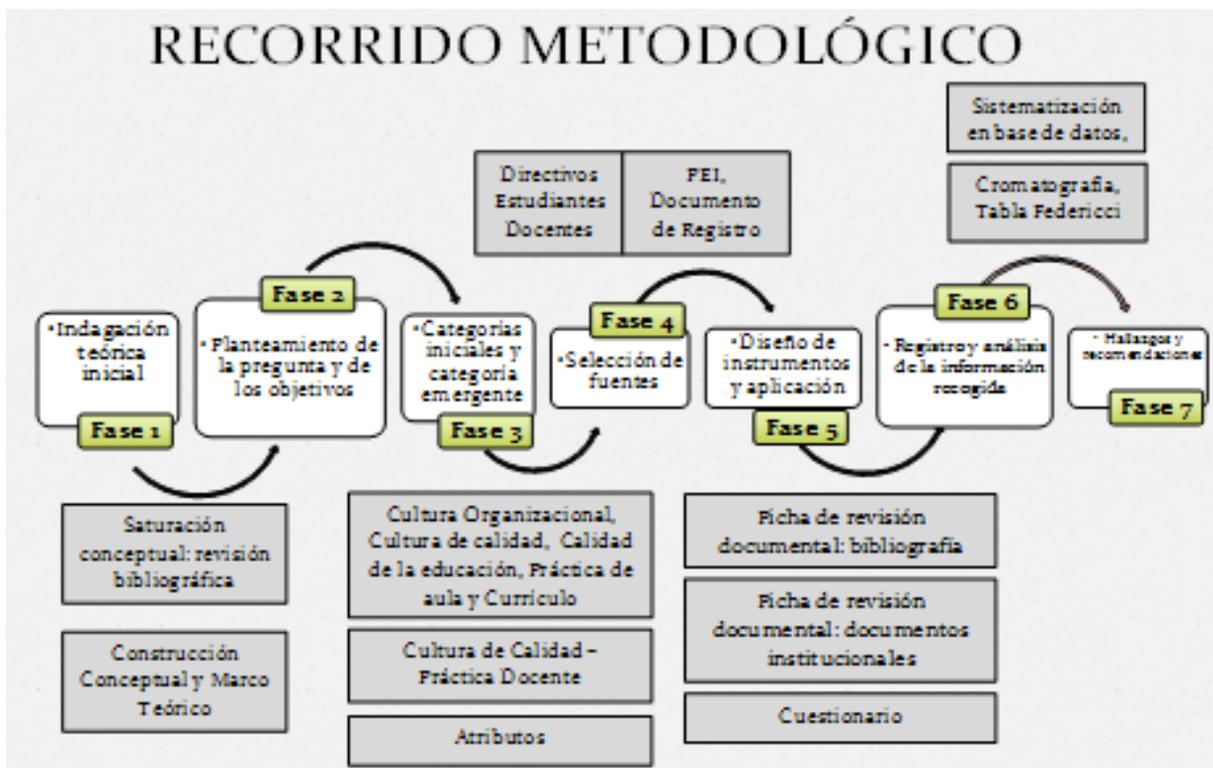


Figura 4. Recorrido metodológico de la investigación

4.2.1. FASE 1: INDAGACIÓN TEÓRICA INICIAL

Como primera fase se plantea la revisión bibliográfica con la cual se hizo un recorrido por los principales documentos y lineamientos legales relacionados con las políticas de calidad en las IES, la cultura de calidad y las prácticas docentes. Para cada uno de estos temas se realizó una ficha de resumen con la información relevante, siguiendo el rastreo conceptual propuesto por la metodología de la teoría fundada.

El resultado de esta indagación inicial fue el planteamiento de las preguntas de investigación y el direccionamiento de los objetivos de la misma. El propósito de esta indagación fue el planteamiento de la pregunta de investigación sobre los elementos de la cultura de calidad que influyen en las prácticas docentes en las IES. Para iniciar el trabajo se hizo una revisión documental con la ayuda de una ficha de registro. (Figura 5)

FICHA N°. 2		
Código: GORA2000	Fuente No. 2	Elaboró: LMVC
Tipo de fuente: Libro 294 págs. 2000		
Título: Evaluación y Gestión de la Calidad Educativa. Un enfoque metodológico		
Autor: González Ramírez Teresa		
Editorial y fecha de edición: Ediciones Aljibe S.L., Madrid 2000.		
Ubicación: Biblioteca Pontifica Universidad Javeriana Bogotá 371.27 C65		
Descripción: Es un libro dirigido a profesores y estudiantes de las Facultades de Ciencias de la Educación y a todos los profesionales que se dediquen al campo de la evaluación, teniendo en cuenta que los lectores necesitan conocer no solo los aspectos teóricos de la evaluación sino su aplicación, el texto se divide en dos partes; en la primera se presentan las principales los fundamentos que han regido la evaluación desde el punto de vista científico y metodológico y su relación con el concepto de calidad educativa, y en la segunda las formas de hacer evaluación de programas, de profesores, de centros, de instituciones universitarias y de sistemas educativos.		
Tabla de contenido: Primera parte 11. Evaluación educativa: Panorama científico y nuevos retos 12. Evaluación y gestión de la calidad educativa Segunda parte 13. La gestión de la calidad educativa en la evaluación de programas, centros e instituciones y sistemas educativos 14. Evaluación y calidad del profesorado 15. Evaluación y gestión de la calidad de los centros educativos 16. Evaluación institucional y mejora de la calidad en la enseñanza superior 17. Evaluación y calidad de los sistemas educativos Bibliografía general Referencias legislativas		
Palabras claves: Evaluación educativa, calidad en educación, gestión de la calidad educativa, evaluación de programas, evaluación de centros, evaluación de profesores, evaluación institucional universitaria, Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades Españolas, evaluación de sistemas educativos		
Resumen Evaluación y Gestión de la Calidad Educativa CAPÍTULO 1: EVALUACIÓN EDUCATIVA María del Pilar Colas Bravo		

Figura 5. Modelo de Ficha de revisión bibliográfica

Fuente: Uricoechea, L. S. (2007). Diseño Metodológico, Cap III. En: Cubillos, G, Tesis Doctoral Ingeniería de Software: Agentes y Sistemas Multiagente, Universidad de Salamanca. España.

4.2.1.1. Elaboración del marco teórico

Para abordar el tema de investigación propuesto, se desarrollaron las nociones de cultura de calidad y prácticas de aula, así como el tema de las prácticas docentes. Se estructuró el documento teniendo en cuenta la revisión bibliográfica sobre cultura de la calidad, la relación entre la cultura y el desempeño organizacional, el modelo de cultura y el cambio de cultura, la relación entre política de calidad y cambio de cultura. Por otra parte, se trabajaron las prácticas docentes y algunas consideraciones de la calidad pedagógica. En el Anexo 2 se encuentran todas las fichas diligenciadas.

4.2.2. FASE 2: CONSTRUCCIÓN DE CATEGORÍAS

Producto de la indagación teórica inicial, se identificaron los conceptos orientadores de la pregunta y el propósito investigación. Para ello se utilizaron las siguientes técnicas de la teoría fundamentada:

4.2.2.1. Saturación conceptual (indagación de las categorías iniciales)

Se abordan ocho autores y alrededor de seis libros, nueve artículos y tres documentos institucionales que contienen: el Proyecto Educativo Institucional y las quince condiciones de calidad presentadas para la obtención del registro calificado de cada programa a analizar.

Como resultado de esta revisión se establecieron las categorías de trabajo y “a través del método de la comparación constante el investigador recoge, codifica y analiza datos en forma simultánea, para generar teoría (...) El muestreo teórico se realiza para descubrir categorías y sus propiedades, y para sugerir las interrelaciones dentro de una teoría” (Soneira, A en Vasilachis, I, 2006, p. 155).

En la Tabla 1 se presenta un ejemplo del registro de los aportes de uno de los autores, y en el Anexo N°.3 se presenta la totalidad de los aportes recogidos de los autores consultados.

SATURACIÓN CONCEPTUAL	
AUTOR	APORTES
<u>Cantún</u>	<p>Del análisis del concepto de cultura desde las nociones de autores como: Kant (1975), Salzmán (1977) y otros, define cultura como el patrón por medio del cual todos los individuos que pertenecen a un grupo o sociedad son educados e incorporados a la actividad del mismo. (Cantún 2001, p63, prf1); y subcultura como el conjunto de percepciones, valores, creencias y costumbres significativamente diferentes a los de la cultura de referencia” (Cantún 2001, p71, prf1)</p> <p>Aborda la concepción de cultura organizacional bajo la perspectiva de Abravanel y de Schein, con lo cual infiere que la cultura organizacional “(·) es una subcultura dentro de la cultura social a la que pertenecen los individuos de una organización” (Cantún 2001, p93, prf1), y que aunque es posible cambiar la cultura organizacional hacia una cultura de calidad, para lo cual menciona varias metodologías como las de Lewin y Schein” (Cantún 2001, p93, prf 1 y 6) y afirma que para el cambio de la cultura organizacional se requieren individuos con una cultura personal de calidad, con individuos que conocen y practican el decálogo del desarrollo.</p> <p>El decálogo del desarrollo representa un código de valores fundamentales para el desarrollo de una cultura de calidad: orden, limpieza, puntualidad, responsabilidad, deseo de superación, honradez, respecto al derecho de los demás, respeto a la ley y los reglamentos, gusto por el trabajo, afán por el ahorro y la inversión (Cantún 2001, p 88 y 89)</p> <p>El autor relaciona los aspectos o factores que determinan la cultura en una organización según Charles Handy (1993) y</p>

Tabla 1. Desarrollo conceptual desde cada autor consultado

4.2.2.2. Desarrollo de los atributos para cada concepto.

Luego de la saturación teórica, donde se identificaron ideas, conceptos o definiciones asociadas a las categorías iniciales que permitieron hacer unas agrupaciones, que validan o falsean el concepto inicial relevante para el marco teórico, así como la identificación de los atributos. Producto de esas asociaciones conceptuales (conceptos + atributos), surgen las categorías (Cultura de Calidad, Práctica Docente) y las subcategorías de análisis (Innovación, Actuaciones y Contexto).

La figura 6 muestra el proceso llevado a cabo para llegar a los atributos de cada categoría.

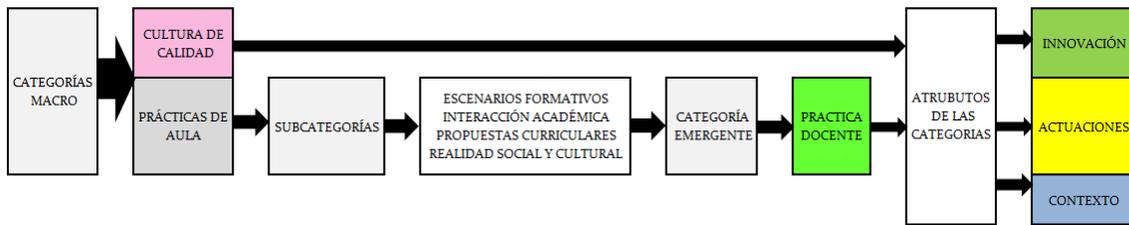


Figura 6. Construcción categorial

A continuación se presenta un ejemplo del registro de cada una de las categorías iniciales.

En el Anexo N° 4, se encuentra desarrollado cada categoría.

CATEGORÍAS INICIALES	
C1	C2
<p>Cultura de calidad</p> <p>Cantú (2001) concibe la cultura de calidad como el conjunto de valores y hábitos que posee una persona, que complementados con el uso de prácticas y herramientas de calidad en el actuar diario, le permiten colaborar con su organización para afrontar los retos que se presenten en el cumplimiento de su misión.</p>	<p>Prácticas de aula</p> <p>“() momento histórico tiene mucho que ver con los usos, tradiciones, técnicas y perspectivas dominantes en torno a la realidad del currículum en un sistema educativo determinado”. (Gimeno 2002, p 9, prf4)</p> <p>“(P) ..a la que se refiere el currículo es una realidad previa muy bien asentada a través de comportamientos didácticos, políticos, administrativos, económicos etc... detrás de los que se encubren muchos supuestos, teorías, parciales, esquemas de racionalidad, creencias valores. etc” [Gimeno 2002, p 13, prf2).</p> <p>“(P) ..Es el currículo observable... queda interpretado por esos materiales de los que se sirve el profesor y los alumnos. Prácticas económicas, de producción y de distribución de los medios crean dinámicas con una fuerte incidencia en la práctica pedagógica (Gimeno 2002, p 27, prf2).</p> <p>“(P) ..Lenguaje y conocimiento especializado que actúa de código modelador” (Gimeno 2002, p 28, prf2).</p> <p>“(P) Es la práctica por antonomasia, configurada por profesores y alumnos básicamente y circunscrita a las instituciones escolares... “(Gimeno 2002, p 29, prf1).</p> <p>“(P) Comúnmente llamada enseñanza como proceso en el que se comunican y se hacen realidad las propuestas curriculares, condicionadas por el marco institucional organizativo inmediato...” (Gimeno 2002, p 29, prf1).</p> <p>“() interacción e intercambios entre profesores y alumnos. expresándose en prácticas de enseñanza-</p>

Tabla 2. Categorías iniciales

El desarrollo de atributos para cada concepto (categoría inicial) está incluido en la definición de cada uno de ellos y dichos atributos son indicios orientadores de subcategorías, que se definen en la siguiente síntesis:

CATEGORÍAS	CULTURA DE CALIDAD		PRÁCTICAS DOCENTE	
ATRIBUTOS	Innovación	Proceso de transformación, creación y mejoramiento permanente de lo existente, orientado al crecimiento personal, institucional y social.	Innovación	Proceso de transformación, creación y mejoramiento permanente de las prácticas docentes, orientadas al crecimiento personal, institucional y social.
	Actuaciones	Son las prácticas de interacción que surgen como resultado de la vivencia de las normas, valores, creencias, costumbres, quehacer académico y administrativos compartidos entre los actores de la institución educativa.	Actuaciones	Son las prácticas docentes que surgen como resultado de la vivencia de las normas, valores, creencias, costumbres, que hacer académico y administrativos compartido con otros actores de la institución educativa para potencializar las relaciones con el conocimiento.
	Contexto	Conjunto de normas, valores y circunstancias internos o externos a la institución educativa, que determinan formas de hacer, de interactuar y de transformar a sus actores.	Contexto	Conjunto de normas, valores y circunstancias internas o externas a la institución educativa, que determinan formas de hacer, de interactuar y de transformar las prácticas docentes que responden a unos requerimientos según el tipo de institución.

Tabla 3. Construcción de atributos (subcategorías)

4.2.3. FASE 3. DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS.

Teniendo como base lo planteado por los autores analizados, se llegó a una definición de las categorías, con base en la información trabajada y a partir de la cual se explicitó la postura de las investigadoras que permitió el análisis de la información recolectada. En ese orden de ideas y a partir de la definición de cultura de calidad de Cantún (2001, p.87), que la concibe como el “conjunto de valores y hábitos que posee una persona, que complementados con el uso de prácticas y herramientas de calidad en el actuar diario, le

permiten colaborar con su organización para afrontar los retos que se presenten en el cumplimiento de su misión”.

Para las investigadoras, la *cultura de calidad* se definió como el sistema de normas, costumbres y formas de actuación que en contextos específicos caracterizan y constituyen la identidad de una organización y de sus miembros, orientando tanto el logro de sus objetivos y metas institucionales como su transformación e innovación.

Por otra parte, las prácticas de aula se definen teniendo en cuenta lo planteado con Gimeno, Stenberg y Ocampo; concebidas como escenarios formativos de interacción académica, en donde se llevan a cabo las propuestas curriculares, atendiendo los lineamientos de la institución. Las prácticas de aula están permeadas por la realidad social y cultural propia de la institución y de los miembros que la componen.

Teniendo en cuenta esta definición, tanto en la construcción del marco teórico como en el análisis de los instrumentos nacieron las categorías emergentes como resultado de este ejercicio y que aportaron al análisis, síntesis y hallazgos. Esta categoría emergente que se configura como resultado del trabajo de indagación, no se identificó inicialmente y, al surgir, aportó al análisis del tema y la conceptualizamos como práctica docente.

Para el caso, la *práctica docente* se definió como los espacios que adquieren significado propio y características específicas, donde se producen interrelaciones entre los actores de la comunidad educativa, que evidencian procesos culturales en las instituciones.

4.2.4. FASE 4: SELECCIÓN DE FUENTES

La población objeto de estudio son Instituciones de Educación Superior colombianas, y, dentro del diseño de la investigación, siguiendo la metodología de Valles (1999), el contexto está constituido por tres (3) IES ubicadas en Bogotá D.C., dos de ellas privadas y una pública, a saber: Universidad Pedagógica Nacional, la cual se denominó en este trabajo Institución I, el Politécnico Grancolombiano la cual se denominó Institución II y la Fundación Universitaria Agraria de Colombia-UNIAGRARIA, la cual se denominó Institución III. A continuación se hará una breve descripción de cada una de ellas.

4.2.4.1. Institución I. Universidad Pedagógica Nacional -UPN-.

El precedente de creación de la **UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL (UPN)** se remonta al año 1927, cuando inicialmente fue creado el Instituto Pedagógico Nacional para señoritas, pasando por diferentes reorganizaciones como institución universitaria femenina hacia el año de 1955, hasta llegar a ser una universidad de carácter mixta; siempre siendo pionera y prevaleciendo en la formación universitaria para educadores. Como única institución de Educación Superior de carácter estatal, formadora de formadores desde hace 50 años, con programas académicos en pregrado y posgrado que responden al reto formativo de la Colombia de hoy.

La UPN es reconocida como una institución del Estado y de la sociedad colombiana, siendo parte de la historia de la nación. Ha sido constante su proceso de modernización, estando a la vanguardia y teniendo en cuenta los cambios y reformas estatales trayendo consigo expectativas para la educación.

El objetivo principal de la UPN es la formación integral de docentes a través de un proyecto educativo coherente, basado en los principios que inspiran su naturaleza y su razón de ser. Siempre como propósito la excelencia, la calidad, la equidad, la pertinencia y el rigor académico de sus programas y procesos de formación en la docencia, la investigación y en la extensión.

Los programas académicos de pregrado preparan al estudiante para el ejercicio de la profesión docente en educación formal y no formal. Son un espacio para la producción de conocimiento, desde las didácticas pedagógicas en la formación de maestros para los distintos niveles y modalidades del sistema educativo nacional.

Entre sus retos, la UPN tiene la oferta de programas ofrecidos de compromiso social, todos en aras de una acreditación de alta calidad, con una clara orientación interdisciplinaria para dar a conocer a la sociedad colombiana sus programas académicos y pedagógicos. Además busca impulsar la pertinencia y pertenencia de los programas académicos de la Universidad, a través de la generación de nuevas formas de comunicación y diálogo, con la finalidad de apoyar al desarrollo de ambientes de socialización y promoción cultural que sirvan de fundamento al proyecto educativo del país.

A través de cinco facultades –programas de pregrado, la UPN ofrece un total de diecinueve (19) licenciaturas; en su sede principal en la ciudad de Bogotá y presentando 3 programas académicos en el Centro Regional Valle de Tenza, Sutatenza Boyacá.

A través de los programas académicos de posgrado la universidad tiene como propósito “el desarrollo de proyectos de investigación, la formación de investigadores en educación, la conformación de grupos y la producción de conocimiento, sobre temas relacionados con la profesión docente en las áreas de las ciencias, la tecnología, las artes y las humanidades, entre otros”. Entre sus Especializaciones, Maestrías y Doctorado la universidad las ofrece a través de cuatro programas académicos con un total dieciséis (16) programas académicos. El Doctorado en Educación es de carácter interinstitucional (Universidad del Valle y la Universidad Distrital Francisco José de Caldas)

Todos los programas académicos siempre buscan responder a las necesidades educativas del país, implicando los cambios a nivel mundial en busca de “generar innovaciones pedagógicas y didácticas con base en el avance del conocimiento, de conformidad con la misión, visión y objetivos de la Universidad”.

La investigación para la UPN, se concibe como: “un proceso de constante producción de nuevos conocimientos orientados a comprender, comparar, analizar y transformar los escenarios de estudio inherentes a la naturaleza de la Institución. Concebida la investigación como una construcción histórica, social y cultural. Es necesario y visto, el

conocimiento como un producto de un proceso investigativo puede ser evaluado en términos de su pertinencia, rigor, impacto y significado social, y debe ser difundido en los ámbitos nacional e internacional.

Llegando la investigación a desarrollar una actitud crítica, reflexiva y transformadora frente a las diferentes realidades sociales del país, de Latinoamérica y del mundo”. Es por esto que la investigación es una constante en la UPN teniendo grupos reconocidos, integrados por estudiantes y profesores orientados a producir conocimiento de calidad y pertinencia. La Investigación interinstitucional, es una estrategia en el proceso de investigación. Como apoyo a la investigación hubo la necesidad de crear otro servicio llamado Cendoc que es el Centro de documentación creado en el 2000; con el fin de preservar y contribuir a las memorias investigativas siendo de apoyo para las diferentes investigaciones.

Para la UPN el trabajo para el bienestar de la sociedad a través del aprendizaje (el cual es su constante) por eso, también cuenta con servicios de Extensión, el cual son programas y cursos diseñados para toda la población (niños, jóvenes y adultos de cualquier edad) orientados por profesionales de la pedagogía en un ambiente de esparcimiento y disfrute. Esto son posibles en el área urbana y rural.

La internacionalización de la UPN es un medio utilizado para la búsqueda de la excelencia académica a través de diferentes formas como lo son: la movilidad, el desarrollo curricular y la participación en redes académicas, proyectos internacionales, entre otros.

Como testimonio de la producción científica y académica realizada en la UPN, se encuentran diferentes medios de divulgación, entre esos una gran gama de revistas (físicas y virtuales) con diferentes objetivos y propuestas. Siendo posible no solo la divulgación sino el intercambio de diferentes ámbitos, experiencias, conocimientos, reflexiones, investigaciones entre otros temas de interés académico, científico y social.

Como retos la UPN ha tenido como propósitos “construir a partir de la identidad pedagógica el sentido de la misión universitaria, para hacer eficaz el servicio de la inteligencia educadora, propio de la comunidad académica, como constructora legítima de la democracia, promotora de la inclusión de los colombianos en la vida social, activadora permanente de la cultura nacional y productora de un discurso sistemático sobre la práctica Social de la educación”.

En la universidad ha sido una constante y como pilar de su hacer, las relaciones entre la ciencia, tecnología y sociedad mediadas por el saber pedagógico, es por esto, que en la UPN se constituye el discurso formativo a la vez que explicativo y descriptivo, integrado a las comprensiones éticas, políticas y estéticas, que hacen posible el desarrollo de una profesionalidad personificada en las experiencias de la comunidad académica, en las vivencias tanto de estudiantes como de profesores y en la capacidad de servicio y compromiso de sus egresados.

4.2.4.2. Institución II. Politécnico Grancolombiano, Institución Universitaria.

“La Fundación Politécnico Grancolombiano inicia labores en el año 1980 como una alternativa educativa de carreras cortas y con rápido acceso al empleo, producto de la visión de los fundadores, doctores Jaime Michelsen Uribe y María Cristina Niño de Michelsen, con la participación de importantes empresas de diferentes renglones de la economía del país.”

El anterior aparte tomado de la sinopsis histórica del Politécnico Grancolombiano revela una apuesta institucional por las carreras técnicas, es decir, por la educación para el hacer, para el trabajo. El politécnico nace como una institución con una orientación académica, netamente empresarial, buscando formar la mano de obra para las empresas del entonces gran conglomerado económico Grupo Grancolombiano, presidido por el doctor Jaime Michelsen Uribe.

Los programas que por ese entonces ofrecía el Politécnico Grancolombiano eran: Administración Bancaria, Administración de Costos y Auditoría, Administración de seguros, Administración Financiera y Administración de sistemas. Durante ese tiempo la formación ofrecida por el Politécnico tenía como propósito calificar el recurso humano para actividades en el sector Bancario, asegurador y financiero.

En los años ochenta el Politécnico decide ampliar su oferta académica con los programas tecnológicos en Mercadeo y Publicidad y Administración de Empresas Agropecuarias.

Posteriormente en 1991 y como una alianza entre el Politécnico y la empresa Aerovías Nacionales de Colombia AVIANCA, nace el programa académico Técnico Profesional en Administración de servicios para Aerolíneas.

En 1992, el Politécnico Grancolombiano obtiene el reconocimiento como Institución Universitaria, este reconocimiento trajo consigo la creación del ciclo profesional en: Administración de Empresas, Administración Bancaria, Administración Financiera, Administración de Seguros y Administración de Empresas Agropecuarias; Mercadeo y Publicidad y el ciclo Profesional en Ingeniería de Sistemas en Contaduría Pública, Negocios Internacionales y Matemáticas.

En la misma década de los años noventa inició labores la Escuela de Posgrado, unidad de integración de los proyectos de especialización en diferentes áreas del saber, buscando mejorar las competencias profesionales de los egresados de los programas profesionales.

El Politécnico Grancolombiano comprende su proyecto educativo sobre principios como:

- Ser una institución formadora de profesionales que contribuyan al desarrollo social y económico del país.
- Establecer como perfil general de todos los egresados de la institución el concepto de ciudadanos trabajadores competentes.
- Orientar su oferta educativa a las necesidades propias de Colombia en especial aquellas que se generan en los sectores productivos.

- Promover la libertad de pensamiento, el respeto por las ideas ajenas y la responsabilidad civil en todos los actos sociales y profesionales de los miembros de la comunidad grancolombiana.

Hasta el momento de esta descripción del proyecto y de las políticas institucionales del Politécnico Grancolombiano es evidente su carácter como un centro de formación de trabajadores para los sectores productivos del país, con una educación instrumental, acrítica, sin grandes pretensiones de construir una cultura académica de alto nivel ni gran producción investigativa en áreas que no fueran las relacionadas con el sector financiero.

A partir de 1992, se innova la oferta académica de la institución y se ofertaran nuevos programas con otro foco de interés para el sector productivo y comercial, los procesos de comunicación y la formación de opinión pública. Harán irrupción en la oferta académica los programas de Comunicación social y Periodismo, Medios audiovisuales, Ingeniería Industrial y Derecho.

Una apuesta institucional importante respecto a su oferta de educación se está llevando a cabo a través de la Internet, desde 2006 se implementó para todos y cada uno de los cursos ofrecidos en la universidad un espacio en la plataforma virtual llamada Moodle y, adicionalmente, se creó desde 2008 una opción de carreras profesionales, la educación virtual profesional universitaria, es el nuevo foco de desarrollo de la operación académica del Politécnico Grancolombiano.

Respecto a la calidad de la oferta académica el principio rector de la formación grancolombiana es la Autonomía, pero resulta interesante que este principio esté acompañado solamente por dos estrategias; una respecto a la asistencia de los estudiantes a sus clases y referida al acompañamiento de los desarrollos académicos de interés para el estudiantado, por medio del programa de Asesorías Académicas en las diferentes áreas y materias para los alumnos que deseen ser asesorados.

En 2006, la universidad decide que los estudiantes no pueden perder las asignaturas por sus inasistencias, de esta manera se espera que los estudiantes atendiendo a su libre albedrío y buen juicio asistan o dejen de asistir a voluntad a las sesiones de clase. Esto resulta particularmente paradójico en cuanto a que una decisión de este carácter debería estar acompañada de otras formas de regulación en el seguimiento de los procesos de formación de todos los estudiantes, no solo de los preocupados por sus procesos de formación. Por otra parte, esta medida le restó poder al docente que ya no controla la asistencia a clases a los grancolombianos.

Es importante reconocer que no es que la iniciativa de fomentar la autonomía sea cuestionable en sí misma, lo que podría cuestionarse son las características de las prácticas y situaciones didácticas dispuestas por los profesores, pues pueden generar un alto grado de compromiso con las materias, el profesor y con el propio proyecto de formación y de vida de los estudiantes, y que incentiven la asistencia a clases.

Es así como comienza una etapa en donde el docente comienza a ser visto por la institución como un tutor o facilitador de los desarrollos e intereses de los estudiantes y sus proyectos de vida y académicos. De esta manera se comienza a estructurar una política institucional que buscará, a través de varios propósitos, consolidar un modelo diferenciador de la oferta del Politécnico en busca de ser un mejor competidor en un mercado cada día más disputado. El plan de desarrollo aprobado para ser aplicado a partir de 2004 contó, entre otros, con los siguientes propósitos y disposiciones.

Se implementó el sistema de Créditos Académicos, basado en la medida de tiempo del trabajo del estudiante dentro y fuera de clase así flexibilizó y reestructuró los planes de estudio para buscar que los programas cumplan con los estándares nacionales e internacionales. Se implementó la política de obligatoriedad de realizar proyectos de investigación formativa por medio de proyectos semestrales de investigación, relacionados con las temáticas de las asignaturas, lo que generó un gran volumen de trabajo adicional para los docentes y obligó a los estudiantes a realizar una cuasi investigación en cada materia que tome en su semestre académico. Adicionalmente, se comenzó a promover decididamente un segundo idioma, el inglés como segunda lengua, para poder acceder a los desarrollos discursivos académicos desarrollados en esta lengua.

El programa de Psicología del Politécnico Grancolombiano inició sus actividades en el año 2005 cuando recibió el Registro Calificado por parte del Ministerio de Educación Nacional. Sin embargo, los primeros estudiantes se recibieron en el primer semestre del año 2006 para la jornada diurna y en el segundo semestre del 2006 para la jornada nocturna. Para el Registro

Calificado se presentó una malla curricular en donde el estudiante podría agotar los créditos del programa en un periodo correspondiente a 10 semestres. La propuesta curricular de este primer plan de estudios, se orientaba a la formación de un psicólogo orientado a los campos aplicados de la psicología, con habilidades en: evaluación, intervención, asesoría y consultoría, investigación y Administración.

Sin embargo, el programa experimentó su primer cambio en el año 2008, cuando la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano realizó una reforma a los programas profesionales de la institución, reduciendo el número de créditos y planteando a los nuevos estudiantes la posibilidad de culminar sus estudios de pregrado en 8 semestres académicos. En diciembre de 2008, se recibió el aval del Ministerio de Educación Nacional para modificar el número de créditos del programa pasando de 168 créditos del pensum de 5 años a 140 créditos.

Desde el 2008 se comenzó a ofertar el nuevo plan y de manera simultánea se continuaba ofertando el plan de estudios aprobado en el año 2005. Sin embargo, se estableció como contingencia que con aquellos estudiantes del plan anterior que por alguna razón hubieran aplazado semestre, se les haría un estudio de su situación académica para analizar la posibilidad del cambio de pensum.

4.2.4.3. Institución III. Fundación Universitaria Agraria de Colombia - UNIAGRARIA-

La Fundación Universitaria Agraria de Colombia –UNIAGRARIA, es una Institución de Educación Superior de carácter privado, constituida desde el 8 de marzo de 1985 como fundación sin ánimo de lucro, con personería jurídica otorgada por el Ministerio de Educación Nacional mediante Resolución No. 2599 de fecha 13 de marzo de 1986.

Como institución universitaria UNIAGRARIA esta autorizada por el Estado para ofrecer programas de formación en ocupaciones, profesiones y especializaciones. Dentro de la oferta de programas de UNIAGRARIA se encuentran nueve (9) programas de pregrado y tres (3) especializaciones, los cuales se detallan a continuación: Ingeniería de Alimentos, Ingeniería Civil, Ingeniería Industrial, Ingeniería Agroindustrial, Ingeniería Mecatrónica, Derecho, Administración Financiera y de Sistemas, Contaduría Pública, Zootecnia, Especialización en Sistemas de Gestión Integrada de la Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales, Especialización en Seguridad Industrial, Higiene y Gestión Ambiental y Especialización en Nutrición y Alimentación Animal Tropical Sostenible.

La MISIÓN de UNIAGRARIA es formar integralmente personas líderes, éticas, profesionales, emprendedoras y comprometidas con el bienestar de las comunidades nacionales e internacionales, mediante la creación y difusión gradual de conocimientos a través de la investigación, la docencia, la educación continua y la extensión.

UNIAGRARIA alienta acciones con humanismo, disciplina, respeto, dedicación y excelencia como requisitos para el ejercicio de la libertad, la creatividad y la participación en la construcción de una sociedad responsable, pacífica, justa, abierta y democrática.

UNIAGRARIA contribuye al desarrollo económico y social, al fomento del espíritu empresarial y solidario, al mejoramiento del sector agrario, a la conservación del medio ambiente, al uso adecuado de los recursos naturales, al afianzamiento de la cultura y al progreso de la sociedad colombiana.

Como VISION en UNIAGRARIA nos vemos desarrollando planes de acción relacionados con la Educación Superior en los siguientes campos: la ciencia, la tecnología, la técnica, la filosofía, las humanidades y las artes.

La institución consolidará los procesos de investigación, docencia, aprendizaje y proyección social.

UNIAGRARIA seguirá estimulando el espíritu empresarial y la mentalidad emprendedora, con el propósito de aportar al progreso y al bienestar de la sociedad.

La institución continuará diseñando estrategias que contribuyan al uso adecuado de los recursos naturales, a la conservación del medio ambiente, al desarrollo agrario y de los diferentes sectores de la economía.

UNIAGRARIA ampliará la oferta de nuevos programas que permitan la formación del talento humano, mediante la aplicación de avanzadas tecnologías en comunicación y herramientas pedagógicas novedosas para diferentes modalidades de educación.

La institución intensificará su proyección internacional e inserción en un mundo globalizado y de acelerados cambios, mediante alianzas estratégicas y otras modalidades de cooperación.

La estructura de UNIAGRARIA será flexible, ágil y moderna, permitiendo una gestión administrativa orientada a facilitar la organización de proyectos educativos que desarrollen múltiples inteligencias y fomenten en los estudiantes el hábito de aprender durante toda la vida.

Con esta visión, la Institución extiende su función hacia la generación de respuestas que tiendan a satisfacer las necesidades de la población colombiana en el contexto latinoamericano, acorde con las transformaciones mundiales.

Los principios orientadores y la filosofía de UNIAGRARIA se desarrollan en su Proyecto Educativo Institucional, aprobado por Consejo Superior mediante Acuerdo No. 191 del 2 de septiembre de 1999, en el cual se presentan adicionalmente las reflexiones, políticas y planes futuros de la Institución frente a los procesos de docencia, investigación, proyección social y bienestar universitario, fundamentados en la pertinencia, la calidad y la prospectiva internacional.

Desde su creación hace 25 años, la Fundación Universitaria Agraria de Colombia – UNIAGRARIA - se ha preocupado por incentivar en sus estudiantes una mentalidad innovadora, espíritu emprendedor, el compromiso con el medio ambiente y el desarrollo del sector primario de la economía; generando con ello la posibilidad de crear su propia empresa o en su defecto la inserción de forma exitosa en el mundo laboral. En el 2010 la Institución ondea orgullosa sus banderas ‘Por la sostenibilidad del agua, recurso vital’ en cada uno de sus programas de pregrado, especializaciones, laboratorios e Instituto de Estudios y Desarrollo Ambiental y, por supuesto, entre el estudiantado.

Ahora más que nunca se reconoce dentro y fuera de sus aulas que la misión ambientalista, que la cultura emprendedora y solidaria, que la conservación del medio ambiente y el uso adecuado de sus recursos naturales, pilares fundamentales de la formación en UNIAGRARIA, están presentes en sus prácticas pedagógicas, investigativas, de proyección social y la extensión, acuñándose como sellos invaluableles en sus egresados.

Durante más de dos décadas UNIAGRARIA ha hecho historia y logros significativos, partiendo de su inicio de actividades con el primer curso de preuniversitarios con 13 estudiantes, la entidad cuenta hoy con alrededor de 3.000 estudiantes en sus programas de pregrado y posgrado; 3800 egresados y con aproximadamente 252 Colegios participantes en el Sistema Sembrar Paz con 24.923 estudiantes agroempresarios.

En el campo de la proyección social es de mencionar que UNIAGRARIA busca fortalecer la interacción e integración con la comunidad del área de influencia, como actividad que permite enriquecer la investigación y la docencia con vivencias y saberes del entorno y que obedece al compromiso social con el país; por ello la Proyección Social en la “La U Verde de Colombia”, se enmarca en un Plan Institucional de Proyección Social, aprobado por Consejo Superior que contempla acciones de extensión, asistencia técnica empresarial, prácticas universitarias, ensayos, asesorías, consultorías, que se realizan con docentes, investigadores y estudiantes, posibilitando a los egresados participar como ejecutores o beneficiarios de estos proyectos.

En los últimos 10 años UNIAGRARIA ha venido realizando actividades de proyección social y extensión a través del Sistema Educativo Metódico para Bachilleres Reanimadores de la Alternativa Rural y de la Paz “SEMBRAR PAZ”, y recientemente de proyectos como “UNIAGRARIA AL CAMPO”, liderado por la Facultad de Ingeniería Civil; el Consultorio Contable coordinador por el programa de Contaduría Pública; el Consultorio Jurídico, el Centro de Conciliación, Jueces de Paz bajo la orientación de la Facultad de Derecho; así como el Clúster Ecológico y la Escuela de Mayordomía, entre otros.

UNIAGRARIA comprometida con la investigación verde, entendida esta como una investigación segura, limpia, de alta calidad y de gran sostenibilidad, orienta la investigación en los tres pilares institucionales, a saber: lo Agrario, lo Ambiental y el Emprendimiento, todos ellos articulados desde los programas académicos que conciben la investigación alrededor de líneas, grupos, proyectos y semilleros de investigación verde,

visibilizándose en Colciencias con cinco (5) grupos de investigación clasificados en la convocatoria de Colciencias 2008 y se prepara para posicionar la investigación verde con nuevos grupos a clasificar en la convocatoria 2010.

Las acciones de UNIAGRARIA para los próximos años se encaminan básicamente a la ACREDITACIÓN de programas e institucional y a su TRANSFORMACIÓN DE INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA A UNIVERSIDAD.

Respecto al programa de Ingeniería Civil, es de anotar que este se estructuró como una carrera profesional que se denominó, en principio, “Ingeniería del campo”, con 10 semestres, donde existía un alto contenido práctico y desarrollo aplicado al área rural, pero que luego por políticas del Estado colombiano, sobre nomenclatura de programas académicos y por problemas con la tarjeta profesional que se expide a los ingenieros, fue necesario modificarla, llegando a la nomenclatura básica de Ingeniería Civil, pero adicionándole el carácter rural como énfasis, y se dio la creación del Programa Ingeniería Civil con énfasis rural, según Acuerdo ICFES N° 149 del 20 de Agosto de 1987.

El programa de ingeniería Civil conserva la filosofía de su creación con los siguientes horizontes:

- Misión: Coadyuvar en el desarrollo de la infraestructura de obras civiles locales, regionales y nacionales a través de la formación de Ingenieros Civiles integrales comprometidos, que se incorporen al mundo laboral y a la creación de empresas constructoras y consultoras, trabajando con dedicación y excelencia por el bienestar de

las comunidades, con liderazgo empresarial para que contribuyan al desarrollo económico y social del país, al mejoramiento del sector urbano y rural, a la conservación del medio ambiente y al uso adecuado de los recursos naturales.

- Visión: El programa de Ingeniería Civil de UNIAGRARIA liderara su proceso formativo en la investigación tecnológica, científica, con apoyo en laboratorios de alta tecnología y en conocimientos vanguardistas en la Ingeniería, como un programa académico que responde al desarrollo prospectivo de la Ingeniería Civil y a las necesidades de infraestructura regional y nacional, coadyuvando en el desarrollo empresarial y económico del país.

El Programa de Ingeniería Civil de UNIAGRARIA inició actividades académicas con 12 estudiantes en el segundo periodo académico de 1987, graduando en su primera promoción 3 ingenieros civiles en fecha 17 de septiembre de 1993. Desde el año 2002, siguiendo lineamientos de autoevaluación en UNIAGRARIA y encaminando esfuerzos, principalmente a demostrar la existencia, cumplimiento y nivel de desarrollo de las condiciones mínimas de calidad de los programas de pregrado y posgrado, en aras de satisfacer las exigencias del Estado colombiano para la obtención del registro calificado, y posteriormente iniciar la acreditación de programas e institucional, se inició el análisis del plan de estudios del programa bajo el sistema de créditos académicos, labor que concluyó en el año 2.006 con la obtención del registro calificado por parte del Ministerio de Educación Nacional mediante Resolución No. 6622 de octubre 27 de 2006.

Para el manejo de los resultados, los casos de estudio de cada IES serán denominados de la siguiente manera:

Institución	Programas
I	Licenciatura en Psicología y Pedagogía
II	Psicología
III	Ingeniería Civil

Tabla 4. Programas académicos con registro calificado analizados

Para cada programa se seleccionó su respectivo responsable, ya sea Director o Coordinador del mismo. De igual manera se seleccionaron por programa cinco docentes que tuvieran una antigüedad de más de dos años en la institución y cinco estudiantes de los últimos dos años de carrera. En la figura 7 se presentan las diversas fuentes de información.



Figura 7. Gráfico de los participantes de la investigación.

En el siguiente cuadro se presenta un resumen de las actividades realizadas, con sus respectivos materiales y participantes para una mejor ilustración de la manera en que se recolectó la información.

ACTIVIDAD	RECURSOS	FUENTES
Revisión documental	Bibliografía	Libros y artículos
Revisión documental	Documentos de programa	Documentos de solicitud de registro calificado de cada programa y PEI
Cuestionario a docentes	Docentes	Docentes que hayan participado en los dos últimos años de carrera
Cuestionario a estudiantes	Estudiantes	Estudiantes de los dos últimos años de carrera
Cuestionario directivos	Directivos	Directores de programa de los dos últimos años

Tabla 5. Resumen actividades realizadas

4.2.5. FASE 5: DISEÑO DE INSTRUMENTOS Y APLICACIÓN

Dado que la investigación corresponde a un estudio mixto (cualitativo-cuantitativo) de tipo descriptivo y exploratorio sobre tres casos, como técnicas de investigación se diseñó una serie de instrumentos que permitieron identificar, indagar y evidenciar la cultura de calidad y las prácticas docentes en tres programas de pregrado con registro calificado. El primero,

un cuestionario insumo para la primera triangulación con los resultados del análisis de información documental tanto de bibliografía como de información propia de cada programa, a continuación se presenta en el cuadro resumen de los instrumentos:

ACTIVIDAD	RECURSOS	CANTIDAD	INSTRUMENTOS
Revisión documental	Bibliografía	7 referentes bibliográficos	Formato revisión documental (bibliografía)
Revisión documental	Documentos de programa	7 (3 documentos de programa, 3 PEI y 1 PEP)	Formato revisión documental (programas)
Cuestionario a docentes	Docentes	15 5 por programa	Formato cuestionario (docentes)
Cuestionario a estudiantes	Estudiantes	15 5 por programa	Formato cuestionario (estudiantes)
Cuestionario directivos	Directivos	3 1 por programa	Formato cuestionario (directivos)

Tabla 6. Resumen instrumentos recolección de información diseñados y aplicados

4.2.5.1. Ficha de Revisión Documental (bibliográfica)

Para identificar los componentes de la cultura de la calidad y prácticas docentes, en especial en Instituciones de Educación Superior (IES) se utilizó una Ficha de Registro Documental (Bibliografía) diseñada por Uricoechea (2007). Dicha ficha contiene los datos básicos de identificación de la bibliografía consultada, como el tipo de fuente, el título, el autor, la editorial y la fecha de edición, la ubicación, la descripción del material, la tabla de contenido del mismo, las palabras claves para búsquedas relacionadas con el tema y un resumen del capítulo o capítulos de interés. Las fichas se pueden consultar en el Anexo N°. 5. En la figura 8 se presenta un ejemplo de la ficha en la cual se hizo la revisión documental bibliográfica.

FICHA DE REGISTRO DOCUMENTAL (BIBLIOGRAFIA)		
Código:	Fuente No.	Elaboró:
Tipo de fuente:		
Título:		
Autor:		
Editorial y fecha de edición:		
Ubicación:		
Descripción: (aspectos generales de la fuente y de su contenido, señalando los apartados de interés para la investigación)		
Tabla de contenido:		
Palabras claves: (atendiendo las categorías propuestas de investigación)		
Resumen		

Fuente: Uricoechea, L. S. (2007). Diseño Metodológico, Cap. III. En: Cubillos, G, Tesis Doctoral Ingeniería de Software: Agentes y Sistemas Multiagente, Universidad de Salamanca. España.

Figura 8. Formato ficha registro documental (revisión bibliográfica)

4.2.5.2. Ficha de Revisión Documental (Documentación de los Programas)

Para el estudio del PEI y de los documentos de registro calificado de cada programa académico, en especial de los presentados al Ministerio de Educación Nacional para la obtención del registro calificado y de aquellos que tienen que ver con la filosofía de cada institución, se diseñó un instrumento que consolida los apartes fundamentales de cada

institución en términos de la justificación de los programas, los contenidos curriculares, las metodologías, las prácticas de aula, la interacción docente – estudiante, la evaluación del aprendizaje y el desarrollo humano. Las fichas completas y diligenciadas se pueden consultar en el Anexo N°. 6. Un ejemplo de la ficha en la cual se hizo la revisión documental de los programas, se presenta a continuación.

FICHA DE REGISTRO DOCUMENTAL (PROGRAMAS)

FORMATO No.										
ELABORADO POR:										
FECHA										
FORMATO DE COMPARACIÓN DE DOCUMENTOS INSTITUCIONALES										
ASPECTOS A CONSIDERAR		Institución I			Institución II			Institución III		
	CATEGORÍAS	Innovación	Actuación	Contexto	Innovación	Actuación	Contexto	Innovación	Actuación	Contexto
JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA	Perfil docentes									
	Perfil estudiantes									
	Perfil egresados									
	Presupuestos metodológicos o pedagógicos									
	¿Qué de innovación tiene?									
CONTENIDOS CURRICULARES	Fundamentación teórica									
	Docencia									
	Extensión									
	Investigación									
	Relación con el sector externo									
	Personal docente (numero, dedicación y nivel de formación)									
	Medios educativos									
	Infraestructura física									
	Flexibilización									

Fuente: Flores, Posada y Vivas, (2011)

Figura 9. Formato dicha registro documental (programas)

4.2.5.3. Cuestionarios (Directivos, Docentes y Estudiantes)

Para terminar con la recolección de la información se diseñó un cuestionario para ser aplicado a Directivos, Docentes y Estudiantes de cada una de las IES seleccionadas. Dichos cuestionarios, tienen como base la revisión teórica sobre las categorías: Cultura de Calidad y Prácticas Docentes. Con un total de 19 preguntas que indagan por los tres atributos establecidos para cada una de las categorías de trabajo de esta investigación. El siguiente cuadro presenta la distribución de las preguntas en el cuestionario teniendo en cuenta el atributo que refleja cada una de las categorías de estudio.

ATRIBUTO	NÚMERO DE LAS PREGUNTAS CORRESPONDIENTES A CADA ATRIBUTO								
INNOVACIÓN	2	3	5	6	7	13	14	16	17
ACTUACIONES	1	2	3	4	6	8	9	10	11
CONTEXTO	6	9	10	11	12	13	15	18	19

Tabla 7. Distribución de preguntas en el cuestionario por atributo

Teniendo en cuenta la anterior tabla, que permitió el análisis de la información, es importante mencionar que los cuestionarios fueron aplicados a en cada institución a:

- Tres Directores de los programas seleccionados, para obtener información sobre las prácticas docentes y cómo se refleja la cultura de calidad en los programas de estudio.
- Cinco docentes de cada programa, para obtener información sobre sus prácticas docentes y cómo se refleja la cultura de calidad en los programas de estudio
- Cinco estudiantes de cada programa, para obtener información de cómo son las prácticas docentes y como se refleja la cultura de calidad en los programas de estudio.

Si bien los cuestionarios contenían las mismas preguntas, fue necesario hacer adecuaciones para cada estamento, dependiendo de los roles que ejercen. Los cuestionarios diligenciados por cada participante se pueden consultar en el Anexo N°. 7, y en los Anexos 8, 9 y 10 se presenta el modelo de cuestionario aplicado. En la siguiente página se muestra un ejemplo del cuestionario aplicado a los Directivos de las tres Instituciones.

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
DIRECTIVOS**

A continuación usted encontrará una serie de preguntas que indagan acerca de la cultura de calidad y las prácticas docentes de la Institución de Educación Superior en la cual usted se desempeña como Director de Programa. Solicitamos su colaboración para dar respuesta a cada aspecto de la manera más sincera posible. Si lo considera pertinente, registre las observaciones que sean del caso.
Muchas gracias.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Institución: _____
 Programa Académico: _____
 Tipo de contrato: _____
 Tiempo de vinculación con la Institución: _____
 Fecha diligenciamiento del cuestionario: _____

1. Usted califica la relación entre los docentes de su programa como:

BUENA	REGULAR	MALA
-------	---------	------

Explique la respuesta: _____

2. En su equipo docente, ¿se discute con frecuencia sobre lo que se debe enseñar a los estudiantes del programa?

SI	NO
----	----

Justifique su respuesta: _____

3. ¿Las experiencias de aula de sus docentes le han ayudado a comprender el aprendizaje de los estudiantes y las formas de evaluación?

SI	NO
----	----

Justifique su respuesta: _____

4.2.6. FASE 6: SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA

Luego de haber aplicado los instrumentos a la población seleccionada, se procedió a registrar las respuestas obtenidas para cada institución en una matriz diseñada por las investigadoras, donde se clasificaron las preguntas teniendo en cuenta a que atributo correspondían según las categorías de trabajo. A continuación se describe el proceso.

4.2.6. FASE 6: REGISTRO DE LA INFORMACIÓN

Para el registro de la información se diseñó una matriz en EXCEL que recoge la información para cada institución y para cada tipo de estamento, teniendo en cuenta las preguntas que dan cuenta de cada atributo. Se utilizó un color para cada atributo con el fin de ubicar fácilmente las respuestas dentro del texto, así:

ATRUBUTO	NÚMERO DE CADA PREGUNTA CONRRESPONDIENTE A CADA ATRIBUTO								
INNOVACIÓN	2	3	5	6	7	13	14	16	17
ACTUACIONES	1	2	3	4	6	8	9	10	11
CONTEXTO	6	9	10	11	12	13	15	18	19

Tabla 8. Cromatografía asignada a los atributos (subcategorías)

Se recogió la información por cada institución y por cada estamento, teniendo en cuenta a qué atributo corresponde cada pregunta. Se hizo una digitación de toda la información y se consolidó en una sola sábana con el fin de contar con toda la información reunida para el

análisis. En el Anexo 11 se encuentra la matriz completa de registro de la información. En la figura 10 se explica la forma en la que fue digitada la información.

CATEGORIA DESCRPTOR	NORMAS Y COSTUMBRES						RECONOCIMIENTO DOCENTE			TRABAJO EN EQUIPO				
	PREGUNTA N°	SEMESTRE	JORNADA	RELACION DOCENTES			QUE ENSEÑAR		JUSTIFIQUE	MEJORAR				
				BUENA	REGULAR	MALA	SI	NO		SI	NO	JUSTIFIQUE		
1 CULTURA DE CALIDAD / PRÁCTICA DE AULA INSTITUCIÓN 2	2 DOCENTES	3	TCI - Ciencias Sociales	5 años	X	o	o	Hay un excelente liderazgo, el cual lleva a que las actividades desarrolladas, se lleven a cabo en trabajo en equipo, llevando a consecuencias favorables como éxito en las actividades desarrolladas por el programa	X	o	El equipo de trabajo esta muy unido y en total acuerdo sobre las reflexión y revisión de los contenidos que consideramos pertinentes para enseñar a nuestros estudiantes	X	o	Considero como aspecto fundamental el fortalecimiento de competencias pedagógicas a partir del quehacer cotidiano, ya que el docente se enriquece por medio de la práctica y no únicamente leyendo libros sobre el tema
		4	TCI - Humanidades	2,5 años	X	o	o	Existe comunicación fluida entre los docentes, así como trabajo en equipo. Existe liderazgo en cada uno de ellos en sus áreas y comunicación con los demás para dar a conocer en que va. Existe respeto y admiración	X	o	Los diálogos docentes son habituales, se dialoga sobre practicas pedagógicas y contenidos. Se intercambian experiencias y logros, así como también dificultades	X	o	Como docente he descubierto que es necesario adaptarse a las condiciones particulares de cada uno y de alguna forma descubrir mayores formas de evaluación, las que le permiten a ellos aprender mejor dando cuenta de los desempeños

Figura 10. Sistematización de la información

El número 1 identifica la información para cada Institución,

El número 2 indica el registro de Directivos, Docentes o Estudiantes,

El número 3 registra las categorías y los descriptores para cada una de ella;

El número 4 representa la forma como se transcribe la información de cada una de las preguntas, divididas según el atributo al que pertenecen.

El número 5 presenta cada una de las respuestas, finalmente,

El número 6 identifica la agrupación por colores de cada uno de los atributos de las categorías así: actuaciones: amarillo; innovación: verde y contexto: azul).

A continuación se presenta la forma en que fueron analizadas las respuestas a cada uno de las preguntas planteadas.

4.2.6.1. Análisis de la Información

Para el análisis de la información se utiliza la Tabla Lógica de Federicci y la técnica de cromatografía.

La *Tabla Lógica de Federicci* (1996), denominada para el estudio “*Tabla lógica de consistencia*” la cual determina la consistencia entre: los discursos de la política de calidad, las instituciones y los actores educativos; las prácticas (docentes) desarrolladas en cada institución participante y la conciencia entendida como la internalización de esos discursos y prácticas de manera intencional para poder hacer el análisis de la influencia de la cultura de calidad en la práctica docente. Así, a cada pregunta se le asignó un valor de uno (1) por atributo. Se estableció un rango para establecer el nivel de consistencia así:

Rango	Nivel de Consistencia
Entre 9 y 6	Mayor nivel de consistencia
Entre 5 y 1	Menor nivel de consistencia

Tabla 9. Rangos nivel de consistencia

A continuación se presenta la Tabla Lógica de Consistencia que se construyó para identificar el nivel de consistencia entre Cultura de Calidad// Práctica Docente, en donde, de un lado *Innovación* se entiende como el compromiso para la realización intencional de prácticas institucionales que evidencian una transformación en la cultura de los tres programas a la luz de las propuestas emanadas de la política de calidad de programas en pregrado y que, para la investigación, se centran en la práctica docente. De otra parte, *Actuación* se asume como la práctica docente, afectada por las interacciones que se generan en el quehacer del docente y por último *Contexto* situado en los discursos institucionales y personales sobre el tema.

La tabla se traduce como sigue:

INNOVACION	ACTUACIONES	CONTEXTO	POSICIÓN RESULTANTE	EN LA REALIDAD
- C	- C	- C	CONSISTENCIA ENTRÓPICA	- C
+ C	- C	- C	NO CONSISTENCIA	- C
+ C	+ C	- C	PSEUDO-CONSISTENCIA	- C
- C	- C	+ C	CONSISTENCIA PRÁCTICA	+ C
- C	+ C	+ C	INCONSISTENCIA	+ C
+ C	+ C	+ C	CONSISTENCIA	+ C

Adaptación Flores, Posada y Vivas (2011)

Tabla 10. Tabla Lógica de Consistencia

Esta Tabla, hace el análisis y evidencia la consistencia entre Innovación, Actuación y Contexto como elementos comunes a la Cultura de Calidad y Práctica Docente. El nivel de consistencia se representa:

+ C: Mayor consistencia

-C: Menor consistencia

Dependiendo de la relación representada por (-C) y (+C) se determina una posición resultante que muestra el mayor o menor nivel de consistencia que en cuanto a Innovación, Actuaciones y Contexto evidencian las IES, a partir de las respuestas e información obtenida de participantes (directivos, docentes y estudiantes), documentos (PEI, Registro calificado) . Se establece una posición resultado de estas relaciones nominadas como: Consistencia Entrópica, No consistencia, Pseudo-consistencia, consistencia práctica, inconsistencia, consistencia.

Para facilitar la lectura de la tabla se presentan a continuación las definiciones de la Posición Resultante:

Consistencia Entrópica: Considerada por las autoras, como la combinación desordenada y desmedida de información, sin ser tenidos en cuenta los cambios que se producen entre los mismos actores del contexto institucional. Cuando los tres elementos comunes de la

Cultura de Calidad y Práctica Docente presentan una menor consistencia (-C) la posición resultante es de carácter entrópico.

POSICIÓN RESULTANTE CONSISTENCIA ENTRÓPICA				
Innovación	Actuaciones	Contexto	Posición Resultante	Relación Cultura de Calidad // Práctica Docente
-C	-C	-C	CONSISTENCIA ENTRÓPICA	-C

No Consistencia: Esta posición se evidencia cuando innovación tiene mayor consistencia (+C) pero actuaciones y contexto presentan menor consistencia (-C). La posición resultante es de No consistencia

POSICIÓN RESULTANTE NO CONSISTENCIA				
Innovación	Actuaciones	Contexto	Posición Resultante	Relación Cultura de Calidad // Práctica Docente
+C	-C	-C	NO CONSISTENCIA	-C

Pseudo-Consistencia: Este se presenta cuando innovación y actuación presentan mayor consistencia (+C) pero contexto presenta menor consistencia (-C).

POSICIÓN RESULTANTE DE PSEUDO-CONSISTENCIA				
Innovación	Actuaciones	Contexto	Posición Resultante	Relación Cultura de Calidad // Práctica Docente
+C	+C	-C	PSEUDO-CONSISTENCIA	-C

Consistencia Práctica: La posición resultante de las Relaciones de Cultura de Calidad y Prácticas Docentes son de Cambio Práctico cuando innovación y actuación son de menor consistencia (-C) pero contexto muestra mayor consistencia (+C)

POSICIÓN RESULTANTE DE CONSISTENCIA PRÁCTICA				
Innovación	Actuaciones	Contexto	Posición Resultante	Relación Cultura de Calidad // Práctica Docente
-C	-C	+C	CONSISTENCIA PRÁCTICA	+C

Inconsistencia: se presenta cuando innovación se muestra menor consistencia (-C), actuación y contexto presentan una mayor consistencia (+C).

POSICIÓN RESULTANTE DE INCONSISTENCIA				
Innovación	Actuaciones	Contexto	Posición Resultante	Relación Cultura de Calidad // Práctica Docente
-C	+C	+C	INCONSISTENCIA	+C

Consistencia: Cuando los tres elementos son de mayor consistencia (+C) la posición resultante entre las relaciones de Cultura de Calidad y las Prácticas Docente es consistencia.

POSICIÓN RESULTANTE DE CONSISTENCIA				
Innovación	Actuaciones	Contexto	Posición Resultante	Relación Cultura de Calidad // Práctica Docente
+C	+C	+C	CONSISTENCIA	+C

A continuación se ilustran la posición resultante para la Institución I, la Institución II y en y la Institución III. En el caso de la Institución I, se evidencia que para el Directivo, según el rango establecido hay un menor nivel de consistencia en actuaciones y contexto, y un mayor nivel de consistencia en innovación, lo que permite afirmar que la Institución I no se presenta consistencia en la relación: Cultura de Calidad // Práctica docente.

DIRECTIVO IES-I				
Innovación	Actuaciones	Contexto	Posición Resultante	Relación Cultura de Calidad // Práctica Docente
+C	-C	-C	NO CONSISTENCIA	-C

Para los Docentes, según el rango delimitado, hay un menor nivel de consistencia en los tres elementos. Al ubicarlos en la tabla lógica de consistencia la lectura arroja que la relación Cultura de Calidad // Práctica Docente es de carácter entrópico.

DOCENTES IES-I				
Innovación	Actuaciones	Contexto	Posición Resultante	Relación Cultura de Calidad // Práctica Docente
-C	-C	-C	CONSISTENCIA ENTRÓPICA	-C

Al igual que para los Docentes, los Estudiantes, según el rango delimitado, hay un menor nivel de consistencia en los tres elementos. Al ubicarlos en la tabla lógica de consistencia la lectura arroja que la relación Cultura de Calidad // Práctica Docente es de carácter entrópico.

ESTUDIANTES IES-I				
Innovación	Actuaciones	Contexto	Posición Resultante	Relación Cultura de Calidad // Práctica Docente
-C	-C	-C	CONSISTENCIA ENTRÓPICA	-C

En cuanto al Documento del Registro Calificado se encontró que, para los tres elementos, hay un mayor nivel de consistencia, ubicándolo en la tabla como consistencia, y que se ilustra así:

DOCUMENTO REGISTRO CALIFICADO IES-I				
Innovación	Actuaciones	Contexto	Posición Resultante	Relación Cultura de Calidad // Práctica Docente
+C	+C	+C	CONSISTENCIA	+C

Finalmente para el PEI de la Institución I, en los tres atributos se encuentra un mayor nivel de consistencia y un consistencia según la tabla.

P.E.I IES-I				
Innovación	Actuaciones	Contexto	Posición Resultante	Relación Cultura de Calidad // Práctica Docente
+C	+C	+C	CONSISTENCIA	+C

En la Tabla Lógica de Consistencia los resultados correspondientes a cada elemento se cuantifican como sigue y sobre estos resultados se determina la posición resultante en cada uno de los participantes (Directivos, Docentes y Estudiantes)

INSTITUCIÓN I	ELEMENTO / FUENTES	ACTUACIONES	INNOVACIÓN	CONTEXTO
	DIRECTIVO	4	9	4
	DOCENTES	6	8	5
	ESTUDIANTES	3	5	3
	DOCUMENTO REGISTRO	7	9	7
	PEI	9	9	7
	TOTAL	6	8	5

Tabla 11. Tabulación resultados por elementos para la Institución I

En la siguiente tabla se presenta la síntesis del nivel de consistencia que se presenta en cada una de las instituciones teniendo en cuenta la ubicación previa dada por los atributos de las categorías de trabajo.

	INSTITUCION I	INSTITUCION II	INSTITUCION III
DIRECTIVO	NO CONSISTENCIA	NO CONSISTENCIA	INCONSISTENCIA
DOCENTES	NO CONSISTENCIA	NO CONSISTENCIA	NO CONSISTENCIA
ESTUDIANTES	CONSISTENCIA ENTRÓPICA	INCONSISTENCIA	CONSISTENCIA ENTRÓPICA
REGISTRO	CONSISTENCIA	CONSISTENCIA	CONSISTENCIA ENTRÓPICA
PEI	CONSISTENCIA	CONSISTENCIA	CONSISTENCIA ENTRÓPICA

Tabla 12. Resumen de consistencia para cada Institución

Técnica cromatográfica

Para el análisis de las fuentes documentales y las respuestas del cuestionario se utilizó la *cromatografía analítica* la cual fue útil para el seguimiento e identificación transversal de cada una de las instituciones y el análisis de los diferentes atributos. Se utilizó la siguiente asignación de por categoría, atributo e IES.



Tabla 13. Cromatografía de categorías



Tabla 14. Cromatografía de atributos o elementos

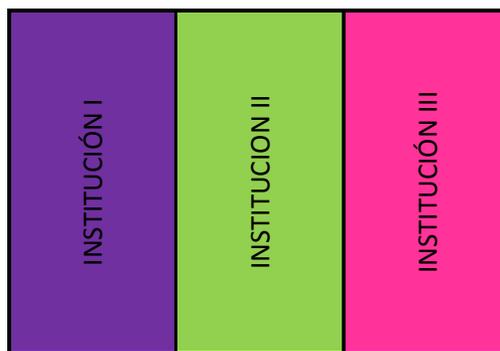


Tabla 15. Cromatografía de IES

La cual permitió la identificación y análisis de resultados como el que se muestran a continuación.

CULTURA DE CALIDAD				
PRACTICA DOCENTE				
INSTITUCIÓN I	ELEMENTOS FUENTES	ACTUACIONES	INNOVACIÓN	CONTEXTO
	DIRECTIVO	4	9	4
	DOCENTES	6	8	5
	ESTUDIANTES	3	5	3
	DOCUMENTO REGISTRO	7	9	7
	PEI	9	9	7
	TOTAL	6	8	5

Tabla 16. Análisis cromatográfico

Como se mencionaba anteriormente esta técnica permitió la organización de datos a través de la aplicación de una matriz excel en hojas de cálculo; inicialmente visualizada por institución (Institución I), teniendo en cuenta sus categorías (Cultura de calidad y Práctica Docente) y a la vez los atributos-elementos (actuaciones, innovación y contexto). (ver Anexo No. 11).

El análisis del PEI, de los documentos de condiciones de calidad presentadas al MEN para la obtención del registro calificado y de las apreciaciones de estudiantes, docentes y del Director del programa en cada una de las tres instituciones analizadas, permitió identificar en cada institución los siguientes elementos de la cultura de calidad que influyen las prácticas docentes, a través de actuaciones, innovación y contexto.

En la *INSTITUCIÓN I*, teniendo como base las categorías de Cultura de Calidad y Prácticas Docentes y como elementos: Innovación, contexto y actuaciones; a la voz de su PEI, Registro Calificado, un directivo, cuatro docentes y cinco estudiantes se pudieron identificar los siguientes aspectos:

Actuaciones

Desde actuaciones se identifica en las normas y costumbres que sus relaciones docentes suelen ser regulares, esto lo consideran debido a la falta de tiempo y que estas, cuando se dan son de carácter académico en algunos de los casos, en otros suelen no haber relaciones ni de carácter académico, siendo la falta de comunicación característico en esto.

Sin embargo, con referencia al reconocimiento docente, la interacción a través del diálogo y las reflexiones son una constante para el desarrollo del programa y de los docentes en su construcción profesional e integral. Caracterizándose el trabajo en equipo como una dinámica de interacción, prevaleciendo el diálogo, la discusión y el debate; convirtiéndose en una vivencia, característica de las prácticas docentes.

En la institución I el valor que caracteriza las prácticas docentes, es el respeto, como el valor que trasciende todas las actuaciones para su formación integral y profesional.

En cuanto a los Métodos de Enseñanza, los estudiantes, docentes y directivo del programa no tienen claras las frecuencias determinadas para el desarrollo de estos métodos aunque,

en su Registro Calificado muestra frecuencia en los semestres 1-6 (Fundamentación) y de 7-10 (Profundización) basándose sus temas en estos dos ejes temáticos. La consulta y la elaboración son frecuentes en este método de enseñanza. Sin embargo, las publicaciones de éstos no se realizan con igual regularidad, dejando entrever que no es una costumbre y un quehacer compartido.

El apoyo a los docentes es un componente poco común en la participación en la divulgación del conocimiento. Sin embargo, este se da de manera interdisciplinar presentándose entre los diferentes actores de la institución.

En cuanto a las relaciones docente – estudiantes como el valor característico de estas relaciones sobresale el respeto y el diálogo; encontrando que la comunicación base en las buenas interacciones académicas. Convirtiéndose en prácticas que resultan de las vivencias. Las relaciones entre docentes y estudiantes están mediadas también por la permanente reflexión, metodología y el reglamento-normas administrativos y académicos de la institución.

Por otro lado, nos encontramos que sobre las sugerencias a la labor docente, la puesta en común se evidencia, en la evaluación que les realizan y en los espacios académicos que se desarrollan al interior del programa. Las prácticas se establen como normas en la institución y por consiguiente en el programa. En algunos casos se presenta una reacción de rechazo e inconformidad por parte del docente.

Innovación

El programa ha puesto como relevante en sus objetivos-metas, desarrollar procesos educativos de calidad y mejoramiento en su formación. La universidad en su programa de Licenciatura en Psicología y pedagogía, ha puesto en común algunos objetivos y como relevancia en su proyecto académico está, la práctica docente, siendo la participación activa y la formación constante de suma importancia.

Las categorías desarrolladas de Cultura de Calidad y Prácticas Docentes, desde el atributo de innovación, encontramos que la investigación es un proceso constante y de transformación, convirtiéndose el dialogo y las reflexiones en elementos decisivos para el desarrollo del programa y de los docentes en su construcción profesional –e integral.

Desde la innovación, las experiencias de aula han ayudado a la comprensión de los aprendizajes de los estudiantes, siendo la dinámica de trabajo en equipo, el dialogo, la discusión, el debate, elementos fundamentales para la creación y mejoramiento desde los actores y de la institución. Donde las competencias académicas resaltan en los contextos de sus prácticas.

En el desarrollo académico que se da al interior de la institución I, la Investigación es fundamental en su quehacer y es propia del trabajo entre maestros -estudiantes y maestros –docentes, desarrollándose la investigación como una práctica orientada, en permanente

retroalimentación y de cambio. Como resultante de estas prácticas frecuentes están las publicaciones.

En cuanto a los métodos de enseñanza como estrategia de grupo y su frecuencia, no son claros, por lo tanto cualquier acción de creación, transformación o mejoramiento no son significativas en lo personal e institucional.

Como apoyo de innovaciones que se dan al interior de la Institución I, se consideran las investigaciones, la libertad, la autoreflexión y las prácticas de estas, frecuentes en el crecimiento integral del profesional. También, manifiestan la falta de apoyo y el no cambio.

En su desarrollo profesional y académico la experiencia-práctica con el contexto real constituyen un pilar para su profesionalización. Lo mismo que espacios de diálogos, seminarios y talleres.

Entre los estudiantes, docentes y directivos de la UPN el recurso educativo más valioso es la construcción del discurso (diálogo) sin desatender las ayudas tecnológicas, sistemas de información, los textos, las producciones escritas, entre otros.

Los diferentes actores de la institución no identifican cuales con las acciones o métodos utilizados o si se realiza retroalimentación de las prácticas docentes al interior de la institución.

En la UPN el seguimiento a los proyectos es una constante, realizándose a través de presentaciones, semilleros de investigación y los tutores. Realizada por los coordinadores de práctica o tutores. En el fortalecimiento académico en la investigación se consideran los estudios que permitan caracterizar el tipo, la naturaleza, la función del conocimiento profesional docente y su impacto en los procesos de reconocimiento, fortalecimiento y reivindicación de la profesión del educador.

Contexto

Las categorías desarrolladas de Cultura de Calidad y Prácticas Docentes desde el atributo de contexto, encontramos que: los métodos de enseñanza no son claros las frecuencias determinadas para el desarrollo.

Referente a la relación docente estudiante, la institución tiene como valor característico el respeto por el saber, por el otro, la participación y el diálogo. Se refleja el sentido de pertenencia de saberes y se comparte la preocupación e interés por el desarrollo de acciones que garanticen la inclusión y atiendan la diversidad, mediante la dinamización de procesos educativos interculturales, innovadores e investigativos dirigidos en particular a población que requieran una atención educativa especial. La comunicación juega un papel fundamental ya que se hacen buenas interacciones académicas y las relaciones entre docentes y estudiantes están mediadas también por la permanente reflexión, metodología y el reglamento de la institución.

La apuesta en común a las sugerencias a la labor docentes se evidencia, en la evaluación, de todos los espacios académicos involucrando el interior del programa. Los estudiantes tienen la oportunidad de evaluar al maestro en su presencia, haciendo sugerencias de mejoramiento, y potenciando las fortalezas.

En el proyecto educativo la práctica docente es relevante a los objetivos-metas propuestas en el programa. El programa reflexiona, construye y orienta sus esfuerzos a la formación de un profesional idóneo, consiente de la diversidad cultural de la realidad educativa y comprometida con la sociedad, generador y transformador de cultura, que conozca la realidad con criterios investigativos sólidos, que proyecte su acción hacia la transformación de las diferentes instituciones educativas.

En cuanto al proyecto educativo y las asignaturas de éste, el programa considera para la formación integral la investigación como un proyecto fundamental, así como la reflexión constante de la práctica docente constituyéndose en una producción que se refleja en la sistematización de la experiencia.

En el ciclo de fundamentación todas aquellas asignaturas que lleven a la apropiación crítica de los fundamentos conceptuales y metodológicos y al desarrollo de las actitudes positivas hacia la profesión docente. En el ciclo de profundización las asignaturas contempladas en el plan de estudios que lleven a orientar las actividades académicas a vivenciar los procesos de producción de conocimiento pedagógicos, educativos y disciplinares, a la ampliación del saber y a la sistematización de experiencias.

En el desarrollo profesional y académico la experiencia con el contexto real constituyen un pilar para su profesionalización. Lo mismo que espacios de diálogos, seminarios y talleres.

La institución y a través de su programa realiza atención a los estudiantes en su mayoría por asignación, teniendo asesorías grupales e individuales, virtuales y presenciales tanto académicas, profesionalmente, desarrollo humano y asistencia de bienestar en general.

Las necesidades específicas de la institución están planteadas desde dos miradas: 1. El programa trabaja para comunidades diversas como la indígena, mediante las prácticas y trabajos de grado logrando acercamientos a contextos de población vulnerable. y 2. Están las necesidades de la población institucional como lo son los espacios y materiales adecuados (biblioteca, laboratorio).

En los cambios para el mejoramiento en la institución y más exactamente en el programa, se encuentra la autoevaluación y la ampliación de los grupos de investigación, así como el cambio en los ejes temáticos, la cualificación de docentes.; la participación, comunicación, reflexión continua tanto en lo académico como para el desarrollo humano. La construcción-reflexión permanente se considera fundamental en el cambio y mejoramiento. Es preciso que las acciones de planeación, desarrollo, seguimiento, evaluación y retroalimentación se incorporen en el quehacer de todos los miembros de la comunidad en el campo de su competencia, de manera que logre una gestión efectiva, eficiente, transparente, oportuna y consistente con los propósitos y fines establecidos

En la *INSTITUCIÓN II*, respecto al atributo **actuaciones**, en *normas y costumbres*: es importante mencionar que hay trabajo en equipo entre los docentes en donde se hace una distribución de tareas entre los mismos; hay respeto por el saber del compañero, lo que fomenta la autonomía docente. Esto se refleja en que cada uno cumple con responsabilidad y sus compromisos permitiendo que al final se obtengan buenos productos finales para las tareas asignadas. En ese orden de ideas la cultura de la calidad se ve reflejada en la autonomía y la confianza que tiene la institución en sus docentes, en su saber y quehacer reflejado en la potencialización del conocimiento de la propia disciplina.

El *reconocimiento docente* se refleja en el equipo de trabajo, en dónde hay un total acuerdo sobre la reflexión y revisión de los contenidos propios de cada programa. Esta reflexión sustenta la pertinencia de lo que el grupo de docentes considera ser transmitido a los estudiantes. De esta forma la cultura de la calidad se refleja nuevamente en ese reconocimiento a la autonomía que tiene el docente de cada programa con el objetivo de reflexionar sobre lo que los estudiantes deben conocer sobre la disciplina elegida.

El *trabajo en equipo* es producto de esa reflexión surge el empleo de una metodología de enseñanza clara y efectiva, que facilita la asimilación de las diferentes temáticas y la puesta en práctica de las mismas. De ahí que sea importante mencionar que la cultura de la institución hace que sus docentes estén en constante comunicación con el fin volver sobre su conocimiento y exponerlo ante los demás como parte de una construcción propia y en conjunto del mismo.

La responsabilidad hace parte de la *reflexión de la práctica* al momento de motivar la participación de los estudiantes, promover la autonomía en ellos y exigir calidad en los desempeños de los estudiantes. Todo esto se realiza en un ambiente de igualdad, en donde el trato con cada estudiante en clase siempre es el mismo y las formas de evaluación y calificación no discrimina a ninguno de los presentes en los escenarios formativos. Es allí donde las prácticas docentes reconocen que ese quehacer académico se sustenta en las vivencias que se tienen de los valores institucionales, reflejados en el contexto de aprendizaje.

Respecto a los *métodos de enseñanza*, si bien en las respuestas obtenidas para Directivo, Docentes y Estudiantes no se evidencia una respuesta clara en términos de grupos de discusión sobre las estrategias y métodos de enseñanza universitaria, si es importante mencionar que tanto en el PEI como en el Documento de Registro Calificado, se encuentra que hay una necesidad de dar a conocer el resultado de la reflexión de los docentes y de la investigación a través de publicaciones y divulgación de esas reflexiones suscitadas entre ellos. Es importante mencionar que si bien está planteado en los documentos institucionales, en el discurso no se refleja tan abiertamente.

En cuanto al *apoyo docente* se evidencia que los discursos institucionales se reflejan en el quehacer académico del docente, lo que se ve reflejado en la distribución del trabajo y la presencia de todos los actores en los diferentes eventos institucionales. Se evidencia un

sentido de compromiso frente a la institución y al programa como parte de las costumbres y vivencias propias de la institución, reflejadas en los contextos académicos.

En la *relación docente estudiante*, si bien frente a la cultura de la calidad y a las prácticas docentes en términos de actuaciones, la relación entre docentes y estudiantes se muestra como una relación cálida, basada en el conocimiento de cada uno y con la posibilidad de acceder de manera fácil a ella. Siempre marcada por la exigencia, el buen trato y la retroalimentación entre cada uno de los actores. A la luz de los conceptos de las autoras se evidencia nuevamente una vivencia de la relación con el otro reflejada en el quehacer académico.

En cuanto a las *sugerencias de la labor docente*, la institución tiene un sistema de evaluación del cual se derivan éstas. Como parte de esa cultura de calidad en toda ocasión y de manera cordial se plantean a los docentes la necesidad de mejorar ya sean aspectos metodológicos al momento de abordar las temáticas del curso o de evaluación de los mismos. De igual forma se contemplan aspectos evaluativos y de contenidos al momento de evaluar el quehacer docente como una práctica a la cual ya están acostumbrados.

Respecto al *proyecto educativo*, como parte de lo mencionado en los documentos revisados y en las respuestas de los diferentes actores, el fomento a la investigación, la exigencia para con los estudiantes, son aspectos que están dentro del discurso y es reconocido por ellos, así como la calidad académica y el uso de aulas virtuales que facilitan la comunicación entre

estudiantes y docentes como una forma de complementar la experiencia formativa presencial, que hace parte de la tradición académica de la Institución II.

Innovación

Respecto al segundo atributo *innovación*, respecto a la investigación mencionan que el programa ha propiciado espacios de debate en donde se ha analizado cuál debe ser la propuesta de formación que debe ofrecer el programa. Estos espacios están reflejados en el documento del programa, en donde esos espacios son fundamentales para la reflexión y construcción del conocimiento propio de la disciplina de estudio.

En la *comprensión aprendizaje*, la variedad en las formas de evaluación ha ayudado a identificar mejores estrategias pedagógicas y mejores formas de evaluación. Como aspecto fundamental es importante mencionar el fortalecimiento de competencias pedagógicas a partir del quehacer cotidiano, ya que el rol docente se enriquece por medio de la práctica y no únicamente con la lectura de textos sobre el tema. Es allí donde se evidencia el mejoramiento permanente de las prácticas docentes al utilizar nuevas metodologías y tecnologías que reflejan la cultura de calidad de la institución.

La *investigación* es una muestra de la innovación al momento de generar discusiones ya sea en las aulas sobre otras investigaciones o a través de la creación de semilleros de investigación que impulsen la generación de nuevo conocimiento o la transformación del mismo, el cual se da a conocer mediante la publicación de esas experiencias y la aplicación de las mismas en espacios alternativos para las prácticas profesionales. Allí es donde cobra

vida el discurso y en donde se refleja que si existe una cultura de la transformación de lo existente en la Institución y de las practicas docentes.

Frente a los *métodos de enseñanza*, al igual que con las actuaciones, si bien en las respuestas obtenidas para Directivo, Docentes y Estudiantes no se evidencia una respuesta clara en términos de grupos de discusión sobre las estrategias y métodos de enseñanza universitaria, si es importante mencionar que tanto en el PEI como en el Documento de Registro Calificado, se encuentra que hay una necesidad de dar a conocer el resultado de la reflexión de los docentes y de la investigación a través de publicaciones y divulgación de esas reflexiones suscitadas entre ellos, no hay evidencia de esa transformación o cambio.

Para los actores de la Institución II, el *apoyo a la innovación* está dado por la libertad de cátedra y las evaluaciones institucionales hechas a los docentes. Si bien no existe de forma institucionalizada una cultura de la innovación, que premie estas iniciativas, ésta de en grupos pequeños, como iniciativas particulares, pero no como una cultura de la innovación propia de la institución. Por otra parte, se menciona que dentro del plan estratégico que tiene la Institución, apunta a creación de programas, dando por hecho la innovación y la transformación del conocimiento, junto con la capacitación constante de los docentes, vista como un crecimiento profesional que permite ofrecer novedades académicas a los estudiantes.

Una buena arte del *desarrollo profesional y académico* del programa de estudio está dado por las metodologías utilizadas ya sean juego de roles en Cámara de Gesell, el análisis de

casos clínicos que refuerzan conocimientos adquiridos y permite el desarrollo de habilidades clínicas como el precisar un diagnóstico y diseñar un tratamiento, entre otras.

Los *recursos* se refieren a talleres, análisis de videos y casos, prácticas de observación y aplicación, casos clínicos, construcción de blogs, observaciones de campo, medios didácticos: diapositivas, material convencional: lectura previa de fotocopias y material de laboratorio: pruebas psicológicas

No se evidencia *retroalimentación* y en cuanto el seguimiento a proyectos se realiza principalmente a través de la coordinación de investigación del programa y la institución.

La labor la realiza cada Director de los grupos de investigación y a través de resultados de semilleros de investigación, en un seguimiento del laboratorio de psicología

Contexto

En cuanto al tercer atributo, referente a *contexto*, los *métodos enseñanza* no se evidencian; y la relación docente estudiante se caracteriza por la calidez, estar basada en el conocimiento, es de fácil acceso, exigencia y buen trato, y se a retroalimentación.

Las *sugerencias labor docente* se recogen mediante el sistema de evaluación, en toda ocasión de manera cordial plantea a docente la necesidad de mejorar la metodología que empleaba para abordar las temáticas del curso; el *proyecto educativo* como parte de lo mencionado en los documentos revisados y en las respuestas de los diferentes actores, el fomento a la investigación, la exigencia para con los estudiantes, son aspectos que están

dentro del discurso y es reconocido por ellos, así como la calidad académica y el uso de aulas virtuales que facilitan la comunicación entre estudiantes y docentes como una forma de complementar la experiencia formativa presencial, que hace parte de la tradición académica de la Institución II.

A través de las *asignaturas se apunta a algunos aspectos del PEI* como fortalecer las habilidades investigativas, el desarrollo de competencias profesionales aplicadas, la formación integral de los estudiantes, el desarrollo de la autonomía, el conocimiento de la institución y la definición del proyecto de vida, contribuir con el desarrollo personal y académico del estudiante, énfasis empresarial del programa en algunas materias, liderazgo para poder hacer intervenciones a nivel social y creatividad para generar nuevos conocimientos a través de la investigación

El *desarrollo profesional y académico* se promueve mediante el desarrollo de juego de roles en Cámara de Gesell y el análisis de casos clínicos refuerzan conocimientos adquiridos y desarrolla habilidades clínicas (precisar un diagnóstico y diseño del tratamiento). Tanto en investigación con proyectos de investigación individual como en la práctica retroalimenta la aplicación de pruebas

La *atención a estudiantes* se orienta a temas como su situación en la universidad, sus expectativas, dificultades, intereses y formas de mejoramiento del programa, Orientación en el proyecto de aula, asesoría en trabajos de materias relacionadas o casos reales cercanos a los estudiantes

Las *necesidades específicas* se resuelven en las prácticas profesionales que benefician diferentes comunidades con múltiples necesidades, y prácticas profesionales en instituciones con población en condición de discapacidad (física, cognitiva) entre otras

El *cambio y el mejoramiento de la calidad* del programa se evidencian en la definición e implementación de un proyecto educativo del programa, las mejoras hechas al laboratorio de psicología, el establecimiento de reglamentos específicos para prácticas y opciones de grado, sistema de evaluación de la actividad docente, mejor organización de parte de la universidad en cuanto a las funciones de los Directores, oferta de diplomados y especializaciones que se pueden articular con el plan de pregrado, implementación de nuevos instrumentos (test psicológicos), sitios de practica que permiten poner a prueba los conocimientos, cuerpo docente calificado y creación de semilleros de investigación.

En la **INSTITUCIÓN III**, las **actuaciones**, en lo que respecta a las *normas y costumbres* se destaca en la relación entre los docentes la diferenciación en dedicación según tipo vinculación docente, así como la integración, interacción, comunicación, experiencia, trabajo en equipo y la calidad; en cuanto al *reconocimiento docente* se mencionan nuevamente el trabajo en equipo y la comunicación, incorporando elementos nuevos como la coordinación, la planificación y la definición de reglas de juego y de recursos en cuanto a espacios físicos, el análisis de pertinencia, y el seguimiento, revisión y evaluación; frente al *trabajo en equipo* este se caracteriza por la retroalimentación, iniciativa, interacción, diferenciación de potencialidades y capacidades de los estudiantes, experiencia, pertinencia,

verificación, innovación y creatividad, aplicación, investigación, respeto e igualdad, reflexión, análisis crítico e inferencia.

En la *reflexión de la práctica* como valores institucionales se destacan el respeto, seguido de otros como el humanismo, disciplina, dedicación, excelencia, coherencia, justicia, autenticidad, tolerancia, sinceridad, liderazgo, libertad y ético; citando como ejemplos relevantes los relacionados con el respeto y la libertad de expresar opiniones. En los *métodos enseñanza*, la frecuencia de las reuniones para discutir sobre estrategias y metodologías de enseñanza es desconocida por la totalidad de los estudiantes y solo 1 de los docentes encuestados indica que es 2 veces al semestre y según el Director del Programa se realiza según la planificación de autoevaluación; los temas que se discuten son competencias esperadas de los egresados, coherencia del plan de estudios, sistema de evaluación, efectividad del aprendizaje, interdisciplinariedad como característica del proceso de enseñanza-aprendizaje y enfoque a experiencias constructivistas y metodologías de aprendizaje activo.

El *apoyo docente* al profesorado es desconocido por parte de los estudiantes encuestados, mientras que para docentes y directivos se distingue por el trabajo en equipo, la coordinación y colaboración entre colegas pero requiere de mayor compromiso directivo y de incentivos y reconocimientos a docentes. En la *relación docente – estudiante* predominan el respeto, amabilidad, cordialidad, comunicación y diálogo permanente, la búsqueda de solución de problemas sin discriminación, y se concibe a los estudiantes como actores centrales y co-creadores.

En cuanto a las *sugerencias a la labor docente* se reconoce la posibilidad de presentarlas a través de la evaluación docente, de quejas y reclamos, y del diálogo y retroalimentación; la mayoría de las sugerencias tienen que ver con cambio de metodología de enseñanza; es necesaria una mayor disposición por parte de los docentes a comentarios o recomendaciones con el fin de mejorar permanentemente la actividad educativa y sin temor a retaliaciones.

El programa ha dado a conocer su *proyecto educativo* con la difusión de sus objetivos y metas relacionados con la formación integral de Ingenieros Civiles, el mejoramiento de la calidad académica, la ética y responsabilidad, y la contribución a los tres pilares de la misión institucional la preservación del medio ambiente, el fomento al espíritu empresarial y al desarrollo del sector agrario, así como su orientación al desarrollo municipal.

Innovación

En la *Institución III*, el segundo atributo referente a la *innovación*, se identificó que la *innovación curricular* se da a través del seguimiento, revisión, evaluación y análisis del currículo y de su pertinencia, manifestando la necesidad de garantizar la disponibilidad de espacios físicos adecuados para los docentes; la *comprensión del aprendizaje de los estudiantes* se logra mediante la retroalimentación e interacción, identificación de formas de aprender y de evaluar, la diferenciación de potencialidades y capacidades de los estudiantes, el reconocimiento que las experiencias y sus aplicaciones afianzan el

conocimiento y la pertinencia de la estructura de la asignatura y su metodología para el ejercicio profesional.

La aplicación de los resultados de la *investigación* se fomenta recurriendo a la socialización de los resultados de la investigación por parte de los docentes en las asignaturas que orientan, la búsqueda de la satisfacción de las necesidades de la sociedad, la contextualización de contenidos y la consulta de conceptos y notas de actualidad, así como mediante demostraciones y la conformación de grupos de investigación con docentes del programa. En cuanto a los *métodos de enseñanza*, los temas que se discuten son competencias esperadas de los egresados, coherencia del plan de estudios, sistema de evaluación, efectividad del aprendizaje, interdisciplinariedad como característica del proceso de enseñanza-aprendizaje y enfoque a experiencias constructivistas y metodologías de aprendizaje activo; sin embargo solo uno (1) de los docentes encuestados manifiesta haber elaborado y publicado material que es consultado por otros miembros de la comunidad. El *apoyo a la innovación* no se evidencia en los medios audiovisuales y en las tecnologías que son utilizados por los docentes, y por ello recomiendan mayor apoyo en este sentido, generar espacios para socializar experiencias y mejorar la disponibilidad de tiempo de los docentes, para así poder cumplir el compromiso establecido en el PEI con la creación y difusión de conocimientos científicos y técnicos que contribuyan al desarrollo del país.

El *desarrollo profesional y académico* de los Ingenieros Civiles se realiza a través de prácticas de aula orientadas al logro de los perfiles profesional y ocupacional, que

promueven la aplicación de teoría, la formulación y evaluación de proyectos, la investigación y metodologías que impulsen el aprendizaje significativo, el Estudio de Casos y el enfoque práctico; identificándose la necesidad de mejorar la infraestructura de laboratorios en la línea de estructuras.

Entre los *recursos educativos* más utilizados por los docentes del programa están la consulta de recursos bibliográficos, el uso de recursos informáticos (salas de sistemas y software), de medios audiovisuales y de laboratorios, en algunos casos se recurre a visitas de campo; en cuanto a la *retroalimentación de las prácticas docentes* siete (7) de los encuestados expresan que conocen los mecanismos de evaluación, los resultados y retroalimentación, mientras que los seis (6) restantes no. El *seguimiento a los proyectos de investigación* del programa se realiza a través de las reuniones semanales de coordinación y del Comité de Investigaciones, identificándose la necesidad de mejorar los incentivos a docentes para la formulación, ejecución y evaluación y publicación de proyectos de investigación.

Contexto

El tercer atributo referente al *contexto*, en los *métodos de enseñanza* la frecuencia de las reuniones para discutir sobre estrategias y metodologías de enseñanza es desconocida por la totalidad de los estudiantes y solo 1 de los docentes encuestados indica que es 2 veces al semestre y según el Director del Programa se realiza según la planificación de autoevaluación; los temas que se discuten son competencias esperadas de los egresados, coherencia del plan de estudios, sistema de evaluación, efectividad del aprendizaje,

interdisciplinariedad como característica del proceso de enseñanza-aprendizaje y enfoque a experiencias constructivistas y metodologías de aprendizaje activo.

Como se señaló anteriormente, en la *relación docente – estudiante* predominan el respeto, amabilidad, cordialidad, comunicación y diálogo permanente, la búsqueda de solución de problemas sin discriminación, y se concibe a los estudiantes como actores centrales y co-creadores.

En el programa se reconoce la posibilidad de realizar *sugerencias a la labor docente*, principalmente a través de la evaluación docente, de quejas y reclamos, y del diálogo y retroalimentación; la mayoría de las sugerencias tienen que ver con cambio de metodología de enseñanza; es necesaria una mayor disposición por parte de los docentes a comentarios o recomendaciones con el fin de mejorar permanentemente la actividad educativa y sin temor a retaliaciones.

El programa ha dado a conocer su *proyecto educativo* con la difusión de sus objetivos y metas en cuanto formación integral de Ingenieros Civiles, mejoramiento de la calidad académica, ética y responsabilidad, y contribución a los tres pilares de la misión institucional la preservación del medio ambiente, el fomento al espíritu empresarial y al desarrollo del sector agrario, así como su orientación al desarrollo municipal; a través de las *asignaturas se apunta a algunos aspectos relacionados con el PEI* como la formación integral, la creación de empresas, la conservación del medio ambiente, compromiso institucional y el fomento a la investigación.

El *desarrollo profesional y académico* de los Ingenieros Civiles se realiza a través de prácticas de aula orientadas al logro de los perfiles profesional y ocupacional, que promueven la aplicación de teoría, la formulación y evaluación de proyectos, la investigación y metodologías que impulsen el aprendizaje significativo, el Estudio de Casos y el enfoque práctico; identificándose la necesidad de mejorar la infraestructura de laboratorios en la línea de estructuras.

La *atención estudiantes* es en su mayoría asignada y programada previamente, y se orienta principalmente resolver inquietudes o profundizar sobre temas tratados en las asignaturas, horarios y registro de asignaturas, rendimiento académico, pagos, fechas y novedades actividades. El programa desarrolla propuestas que trascienden a grupos sociales con *necesidades específicas* a través de "UNIAGRARIA AL CAMPO", con el cual se brinda servicios de asesoría en el campo de la ingeniería civil a los municipios; en el programa se evidencian *cambios que apuntan al mejoramiento de la calidad* del mismo, principalmente con acciones en la organización y administración de la Facultad, cambio del pensum, en el nivel de exigencia a los estudiantes y crecimiento de la población estudiantil, el mejoramiento de la infraestructura de laboratorios y en el compromiso de los docentes.

4.2.7. FASE 7: HALLAZGOS

Partiendo de los preceptos de la Cultura de Calidad que influyen las prácticas docentes en las tres instituciones analizadas, se lograron identificar los siguientes *elementos comunes de la cultura de calidad en los tres programas de pregrado*.

Actuaciones: en las *normas y costumbres*, las relaciones entre los docentes están determinadas por el tipo de vinculación de los docentes al programa y la dedicación de tiempo que se deriva de ella; el *reconocimiento docente* se refleja en el equipo de trabajo y en la comunicación entre los mismos; y por ende el *trabajo en equipo* se fundamenta en la identificación y reconocimiento de las capacidades y en la comunicación y el respeto.

En las respuestas sobre *reflexión de la práctica docente* en las IES analizadas se destacan como valores prioritarios: el respeto, la igualdad y la responsabilidad; sobre los *métodos de enseñanza* al igual que *el apoyo docente por parte de los directivos* no se identifican en las tres instituciones; mientras que en la *relación docente-estudiante* predominan el respeto, el diálogo y la retroalimentación.

En cuanto a las *sugerencias sobre la labor docente* se reconoce la posibilidad de presentarlas a través de los sistemas de evaluación docente existentes y a través de otros espacios previstos en programa, por ejemplo a través de los Coordinadores; y el conocimiento del *proyecto educativo* se ha fomentado con la difusión de los objetivos y metas de cada programa en los cuales se reitera la formación integral, la calidad académica, y la contribución al cumplimiento de la misión de cada Institución.

Innovación

Frente al atributo de **innovación**, en las IES estudiadas se percibe que respecto a la *investigación* prevalece la revisión, evaluación y análisis del currículo y la reflexión de la disciplina; la *comprensión del aprendizaje de los estudiantes* se da mediante la reflexión, la identificación de formas de aprender y de evaluar y la diferenciación de potencialidades y capacidades de los estudiantes; la *aplicación de los resultados de la investigación* se fomenta con la socialización de las actividades que realizan los grupos de investigación y semillero, así como de sus resultados.

En cuanto a los *métodos de enseñanza* y el *apoyo a la innovación* no hay evidencia en ninguno de los programas. El *desarrollo profesional y académico* de los estudiantes se realiza a través de metodologías de aprendizaje propias de cada disciplina con las que se garantice el logro de los perfiles de formación propuestos; respecto a los *recursos educativos* que se utilizan para el desarrollo de las clases predominan los bibliográficos, informáticos, audiovisuales y los laboratorios; en cuanto a la *retroalimentación de las prácticas* docentes no se evidencia en los programas analizados que esta se dé; y el seguimiento a proyectos de investigación es realizado principalmente a través de la Coordinación de Investigaciones de cada programa y del Comité de Investigaciones.

Contexto

El tema del **contexto** se caracterizó por la ausencia de evidencias que dan cuenta de los *métodos de enseñanza*; respecto a las *sugerencias a la labor docente* se reconoce la

posibilidad de presentarlas a través de los sistemas de evaluación docente existentes y a través de otros espacios previstos en programa, por ejemplo a través de los Coordinadores; y el conocimiento del *proyecto educativo* se ha fomentado con la difusión de los objetivos y metas de cada programa en los cuales se reitera la formación integral, la calidad académica, y la contribución al cumplimiento de la misión de cada Institución; y a través de las asignaturas *se apunta a algunos aspectos relacionados con el PEI* como la formación integral, el conocimiento y compromiso con la Institución, el desarrollo de las competencias profesionales y el fomento a la investigación.

El *desarrollo profesional y académico* de los estudiantes se realiza a través de metodologías de aprendizaje propias de cada disciplina con las que se garantice el logro de los perfiles de formación propuestos; y la *atención a estudiantes* se encamina principalmente a resolver inquietudes y procesos de tipo académico, administrativo y dificultades personales de los estudiantes; los tres programas desarrollan propuestas que trascienden a grupos sociales con *necesidades específicas* a través de las prácticas profesionales y programas de asesoría a las comunidades; y finalmente, en los tres programas se evidencian *cambios que apuntan al mejoramiento de la calidad*, principalmente con acciones en investigación, laboratorios y docentes.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La preocupación por la calidad de la Educación Superior, así como el interés por identificar los factores que han ocupado una posición predominante en la política educativa internacional y nacional durante las últimas dos décadas, generando en las instituciones educativas la necesidad de satisfacer exigencias legales y lineamientos de organismos y asociaciones académicas o profesionales.

Esa imposición de la búsqueda de la calidad se ha asumido en cada IES de manera diferente, incorporándose en su cultura organizacional y consolidándose en una cultura de calidad que la caracteriza, tal como se confirmó en la indagación realizada para la presente investigación, la cual permitió a las autoras definirla como el “sistema de normas, costumbres y formas de actuación que en contextos específicos caracterizan y constituyen la identidad de una organización y de sus miembros, orientando tanto el logro de sus objetivos y metas institucionales como su transformación e innovación” (p.81).

Producto de la revisión se logró ratificar que la cultura de calidad influencia la práctica docente en las tres IES tomadas para el estudio de caso, estableciendo el fundamento de estas categorías en la innovación, las actuaciones y el contexto como elementos comunes que las describen y establecen los nexos que las relacionan.

La innovación representa entonces, los procesos de transformación, creación y mejoramiento permanentes de las prácticas docentes que se dan al interior de las IES, con el propósito de impulsar el crecimiento personal, institucional y social; las actuaciones constituyen las prácticas de interacción que surgen como resultado de la vivencia de las normas, valores, creencias, costumbres compartidos entre los actores de la IES, las cuales se evidencian en el quehacer académico y administrativo y finalmente, el contexto condicionado por el conjunto de normas, valores y circunstancias internas y externas que determinan formas de hacer, de interactuar y transformar la práctica docente en respuesta a requerimientos propios de cada IES.

Los hallazgos mencionados en el acápite anterior permiten afirmar lo dicho por Álvaro Mayorga Miranda (2008) en el sentido que “El gran cambio, siempre inicia con la voluntad de ser mejores, por ello la calidad nunca es un accidente, siempre será el resultado de un esfuerzo permanente, en donde mejores personas hacen mejores instituciones”.

La indagación sobre la influencia de la cultura de calidad en la práctica docente de las IES y la identificación de los elementos comunes que caracterizan la cultura de calidad en dichas instituciones, posibilita inferir que sólo a través del impulso, fomento y compromiso real de las IES con la innovación, las actuaciones y el contexto se logra consolidar una sólida cultura de calidad que determine la forma de pensar, actuar y hacer de los actores, de

tal manera que la calidad no represente solo una meta o un certificado para el reconocimiento social y académico y satisfaga un requerimiento legal, sino que se convierta en un estilo de vida.

Como recomendaciones del presente trabajo de investigación se destaca que la calidad no debe representar solo una meta o un certificado para el reconocimiento social y académico que satisfaga un requerimiento legal; adicionalmente se identifica la necesidad de que los principios contenidos en el PEI y en los documentos de Registro Calificado deben evidenciarse en el quehacer de las IES y de fortalecer los medios de comunicación y difusión de normas, procedimientos y lineamientos a los diferentes actores.

Los hallazgos invitan a que las IES generen estrategias encaminadas a mejorar la dedicación de tiempo de los docentes en las IES y a la necesidad de promocionar y apoyar la innovación en los métodos de aprendizaje por parte de los Directivos.

6. REFERENCIAS

Alcántara, A., (2007). Dimensiones de la calidad en educación superior. Revista Reencuentro, diciembre, No. 050. Universidad Autónoma Metropolitana, México. Pag. 21-27. En: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/340/34005004.pdf>

Banco Mundial (1987). Financiamiento de la educación en países en desarrollo. Opciones de Política. Washington.

Banco Mundial (1999). Mas allá del centro.- La descentralización del Estado. Disponible en http://www.4shared.com/document/uSJ2vuef/Banco_Mundial__1999__Ms_all_de.html

Birkmayer, J.D. (2000). Theory-based evaluation in practice. Evaluation Review, 24, 407-432.

Buendía, A., (2007). El concepto de calidad: una construcción en educación superior. Revista Reencuentro, diciembre, No. 050. Universidad Autónoma Metropolitana, México.

Campo, R. y Restrepo, M. (2000). Formación integral. Modalidad de educación posibilitadora de lo humano. Formas en Educación No. 1, Universidad Javeriana, Bogotá

Campo, R. y Restrepo, M. (2002). Práctica docente, en Campo R. y Restrepo, M. La docencia como práctica. Facultad de Educación, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.

Cantún, D. (2001). Desarrollo de una cultura de calidad. México: McGraw-Hill.

Carr. W (1999) Una teoría para la educación. Hacia una investigación educativa Crítica. Madrid. Ediciones Morata

- Carretero, M (comp) (1998) Procesos de enseñanza y aprendizaje. Buenos Aires. Editorial Aique.
- Caudillo, J. L., (2010). Cultura de la calidad en el proceso educativo. Editorial Trillas. 128 pags.
- Correa, C., (2004). Gestión y evaluación de la calidad en educación. Referentes generales para la acreditación. Editorial Magisterio
- De Camilloni, A. et al, (2007) El saber didáctico. Paidós, Buenos Aires
- De la Torre, S.,(coord.) Jiménez, B; el alt (2002). Cómo innovar en centros educativos. Estudio de casos. . Morata: Escuela Española.
- De la Torre, S (1993). Didáctica y Currículum. Madrid: Dykinson
- Díaz, L., Martínez, et al, (2010). Evaluación del impacto: definición y aplicación contextual en el ámbito educativo. Bogotá: Universidad del Rosario
- Diez, R. (sin año). Manual para la evaluación de impacto en programas de formación para jóvenes. Disponible en: http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/man_eva/pdf/man_eva.pdf. Recuperado el 7 de septiembre de 2010.
- Federicci, C. (1996). Evaluación de la propuesta de misión de los sabios para la educación superior. Tomo II
- Gimeno, J., (2007) El Currículum: una reflexión sobre la práctica. Madrid Ediciones Morata.
- Gimeno, J., el alt. (2008) La enseñanza su teoría y práctica. Madrid. Editorial Akal.
- Gimeno, J., el alt. (2008) Comprender y transformar la enseñanza. Madrid: Ediciones Morata.

- Global University Network for Innovation – GUNI (2006). III Conferencia Internacional sobre Educación Superior (2006)
- González, T., (2000). Evaluación y Gestión de la Calidad Educativa. En enfoque metodológico. Serie Monográficas Española. Ediciones Aljibe.
- Goss, S. & Mearns, D. (1997). A call for pluralistic epistemological understanding in the assessment and evaluation of counseling. *British Journal of Guidance & Counseling*, 25, 189 - 199.
- Guzmán M., (2004). Metodología de evaluación de impacto. Santiago de Chile: División de Control de Gestión.
- Handy, C., (1993). *Understanding Organizations*. 4th Ed. London, Penguin Books.
- Hofstede, G., (1991), *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London: McGraw-Hill.
- Hrebiniak, Lawrence (2007). *Asegúrese de que la estrategia funcione. Como liderar la ejecución y el cambio eficaces*. Grupo Editorial Norma.
- Kadzin, A. (1982), *Single-case Research Designs: Methods for Clinical and Applied Settings*, Nueva York, Oxford University Press.
- King, N (1986) *Recontextualización del Curriculum. Teoría y práctica*
- Lewin, K. (1951) *Field theory in social science*. New York:Harper & Row.
- Mayoral M., Álvaro (2008). El factor humano en la calidad. En: *Revista Internacional del Magisterio* No. 32, abril-mayo, págs. 54 a 56.
- M, P. C., (2006) El método de estudio de caso. *Estrategia metodológica de la investigación científica. Pensamiento & gestión*, 20. Universidad del Norte, 165-193.

http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/pensamiento_gestion/20/5_El_metodo_de_estudio_de_caso.pdf

Mark, M., Henry, G.T. & Julnes, G. (1999). Toward an integrative framework for evaluation practice. *American Journal of Evaluation*, 20, 177-199.

Menou, M. J. (1993). *Measuring the impact of information on development*. Ottawa: International Development Research Centre.

Mercier, C. (2000). An application of theory driven evaluation to a drop-in youth center. *Evaluation Review*, 24, 73-81.

Midgley, N. (2006), "The inseparable bond between cure and research: clinical case study as a method of psychoanalytic inquiry". En: *Journal of Child Psychotherapy*, Londres, Routledge, vol. 32, N° 2, págs. 122-147.

Ministerio de Educación Nacional, (2010). *Guía de Autoevaluación para el Mejoramiento Institucional*. Disponible en: www.mineducacion.gov.co/publicaciones. Recuperado el 7 de septiembre de 2010.

----- (2006). *Plan Sectorial Educación 2006-2010 – Revolución Educativa*

Muñoz Izquierdo, Carlos (1992). *Calidad de la Educación Superior en México. Diagnóstico y Alternativas de Solución*.

Organización de las Naciones Unidas (ONU), (1984). *Seguimiento y evaluación. Pautas básicas para el Desarrollo Rural*. Roma.

Porras, .E, (2008). Una perspectiva interactiva de la calidad de la educación. En: *Revista Internacional del Magisterio* No. 32, abril-mayo, págs. 36 a 42.

Pérez, G, (1993). *Investigación cualitativa retos e interrogantes: técnicas y análisis de datos*, Madrid, Morata.

República de Colombia. Constitución Política de Colombia 1991, Ley 30 de 1992, Ley 1188 de 2008, Decreto 1295 de 2010.

Rey R., y Santamaría J., (2000). Transformar la Educación en un Contrato de Calidad – Colección Gestión de Calidad – Monografías Escuela Española

Ruiz, J. M., (1999). Cómo hacer una evaluación de Centros Educativos. Nancea S.A. de Ediciones, Barcelona, 3a edición.

Salmi, J., (2009). El Desafío de Crear Universidades de Rango Mundial. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento – Banco Mundial. Mayol Ediciones. Washington, mayo de 2009.

Santos, M.A. (2000) La escuela que aprende. Madrid: Morata.

Schein, E., (1992) Psicología de la organización. México: Prentice-Hall.

Shein E. (1985) Organización cultural y liderazgo: Una visión dinámica. Jossey-Bass Publishers

Seibold, J., (2000). La calidad integral en educación. Reflexiones sobre un nuevo concepto de calidad educativa que integre valores y equidad educativa. En: Revista Iberoamericana de Educación, No. 23, mayo-agosto.

Senge, P., y otros (2002). Escuelas que aprenden. Un manual de la quinta disciplina para educadores, padres de familia y todos los que se interesen en educación. Grupo Editorial Norma. Traducción Jorge Cárdenas Nanne

Serna, R., (1996). Evaluación y Acreditación de la Educación Superior Latinoamericana: razones, logros, desafíos y propuestas. Documento preparado para la Conferencia Regional sobre Políticas y Estrategias para la Transformación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe. La Habana (Cuba), noviembre de 1996.

- Shulman, L., (1986), Those who understand: Knowledge growth in teaching. Educational Researcher. 15(2): 4-14.
- Shulman, L., (1993), Teaching as community property. Change (Nov/Dec) 6-7.
- Sidani, S & Sechrest, L. (1999). Putting program theory in to operation. American Journal of Evaluation, 20, 227-239.
- Stake, R, (1998), Investigación con estudio de caso, Madrid, Morata,
- Steckler, A. & McLeroy, K.R. (1992). Toward integrating qualitative and quantitative methods: an introduction. Health Education Quarterly, 19, 1-9.
- Stenhouse, L., (1984), Investigación y desarrollo del currículum. Madrid. Morata.
- Tünnermann Bernheim, Carlos (2006). Pertinencia y calidad de la educación superior. Lección Inaugural. Guatemala, 31 de enero de 2006
- UNESCO (1995). Políticas para el cambio y el desarrollo de la Educación Superior. P. 2 Edit. ICFES.
- UNESCO (1998). Declaración Mundial sobre Educación Superior para el siglo XXI. Visión y Acción. 9 de octubre de 1998
- Universidad Centroamericana (2006). Glosario básico de términos de evaluación educativa. Nicaragua. Recuperado el 5 de abril de 2011.
- Uricoechea, L. S. (2007). Diseño Metodológico, Cap III. En: Cubillos, G, Tesis Doctoral Ingeniería de Software: Agentes y Sistemas Multiagente, Universidad de Salamanca. España.
- Valles, Miguel (1999). Técnicas Cualitativas de Investigación Social. Reflexión metodológica y práctica profesional. Editorial Síntesis S.A., Madrid. Primera re-impresión.

Villa Aurelio, Álvarez Manuel (coordi) et al (2003) Ámbitos y Criterios de la
Calidad Pedagógica. Ediciones Mensajero . Bilbao Fundación Horréum Fundazioa

7. ANEXOS

Se adjuntan en CD

ANEXO 1

DEFINICIONES DE CULTURA DE CALIDAD Y PRACTICA DOCENTE

CULTURA DE CALIDAD	Conjunto de normas, creencias y valores propios de cada institución resultantes de políticas definidas por la alta dirección de acuerdo a los contextos en el que se desenvuelven. Estos se evidencian a través de procesos evaluativos de los diferentes factores que intervienen en los procesos estratégicos de la institución.
PRACTICA DOCENTE	Espacios que adquieren significado propio y características específicas; donde se producen interrelaciones sobre todo de profesor y estudiante, quedando evidenciados procesos culturales. Presentándose métodos por parte de los profesores, buscando desarrollar unos programas establecidos por las instituciones, en busca de apropiar de significado y sentido con calidad el ser del estudiante. Eje del aprendizaje.

ANEXOS**ANEXO NO. 1. FICHAS DE RESUMEN****FICHA 1**

Código: CADE2001	Fuente No.	Elaboró: LMVC
Tipo de fuente: Libro 382 págs. 2001		
Título: Desarrollo de una Cultura de Calidad		
Autor: Cantú Delgado Humberto		
Editorial y fecha de edición: McGraw-Hill, México 2001		
Ubicación: Biblioteca Pontifica Universidad Javeriana Bogotá 658.562 C15		
<p>Descripción: El libro se enfoca apoyar cursos orientados a desarrollar en los individuos habilidades, actitudes y valores fundamentados en principios de calidad total con el propósito de que en su ejercicio profesional los egresados enfrenen de la mejor manera los retos de la competitividad.</p> <p>Por lo anterior, el libro inicia abordando los cambios de paradigmas económicos y sociales en México; continua con el tratamiento general de los autores destacados en el tema de la calidad, resaltando los principios de calidad total y la importancia de crear una plataforma cultural apropiada; define posteriormente los conceptos de cultura, cultura organizacional y las características culturales que tiene una persona de calidad (trabajo en equipo y actitud de servicio), las cuales trata en detalle en los capítulos 4 y 5; posteriormente realiza una descripción de las técnicas y herramientas que a lo largo de los años se han utilizado en el campo de la calidad; y finalmente presenta un modelo organizacional que puede ser utilizado para la implantación de sistemas de calidad total en las empresas.</p> <p>Por ser de interés para la investigación de las lectoras, se profundizará en los capítulos 3, 4 y 5.</p>		
<p>Tabla de contenido:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los cambios de paradigmas y la calidad total 2. Los maestros de la calidad: una síntesis 3. Desarrollo de una cultura de la calidad 4. Trabajo en equipo 5. Concepto de valor al cliente 6. Calidad en la operación y en producto o servicio 7. Técnicas y programas para el mejoramiento de la calidad 8. Sistemas de administración de la calidad 9. Glosario 10. Bibliografía 		
<p>Palabras claves: Características de las universidades de rango mundial, estrategias para promover universidades de rango mundial.</p>		
<p>Resumen Desarrollo de una Cultura de Calidad</p> <p>CAPÍTULO 3: DESARROLLO DE UNA CULTURA DE CALIDAD</p> <p>La cultura es el patrón por medio del cual todos los individuos que pertenecen a un grupo o sociedad son educados e incorporados a la actividad del mismo. (Cantún 2001, p63, prf1). La cultura es móvil y dinámica” (Cantún 2001, p63, prf1)</p> <p>Los factores de cambio de generan retos a las empresas desde los años 80 y en el futuro se resumen en aumento de la competencia basada en costos, precio, tiempo de respuesta y calidad; nueva fuerza laboral con habilidad para aprender en forma continua y sin límite de habilidades; reducción del margen de utilidad; nuevos modelos de administración y dirección de los negocios y cambio de enfoque empresarial.</p> <p>Peter Senge en su libro la Quinta Disciplina menciona que uno de los obstáculos para que las organizaciones aprendan es rechazar el cambio, culpando a un enemigo externo. Se concluye que no existen enemigos en el mercado sino competidores, y las empresas incluidas las mexicanas pueden hacerle frente a los retos mencionados, mediante un enfoque estratégico basado en la calidad total a través del desarrollo de una cultura de calidad basada en el trabajo en grupo, o puede huir argumentando un enemigo externo.</p> <p>El autor presenta algunas <u>definiciones de cultura</u>, entre ellas:</p> <p>“Según Kahn (1975) () incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres, el lenguaje, la conducta, y cualquier otro hábito o capacidad adquirida por el hombre” Cantún 2001, p69, prf1)</p> <p>“() Salzman (1977) la define como la totalidad del comportamiento social aprendido que ha distinguido</p>		

a la humanidad durante el curso de la historia.”(Cantún 2001, p69, prf2)

“() cada sociedad tiene su cultura, su forma muy particular de hacer las cosas, sus valores propios y su historia” (Cantún 2001, p69, prf7)

Según Hofstede (1991 existen distintos niveles de la cultura: nacional; regional, étnico, lingüístico o de afiliación; de género, generacional, de clase social (Cantún 2001, p70, prf8)

“() subcultura es el conjunto de percepciones, valores, creencias y costumbres significativamente diferentes a los de la cultura de referencia” (Cantún 2001, p71, prf1)

“() Dentro de una cultura existen subculturas, las cuales consisten en grupos de individuos que interactúan dentro de aquélla, pero que se diferencian de los demás grupos por los valores y conductas que comparten” (Cantún 2001, p80, prf3)

Según Salsmann (1977) “() la única medida que puede existir para evaluar una cultura es el grado en que esta ayuda al grupo o al país, a responder a los retos que se le presentan.” (Cantún 2001, p71, prf3)

Para Geert Hofstede (1991) las dimensiones o factores de análisis de las culturas son (Cantún 2001, p 72 y 73):

- a) individualismo / colectivismo: grado de dependencia que tienen los individuos respecto a la estructura social a la que pertenecen. Las organizaciones de calidad muestran una tendencia hacia el individualismo con personas con iniciativa, espíritu de colaboración para el trabajo en equipo, alta comunicación y entendimiento, participación de los trabajadores en la toma de decisiones y confianza en las personas.
- b) distancia del poder: grado en que los individuos menos poderosos de un grupo aceptan una distribución desigual del poder. Las organizaciones de calidad muestran tendencia hacia un escaso distanciamiento del poder con confianza en las personas, trabajo en equipo, involucramiento de todo el personal, empleados con autocontrol y auto dirigidos, seguridad en el trabajo, entre otras características.
- c) masculinidad / feminidad: Las sociedades masculinas tienden a ser más asertivas, materialistas y agresivas, mientras que las femeninas son más humanistas y otorgan mayor importancia a las relaciones entre las personas, la preocupación por los otros y a la calidad de vida. Las organizaciones de calidad, reflejan características en un nivel intermedio con trato humano, no intervención en la vida privada de su personal, promoción interna y reconocimiento de logros, identificación y compromiso con la empresa, y calidad de vida.
- d) evasión ante la incertidumbre: tendencia a afrontar lo desconocido y lo ambiguo mediante reglas, procedimientos y jerarquías. Las organizaciones de calidad requieren que este factor este en un alto nivel para el personal operativo pero para sus directivos se requiere mostrar baja evasión que permita generar estrategias creativas que den a la empresa mejor orientación.

Hofstede establece el perfil latinoamericano para establecer las estrategias de cambio de cultura, el cual contempla los siguientes aspectos: alta distancia del poder que causa tensión y alejamiento social entre los niveles jerárquicos de las empresa; tendencia hacia el colectivismo que provoca dificultad en el manejo de los conflictos laborales; tendencia a la masculinidad que genera alta rivalidad y manipulación del poder; alta evaluación ante la incertidumbre genera efectos en la resolución de problemas.

Al comparar la cultura organizacional japonesa y la mexicana, se identifican las 5 filosofías japonesas que garantizan el éxito de la primera: administración a través de valores compartidos, toma de decisiones y responsabilidad compartida, enfoque en el desarrollo del recurso humano, uso eficiente de los recursos y optimización de las operaciones, y mejora continua de largo plazo (Cantún 2001, p78). Los rasgos culturales mexicanos se oponen a dichas filosofías, razón por la cual su implantación exige un profundo cambio de cultura.

Cultura organizacional

Dentro de una cultura existen subculturas, las cuales consisten en grupos de individuos que interactúan dentro de aquélla, pero que se diferencian de los demás grupos por los valores y conductas que comparten” (Cantún 2001, p80, prf3)

Las organizaciones son 'sistemas de personas que mediante una estructura de operación, y utilizando métodos de trabajo y servicio claramente definidos, se orientan al cumplimiento de una misión que involucra la creación de valor para sus grupos de interés e influencia (accionistas, clientes, empleados, sociedad, etc.)’.” (Cantún 2001, p80, prf4)

Según Abravanel (1992) () 'es un sistema de símbolos compartidos y dotados de sentido que surgen de la historia y operación de la compañía, de su contexto socio-cultural y de sus factores contingentes (tecnología, tipo de industria, etc.)’... (Cantún 2001, p80, prf5)

Para Edgar Shein (1992) () es 'un patrón de supuestos básicos compartidos que la organización ha aprendido mientras resuelve sus problemas de adaptación externa e integración interna, que ha funcionado lo suficientemente bien para ser considerada válida, y por lo tanto, enseñada a los miembros nuevos como la forma correcta de percibir, pensar y sentir esos problemas'." (Cantún 2001, p81, prf1)

"() es una subcultura dentro de la cultura social a la que pertenecen los individuos de una organización" (Cantún 2001, p93, prf1), aunque es difícil cambiar la cultura social es posible orientar la cultura organizacional hacia una cultura de calidad, para lo cual existen varias metodologías como las de Lewin y Schein." (Cantún 2001, p93, prf 1 y 6). Para el cambio de la cultura organizacional se requieren individuos con una cultura personal de calidad, con individuos que conocen y practican el decálogo del desarrollo. Los aspectos que determinan la cultura en una organización: autonomía individual, estructura, apoyo, identidad, forma de recompensar el desempeño, tolerancia al conflicto y del riesgo. (Cantún 2001, p81, prf 2y3)

Los factores que afectan la cultura de una organización según Charles Handy (1993)son la historia y la propiedad; el tamaño; la tecnología; metas y objetivos; el medio; y el personal (Cantún 2001, p81 y 82) Desarrollo de una cultura de calidad

Según Wall y Solum () el cambio cultural interno en una organización debe tener en cuenta 'las leyes naturales de las organizaciones': se obtiene lo que se habla, la cultura del trabajo en equipo es reflejo del líder, no es posible ir más rápido que un paso a la vez, las organizaciones facultades requieren confianza". (Cantún 2001, p83, prf4)

Cultura de calidad en la organización:

Métodos de cambio de cultura: (Cantún 2001, p 84 y 85)

Método de Lewin involucra

- a) descongelamiento: preparar al grupo o a la organización para el cambio mediante la explicación del problema a través del análisis en equipo
- b) movimiento: los individuos efectúan el cambio necesario guiados por la dirección
- c) re congelamiento: los hábitos introducidos son asimilados por los miembros del equipo, es necesario reforzar mediante adopción de políticas y procedimientos de evaluación y reconocimiento.

Método de Edgar Schein con

- a) mecanismos primarios: actúan cuando se crea una organización, tienen que ver con la forma libre de comportamiento de los individuos
- b) mecanismos secundarios: son creadores de cultura en organizaciones maduras, tienen que ver con los métodos de trabajo y costumbres

Fallas en los procesos de cambio hacia la calidad: sobrevaluación del enfoque racional (no es suficiente para el cambio explicar las razones, es necesario motivar), objetivos mal definidos, problemas mal definidos, importancia de los individuos(Cantún 2001, p86, prf1 a 4)

Cultura de calidad personal:

En todo momento una persona que pertenece a una cultura y se comporta según sus reglas puede cambiar sus patrones de comportamiento con base en la decisión personal. Una persona de calidad debe reconocer la necesidad de cambiar y adaptar su cultura constantemente,

Cultura de calidad es el conjunto de valores y hábitos que posee una persona, que complementados con el uso de prácticas y herramientas de calidad en el actuar diario, le permite colaborar con su organización para afrontar los retos que se le presenten en el cumplimiento de su misión. (Cantún 2001, p87, prf5)

Características culturales que tienen las personas con cultura de calidad: interés continuo por el desarrollo intelectual, saber colaborar con un grupo, espíritu de servicio a la comunidad, el respeto y el buen uso tanto del tiempo propio como ajeno, y un comportamiento acorde con el 'decálogo del desarrollo'. (Cantún 2001, p87, prf6)

El decálogo del desarrollo representa un código de valores fundamentales para el desarrollo de una cultura de calidad: orden, limpieza, puntualidad, responsabilidad, deseo de superación, honradez, respecto al derecho de los demás, respeto a la ley y los reglamentos, gusto por el trabajo, afán por el ahorro y la inversión (Cantún 2001, p 88 y 89)

Las 5 S (clasificación, organización, limpieza, bienestar físico y mental, disciplina) es una metodología utilizada comúnmente para reforzar la cultura de calidad personal, que tiene por objetivo desarrollar un ambiente de trabajo agradable y eficiente. (Cantún 2001, p90 y 91)

Código: GORA2000	Fuente No.	Elaboró: LMVC
Tipo de fuente: Libro 294 págs. 2000		
Título: Evaluación y Gestión de la Calidad Educativa. Un enfoque metodológico		
Autor: González Ramírez Teresa		
Editorial y fecha de edición: Ediciones Aljibe S.L., Madrid 2000.		
Ubicación: Biblioteca Pontificia Universidad Javeriana Bogotá 371.27 C65		
<p>Descripción: Es un libro dirigido a profesores y estudiantes de las Facultades de Ciencias de la Educación y a todos los profesionales que se dediquen al campo de la evaluación, teniendo en cuenta que los lectores necesitan conocer no solo los aspectos teóricos de la evaluación sino su aplicación, el texto se divide en dos partes; en la primera se presentan las principales los fundamentos que han regido la evaluación desde el punto de vista científico y metodológico y su relación con el concepto de calidad educativa, y en la segunda las formas de hacer evaluación de programas, de profesores, de centros, de instituciones universitarias y de sistemas educativos.</p> <p>En el capítulo 1 se presenta el panorama científico y metodológico de la evaluación educativa y los nuevos retos y perspectivas en este campo que afectan los aprendizajes. El capítulo 2 se centra en el concepto de calidad educativa como resultado de la evolución de las estructuras educativas y formativas. El Capítulo 3 se destina a tratar los distintos ámbitos de gestión de la calidad educativa, centrándose en la evaluación de programas desde las perspectivas política, económica, administrativa y social; el Capítulo 4 desarrolla la evaluación del profesorado como un proceso sistemático e integrado de la actividad educativa. El Capítulo 5 aborda la evaluación de centro como “unidad organizativa funcional” y se presentan distintos modelos. El Capítulo 6 desarrolla la evaluación institucional universitaria, profundizando en el caso de España a partir del Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades. Finalmente en el Capítulo 7 se trata la evaluación de sistemas educativos, analizando distintos enfoques.</p>		
<p>Tabla de contenido:</p> <p>Primera parte</p> <p>11. Evaluación educativa: Panorama científico y nuevos retos</p> <p>12. Evaluación y gestión de la calidad educativa</p> <p>Segunda parte</p> <p>13. La gestión de la calidad educativa en la evaluación de programas, centros e instituciones y sistemas educativos</p> <p>14. Evaluación y calidad del profesorado</p> <p>15. Evaluación y gestión de la calidad de los centros educativos</p> <p>16. Evaluación institucional y mejora de la calidad en la enseñanza superior</p> <p>17. Evaluación y calidad de los sistemas educativos</p> <p>Bibliografía general</p> <p>Referencias legislativas</p>		
<p>Palabras claves:</p> <p>Evaluación educativa, calidad en educación, gestión de la calidad educativa, evaluación de programas, evaluación de centros, evaluación de profesores, evaluación institucional universitaria, Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades Españolas, evaluación de sistemas educativos</p>		
<p>Resumen</p> <p>Evaluación y Gestión de la Calidad Educativa</p> <p>CAPÍTULO 1: EVALUACIÓN EDUCATIVA</p> <p>María del Pilar Colas Bravo</p> <p>La evaluación de la calidad educativa tiene un interés político, social y económico y hace uso de distintas prácticas evaluativas desde dos perspectivas: una social-contextual y otra científica.</p> <p>En palabras de la profesora Colás en González (2000, p.19), el énfasis que en los últimos años se ha dado al concepto de calidad educativa es el resultado de cómo han ido evolucionando las estructuras educativas y formativas, motivadas por el control que ejercen en las políticas públicas los diferentes agentes que en ella intervienen –administración, estamentos académicos y usuarios, generando la necesidad de rendir cuentas al sistema educativo, lo cual conlleva en el nuevo contexto educativo no solo a conocer los resultados de la educación sino a aprender a gestionar los procesos a través de modelos de gestión de la calidad.</p> <p>Dentro del contexto educativo la evaluación ha evolucionado del desarrollo de instrumentos de medida para evaluar al alumno, pasando a considerar a evaluación con referencia a objetivos definidos en el</p>		

diseño curricular (Tyler 1929), a evaluar programas en los años 50, a diversificar métodos y prácticas evaluativas en los años 80, consolidándose el interés político por la evaluación educativa en los 90 y llegando a la profesionalización de la evaluación y a la diversificación de las prácticas evaluativas (Arias, Verdugo y Rubio, 1995) en González (2000, p.28).

Desde el punto de vista científico la evaluación va estrechamente ligada a la medición que se fundamenta en instrumentos, para los cuales se aplica el escalamiento como el desarrollo de reglas sistemáticas y unidades significativas de medida para cuantificar las observaciones empíricas con escalas que definen un conjunto de valores posibles que pueden asignarse. La primera etapa científica de la medición se llama testing y se denomina evaluación de primera generación, en la cual la psicometría surge como el conjunto de métodos y técnicas aplicadas a la medición de variables psicológicas. Rincon y Otros (1995) señala como problemas de medida en las ciencias de la educación: a) Medir características no observables directamente, b) Carácter cualitativo de los fenómenos educativos, c) La implicación del factor humano en todo el proceso de medida.

Como retos de la evaluación educativa se identifican: los cambios en el aprendizaje, la evaluación abierta y la incorporación de tecnologías a la evaluación

CAPÍTULO 2: EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA

Teresa González Ramírez

El concepto de calidad puede ser analizado desde diferentes perspectivas, enfoques y modelos y es consecuencia del devenir histórico. La gestión de la calidad educativa se concibe como un constructo que emerge en el contexto educativo más ajustado a los nuevos tiempos: supone una superación en el tiempo del concepto de evaluación (González 2000, p50, prf3), la evaluación se convierte en la herramienta para gestionar la calidad de la educación con el objeto de tomar decisiones de manera razonable y fundamentada. (González 2000, p50, prf3)

Implantar un sistema de calidad en una institución educativa tiene dos aspectos diferenciadores: un aspecto técnico de 'saber hacer' y otro humano 'querer hacer', este último cobra sentido desde la ética de la profesión docente" (González 2000, p.50, prf4)

La preocupación por la calidad ha tomado gran relevancia en educación a partir de la década de los 80 cuando en el contexto europeo empezó a adoptar los principios y métodos de gestión de la calidad total para mejorar la calidad de los productos y servicios. Miguel y otros (1994) clasifican los conceptos de calidad como excepción, con perfeccionamiento o mérito, como adecuación o propósito, como producto económico y como transformación y cambio. Rul (1995) propone también una clasificación que parte del concepto de calidad como un mito de las sociedades postindustriales que se emplea en educación como justificación de determinadas políticas, su propuesta presenta la perspectiva axiológica referida al potencial humano, y una perspectiva del mundo de la vida basada en la capacidad de transformar información en acción.

Lo anterior lleva a establecer como características de la calidad su valor contextual, la necesidad de valorarse de forma plural, su carácter diacrónico y su calificación como actividad meramente tecnocrática. Las definiciones de calidad son multidimensionales y se basan en las relaciones entre contexto, proceso y producto, por ello Gil (1988) afirma que el último factor de determina la calidad educativa de un centro no son los indicadores de calidad individualmente considerados, sino la estabilidad de sentido de relación que existe entre ellos (pag58, orf5)

Estudio bibliométrico realizado por Cano García (1998) demuestra que los factores de mayor incidencia en la calidad educativa son el profesorado, el currículo, la evaluación y la organización escolar (González 2000, p.58, prf7)

El concepto de evaluación ha sido sustituido por el de gestión de la calidad educativa; como señala Mateo (2000, p.10) 'la nueva cultura de la evaluación ya no se orienta tanto a la sanción, las clasificación y la selección como hacía aportar una información razonada y razonable dirigida a la orientación de la gestión de la mejora educativa" (González 2000, p60, prf6)

Pensar, diseñar e implementar un sistema de gestión de la calidad educativa se fundamenta en cuatro pilares propuestos por López Rupérez (2000,p.45): una concepción epistemológica basado en el enfoque sistémico que a su vez se fundamenta en el paradigma de la complejidad propuesto por Morin, una dimensión ética caracterizada por un entramado coherente de valores individuales y compartidos que marcan el estilo organizativo, la dimensión orientada a los resultados que hace que las organizaciones educativas de calidad han de ser eficaces y, la dimensión metodológica que se inspira en el concepto de mejora continua a través del ciclo PHVA (González 2000, p.61 a 64)

La política de calidad en las instituciones universitarias españolas se desarrolla a través del Plan

Nacional de Evaluación de la Calidad aprobado el 25 de septiembre de 1995 mediante el Real Decreto 1947

En palabras de la profesora Colás en González (2000, p.19), el énfasis que en los últimos años se ha dado al concepto de calidad educativa es el resultado de cómo han ido evolucionando las estructuras educativas y formativas, motivadas por el control que ejercen en las políticas públicas los diferentes agentes que en ella intervienen –administración, estamentos académicos y usuarios, generando la necesidad de rendir cuentas al sistema educativo, lo cual conlleva en el nuevo contexto educativo no solo a conocer los resultados de la educación sino a aprender a gestionar los procesos a través de modelos de gestión de la calidad.

CAPÍTULO 5: EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE LA CALIDAD DE CENTROS EDUCATIVOS

La evaluación en los centros educativos se entiende como la recogida sistemática de información para evaluar la consistencia interna, la comparación con los objetivos alternativos, los estándares acordados previamente, las normas y valores sociables aceptables y juicios críticos de expertos. (p.161)

Como modelos de evaluación de Centros educativos se proponen:

Modelos de evaluación de organizaciones: centrado en los resultados, centrado en la eficiencia de los procesos internos, causales (causa-efecto), culturales, centrados en la evaluación del cambio.

Modelos de evaluación desde el punto de vista epistemológico y metodológico: Modelos eficientistas-conductistas (objetivos de Tyler, ocho etapas de Metfessel y Michael, planificación educativa de Cronbach, Stufflebeam, figura educativa de Stake); modelos humanísticos, fenomenológicos o subjetivistas (evaluación de Owens, judicial de Wolf, atención al cliente de Scriven); modelos holísticos (responderte de Stake, iluminativo de Parlett y Hamilton)

Modelos de Escuelas eficaces vrs. De Gestión de Calidad: modelos de calidad (control de calidad global, premio Deming a la calidad, premio Malcolm Baldrige, modelo ISO, modelo europeo de gestión de calidad-EFQM)

Se propone un plan de evaluación de centros que contempla objetivos, definir los métodos de evaluación y los procedimientos, precisar las técnicas para la recogida de datos (cuestionarios, documentos institucionales, la entrevista, listas de control, la observación, la encuesta, las escalas de estimación, inventarios, visitas in situ, grupos de discusión, triangulación (págs.193 a 196)

Como aportes para la evaluación de centros educativos la autora toma: García Hoz (1975), Isaacs (1977), Guía para la evaluación de IES Escotet (1984), Quafe-80, Plan EVA (1992), De Miguel (1994), Plan Gallego (1995), modelo MEC (1998)

CAPÍTULO 6: EVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y MEJORA DE LA CALIDAD EN LA ENSEÑANZA SUPERIOR

La evaluación de la calidad de una IES se enmarca en las siguientes categorías propuestas por George (1982) y Astin (1985): calidad como prestigio, como disponibilidad de recursos, a través de resultados, por el contenido, por el valor añadido.

Modelos de evaluación aplicados a la Institución Universitaria: modelo de acreditación, revisión de programas, indicadores de rendimiento, evaluación externa basada en juicios de expertos.

Para finalizar el capítulo se presenta un cuadro resumen de los modelos de evaluación institucional del Reino Unido, Francia, Países Bajos, Bélgica, Dinamarca, Suecia, Finlandia, Portugal y España.

FICHA 3

Código: SAJA2009	Fuente No	Elaboró: LMVC
Tipo de fuente: Estudio Banco Mundial 88 págs. 2009		
Título: El Desafío de Crear Universidades de Rango Mundial		
Autor: Jamil Salmi		
Editorial y fecha de edición: Mayol Ediciones. Washington, mayo de 2009		
Ubicación: http://www.cna.gov.co/1741/articles-186502_Univ_Mundial.pdf		
Descripción:		
El documento presenta el informe elaborado por Jamil Salmi – Coordinador de Educación Terciaria del Banco Mundial. Dicho estudio tiene como propósito promover la educación terciaria para reducir la pobreza y fomentar el desarrollo sostenible, enfatizando en las Instituciones de Educación Superior (IES) de rango mundial desde la perspectiva de la excelencia de la investigación y el rendimiento académico.		
El estudio toma como insumo el Informe sobre el Desarrollo Mundial 1998/99: Conocimiento para el Desarrollo (Banco Mundial 1999) y la clasificación de universidades de Times Higher Education Supplement (THES) y el de la Universidad Jiao Tong de Shanghai (SJTU). Del primero destaca las		

cuatro dimensiones propuestas para orientar a los países en su transición a una economía basada en el conocimiento: a) un apropiado régimen económico e institucional, b) una fuerte base de capital humano, c) una dinámica infraestructura de información y d) un eficiente sistema nacional de innovación.

En cuanto a los índices de Times Higher Education Supplement (THES) y el de la Universidad Jiao Tong de Shanghai (SJTU), el primero existe desde 2004 y selecciona las 200 principales universidades del mundo con base en reputación internacional, y el segundo desde 2003 identifica las 500 mejores universidades del mundo aplicando como metodología indicadores objetivos como rendimiento académico, investigación de profesores, alumnos antiguos y personal.

Como características de estas universidades se destacan: profesores altamente calificados, excelencia en la investigación, calidad de la enseñanza, fuentes considerables de financiación gubernamental y no gubernamental, estudiantes sobresalientes e internacionales, libertad académica, estructuras autónomas de gobernabilidad bien definidas, instalaciones bien equipadas para la enseñanza, la investigación, la administración, y (en muchos casos) para la vida estudiantil.

El estudio concluye identificando las siguientes tres características de las universidades de rango mundial: Alta concentración de talento humano (profesores y estudiantes), abundantes recursos para ofrecer ambientes de aprendizaje y llevar a cabo investigaciones y gobernabilidad que fomente la visión estratégica, innovación y flexibilidad. De igual manera el estudio destaca que lo que marca la diferencia es la combinación de estas tres características y la interacción dinámica entre estos tres grupos de factores constituye la característica distintiva de las universidades de alto nivel.

El estudio propone dos perspectivas para lograr universidades de rango mundial, una de ellas externa y otra interna, y para cada una de ellas plantea estrategias concretas.

Tabla de contenido:

1. ¿QUÉ SIGNIFICA SER UNA UNIVERSIDAD DE RANGO MUNDIAL?
2. CAMINOS HACIA LA TRANSFORMACIÓN.
3. IMPLICACIONES PARA EL BANCO MUNDIAL
4. CONCLUSIONES

Palabras claves:

Características de las universidades de rango mundial, estrategias para promover universidades de rango mundial.

Resumen

El Desafío de Crear Universidades de Rango Mundial. Como punto de partida el estudio cita el Informe sobre el Desarrollo Mundial 1998/99: Conocimiento para el Desarrollo (Banco Mundial 1999) el cual propuso cuatro dimensiones estratégicas para orientar a los países en su transición a una economía basada en el conocimiento: un apropiado régimen económico e institucional, una fuerte base de capital humano, una dinámica infraestructura de información y un eficiente sistema nacional de innovación. En este marco la educación terciaria es fundamental pero su papel es especialmente importante en apoyar la creación de una fuerte base de capital humano y contribuir a un eficaz sistema nacional de innovación

QUE SIGNIFICA SER UNIVERSIDAD DE RANGO MUNDIAL

En la última década, el término “universidad de rango mundial” se ha convertido en una frase de moda, no sólo para mejorar la calidad de la enseñanza y la investigación en la educación terciaria, sino también para desarrollar la capacidad que se necesita para competir en el mercado mundial de la educación terciaria mediante la adquisición y creación de conocimientos avanzados. En los últimos años han aparecido medios sistemáticos de identificación y clasificación y clasificación de las universidades como los índices de Times Higher Education Supplement (THES) y el de la Universidad Jiao Tong de Shanghai (SJTU), el primero existe desde 2004 y selecciona las 200 principales universidades del mundo con base en reputación internacional, y el segundo desde 2003 identifica las 500 mejores universidades del mundo aplicando como metodología indicadores objetivos como rendimiento académico, investigación de profesores, alumnos antiguos y personal.

Como características de estas universidades se destacan: profesores altamente calificados, excelencia en la investigación, calidad de la enseñanza, fuentes considerables de financiación gubernamental y no gubernamental, estudiantes sobresalientes e internacionales, libertad académica, estructuras autónomas de gobernabilidad bien definidas, instalaciones bien equipadas para la enseñanza, la investigación, la administración, y (en muchos casos) para la vida estudiantil. Una reciente colaboración entre las universidades del Reino Unido y China para estudiar este tema (Alden y Lin 2004) ha resultado en una lista aún más larga de los principales atributos, que van desde la reputación internacional de la universidad hasta conceptos más abstractos, como la contribución de la universidad a la sociedad, los

dos muy difíciles de medir de manera objetiva.

El estudio realizado por el Banco Mundial identifica tres características de las universidades de rango mundial:

1) Alta concentración de talento humano (profesores y estudiantes)

Masa crítica de estudiantes excepcionales y de profesores de primera categoría, lo cual permite seleccionar a los mejores estudiantes y atraer a los mejores profesores e investigadores. Asimismo alta proporción de graduados cuidadosamente seleccionados con estudiantes de posgrado vinculados a la investigación y un alto componente internacional (movilidad estudiantes, docentes, redes de conocimiento). Riesgos: endogamia académica y dificultad de mantener alta selectividad en IES con rápido crecimiento y política de admisión abierta

2) Abundantes recursos para ofrecer ambientes de aprendizaje y llevar a cabo investigaciones

Identifica cuatro fuentes de financiamiento: presupuesto del gobierno, contratos de investigación, fondos de donación y derechos de matrícula. La solidez financiera permite presupuestos, estabilidad y capacidad en el mediano y largo plazo. La disponibilidad de recursos se evidencia en los salarios de los profesores, en grupos de investigación bien pagados, infraestructura digital,

3) Gobernabilidad que fomenta la visión estratégica, innovación y flexibilidad

Se refiere a la autonomía académica y administrativa de que gozan las IES así como de su capacidad para conseguir que la producción el trabajos académicos sean pertinentes y útiles a la sociedad. Las IES que tienen completa autonomía son más flexibles y administran con agilidad y responden con prontitud a las exigencias del mercado, ya que no están limitadas por burocracias o normas impuestas desde el exterior, a pesar de los mecanismos de rendición de cuentas. Otras características fundamentales de gobernabilidad son: líderes que sean capaces de inspirar y que sean persistentes, una fuerte visión estratégica de los objetivos de la institución, una filosofía de éxito y excelencia, y una cultura de reflexión, cambio y aprendizaje de la organización constantes.

El estudio destaca que lo que marca la diferencia es la combinación de estas tres series de características –concentración de talento, abundante financiación y una gobernabilidad adecuada. La interacción dinámica entre estos tres grupos de factores constituye la característica distintiva de las universidades de alto nivel

CAMINOS HACIA LA TRANSFORMACIÓN

El estudio propone dos perspectivas para establecer universidades de rango mundial

Perspectiva Externa: GOBIERNO	Perspectiva Interna: IES
<p>Se refiere al entorno político favorable y a las iniciativas y apoyo público, propone tres (3) estrategias para establecer universidades de rango mundial:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Mejorar las IES existentes ▣ Fusionar o transformar las IES existentes ▣ Crear nuevas IES <p>El estudio analiza los riesgos y beneficios de cada enfoque y posibilita que los países apliquen combinación de éstas estrategias</p> <p>La experiencia internacional sugiere que en los países de tamaño medio a grande el enfoque de la fusión es más adecuados, dado que fomenta la competencia entre las instituciones de educación terciaria; mientras podría ser el más eficaz a largo plazo</p> <p>Propone desarrollar un sistema integrado de instituciones de enseñanza e investigación orientado hacia la tecnología que se acople y apoye centros de excelencia.</p> <p>Reconoce el papel de otros actores como las autoridades regionales, el sector privado, sobre todo a través de contribuciones financieras.</p>	<p>Se fundamenta en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Liderazgo ▣ Visión audaz de la misión y objetivos, ▣ Plan estratégico que traduzca la visión en programas y objetivos concretos, prestando atención al tiempo y la secuencia <p>Las universidades que aspiran a mejorar sus resultados se comprometen a evaluarse de manera objetiva, establecer nuevos objetivos y diseñar y poner en práctica un plan de renovación que conduzca a mejorar el desempeño de su misión</p> <p>La dimensión internacional juega un importante papel, debido al influjo de excelentes estudiantes extranjeros puede ser decisivo para mejorar el nivel académico de la población estudiantil y enriquecer la calidad de la experiencia de aprendizaje a través de la dimensión multicultural. También es importante atraer profesores e investigadores extranjeros (diáspora: red de personas procedentes de un mismo país de origen y que viven en el extranjero) y la presencia de publicaciones científicas y contratación de</p>

profesionales extranjeros para dirigir las IES a través de procesos de transformación

IMPLICACIONES PARA EL BANCO MUNDIAL

La ayuda del Banco Mundial ha combinado el asesoramiento sobre la política a seguir, los trabajos analíticos, el apoyo en la creación de capacidades institucionales y el apoyo financiero mediante préstamos y créditos con el fin de facilitar y acompañar el diseño y la ejecución de importantes reformas de la educación terciaria. En los últimos años un número creciente de países ha pedido al Banco Mundial que les ayude a identificar los principales obstáculos que impiden que sus universidades se conviertan en universidades de rango mundial y a diseñar modos de transformarlas en función de lograr ese objetivo, para ello el Banco ha ideado tres tipos de intervenciones:

- ▣ Asistencia y orientación técnica para ayudar a los países
- ▣ Facilitación e intermediación para ayudar a las nuevas instituciones de élite a adquirir experiencias internacionales
- ▣ Apoyo para financiar estudios previos de inversión

CONCLUSIONES

No existe ninguna receta universal o fórmula mágica para “hacer” una universidad de rango mundial. Los contextos nacionales y los modelos institucionales son muy diferentes de un país a otro, por tanto cada país debe elegir, de entre las diversas soluciones posibles, la estrategia que potencie sus puntos fuertes y sus recursos. La experiencia en el ámbito internacional ofrece varias lecciones con respecto a las características principales de esas universidades de rango mundial –altas concentraciones de talento, abundancia de recursos y modos de gobernar muy flexibles– y también con respecto a enfoques eficaces para avanzar con éxito en esa dirección, desde la mejora o la fusión de instituciones existentes hasta la creación de instituciones completamente nuevas.

Una visión a largo plazo para la creación de universidades de rango mundial –y para su puesta en marcha– debe estar estrechamente articulada con:

- a) la estrategia económica y el desarrollo social del país en general,
- b) los cambios que estén en curso y las reformas previstas en los niveles inferiores del sistema de educación, y
- c) los planes para el desarrollo de otros tipos de instituciones de educación terciaria con el fin de poder construir un sistema integrado de enseñanza, de investigación y de instituciones orientadas hacia la tecnología.

Aunque se crea comúnmente que las instituciones de rango mundial son, por lo general, universidades de investigación, es importante señalar que también hay instituciones de educación terciaria de fama mundial que no se centran en la investigación, sino en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje

Al igual que ocurre con otras industrias de servicios, no todas las naciones necesitan universidades de rango mundial, al menos mientras no se estén cumpliendo necesidades más básicas de la educación superior. Instituciones de investigación de rango mundial requieren grandes compromisos financieros, una concentración excepcional de capital humano y aspectos de gobernabilidad que permitan una enseñanza e investigación de primera categoría

Relación detallada de las características de las universidades de rango mundial: (Alden y Lin 2004).

- Posee una reputación internacional por sus investigaciones.
- Posee una reputación internacional por su enseñanza.
- Tiene un número de investigadores estrellas y líderes de fama mundial en sus respectivas especialidades.
- Es reconocida no sólo por otras universidades de rango mundial (por ejemplo, el grupo de universidades Ivy League de Estados Unidos), sino también fuera del mundo de la educación superior.
- Tiene algunos departamentos de rango mundial (aunque no todos, necesariamente).
- Se identifica y se basa en sus excelentes capacidades en el campo de la investigación y tiene una reputación y un enfoque especiales (por sus “principales” temas de investigación).
- Genera ideas innovadoras y produce numerosos resultados de la investigación básica y aplicada.
- Produce resultados de investigación muy innovadores, que son reconocidos por sus pares y premiados (como el premio Nobel, por ejemplo).
- Atrae a los estudiantes más capaces y produce los mejores graduados.
- Puede atraer y retener al mejor personal.
- Puede contratar a personal y a estudiantes en un mercado internacional.
- Atrae a una gran proporción de estudiantes de posgrado, para obtener diplomas con tesis de

investigación o sin ella.

- Atrae a una gran proporción de estudiantes extranjeros.
- Funciona dentro de un mercado mundial y tiene muchas actividades de carácter internacional (por ejemplo, vínculos de investigación, intercambios de estudiantes y personal, y visitantes de categoría internacional).
- Tiene una base financiera sólida.
- Recibe grandes donaciones de capital y tiene altos ingresos.
- Tiene fuentes de ingresos diversificadas (por ejemplo, el gobierno, el sector de las empresas privadas, los ingresos de investigación y las cuotas de matrícula de los estudiantes extranjeros).

66 El desafío de crear universidades de rango mundial

- Proporciona, en las áreas de la enseñanza y la investigación, un entorno de gran apoyo y de alta calidad tanto para su personal como para sus estudiantes (por ejemplo, edificios e instalaciones de alta calidad/un campus de alta calidad).
- Tiene un equipo de administración de primera clase con una visión y planes de ejecución estratégicos.
- Produce graduados que acaban en posiciones de influencia y/o de autoridad (como primer ministro y presidentes).
- Tiene una larga historia de magníficos logros (por ejemplo, las universidades de Oxford y Cambridge en el Reino Unido y la Universidad de Harvard en Estados Unidos).
- Hace una gran contribución a la sociedad y a nuestra época.
- Se compara continuamente con las principales universidades y departamentos en todo el mundo.
- Tiene la confianza y seguridad necesarias para establecer sus propios objetivos.

FICHA 4

Código: (GISA 2002)	Fuente No.	Elaboró:	NSFR
Tipo de fuente: Libro 403 págs. 2002			
Título: El Curriculum: Una reflexión sobre la Práctica			
Autor: Gimeno Sacristán			
Editorial y Fecha de edición: Ediciones Morata, S.L. (2002)			
Ubicación: Biblioteca Universidad Pedagógica Nacional Bogotá (xxxxxx)			
Criterios de búsqueda: Prácticas docentes			
<p>Descripción: En este texto a través de dos (2) partes y diez (10) capítulos, el autor hace su énfasis en el currículo, el que es, para qué, el cómo adquiere su forma y significado educativo. Siendo el currículo una práctica real que está determinado y toma significado por su contexto y principalmente por sus actividades prácticas y los caracteres o como lo llama el autor códigos, desarrollados a través de los procesos de aprendizaje con los alumnos que establecen en gran medida la calidad de la educación. Además nos muestra como la cultura tiene que ser rescatada por la pedagogía para dar forma a los currículos, de esta manera se nos evidencia cómo los momentos históricos, las perspectivas, técnicas y tradiciones conforman la realidad de un sistema educativo.</p> <p>Gimeno Sacristán nos hace énfasis de cómo la calidad de la enseñanza está establecida por la misma forma y contenido de la misma. Así mismo por las posibilidades de cambio, los dispositivos que se establezcan que se puedan hacer profundamente y sobre todo en las prácticas.</p> <p>Conjuntamente el texto nos deja ver como el termino de calidad esta directamente ligado con los profesores, los cambios que se pueden realizar y no el seguir en una educación de carácter tradicional sin tener en cuenta los cambios culturales, sociales, políticos de la realidad. Indicándonos como sin cambiar los contenidos educativos, sus prácticas procedimientos y contextos de los curriculum no tendrán significado anqué el profesorado tenga una constante formación.</p> <p>El reto de este texto es dejar ver como es de carácter necesario realizar los cambios pertinentes efectuando las adaptaciones pertinentes y relegando los planteamientos obsoletos, teniendo en realidad una educación de calidad, en una cultura de realidad y precisa.</p> <p>De esta manera es de suma importancia el desarrollo en su totalidad del texto debido a que el autor desarrolla términos como cultura, calidad, práctica entre otros que son elementos claves para el trabajo de investigación que se está desarrollando.</p>			
Tabla de contenido:			
Primera Parte: LA CULTURA, EL CURRICULUM Y LA PRACTICA ESCOLAR...			

<ul style="list-style-type: none"> • Capitulo Primero: Aproximación al concepto de Curriculum. • Capitulo II: La selección cultural del curriculum. • Capitulo III: Las condiciones institucionales del aprendizaje motivado por el curriculum. <p>Segunda Parte: EL CURRÍCULUM A TRAVÉS DE SU PRÁXIS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capitulo IV: El curriculum como concurrencia de prácticas. • Capítulo V: La política curricular y el curriculum prescrito • Capítulo VI: El currículo presentado a los profesores. • Capitulo VII: El curriculum moldeado por los profesores. • Capitulo VIII: El curriculum en la acción. La arquitectura de la práctica. • Capitulo IX: Un esquema para el diseño de la práctica. • Capitulo X: El curriculum evaluado.
<p>Palabras claves: Curriculum, prácticas, praxis, cultura, calidad, cambios, innovación , códigos, igualdad</p>
<p>Resumen () LA CULTURA, EL CURRÍCULUM Y LA PRACTICA ESCOLAR Primera Parte CAPITULO PRIMERO (1) : APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE CURRÍCULUM</p> <p>En este primer capítulo se nos hace un primer acercamiento al concepto de Curriculum, realizando un recorrido histórico y citando a diferentes autores y las referencias que estos hacen del Currículo. Y una construcción progresiva y sistemática del concepto de currículo.</p> <p>El termino curriculum ha tenido diferentes cambios y progresivamente se ha ido adecuando sistemáticamente, pero es la práctica la que ha condicionado el curriculum, ya que es una realidad previa a la creación inicial del currículo y debido a todos sus factores, políticos, económicos, culturales, administrativos, creencias valores etc...son los que han condicionado la teorización del curriculum. Tal vez este es el motivo para que el curriculum haya sido creado inicialmente como un discurso crítico y de supuestos en cuanto a las prácticas.</p> <p>Ante un variado grupo de definiciones del concepto de Curriculum por autores como Grundy, Rule, Schubert se podrían resaltar cinco aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El curriculum tiene una Función Social: es decir, es el punto de conexión entre la sociedad y la escuela. • Como campo práctico: a. Porque analiza la realidad práctica, b. Espacio de intersección de prácticas diversas y no se refiere solo los pedagógicos, c. Vertebrada la unión entre la práctica y la teoría. • Como expresión formal y material. • También como acción discursiva académica e investigativa. <p>Siempre teniendo como eje el curriculum tiene como concreción fines sociales y culturales.</p> <p>El currículo está determinado por la instrumentación concreta que hace una escuela de un determinado sistema social, pues según el significado de este contenido social, así mismo será el contenido, misión que se le da al curriculum casi siempre por los condicionamientos histórico-sociales y lo peculiar de cada contexto.</p> <p>Se es especificado que el curriculum entre una enseñanza obligatoria y la universidad se diferencia ya que la segunda está construida sobre contenidos, formas y esquemas porque es distinta la función social de cada nivel y de manera peculiar la realidad social y pedagógica.</p> <p>Resaltando la afirmación de Heubner (citado por Gimeno pág. 16) El curriculum es la forma de acceder al conocimiento, por lo tanto no es estático. Por lo tanto el Curriculum es una praxis que debe ser de manera dinámica, una práctica- expresión permanente siendo la función socializadora y permanente de cada institución, pero es de tener en cuenta que reagrupa subsistemas o prácticas diversas. Es de resaltar la práctica pedagógica (llamada también enseñanza) que es la que nos atañe principalmente en esta investigación.</p> <p>La práctica pedagógica es donde el currículo toma su valor, es aquí donde se torna un “diálogo” es decir donde convergen los agentes sociales, elementos técnicos, alumnos, profesores entre otros. Se materializa en una práctica y toma significado dentro de esta.</p> <p>Es de destacar una de las funciones que tiene el currículo es como expresión del proyecto de cultura y socialización las realiza a través de sus contenidos, su forma, y de las prácticas, produciéndose esto en</p>

contenidos (culturales-intelectuales, y formativos), códigos pedagógicos y sobre todo sus acciones prácticas a través de las que se expresan y moldean sus contenidos y sus formas.

Las estructuras de los currículos están adecuadas a las finalidades de las instituciones y a la mejora de oportunidades de los alumnos y de los grupos sociales pero, las mejoras e innovaciones deberán ser realizadas dentro de una estructura social, un contexto histórico con un marco social definido y limitado. El curriculum sobre todo en la educación obligatoria pretende reflejar un esquema socializador, formativo y cultural de cada institución escolar.

Es prescindible y relevante para la calidad de la enseñanza, la conciencia del valor cultural de la escuela como institución facilitadora de la cultura.

El curriculum: Cruce de prácticas diversas

Es necesario analizar los contextos concretos que le van dando forma y contenido al llamado curriculum, dentro del mismo sistema educativo como lo es la práctica.

El curriculum como praxis quiere decir que muchas acciones intervienen en su configuración y cuando se habla de práctica no solo es la pedagógica de enseñanza, sino por el contrario como complejo proceso social intervienen como lo señala King quien nos dice que el curriculum viene dado por sus propios contextos como lo son:

- a) El contexto de aula: Encontramos elementos como: profesores, libros, alumnos, contenidos.
- b) Personal y social: condicionado por las experiencias que cada uno tienen para aportar a la institución (Destrezas, aptitudes, intereses)
- c) Histórico escolar: Experiencias educativas de las formas pasadas, creencias, reflejos institucionales generando incidencias en las que sucederán.
- d) Contexto político: Por las relaciones dentro de clase reflejan patrones de autoridad y poder, expresión de relaciones del mismo tipo en la misma sociedad exterior.

Estos contextos dan un valor real al curriculum cobrando este significado. Ya que el curriculum no solo es un fenómeno escolar sino también sino que también se expresan determinaciones personales, culturales y sociales.

En el sistema Educativo se distinguen ocho subsistemas o ámbitos en las que se expresan prácticas relacionadas con el curriculum generando significado pedagógico.

1. El ámbito de la actividad político-administrativa: La administración educativa es la que regula el curriculum. La realiza bajo distintos esquemas de intervención política, reducido el margen de autonomía. Este ámbito pone claro las determinaciones exteriores, legitimadas por poderes democráticamente establecidos.
2. El subsistema de participación y control: En el curriculum el control de su realización están a cargo de unas instancias con competencias definidas pero están varían de acuerdo al marco jurídico con la tradición administrativa y democrática de cada contexto. Sin embargo las funciones de concreción modificación, vigilancia, evaluación, resultados también están en otros órganos de gobierno como lo son los profesores, asociaciones, sindicatos, padres, alumnos. Teniendo y necesitando todo currículo un equilibrio de poderes, decisión y determinación de sus contenidos y formas.
3. La ordenación del sistema educativo: La determinación de ciclos, especialidades paralelas o en general toda estructura de niveles del sistema educativo tránsito, salidas y entradas conforman la ordenación del sistema educativo.
4. El sistema de producción de medios: Este se centra en la concreción de las prácticas es decir donde se puede observar en los materiales didácticos diversos de los que se sirve el profesor y los alumnos. Sin embargo estos medios no son agentes instrumentales neutros ya que tienen un papel determinante y que pretenden ejercer el control en las prácticas.
5. Los ámbitos de creación culturales, científicos, etc.: En la medida en que el curriculum es una selección de cultura, igualmente existe desigualdad entre diversos colectivos académicos y culturales, formándose grupos de especialistas que crean dependencias en los colectivos de docentes creando una influencias en intereses específicos.
6. Subsistema técnico pedagógico: Formadores, especialistas e investigación en educación. Debido a la gran variedad de formación y especialización de los docentes se necesita re direccionar esos conocimientos sugiriendo esquemas de ordenar las prácticas y modelos a entenderlas. De esta manera se convierte en significativo y genera capacidad de respuesta a las necesidades dominantes del sistema educativo.
7. El subsistema de innovación: Debido a las mismas necesidades de unas sociedades

desarrolladas se ha visto el cambio social, creándose movimientos de renovación pedagógica dando paso a la innovación.

8. El subsistema práctico pedagógico: Es aquí donde se hacen realidad las propuestas curriculares, condicionadas por el marco institucional. Haciéndose más referenciado la interacción e intercambios entre profesores y alumnos, quedando expresado en las prácticas de enseñanza-aprendizaje, bajo orientación metodológica diversa, dejando de forma concreta la función que realiza el profesor y de aprendiz del estudiante.

Estos subsistemas son determinaciones sociales, siendo entre ellas relacionadas y concluyentes entre las mismas. De esta manera se muestra como el curriculum es un conjunto de ordenamiento compuesto, conformándose el sistema curricular.

El currículo se concretiza en la práctica pedagógica y esta es la condensación o expresión de la función social y cultural de la institución escolar. En nuestros términos la práctica pedagógica refleja lo que quiere ser o como quiere permanecer cada institucional, donde convergen no solo los contenidos educativos, por el contrario la integralidad de la institución y sobre todo del sujeto para que permanezca en la sociedad y le haga aportes constructivos a esta.

Una construcción interdisciplinaria como lo es el currículo aparte de ejercer la función socializadora en la escuela, es de suma importancia para su práctica la formación de los profesores y el tan cuestionado tema de la mejora de la calidad de la educación, por eso es necesaria la actualización profesional docente ya que esta condiciona el desarrollo del curriculum.

Hay que tener presente que en el curriculum se entremezclan componentes y determinantes muy diversos: políticos, pedagógicos, administrativos, innovaciones, control del sistema escolar.

Por lo anterior, el curriculum en cuanto a sus contenidos y forma de desarrollarlo es central en cuanto a la mejora de la calidad de la enseñanza, siendo la que condiciona el cambio de las prácticas, el perfeccionamiento de los profesores y la renovación, constante de las instituciones.

Claro está el mismo currículo también puede generar un desinterés como lo son:

- a) La reproducción de modelos y esquemas de curriculum que corresponden a otros contextos, supuestos y necesidades.
- b) La total intervención política y administrativas sobre el curriculum.

Pero es precisamente el subsistema de participación y control los que tienen que mediar para que este tipo de situaciones no ocurran. ¿Pero cuando el control es externo, y el subsistema de política y administrativo simplemente tienen que ejercerlo? Parece ser que este tipo de intervenciones son inevitables ya que son fuertemente centralizadas y escasos por parte de los docentes que son quienes hacen las prácticas a las políticas establecidas y quienes identifican las dificultades o potencialidades exigidas a establecer.

Unos de los primeros conceptos ampliados de curriculum por este autor y que se adentra a analizar nos dice: "el curriculum como proyecto selectivo de cultura, cultura social, política, y administrativamente condicionado, que rellena la actividad escolar, y que se hace realidad dentro de las condiciones de la escuela tal como se halla configurada"

Nos sugiere que existen tres grandes problemas que son los que concretan la realidad curricular como cultura de la escuela:

1. El aprendizaje de los estudiantes se organiza en función de un proyecto cultural para la escuela, el currículo es una selección de contenidos culturales organizados, codificados de forma particular.
2. Estos proyectos se realizan dentro de unas determinadas condiciones políticas, administrativas e institucionales, ya que la escuela en sus reglas que ordenan la experiencia de los alumnos y de los profesores para tener participación en ese proyecto. Es decir, las condiciones lo moldean y se convierten en fuente del llamado curriculum oculto podría decirse que es el vacío real de las posibilidades de un curriculum.
3. En la secuencia histórica, ese proyecto cultural está condicionado por una realidad más amplia como lo son la estructura de supuestos, ideas y valores.
4. Otro problema es la forma de programar las estructuras curriculares también condiciona las prácticas y puede tener consecuencias en el aula.

En todo caso la delimitación del problema está sujeta a las necesidades que tiene que cumplir, aunque en ocasiones se mezclan lógicas diferentes en un determinado nivel escolar.

Podríamos afirmar que el currículo se selecciona dentro de un marco social, se realiza en un marco escolar y adopta una determinada estructura condicionada.

El currículo tiene una proyección directa sobre la práctica pedagógica cuyas metateorías enfatizan cada enfoque, la mejora y cambio de la práctica tiene diferentes versiones según la metateoría de donde se parta como lo es el cambiar los contenidos modifica la práctica.

Algunas perspectivas dominantes en unos momentos u otros afectan a los diferentes niveles del sistema educativo. Se identifican cuatro orientaciones básicas que abordan la configuración de los modelos teóricos y prácticas con el currículo.

- a) El curriculum como suma de exigencias académicas: En ocasiones aún prevalece el academicismo a las prácticas reales, sumándole a la defensa de una calidad de la cultura que no corresponde con la impartida en las aulas. En estas exigencias también tenemos las críticas a las instituciones escolares por la ineficacia en proporcionar las habilidades culturales más primordiales. También se presenta la presión académica, la organización del profesorado y las necesidades de la propia administración. A esto también se suma la constante preocupación economicista por la gestión en educación y las exigencias de los poderes políticos por un rendimiento de la educación, debido a la crisis de los valores, recortes en los gastos sociales y recesión económica.
- b) Curriculum: base de experiencias: Desde una perspectiva pedagógica y humanística, que atienda la peculiaridad y necesidades de los alumnos se ve como un conjunto de cursos y experiencias planificadas que un estudiante tiene bajo la orientación de un centro escolar. Pero, el currículo debe pretender una dinámica de desarrollo personal, es decir, un autodesarrollo en una sociedad que aniquila las posibilidades de los individuos y al margen de sus contenidos culturales.
Pero el discurso educativo en cuanto a la experiencia de los alumnos, aquí intervienen tres factores
1. Las condiciones ambientales (medio inmediato). 2. Currículo como conjunto de experiencias planificadas es decir, que al tener un curriculum planificado no se es consciente de las experiencias del alumno en la realidad del centro escolar el llamado "currículo oculto" 3. La relevancia de los procesos es decir, no solo el resultado en busca de una calidad de la educación son los métodos y procedimientos utilizados.
- c) El legado tecnológico y eficientista en curriculum: Este legado ha sido apoyado desde la burocracia queriendo establecer los principios de eficacia, control, predicción racionalidad y economía en la adecuación, medios afines como elementos vertebrados de la práctica siendo más un acto de gestión. Dejando de lado la dimensión histórica, social y cultural del curriculum, convirtiéndola en objeto gestionable.
- d) El puente entre la teoría y la acción: el curriculum como configurador de la practica: Dentro del currículo hay una orientación curricular hacia la dialéctica teoría-práctica que debería, para la mejora de la práctica tener como base una acción autónoma. Esta falta de autonomía afecta a aquellos que participan en las prácticas curriculares, especialmente a los profesores y a los alumnos. Además cuando los docentes aplican sus metodologías y los estudiantes están en una práctica altamente controlada. Para que este proceso no sea emancipatorio Gimeno cita algunas principios de Grundy como:
 - La práctica debe ser una reflexión constante, ya que es una interacción constante de actuar, reflexionar. De manera cíclica entre la planificación, la acción y la evaluación integrado a la investigación-acción.
 - Praxis es igual al mundo real por lo tanto el currículo debe realizarse en unas condiciones concretas.
 - Praxis opera en un mundo de interacciones del mundo social y cultural. Siendo un acto social.
 - La praxis es un mundo construido es decir una construcción social, no natural; llevando a sus participantes a la reflexión incluidos los profesores.
 - Como construcción social no es carente de conflictos.

Si bien el currículo es un medio para pretender unos fines o productos, igualmente los profesores son unos elementos material y cultural llamados recursos instrumentales para lograr unos fines. Así son llamados por Carr y Kemmis, citado por Gimeno Pág. 58. Por eso es importante que el docente sepa discernir, no por el contrario el que maneja técnicas engorrosas para situaciones complejas.

Al cierre de este primer capítulo y teniendo el tema de prácticas-praxis como elementos integrales y complementarios el autor nos dice desde una visión crítica y constructora que curriculum se puede agregar al concepto de curriculum como: un intermedio mediador entre la sociedad exterior a las escuelas y las prácticas sociales concretas que se ejercitan en ellas, igualmente es un instrumento de comunicación entre la teoría y la práctica, juego en el que tienen que desempeñar un papel activo los

profesores y los alumnos, siendo primordial el profesionalismo de los docentes indagadores a sus prácticas convirtiéndose en una cultura real para profesores y estudiantes.

Referente a la calidad de la educación el autor nos dice que el cambio y la mejora de la calidad de la enseñanza no solo será poner los conocimientos actualizados en el currículo, acomodándose al desarrollo de la sociedad, la cultura, o el responder a la igualdad de oportunidades, sino tener los instrumentos y regulaciones de las acciones de manera adecuada, y transformar las prácticas docentes de manera pertinente.

CAPITULO II: LA SELECCIÓN CULTURAL DEL CURRÍCULUM

Características del aprendizaje pedagógico motivado por el curriculum. La complejidad del aprendizaje escolar.

El curriculum debe reflejar un proyecto educativo globalizador, agrupando las facetas de la cultura, desarrollo social y personal de las necesidades vitales de los individuos, para desenvolverse en la sociedad. Esto llamado contenidos debe ser más que una selección de conocimientos. Estos contenidos varían según los niveles de escolaridad el autor hace un gran despliegue en los contenidos fundamentales en la educación básica obligatoria. Pero también, dentro de la complejidad del currículo es necesario ya que la cultura externa a la escuela comprende facetas muy diversas que son:

1. Sistemas de conocimiento: Concerniente a la comprensión de la realidad exterior y el propio ser humano. Enfatizando en la tecnología y la incidencia que tienen en el medio y en el propio individuo cambiando la cotidianidad de estos mismos.
2. Lenguajes y sistemas de comunicación: Corresponden a todos los símbolos Verbales y no verbales para transmitir algún tipo de mensaje.
3. Expresión estética: reflejan expresiones diferentes impregnadas en la realidad cotidiana.
4. Sistema económico: Enfatiza en la distribución de los bienes, cosas y servicios para cubrir las necesidades individuales y grupales.
5. Estructura social: A través de esta se ordena la vida de los individuos y de los grupos (estratificación, clases sociales...)
6. Sistemas de Gobierno: se organiza el colectivo social, regulando los asuntos públicos.
7. Sistemas de valores organizados: sentido de la vida, valores, creencias.
8. Historia: se ven reflejados todos todas las evoluciones de la cultura.
9. Sistema para la supervivencia: y para la trasmisión de todo lo anterior.

Estos son diferentes análisis del medio cultural "externo" a la escuela que a su vez se van agrupando en diferentes áreas específicas del conocimiento con sentido propio. Estos sistemas sirven de base para la selección de contenidos no necesariamente para asignaturas.

Gimeno cita las nueve áreas que sugiere Skilbeck para constituir el núcleo básico del curriculum que puede tener valor propio como área o pueden ser unificadas estas son: 1. Artes y oficios 2. Estudios sobre el medio ambiente 3. Destrezas y razonamiento matemático 4. Estudios sociales, cívicos y culturales 5. Educación para la sociedad 6. Conocimiento científico y tecnológico 7. Comunicación 8. Razonamiento moral 9. Mundo del trabajo.

Si bien se establece un currículo común y/o dominante para una misma escuela se suele pedir lo mismo para todos pero, que muchos no pueden dar. Presentándose desigualdad

De oportunidades de conexión entre la experiencia escolar y la extraescolar en los alumnos. Por eso el currículo común no es suficiente si no se consideran la desigualdad de oportunidades ante el mismo y las adaptaciones metodológicas que deberán producirse para favorecer la igualdad. Es decir la selección de los componentes que se haga en el currículo repercute en oportunidades diferentes en los grupos sociales. Por ello tiene que ser una selección de aspectos que abarquen diversas facetas de la cultura.

Si la desigualdad de debe en el origen social y cultural de los sujetos el currículo deberá convertirse en un elemento de compensación ya que no podrá serlo de igualdad.

Siempre se presentara la desigualdad de oportunidades en ante la cultura escolar, pero el sistema escolar deberá posibilitar el que cualquier opción sea reversible.

Ante la realidad social, el ajuste al mercado de trabajo actual y las diferencias existentes entre los alumnos y entre grupos sociales lleva a que la segregación sea más diferenciada siendo identificable sistemas curriculares diferenciados. Pero, la propia evolución del mercado de trabajo, las tecnologías de rápida implementación, obliga a la necesidad de adaptación sucesiva y pronta de los trabajadores, por tal razón el autor propone replantear el sentido y los contenidos del aprendizaje, proporcionando una base cultural esencialmente igual para todos.

Sin embargo siguen presentándose culturas dominantes que van adquiriendo educación más

especializada. Si se sigue presentando en igualdad de contenidos básicos iguales para todos los alumnos de una misma edad seguirá sin desdoblarlos en sistemas paralelos: unos para el mundo del trabajo, y otros para seguir subiendo en los currículos más académicos.

En el entramado social no todos los elementos de la cultura tienen el mismo valor, como tampoco lo tienen en el mismo sistema educativo. Presentándose mayor presión social e institucional hacia el trabajo de los docentes. Además presentándose la sobrecarga de programas siendo el defecto de una ampliación del ámbito cultural de la escuela sin esos otros cambios y revisiones que deberían ir parejos. Es necesario que a medida que hay una ampliación del currículo conlleve a la necesidad de revisar el sentido de los saberes clásicos que siguen formando parte de la cultura.

FICHA DE REGISTRO DOCUMENTAL

Código: RESA2000	Fuente No. xxx	Elaboró: LMVC
Tipo de fuente: Libro 193 págs. 2000		
Título: Transformar la Educación en un Contrato de Calidad – Colección Gestión de Calidad – Monografías Escuela Española		
Autor: Rey Roberto y Santamaría Juana María		
Editorial y fecha de edición: CISSPRAXIS, S.A., Barcelona, 2000.		
Ubicación: Biblioteca Pontificia Universidad Javeriana Bogotá 371.27 C65		
Descripción: (aspectos generales de la fuente y de su contenido, señalando los apartados de interés para la investigación)		
<p>A través de este libro los autores buscan desentrañar el significado de la calidad y sentar las bases para aproximarse a posiciones con puntos de vista compartidos sobre el camino que permite avanzar hacia la calidad, desvinculado de cualquier ideología política.</p> <p>La calidad de la enseñanza es una preocupación que responde a razones como: el deseo de conseguir una educación mas completa y actualizada, la necesidad de gestionar mejor los recursos públicos, o el interes en los procesos educativos y el funcionamiento de la Institución escolar.</p> <p>El libro parte de hacer una introducción al concepto de calidad, para luego abordar la gestión de la calidad y el proceso que se sigue al interior de las organizaciones escolares: diseño, planificación, análisis, gestión, participación y evaluación.</p>		
Tabla de contenido:		
<p>18. Capítulo 1. Nuevo concepto de calidad: La gestión de calidad</p> <p>19. Capítulo 2. Deming aplicado a la educación: La importancia del sistema</p> <p>20. Capítulo 3. Indicadores de calidad: Las escuelas eficaces</p> <p>21. Capítulo 4. Diseñar la calidad: Del proyecto al contrato</p> <p>22. Capítulo 5. Planificar la calidad: la calidad como proceso</p> <p>23. Capítulo 6. Analizar la cultura: Las relaciones dentro del sistema</p> <p>24. Capítulo 7: Establecer el liderazgo: Gestionar la calidad</p> <p>25. Capítulo 8: Definir la participación: Establecer el contrato de calidad</p> <p>26. Capítulo 9. Evaluar la calidad: La evaluación de la práctica docente</p> <p>Referencias bibliográficas</p>		
Palabras claves: (atendiendo las categorías propuestas de investigación)		
Calidad, gestión de la calidad, indicadores de calidad, escuelas eficaces, contrato de calidad, cultura y tipos de cultura, evaluación de la práctica docente		
Resumen (xxx)		
Transformar la educación – Un contrato de calidad		
CAPÍTULO 1		
NUEVO CONCEPTO DE CALIDAD: Gestión de Calidad		
<p>La calidad es en si misma un valor y forma parte de la lógica productiva, como mejora continua supera el concepto de calidad como control. El sentido común indica que trabajo y calidad son la misma cosa, y que el trabajo mal hecho no debería considerarse trabajo.</p> <p>Un nuevo concepto de calidad como algo <i>integral o global</i> surge en Japón en los años 50 y se le debe a Edwards Deming, basado en 3 principios:</p>		
<p>a) Toda empresa debe tener como objetivo ser competitiva y durar en el tiempo, antes que buscar un beneficio rápido</p>		

- b) Para conseguir una visión de futuro es necesario tener claro cual es la misión de la empresa
- c) El planteamiento de misión y visión de la empresa debe tener siempre en cuenta a las personas que se interesan por los productos o servicios de la empresa (Atención al cliente)

Deming expone sus teorías en catorce (14) principios para la gestión de calidad: (Rey 2000, p16 a25)

1. Crear constancia en el propósito de mejorar el producto o servicio
2. Adoptar la nueva filosofía
3. Dejar de depender de la inspección en masa
4. Acabar con la práctica de hacer negocios sobre la base del precio
5. Mejorar constantemente y siempre el sistema de producción y servicio
6. Implantar la formación
7. Adoptar e implantar el liderazgo
8. Desechar el miedo
9. Derribar las barreras entre las áreas de staff
10. Eliminar los eslóganes, exhortaciones y metas
11. Eliminar los objetivos numéricos
12. Eliminar las barreras que privan a la gente de su derecho a estar orgullosos de su trabajo
13. Estimular la educación y la automejora de todo el mundo
14. Actuar para lograr la transformación

Frente al último principio planteado por Deming sobre lograr la transformación, es fundamental para generar un cambio profundo en las empresas contar con el compromiso de la empresa y los trabajadores y seguir la estrategia siguiente: (Rey 2000, p25, pf1)

- ▣ Diseñar: que significa proyectar el futuro y concretar procedimientos de mejora continua
- ▣ Explicar a todos los trabajadores la filosofía de la calidad
- ▣ Implicar a todos en el proyecto
- ▣ Comenzar a trabajar en aquellas actividades que mas puedan incidir en la mejora de la calidad
- ▣ Saber esperar, puesto que todo cambio requiere tiempo y las mejoras pueden tardar en producirse.

El cambio que se requiere para lograr una gestión de calidad no se refiere solo a los instrumentos de gestión de los directivos sino que implica aproximar a la empresa y a los trabajadores en un compromiso con la calidad basado en el principio que “los cambios los realizan personas y no organizaciones” (Moreno 1998, p19). La implicación o involucramiento de los trabajadores en consustancial a la misión que desempeñan, la cual coincide con la de la empresa.

La calidad en el mundo educativo aporta una terminología diferente y por ende una concepción de la escuela como empresa, en la cual se educan personas a quienes se les inculca la calidad como un valor, esas personas serán trabajadores o empresarios. Es así como surge el **contrato de calidad** del alumno como un compromiso con su propio aprendizaje. Los parámetros en los que se mueve un centro educativo no son únicamente el mercado sino también cumple una función social, y por ello quienes demandan el servicio educativo son los padres, quien lo financia es la sociedad, y quienes se benefician son los alumnos e indirectamente la sociedad. En un contrato de calidad se debe buscar el equilibrio entre los diferentes intereses, diferenciando entre cliente y clientelismo (satisfacer los intereses del cliente a cualquier precio sin tener en cuenta las exigencias y necesidades sociales).

CAPÍTULO 2

DEMING APLICADO A LA EDUCACIÓN: LA IMPORTANCIA DEL SISTEMA

Existen modelos de calidad que han sido trasplantados del mundo de la empresa al de la educación de modo forzoso con esquemas rígidos, en su mayoría estos modelos se fundamentan en la mejora continua, la autoevaluación y la atención al cliente, entre ellos el Modelo EFQM.

Los pasos que debe seguir un centro docente para convertirse en un sistema e incorporarse a una gestión de calidad son: primero, diseñar con claridad el servicio educativo que se desea prestar; segundo, establecer la organización adecuada en consonancia con el servicio que hemos diseñado; y, tercero, realizar una gestión de calidad. (Rey 2000, p32, pf1)

DEFINIR EL SERVICIO EDUCATIVO	ESTABLECER LA ORGANIZACIÓN	PLANTEAR CRITERIOS DE GESTIÓN
Definir quienes somos (misión) Planificar el futuro	Instituir el liderazgo basado en la confianza y el compromiso	Fomentar el gusto por el trabajo bien hecho en lugar de la

<p>(visión) Asumir colectivamente la nueva filosofía de la calidad como un compromiso Eliminar de los objetivos y metas cuantitativas imprecisas Incrementar el patrimonio cultural del centro y crear un clima de trabajo agradable</p>	<p>Buscar entre todos áreas de mejora continua Insertar la formación en la organización Establecer un sistema basado en la colaboración</p>	<p>inspección y el control Transformar a los proveedores en aliados Sustituir el miedo por la creatividad Evitar sistemas individuales de premios y todo tipo de discriminación</p>
---	---	--

CAPÍTULO 3

INDICADORES DE CALIDAD: ESCUELAS EFICACES

Los indicadores de calidad establecen factores de eficacia en educación

El indicador de calidad es un instrumento que proporciona información relevante y fácilmente comprensible acerca de algún aspecto de la realidad educativa (Triana Ferrer 1997, p50), que tienen una finalidad diagnóstica o descriptiva pensada para facilitar una estrategia de cambio (Muñoz Victoria 1997, p54). En consecuencia los indicadores son medibles y evaluables.

La tarea de establecer indicadores macro-educativos aceptados por los países fue asignada a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), quien entrega en 1996 60 indicadores clasificados en cuatro (4) grupos de indicadores:

- ▣ Indicadores de contexto, que sirven para explicar las condiciones en que se desarrolla la educación y ayudan a entender los restantes indicadores.
- ▣ Indicadores de recursos, o conjunto de medios económicos, materiales y humanos que intervienen y actúan sobre el sistema educativo.
- ▣ Indicadores del proceso, o conjunto de actuaciones que tienen lugar sobre los centro docentes
- ▣ Indicadores de resultado, que pretenden informar sobre los logros del sistema educativo .

En la década de los años 80 del siglo XX, promovido por Nathaniel Gage y otros educadores surge el movimiento de las escuelas eficaces para demostrar que la escuela desempeña un papel determinante en el aprendizaje (Rey 2000, p61prf1). Su método consiste en investigar tanto los factores o variables que hacen que las escuelas sean más eficaces que otras, como aquellos que intervienen negativamente en el aprendizaje (Rey 2000, p61prf2). El movimiento de las escuelas eficaces definen como fundamentales aspectos como: el liderazgo profesional o eficacia profesional dentro del aula; el clima de seguridad y orden en el centro; la creación de expectativas del alumno; la insistencia en los aprendizajes básicos; la utilización de la evaluación continua: los objetivos y metas claras del centro; el alto nivel de colaboración entre los profesionales... (Rey 2000, p61prf5)

Profesor eficaz es aquel que tiene claros los objetivos a niveles curriculares y la expectativa de que todos los alumnos son capaces de aprender (Rey 2000, p62).

Los indicadores que definen un profesor eficaz son: (Rey 2000, p62 y 63)

- ✓ Consigue que un alto porcentaje de alumnos alcance los objetivos básicos o habilidades instrumentales.
- ✓ Planifica su clase antes de comenzar a trabajar.
- ✓ Varía las actividades para mantener la motivación y reducir el cansancio o el aburrimiento.
- ✓ Maximiza el tiempo de aprendizaje al considerar que el tiempo de trabajo es el factor individual mas importante de los que contribuyen a los buenos resultados de los alumnos.
- ✓ Responsabiliza al alumno de su trabajo
- ✓ Acepta que la clase es un lugar de aprendizaje, pero mantiene un clima agradable, de orden y trabajo, que favorece los aprendizajes; en consecuencia domina y controla la clase, alaba o reprende al momento...
- ✓ Mantiene una intensa dedicación a lo académico mediante un aprendizaje activo, centrado en el trabajo del alumno: explica brevemente centrándose en las ideas principales, pone ejemplos adicionales cuando se precisan, y comprueba, con preguntas que los alumnos lo han entendido.
- ✓ Parte de los conocimientos previos del alumno, mediante la realización de pruebas o ejercicios.

- ✓ Se asegura de que el alumno entienda las instrucciones de trabajo.
- ✓ Procura que intervengan el mayor número de alumnos en las respuestas o en la puesta en común, manteniendo la atención de todos.
- ✓ Corrige rápido los deberes que realizan todos, porque son ejercicios de refuerzo de lo trabajado en clase.
- ✓ Considera la lengua como material fundamental porque incide sobre las restantes materias y procura trabajarla en todo momento.
- ✓ Concede un tiempo adicional a los alumnos que no terminan sus tareas.
- ✓ Dedicar una atención especial a los alumnos más lentos, que requieren de ritmos más sosegados, más revisión y prácticas independientes,
- ✓ Procura que todos sus alumnos tengan responsabilidades en clase.
- ✓ Reclama la colaboración de los padres en la educación de los hijos e incluso los invita a participar en el aula, para que observen como se enseña y se alienta a que controlen el rendimiento de sus hijos.
- ✓ Trabaja para todos los alumnos, en el convencimiento de que todos pueden dominar las habilidades básicas,
- ✓ Siempre hace preguntas relacionadas con lo que explica, preguntas que deben ser capaces de responder el 80% de la clase, al igual que las pruebas o test.
- ✓ Utiliza los resultados de los alumnos para valorar su propia eficacia docente.

CAPÍTULO 4

DISEÑAR LA CALIDAD: DEL PROYECTO AL CONTRATO

Los centros educativos se diferencian por sus ideologías, los fines que persiguen, los recursos o medios de que disponen, por el enfoque con que trabajan, por el tipo de alumnos y familias que atienden, por su profesorado.

Se entiende por diseño educativo la planificación integral que realiza el centro a partir de unos condicionantes previos (contexto, cursos, normas legales, etc) que favorecen o limitan sus posibilidades como centro (Rey 2000, p74, prf1)

Teniendo en cuenta que la calidad debe estar definida desde la concepción del servicio educativo, el diseño debe incorporar indicadores de calidad propios de las escuelas eficaces y debe gestionarse de acuerdo con los principios de gestión de calidad.

Entender el diseño educativo como un contrato de calidad significa que existe una misión, que la dirección del centro tiene una visión estratégica de largo plazo, que misión y visión orientan y coordinan todas las actuaciones del centro, y que el sistema se guía por el compromiso profesional con la calidad y la mejora continua.

Un diseño educativo requiere: reflexión profesional sobre los docentes, reflexión con la comunidad escolar, y análisis o evaluación periódica. Como requisitos previos a la elaboración del contrato están: autonomía del centro, estabilidad del profesorado, consenso, involucramiento de la comunidad escolar, utilidad del diseño educativo y liderazgo del equipo directivo.

La estructura del diseño educativo debe responder una serie de preguntas:

- ✓ Que pretende el centro? Definición de principios, misión y visión
- ✓ Que hay que hacer para conseguirlo? Organización, gestión y procesos
- ✓ A quién o quiénes compromete y como? Contrato o compromiso de calidad
- ✓ Como saber si se ha conseguido? Evaluación cuantitativa (presupuestos, evolución de la matrícula, resultados escolares) y cualitativa (satisfacción alumnos, de las familias y de los profesionales; liderazgo y estilo de dirección; gestión de personal y de recursos, y eficacia de la planificación didáctica.

El contrato de calidad se diferencia del ideario por que el primero define la misión, la visión y enfatiza en el proceso; su carácter contractual se deriva de su legitimidad democrática; es revisable y da más importancia al proceso que al resultado. Por su parte el ideario define la misión como una declaración de principios, lo legitima el titular del centro, es definitivo y la importancia radica en el documento.

CAPÍTULO 5

PLANIFICAR LA CALIDAD: LA CALIDAD COMO PROCESO

La planificación en el centro parte de los condicionantes externos (contexto y entorno) y de la propia realidad del centro.

De acuerdo con los estudios realizados por las escuelas eficaces, tanto los resultados escolares como las posibilidades educativas de un centro están condicionados por la forma de trabajar de los profesores,

aunque también –y en mayor medida- por las características del entorno socio-cultural y económico. (Rey 2000, p90, prf2).

El contexto puede analizarse como:

- ✓ Condicionante: Hace referencia al contexto sociocultural que influye sobre el trabajo que realiza en el centro y condiciona sus resultados
- ✓ Recurso: El entorno natural, cultural, social, histórico, etc. También puede ser objeto de estudio y convertirse en un recurso metodológico.

Los aspectos a estudiar del contexto son el análisis sociocultural y económico de la zona y el análisis de las familias que acceden al centro. El contexto puede explicar muchas cosas que ocurren dentro de un centro, e incluso los resultados que obtiene, pero no es suficiente para acometer un diseño educativo o un plan de mejora continua, porque no tiene en cuenta la dinámica interna de las personas que trabajan en el mismo y que condicionan cualquier proyecto que se pretenda. Por ello para realizar un diseño educativo es necesario levantar un diagnóstico que incluya: recursos del centro (humanos, materiales, económicos y sociales), funcionamiento, resultados obtenidos.

Las características del centro refuerzan su misión y los principios que lo identifican, y se evidencian en su ideología, metodología, organización, objetivos, prioridades y vinculación con el medio.

CAPÍTULO 6

ANALIZAR LA CULTURA: LAS RELACIONES DENTRO DEL SISTEMA

La cultura del centro se define como “un conjunto de valores y relaciones que se establecen entre los profesores y que determinan su forma de trabajar, de construir grupos formales e informales, de manifestarse en torno al cambio, etc.”(Rey 2000, p109,prf1)

“La cultura es el conjunto de valores, creencias y principios que guían la actividad de una organización y la diferencian de otras. Representa un sistema de actuación que tiene un claro y definido significado para sus miembros” (Municio, 1993,p352)

Una organización no se define solo por los objetivos que persigue, ni siquiera por el tipo de estructura organizativa que plantea, Las personas que la forman, su manera de relacionarse, de implicarse, de entender el trabajo que realizan, de trabajar en grupo, de convivir, son básicas para entender el funcionamiento interno del centro (Rey 2000, p112,prf1). Cuando un nuevo profesional se incorpora a un centro, hay un tiempo de adaptación al mismo, mas o menos largo, que no depende tanto del desconocimiento que tenga de su tarea concreta, sino de la falta de datos para entender y adaptarse a las “reglas de juego” imperantes en el grupo (Rey 2000, p112,prf2).

Hablar de cultura de centro es hablar de cultura de la comunidad escolar, porque la cultura de la escuela es una realidad que construyen los que participan en ella (Marchesi y Martin, 1998, p185)

Cultura de centro y cultura de los profesores no son sinónimos. La cultura del centro se refiere a la que se establece entre los profesionales. Cualquier cambio pasa necesariamente por un planteamiento organizativo desde la dirección y una predisposición favorable por parte de los profesores. (Rey 2000, p112,prf6).

La cultura de los profesores tiene dos dimensiones: contenido y forma. El contenido de las culturas de los profesores consiste en las actitudes, valores, creencias, hábitos, supuestos y formas de hacer las cosas fundamentales y compartidas en el seno de determinado grupo de maestros o por la comunidad docente en general.

Al analizar la cultura de un centro es preciso tener en cuenta todas las subculturas y éstas no se pueden obviar a la hora de plantear cambios culturales. (Rey 2000, p113,prf3)

Estilos de cultura según la eficacia de los resultados y el dinamismo de los procesos (Hopkins, Ainscow y West 1994): Cultura errante, Cultura en marcha, Cultura paralizada, y Cultura paseante

Hargreaves (1992) analiza la cultura del centro desde la perspectiva de los profesores, estableciendo 4 formas: Individualista, Balcanizada, Colegialidad artificial, Colaboración y Mosaico movil

Municio (1993) desde los valores institucionales y el grado de intervención de los miembros, propone cuatro tipos de cultura: política, integradora, satisfaciente y optimizante.

Estilos de cultura de un centro en función de la misión del centro y como concibe cada profesor su misión: (Rey 2000, p115 a 125)

Alta misión del centro y baja misión profesional. Misión compartida no asumida – personal no comprometido	Alta misión del centro y alta misión profesional Misión compartida y asumida
Alta misión del centro y baja misión	Alta misión del centro y alta misión profesional

profesional. Misión compartida no asumida	Misión no compartida ni asumida
Baja misión del centro y baja misión profesional Misión sin visión	Baja misión del centro y alta misión profesional Misión profesional distinta a la institucional
Baja misión del centro y baja misión profesional Misión sin visión	Baja misión del centro y alto compromiso profesional individual

Los tipos de cultura descritos requieren diferentes actuaciones si se quieren reconducir.

Conocer el tipo o tipos de cultura de un centro es fundamental, por dos razones señaladas por Marchesi y Martín (1998, p139):

✓ Solo a partir del conocimiento del tipo o tipos de cultura existentes en un centro pueden llevarse a cabo transformaciones.

✓ El cambio debe dirigirse a las modificaciones de la cultura de los centros si se pretende que sea duradero, de otra forma no afectará a la estructura profunda de la realidad escolar.

Las transformaciones solo van a ser posibles teniendo en cuenta la cultura y partiendo de ella, de otra forma, serán imposiciones que se alejan, por lo tanto, del compromiso y la responsabilidad compartidos que demanda la cultura de la calidad. (Rey 2000, p122,prf4)

Para cambiar una determinada cultura es imprescindible plantear cambios organizativos, y sobre todo, es necesario que el director, el líder, conozca esta cultura e impulse el cambio, sabiendo que: (Rey 2000, p126)

✓ La existencia de una misión clara es fundamental para lograr la cohesión entre los profesionales y posibilita el camino para establecer una cultura de calidad.

✓ Los aspectos formales, organizativos, nunca pueden ser entendidos prescindiendo del factor humano, del sistema de relaciones que se plantea en un grupo.

✓ Esta red informal va a depender del tipo de organización en la que se desarrolle.

✓ Deben tenerse en cuenta no solo la cultura dominante, sino también las distintas subculturas.

✓ El cambio de cada centro debe partir de su cultura propia y orientarse hacia su transformación.

CAPÍTULO 7

ESTABLECER EL LIDERAZGO: GESTIONAR LA CALIDAD

Tipos de liderazgo:

✓ Respecto a la misión, liderazgo pedagógico o educativo

✓ Respecto a las personas y situaciones, liderazgo situacional

✓ Respeto a la cultura del sistema, liderazgo transformador

✓ Respecto a la visión de futuro, liderazgo innovador

✓ Respecto a la habilidades para gestionar, liderazgo técnico

La cultura de un centro puede ser variada, y ante ella el director tiene dos opciones: o se adapta o la transforma. El líder transformador que intente impulsar nuevos valores o dar un dinamismo a la cultura del centro orientándola hacia la mejora continua, en definitiva, el líder que intente introducir la cultura de la calidad en la organización, deberá desenvolverse en una aparente contradicción. Por un lado, tendrá que partir de la propia cultura del centro y por otro lado, deberá introducir en dicha cultura valores de la gestión de calidad. (Rey 2000, p132 y 133)

Los autores presentan un instrumento para identificar el tipo de liderazgo del centro, que contiene 46 aspectos (pag 141 y 142)

CAPÍTULO 8

DEFINIR LA PARTICIPACIÓN: GESTABLECER EL CONTRATO DE CALIDAD

Se analiza la participación desde el punto de vista de la colaboración, con la cual se genera compromiso.

Desde el punto de vista político la participación es un instrumento de control den centro. Desde lo técnico es un instrumento de análisis, información y toma de decisiones y desde lo profesional asume la participación como mejora de la calidad educativa.

La elaboración de un diseño educativo requiere de la colaboración de la comunidad escolar, y en especial de los profesores.

Los autores incluyen un cuadro de indicadores de calidad respecto al clima de trabajo en el aula, que evidencian 17 aspectos del efecto de la cultura de la calidad en las prácticas docentes (pag. 156).

CAPÍTULO 9

EVALUAR LA CALIDAD: LA EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE

Los autores citan problemas que se presentan a la evaluación: problemas ideológicos, éticos, técnicos y profesionales

Se concibe la evaluación como una actuación planificada vinculada al contrato de calidad o, a la inversa, el contrato de calidad debe prever la evaluación en el funcionamiento del sistema, formando parte de la mejora continua del centro. Por ello la evaluación parte del diseño del centro y de sus indicadores de calidad; precisa que el evaluador este al servicio del centro; y forma parte de las necesidades de los profesionales del centro y de su compromiso con la calidad..

Se prefiere la evaluación por procesos, que se caracteriza por ser cualitativa, multidireccional e integradora. La evaluación tiene como objetivo indagar sobre la realidad del centro y los procesos, para verificar la consecución de objetivos de largo y corto plazo, haciéndose parte de la gestión de calidad y de la mejora continua.

Como instrumentos de evaluación los autores proponen: observación directa, cuestionarios para evaluar objetivos concretos, escalas, entrevistas, técnicas de grupo. L procedimiento de evaluación sugerido contempla: decisión, planificación de la evaluación, participación, realización, presentación de resultados y plan de mejora.

Los autores presentan un cuadro de indicadores de una buena práctica docente que incluye 28 aspectos. (pag. 180)

BIBLIOGRAFIA CITADA

MARCHESI, A. y MARTIN, E. (1998). Calidad de la enseñanza en tiempos de cambio. Madrid. Alianza.

MORENO Romero, A (1998). La gestión del cambio como estrategia de mejora. En: Organización y Gestión Educativa, No. 3. Madrid, Escuela Española. Pags 18-20.

MUNICIO, P. (1992). La estructura y estrategia de los centros: sus aspectos culturales. En: Cultura escolar y desarrollo organizativo. Sevilla. Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación, págs. 56-78.

MUÑOZ Victoria, F (1997). Los indicadores educativos, modelos y ejemplos. En: Cuadernos de Pedagogía, No. 256, Barcelona Praxis, pags. 54-61.

TIANA Ferrer, A (1993). Evaluación de Centros y Evaluación del Sistema Educativo. En: Bordón, No. 3, Vol. 45. Madrid. Sociedad Española de Pedagogía, pags. 283-294

Concepto	Ideas del autor
Cultura	<p>“() patrón por medio del cual todos los individuos que pertenecen a un grupo o sociedad son educados e incorporados a la actividad del mismo.” (Cantún 2001, p63, prf1)</p> <p>“() es móvil y dinámica” (Cantún 2001, p63, prf1)</p> <p>“Según Kahn (1975) () incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres, el lenguaje, la conducta, y cualquier otro hábito o capacidad adquirida por el hombre” Cantún 2001, p69, prf1)</p> <p>“() Salzman (1977) la define como la totalidad del comportamiento social aprendido que ha distinguido a la humanidad durante el curso de la historia.”(Cantún 2001, p69, prf2)</p> <p>“() cada sociedad tiene su cultura, su forma muy particular de hacer las cosas, sus valores propios y su historia” (Cantún 2001, p69, prf7)</p> <p>“() distintos niveles de la cultura según Hofstede (1991): nacional; regional, étnico, lingüístico o de afiliación; de género, generacional, de clase social” (Cantún 2001, p70, prf8)</p> <p>“() subcultura es el conjunto de percepciones, valores, creencias y costumbres significativamente diferentes a los de la cultura de referencia” (Cantún 2001, p71, prf1)</p> <p>“() Dentro de una cultura existen subculturas, las cuales consisten en grupos de individuos que interactúan dentro de aquella, pero que se diferencian de los demás grupos por los valores y conductas que comparten” (Cantún 2001, p80, prf3)</p> <p>Según Salsmann (1977) “() la única medida que puede existir para evaluar una cultura es el grado en que esta ayuda al grupo o al país, a responder a los retos que se le presentan.” (Cantún 2001, p71, prf3)</p> <p>“Según Geert Hofstede (1991) () dimensiones de análisis de las culturas:</p>

	<p>individualismo / colectivismo, distancia del poder, masculinidad / feminidad y evasión ante la incertidumbre.” (Cantún 2001, p 72 y 73)</p>
<p>Cultura organizacional</p>	<p>“() las organizaciones son ‘sistemas de personas que mediante una estructura de operación, y utilizando métodos de trabajo y servicio claramente definidos, se orientan al cumplimiento de una misión que involucra la creación de valor para sus grupos de interés e influencia (accionistas, clientes, empleados, sociedad, etc.)’.” (Cantún 2001, p80, prf4).</p> <p>“Según Abravanel (1992) () ‘es un sistema de símbolos compartidos y dotados de sentido que surgen de la historia y operación de la compañía, de su contexto socio-cultural y de sus factores contingentes (tecnología, tipo de industria, etc.)’.” (Cantún 2001, p80, prf5)</p> <p>“Para Edgar Shein (1992) () es ‘un patrón de supuestos básicos compartidos que la organización ha aprendido mientras resuelve sus problemas de adaptación externa e integración interna, que ha funcionado lo suficientemente bien para ser considerada válida, y por lo tanto, enseñada a los miembros nuevos como la forma correcta de percibir, pensar y sentir esos problemas’.” (Cantún 2001, p81, prf1)</p> <p>“() es una subcultura dentro de la cultura social a la que pertenecen los individuos de una organización” (Cantún 2001, p93, prf1)</p> <p>“() aspectos que determinan la cultura en una organización: autonomía individual, estructura, apoyo, identidad, forma de recompensar el desempeño, tolerancia al conflicto y del riesgo”. (Cantún 2001, p81, prf 2y3)</p> <p>“() factores que afectan la cultura de una organización según Charles Handy (1993) () la historia y la propiedad; el tamaño; la tecnología; metas y objetivos; el medio; y el personal” (Cantún 2001, p81 y 82)</p> <p>“() la cultura organizacional se puede modificar para convertirla en una cultura de calidad, para lo cual existen varias metodologías como las de Lewin y Schein.” (Cantún 2001, p93, prf 1 y 6)</p>
<p>Cultura de calidad</p>	<p>“() es el conjunto de valores y hábitos que posee una persona, que complementados con el uso de prácticas y herramientas de calidad en el actuar diario, le permite colaborar con su organización para afrontar los retos que se le presenten en el cumplimiento de su misión”. (Cantún 2001, p87, prf5)</p> <p>“() características culturales que tienen las personas con cultura de calidad: interés continuo por el desarrollo intelectual, saber colaborar con un grupo, espíritu de servicio a la comunidad, el respeto y el buen uso tanto del tiempo propio como ajeno, y un comportamiento acorde con el ‘decálogo del desarrollo’.” (Cantún 2001, p87, prf6)</p> <p>“() el decálogo del desarrollo representa un código de valores fundamentales para el desarrollo de una cultura de calidad: orden, limpieza, puntualidad, responsabilidad, deseo de superación, honradez, respecto al derecho de los demás, respeto a la ley y los reglamentos, gusto por el trabajo, afán por el ahorro y la inversión” (Cantún 2001, p 88 y 89)</p> <p>“() las 5 S (clasificación, organización, limpieza, bienestar físico y mental, disciplina) es una metodología utilizada comúnmente para reforzar la cultura de calidad personal, que tiene por objetivo desarrollar un ambiente de trabajo agradable y eficiente.” (Cantún 2001, p90 y 91)</p> <p>Factores de la cultura de calidad concentración del talento humano, recursos para ambientes de aprendizaje, gobernabilidad académica y administrativa (autonomía) – U rango mundial desde página 5</p> <p>Ver también Mckensey</p> <p>Características de la cultura de calidad:</p> <p>Hofstede (1991) analizando las culturas desde cuatro dimensiones: individualismo/colectivismo; distancia del poder; masculinidad/feminidad;</p>

	<p>evasión ante la incertidumbre y concluye que las organizaciones de calidad son aquellas con tendencia al individualismo, escaso distanciamiento del poder, combinación intermedia entre cultura masculina y femenina; y alto nivel de evasión ante la incertidumbre. (Cantún 2001, pags 72 y 73)</p> <p>flexibilidad U de rango mundial</p> <p>“() un ambiente de trabajo cambiante requiere de una cultura flexible y con sensibilidad, donde exista la libertad individual suficiente para reaccionar, pero también un control claro sobre sus acciones”. (Catún 2001, p82, prf4)</p> <p>trabajo en equipo , correa</p> <p>“() el trabajo en equipo requiere de un estilo administrativo con una alta disponibilidad para compartir la mayor información posible con todos los niveles de la organización, cierta flexibilidad en cuanto al cumplimiento de normas, permitir que aflore la creatividad, y un proceso de toma de decisiones estructurado y más racional que emocional” (Cantún p99, prf6)</p> <p>“() Los equipos de trabajo pueden tener diferentes enfoques (participativos o de alto compromiso, ciclos de calidad, equipos de trabajo semiautónomos, grupos de cooperación, etc.), pero todos ellos en común es la característica de utilizar el concepto de trabajo en equipo para ayudar a la organización a cumplir con su meta”(Cantun 2001, p102, prf2)</p> <p>“() Para Shaw (1976) un grupo consta de dos o más personas que interactúan durante un tiempo, de modo que cada persona pueda influir sobre las otras y ser influido por éstas” (Cantún 2001, p102, prf3)</p> <p>“() Para Katzenbach (1993) un equipo es ‘un grupo pequeño de personas con habilidades complementarias comprometidas con una causa y metas comunes, y para lo cual ellos aportan colaboración mutua’.” (Cantún 2001, p102, prf3)</p> <p>“() Johnson y Johnson (1987) ‘Un grupo consta de dos o más personas que interactúan y se influyen mutuamente, cada una con roles específicos y bajo normas comunes, y que se ven a sí mismos como una unidad que persigue metas comunes para satisfacer sus aspiraciones y necesidades individuales’.” (Cantún 2001,p102, prf3)</p> <p>“() involucramiento, participación y colaboración, piezas fundamentales para el trabajo en equipo” (Cantún 2001, p96 y 103)</p> <p>“() la capacitación es un pilar fundamental para el desarrollo de una cultura de trabajo en equipo” (Cantún 2001, p109, prf2prf1)</p> <p>actitud de servicio</p> <p>“() una persona con cultura de calidad tiene () una actitud de servicio tanto en su vida personal como en la profesional” (Cantún 2001, p134, prf1)</p> <p>“() una virtud esencial de toda persona u organización de calidad es la de reflejar una actitud de servicio para entender y atender los que el cliente quiere, necesita y espera de ellas.” (Cantún 2001, p136, prf1)</p> <p>“() servicio es una actividad o conjunto de actividades de naturaleza casi siempre intangible que se realiza mediante la interacción entre el cliente y el empleado y/o instalaciones físicas de servicio, con el objeto de satisfacer un deseo o necesidad” (Cantún 2001, p153, prf2)</p> <p>Autonomía UNESCO 1995 pág. 8 (VIII) y U de rango mundial liderazgo. U de rango mundial y Mckensey</p> <p>“() El desarrollo de una cultura de calidad es influida en gran medida por el grado en que el líder de la organización pueda obtener la cooperación de los subordinados” Cantún, 2001, p85, prf5)</p> <p>“() se refiere al comportamiento y actuación del equipo directivo y del resto de los responsables para guiar el centro educativo hacia la gestión de la calidad” (González 2000, p.185)</p> <p>sostenibilidad Mckensey</p>
--	--

	<p>cambio y aprendizaje Cantún, u rango mundial Dimensiones o enfoques de la cultura de calidad: Directiva Administrativa Académica De la comunidad</p>
<p>Cambio de cultura</p>	<p>“() los retos que enfrentan las empresas de este tiempo de la globalización son: aumento de competencia (), Nueva fuerza laboral (), Reducción del margen de utilidad (), Nuevos modelos de administración y dirección de negocios (), Cambio de enfoque empresarial ().” (Cantún 2001, p66y67)</p> <p>“Según Wall y Solum () el cambio cultural interno en una organización debe tener en cuenta ‘las leyes naturales de las organizaciones’: se obtiene lo que se habla, la cultura del trabajo en equipo es reflejo del líder, no es posible ir más rápido que un paso a la vez, las organizaciones facultades requieren confianza”. (Cantún 2001, p83, prf4)</p> <p>“() métodos de cambio de cultura: Método de Lewin que involucra descongelamiento, movimiento y re congelamiento; Método de Edgar Schein con mecanismos primarios y secundarios.” (Cantún 2001, p 84 y 85)</p> <p>“() fallas en los procesos de cambio hacia la calidad: sobrevaluación del enfoque racional, objetivos mal definidos, problemas mal definidos, importancia de los individuos” (Cantún 2001, p86, prf1 a 4)</p> <p>“() uno de los obstáculos para que las organizaciones aprendan es rechazar el cambio, culpando a un enemigo externo.” (Senge 1992, pXX, prfxxx)</p> <p>“() la respuesta a estos cambios es el desarrollo de una cultura de calidad en la que existan individuos con empuje e iniciativa, que estén dispuestos y sepan trabajar en equipo” (Cantún 2001, p68, prf4)</p>
<p>Gestión de calidad</p>	<p>“() gestión de la calidad educativa como un constructo que emerge en el contexto educativo más ajustado a los nuevos tiempos: supone una superación en el tiempo del concepto de evaluación”. (Gonzalez 2000, p50, prf3)</p> <p>“() La evaluación se convierte en la herramienta para gestionar la calidad de la educación con el objeto de tomar decisiones de manera razonable y fundamentada”. (González 2000, p50, prf3),</p> <p>“() implantar un sistema de calidad en una institución educativa tiene dos aspectos diferenciadores: un aspecto técnico de ‘saber hacer’ y otro humano ‘querer hacer’, este último cobra sentido desde la ética de la profesión docente” (González 2000, p.50, prf4)</p> <p>“() Estudio bibliométrico realizado por Cano García (1998) demuestra que los factores de mayor incidencia en la calidad educativa son el profesorado, el currículo, la evaluación y la organización escolar” (González 2000, p.58, prf7)</p> <p>“() El concepto de evaluación ha sido sustituido por el de gestión de la calidad educativa; como señala Mateo (2000, p.10) ‘la nueva cultura de la evaluación ya no se orienta tanto a la sanción, las clasificación y la selección como hacía aportar una información razonada y razonable dirigida a la orientación de la gestión de la mejora educativa” (González 2000, p60, prf6)</p> <p>“() Pensar, diseñar e implementar un sistema de gestión de la calidad educativa se fundamenta en cuatro pilares propuestos por López Rupérez (2000, p.45): concepción epistemológica, dimensión ética, dimensión orientada a los resultados y la dimensión metodológica.” (González 2000, p.61 a 64)</p>

Concepto	Ideas del autor
Cultura	<p>“() condición lógica de la enseñanza...” (Gimeno 2002, p 33,34 prf4)</p> <p>“() ...incorporación de la especificidad de la relación teoría-práctica en la enseñanza...” (Gimeno 2002, p 61 prf4)</p> <p>“() ...comprende facetas externas como: a. sistema de conocimiento, de comprensión y explicación. b. lenguajes y sistemas de comunicación c. formas de expresión estética d. estructura social. e. estructura económica f. sistema de gobierno. g. sistema de valores organizados. h. historia i. sistema para la propia supervivencia y para la trasmisión.” (Gimeno 2002, p 70, 71 prf2)</p> <p>“() Tiene diferentes facetas y esta es objeto de ponderaciones diferentes de la sociedad, es apreciada de forma peculiar por distintas clases y grupos sociales...” (Gimeno 2002, p 72 prf2)</p> <p>“() es muy diversificada y sus componentes reciben valoraciones distintas...” (Gimeno 2002, p 73 prf1)</p> <p>“() en el currículo es un vehículo relativizado ante la competencia exterior ...” (Gimeno 2002, p 87 prf3)</p>
Calidad	<p>“() La calidad de la educación y enseñanza tiene mucho que ver con el tipo de cultura en que se desarrolla, que obviamente cobra significado educativo a través de las prácticas y códigos que la traducen en procesos de aprendizaje para los alumnos (Gimeno 2002, p 9, prf2)</p> <p>“() La calidad de la enseñanza tiene mucho que ver con los contenidos y formas del mismo (referente al currículo)...la posibilidad de cambio de profundidad de los sistemas educativos...la importancia del mecanismo más sutiles de acción que configuran la práctica” (Gimeno 2002, p 9, prf3)</p> <p>“(C) El termino de calidad esta relacionado con los profesores y la cultura escolar...” (Gimeno 2002, p 10, prf1)</p> <p>“(C) Subsistema de innovación. En los sistemas complejos, dentro de las sociedades desarrolladas....cobra importancia su renovación cualitativa, se ponen de manifiesto intereses de acomodación constante de los currícula a las necesidades sociales....” (Gimeno 2002, p 28, prf3)</p> <p>“() formación y perfeccionamiento de los profesores, la consideración que ha de tener en la configuración de una determinada política educativa. ...” (Gimeno 2002, p 33,34 prf4)</p> <p>“() ...cambio en las condiciones de la práctica, en el perfeccionamiento de los profesores, en la renovación de la institución escolar en general, en los proyectos de innovación de los centros escolares ” (Gimeno 2002, p 37 prf1)</p> <p>“()...dinámica de innovación diferente...” (Gimeno 2002, p 42 prf1)</p> <p>“()...relevancia de los procesos que se desarrollan en la experiencia escolar. ...” (Gimeno 2002, p 51 prf1)</p> <p>“() ...poner al día los conocimientos que comprende el currículo para acomodarse mejor a la evolución de la sociedad, de la cultura o para responder a la igualdad de oportunidades incluso, sino que en tanto que instrumento para incidir en la regulación de la acción, transformar la práctica de los profesores, liberar los márgenes de la actuación profesional etc.” (Gimeno 2002, p 64 prf1)</p> <p>“() de la enseñanza debe partir de las nuevas realidades culturales, la existencia de medios potentes en el exterior ante los que ciudadanos tienen desigualdad de oportunidades de acceder y la necesidad de cambiar los métodos de adquirir cultura.” (Gimeno 2002, p 88 prf2)</p>
Práctica de Aula	<p>“() momento histórico tiene mucho que ver con los usos, tradiciones, técnicas y perspectivas dominantes en torno a la realidad del currículum en un sistema educativo determinado”. (Gimeno 2002, p 9, prf4)</p> <p>“(P) ..a la que se refiere el currículo es una realidad previa muy bien asentada a través de comportamientos didácticos, políticos,</p>

	<p>administrativos, económicos etc...detrás de los que se encubren muchos supuestos, teorías, parciales, esquemas de racionalidad, creencias valores...etc” (Gimeno 2002, p 13, prf2).</p> <p>“(P) ..Es el currículo observable...queda interpretado por esos materiales de los que se sirve el profesor y los alumnos. Prácticas económicas, de producción y de distribución de los medios crean dinámicas con una fuerte incidencia en la práctica pedagógica (Gimeno 2002, p 27, prf2).</p> <p>“(P) ..Lenguaje y conocimiento especializado que actúa de código modelador” (Gimeno 2002, p 28, prf2).</p> <p>“(P) Es la práctica por antonomasia, configurada por profesores y alumnos básicamente y circunscrita a las instituciones escolares...” (Gimeno 2002, p 29, prf1).</p> <p>“(P) Comúnmente llamada enseñanza como proceso en el que se comunican y se hacen realidad las propuestas curriculares, condicionadas por el marco institucional organizativo inmediato...” (Gimeno 2002, p 29, prf1).</p> <p>“() interacción e intercambios entre profesores y alumnos, expresándose en prácticas de enseñanza-aprendizaje bajo enfoques metodológicos muy diversos, a través de tareas académicas determinadas, configurando de una forma concreta el puesto de trabajo del profesor y de aprendiz de los alumnos (Gimeno 2002, p 29 prf1)</p> <p>“(C) ..Forma de desarrollar un aspecto concreto del curriculum en la que se expresa una ubicación de un objetivo curricular en una etapa educativa..” (Gimeno 2002, p 31, prf1).</p> <p>“(C) ..Forma de desarrollar un aspecto concreto del curriculum en la que se expresa una ubicación de un objetivo curricular en una etapa educativa.. (Gimeno 2002, p 31, prf1)</p> <p>“(C) ..Característica de estar multicontextualizada. Se traduce en actividades y adquiere significados concretos a través de ellas. Esos contextos son productos de tradiciones, valores y creencias muy asentadas que muestran su presencia y obstinación al cambio cuando una propuesta metodológica alternativa se pretende instalar en unas condiciones ya dadas (Gimeno 2002, p 32, prf2)</p> <p>“(C) ...es todo lo que hace referencia a la evaluación ...el clima de evaluación sirve para mantener un control sobre los alumnos (Gimeno 2002, p 32, prf2)</p> <p>“() es uno de los ejes vertebrales del pensamiento, de la investigación y de los programas de mejora para las instituciones escolares de la actualidad ...” (Gimeno 2002, p 34 prf5)</p> <p>“()...las relación pedagógica profesor-alumno...” (Gimeno 2002, p 36 prf2)</p> <p>“() ...cambio en las condiciones de la práctica, en el perfeccionamiento de los profesores, en la renovación de la institución escolar en general, en los proyectos de innovación de los centros escolares ” (Gimeno 2002, p 37 prf1)</p> <p>“() ...depende de factores curriculares pero, estos se cumplen o no de acuerdo con otros condicionamientos institucionales, responde a otro modelo de análisis que es el que nosotros queremos mantener. escolares ” (Gimeno 2002, p 42 prf1)</p> <p>“() interacción entre el reflexionar y el actuar, dentro de un proceso circular que comprende la planificación, la acción y la evaluación, todo ello integrado en una espiral de investigación-acción” (Gimeno 2002, p 57 y 58 prf4)</p> <p>“() se da en una situación de gran complejidad y fluidez, se descubre que sus protagonistas toman numerosas decisiones previas reflexión, si es que esta actividad ha de someterse a una cierta normatividad” (Gimeno 2002, p</p>
--	--

	<p>58 prf1) “() el como se lleva a cabo en la realidad, que ocurre cuando se esta desarrollando. Las condiciones y la dinámica de la clase, las demás influencias de cualquier agente personal, material, social etc....” (Gimeno 2002, p 61 prf1)</p>
<p>Currículo</p>	<p>“() Algo que adquiere forma y significado educativo, a medida que sufre una serie de procesos y transformación dentro de las actividades de prácticas que lo tienen más directamente por objeto. (Gimeno 2002, p 9, prf1) “() Grundy (1987) No es un concepto, sino una construcción cultural...más bien es un modo de organizar una serie de prácticas educativas” (Gimeno 2002, p 914 prf1) “() Rule (1973) ..grupos más destacados de significados: a. ..el currículo como experiencia que el alumno obtiene en la escuela, como conjunto de responsabilidades. b. Definición de contenidos de la educación como planes o propuestas, especificación de objetivos, reflejo de la herencia-cultura, como cambio de conducta ...” Gimeno 2002, p 914 prf3) “() Schubert (1973) Son significados acotados en el pensamiento especializado más extendido y en los tratados sobre esta materia...acepciones a veces parciales, incluso contradictorias entre sí, sucesivas y simultaneas desde un punto de vista histórico, sesgadas por un determinado planteamiento político, científico, filosófico y cultural. Algunas de estas imágenes son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conjunto de conocimiento o materias a superar por el alumno dentro de un ciclo, nivel educativo o modalidad de enseñanza. • Como programa de actividades planificadas, debidamente secuencializadas, ordenadas metodológicamente • Resultados pretendidos del aprendizaje • Plasmación del plan reproductor • Experiencia • Tareas y destrezas a ser denominadas, caso de la formación profesional y laboral • Programa de proporciona contenidos y valores para que los alumnos mejoren la sociedad en orden de reconstrucción social de la misma”. Gimeno 2002, p 914, 15 prf4) <p>“()... Concepto esencial para comprender la práctica educativa institucional y las funciones sociales de la escuela. Concreción de los fines culturales y sociales” (Gimeno 2002, p 15 prf2) “() Heubner (citado por McNeil, 1983).. es la forma de acceder al conocimiento ...forma particular de ponerse en contacto con al cultura. (Gimeno 2002, p 16 prf2) “() es una praxis antes que un objetivo estático. Práctica pedagógica desarrollada en instituciones escolares que comúnmente llamamos enseñanza. (Gimeno 2002, p 16 prf2) “() Whitty, (1985 pág.8) invención social que refleja elecciones sociales conscientes e inconscientes, concordantes con los valores y creencias de los grupos dominantes en la sociedad” (Gimeno 2002, p 21 prf1) “() Bernstein (1980 pág.47) Las formas a través de las cuales la sociedad selecciona, clasifica, distribuye, trasmite y evalúa, el conocimiento educativo considerado público, refleja la distribución del poder y los principios del control social” (Gimeno 2002, p 21 prf1) “() Bernstein (1980 pág.47) define lo que se considera el conocimiento válido, las formas pedagógicas, lo que se pondera como la transmisión válida del mismo, y la evaluación define lo que se toma como realización válida de dicho conocimiento” (Gimeno 2002, p 21 prf1)</p>

	<p>“() Grundy (1987,pág,115-116) como praxis significa que muchos tipos de acciones intervienen en su configuración, que el proceso tiene lugar dentro de las condiciones concretas, que se configura dentro de un mundo de interacciones culturales y sociales...” (Gimeno 2002, p 23 prf2)</p> <p>“() King (1986, pág. 37) ...Viene dado con los propios contextos en que se inserta a. Un contexto de aula. b. Otro contexto personal y social c. Contexto histórico-social d. Contexto político” (Gimeno 2002, p 25 prf1)</p> <p>“() Selección de cultura (Gimeno 2002, p 27 prf3)</p> <p>“(P) condensación o expresión de la función social y cultural de la institución escolar....cruce de prácticas diferentes y se convierte en configurador, a su vez, de todo lo que podemos denominar práctica pedagógica en las aulas y los centros (Gimeno 2002, p 30, prf2).</p> <p>“(P) centro de condensación e interrelación de otros muchos conceptos y teorías pedagógicas ...la organización del sistema escolar por niveles y modalidades, su control, su formación, selección, y la adscripción del profesorado, la selectividad social a través del sistema, la igualdad de oportunidades, la evaluación escolar, la renovación pedagógica del mismo, los métodos pedagógicos, la profesionalidad de los profesores etc. (Gimeno 2002, p 32, prf5).</p> <p>“() 1.Expresión de la función socializadora de la escuela. 2. Instrumento que genera toda una gama de usos, de suerte que es elemento imprescindible para comprender lo que solemos llamar práctica pedagógica. 3. Relación con el contenido de la profesionalidad de los docentes. Lo que se entiende por un buen profesor, las funciones que se pide que desarrolle, depende de la variación de los contenidos, finalidades y mecanismos de desarrollo curricular. 4. El entrecruce de componentes y determinaciones muy diversas: pedagógicas, políticas, prácticas administrativas, productivas de diversos materiales,, de control sobre el sistema escolar, de innovación pedagógica, etc, 5. (Gimeno 2002, p 36,37 prf4).</p> <p>“() desde una perspectiva pedagógica y humanística, que atienda la peculiaridad y necesidades de los alumnos, se ve como un conjunto de cursos de experiencias planificadas que un estudiante tiene bajo la orientación de un centro escolar” (Gimeno 2002, p 49 prf2)</p> <p>“() conjunto de objetivos de aprendizaje seleccionados que deben dar lugar a la creación de experiencias apropiadas que tengan efectos acumulativos evaluables, de suerte que pueda ,mantenerse el sistema en una revisión constante para operar en él las oportunas reacomodaciones” (Gimeno 2002, p 49 prf2)</p> <p>“() Stenhouse (1984 pág. 27)por una parte es considerado como una intención, un plan, o una prescripción una idea acerca de lo que deseáramos que sucediese en las escuelas. Por otra parte, se le conceptúa como el estado de cosas existente en ellas, lo que de hecho sucede en las mismas” (Gimeno 2002, p 60 prf3)</p> <p>“() Stenhouse (1984 pág. 29) es una tentativa para comunicar los principios y rasgos esenciales de un propósito educativo, de forma tal que permanezca abierto a la discusión crítica y pueda ser trasladado efectivamente a la práctica” (Gimeno 2002, p 60 prf3)</p>
--	--

FICHA DE REGISTRO DOCUMENTAL

Código: (VISA 2003)	Fuente No.	Elaboró:	NSFR
Tipo de fuente: Libro .180 págs. 2003			
Título: ÀMBITOS Y CRITERIOS DE LA CALIDAD PEDAGÓGICA			

Autor: Villa Aurelio, Álvarez Manuel (coordi),y otros
Editorial y Fecha de edición: Ediciones Mensajero (2003). Bilbao Fundación Horrém Fundazioa
Ubicación: Universidad de Deusto (xxxxxx)
Criterios de búsqueda: Calidad Pedagógica.
<p>Descripción:</p> <p>A través de este libro, sus autores han entrado a definir los ámbitos más importantes respecto a la organización educativa para llegar a hacer en lo posible una tarea de calidad dentro de las instituciones. Partiendo de publicaciones como la de Coleman “escuelas eficaces” y la determinación si las “escuelas producen algún tipo de diferencia”.</p> <p>Además los autores nos muestran como la eficacia en las escuelas han sido diversas debido a sus tradiciones científicas, utilizando varios modelos relacionando las variables y de esta manera clarificando las distintas tradiciones de investigación en los estudios de la eficacia de las escuelas. Presentando una clasificación según los estudios de Scheerens y la eficiencia de la escuela:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La sociológica: Tomada directamente desde el informe Coleman: donde solo explicaba el 10% de la variación de los resultados de los alumnos. • La económica: Se determino por la selección de unas variables iniciales o de entrada en términos económicos y a detallar cuales serian sus efectos sobre los resultados de los alumnos. • La pedagógica: Aquí nos dejan ver cuales son los procesos responsables de los cambios que se reproducen en los resultados de los alumnos. Analizando que pasa en los llamados centros docentes. La relación con el clima educativo la cultura escolar, el liderazgo pedagógico y la relación entre profesores y alumnos. • La psicológica: Esta deja ver las variables que explicarían los cambios que se producen en el aprendizaje de los alumnos. <p>Los escritores también nos dejan ver como Marchesi y Martin (1998) los muestran tres modelos principales sobre la eficacia de los centros escolares y la relación con las variables seleccionadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El de entrada salida: nos dicen que es la más común y directamente relacionada con el resultado de los alumnos y que influye sobre las demás variables, pero no permite explicaciones causales. • El sistemático u organizacional: El objetivo principal es determinar el nivel que niveles del sistema educativo producen mayores diferencias. Haciendo énfasis en el modelo multiniveles aplicable en diferentes contextos que utilizan variables relacionadas e indicadores múltiples. • El aplicado: Referente a los programas de intervención, es decir, programas de mejora que derivan de los cambios previos. <p>Los último desarrollan nos muestran como mirar y pensar a las escuelas como “organizaciones que aprenden” y viéndose como un modelo integral que trabaja en pro del desarrollo humano. Donde todos los que intervienen en ella tengan “Calidad Total”</p> <p>Nos dicen que Calidad esta ligado a las referencias que tome cada sociedad y su relación es directa con los objetivos educaciones. Por lo tanto su perspectiva es multidimensional con: eficiencia, eficacia o excelencia.</p> <p>Sin embargo haciendo referencia a la visión global respecto a calidad esta directamente relacionado con la excelencia en todos los ámbitos: Procesos, productos y servicios que una organización sirve – proporciona. Calidad total se fundamente en las necesidades del cliente y sobre todo su satisfacción y este (el cliente) es el marco de referencia.</p> <p>Por esto es motivo de análisis todas las personas y actividades de la empresa u organización. La calidad es un valor cultural que implica servicio a los clientes y a los recursos humanos que los hacen posible.</p> <p>Pero, calidad ha sido un término y modelo empresarial que ha estado siendo aplicado a un mundo educativo, donde se encuentran entre otros mundos culturales muy dispares siendo necesario adecuar los modelos de calidad de la empresarial a la educacional. Es por esto necesario los surgimientos de modelos de calidad emergentes y particulares para los centros educativos debido a la misma demanda y</p>

necesidad que esto ha implicado, entre los modelos se encuentra el P.C.I. (Proyecto de Calidad Integrada).

Nos hacen referencia a que es” *gestión de calidad, donde nos dicen que es la implementación de procesos que giran alrededor de la calidad y la calidad total a un proceso de gestión integral de todas las actividades de una empresa dirigidas a satisfacer las expectativas del cliente.*”

Tabla de contenido:

Primera Parte: ÁMBITOS Y CRITERIOS DE LA CALIDAD PEDAGÓGICA

1. **Ámbito de los planteamientos institucionales.**
2. **Ámbito de las estructuras organizativas.**
3. **Ámbito del sistema relacional y convivencia.**
4. **Ámbito de la orientación y la tutoría.**
5. **Ámbito curricular.**
6. **Ámbito de la familia y el entorno.**
- A. **Cultura Organizacional.**
- B. **Resultados.**
- C. **Procesos.**

Desarrollado hasta el ámbito 4.

Palabras claves:

Calidad, eficacia, eficiencia

Resumen ()

1. **ÁMBITO DE LOS PLANTEAMIENTOS INSTITUCIONALES.**

A medida que pasa el tiempo las instituciones van realizando cambios para que su funcionamiento sea lo mejor posible, modificando el currículo y las estrategias de organización y gestión. Entre estos cambios se han presentado la descentralización de las instituciones otorgando mayor autonomía de igual manera que sea mayor su compromiso, elaboren más propuestas educativas e intencionalidades con las prácticas pedagógicas.

Esto se ve en los *Planteamientos Institucionales (cultura formal del centro)* reflejándose en sus documentos institucionales (Proyecto Educativo, Ideario, Proyecto Curricular y Proyecto de Dirección) los factores de eficacia y mejora de los centros.

Los investigadores nos mencionan tres grandes criterios con sus indicadores de cuales deben ser los ejes centrales en los que las instituciones deben poner el acento para mejorar su calidad.

CRITERIO

- 1.1. **El centro tiene definida la misión, la visión y los valores prioritarios que sirven de guía para su organización.**

En el marco de P.C.I. (Proyecto de Calidad Institucional) se entiende por:

- **VISIÓN**, la imagen futura que los miembros del centro tienen. Centrada en la definición de modelo de Benis y Nanus (1985).
- **MISIÓN**, la afirmación de la razón de ser de la institución.
- **VALORES**, los principios rectorales que son la referencia del camino para alcanzar la visión, articulada armónicamente con la misión del centro.

En algunas investigaciones realizadas en Gran Bretaña y Estados Unidos nos mencionan once factores que determinan el perfil básico de las escuelas eficaces. Entre estos están: la visión, misión y metas compartidas como unidad de propósito, consistencia de la práctica, colegiabilidad y colaboración, expectativas elevadas. Estos y otros se nos muestran en estos seis indicadores:

El centro tiene definida la visión de futuro del centro en un documento explícito

Se deben considerar las prácticas de liderazgo. Fundamental identificar y articular nuevas oportunidades para el centro educativo, desarrolla, articula e identificando inspira a otros.

El profesorado comparte la visión de futuro del centro.

No exponerse a que la visión sea solo un documento-declaración sino por el contrario que sea asumida y percibida por las personas de la institución es importante: a. Hacer referencia de la vida cotidiana de la institución b. Sea compartida por todos c. Ayude a interpretar los acontecimientos y procesos clave de la organización d. Se incorpore a la cultura del centro educativo.

El centro ha definido su misión en un documento explícito

Este indicador destaca la importancia de la Misión, ya que es la razón de la institución, es relevante su concreción en un documento explícito.

El profesorado comparte la misión del centro.

Es complementario con el indicador anterior. La Misión de un centro ha de ser llevado a la práctica cotidiana por todos los miembros de la comunidad educativa.

El centro tiene claramente definidos unos valores que considera importantes.

Es importante definir claramente los valores que se consideran primordiales.

El personal del centro comparte los valores y principios definidos en el Ideario y/o Proyecto Educativo.

Al ser concluyentes en mostrar con claridad en un sistema de valores compartidos es compartido en un camino de cambio hacia la calidad.

El centro definidos sus documentos institucionales.

No solo ha sido importante los factores asociados al buen funcionamiento de las *escuelas eficaces*, sino más bien los *principios en los que se sustentan* en los que se identifican cuatro: la educabilidad de los aprendices, una orientación hacia los resultados, la necesidades de asumir responsabilidades con los estudiantes y la atención a la consistencia en la comunidad escolar. En el nivel escolar se destacan factores relevantes *metas significativas y comprendidas por todos*.

El centro tiene un proyecto educativo, que le proporciona entidad y Carácter propio.

El Proyecto Educativo siendo el documento por excelencia es el que hace la diferencia con otros centros y sienta las bases para un funcionamiento autónomo. A través de este se expresa la identidad y especificidad de los centros.

El profesorado se siente identificado con el Proyecto Educativo.

Exige asumir, especialmente por parte del profesorado, el compromiso responsable de declarar clara y abiertamente ante cualquier audiencia, que es lo que pretende y como se trabaja en el centro, tiene derecho a conocerlo y a valorar libre y conscientemente si es o no afín al mismo. Austin y Reynolds (1990) que hacen la referencia respecto a la necesidad de una planificación *colaboradora, relaciones colegiales, sentido de comunidad, metas claras, y expectativas comúnmente compartidas*, orden y disciplina

Los diseños curriculares abordan los valores compartidos explícitos en Proyecto Educativo

Nos dice que el modelo de escuela centralista en las que los llamados técnicos (profesores) transmiten a todos los alumnos por igual un currículum cerrado. Esto lleva a reconocer a cada institución con estilo propio dando participación a la elaboración de un currículum más participativo para un beneficio de la labor educativa.

El proyecto Curricular responde a las necesidades de la educación de los Necesidades de la educación de los alumnos

El alumno es el centro de interés y justificación de vida del centro. El centro cuando no aporta nada propio a los mínimos curriculares que no tiene metas propias, estará para la satisfacción burocrático; pero si por en contrario la institución es autónoma y participativa, atiende y responde a las demandas de los estudiantes por medio de un currículo real y por supuesto adecuado al contexto.

Una vez el centro tenga definido la misión, visión y valores prioritarios que sirven de guía para su organización aquí lo importante es que las directivas tomen la *iniciativa para identificar y articular metas y prioridades*, convirtiéndose la institución y su personal responsable de los logros de los estudiantes. Siendo el rol de liderazgo del director y equipo directivo, el tipo de gestión y un profesorado que actúa con estrategias unificadas y consensuadas.

La Dirección del Centro educativo trabaja por proyectos que justifique la gestión del centro educativo por parte del Equipo Directivo, basada en la teoría y la investigación. Que sirve de referencia para la planificación y organización desde la ejecutiva de la dirección.

Así mismo deberá hacer referencia a los principios y criterios recogidos en otros proyectos y reglamentos y la cultura del centro. Este documento no deberá ser solo un acto burocrático, protocolario o de asignación de funciones. Deberá definir indicadores de calidad y eficacia que serán evaluados por la comunidad educativa.

En esta primera parte los escritores afirman que en el ámbito de los Planteamientos Institucionales es vital para la calidad de un centro educativo sin esto no se podría alcanzar una calidad mínima.

Al referirse en este escrito la calidad y el comienzo de esta es definir, lo que queremos, quiénes somos y qué pretendemos como educadores pertenecientes a un determinado centro, que debe haber una visión común.

2. ÁMBITO DE LAS ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS.

Las *Estructuras Organizativas* se refieren a la vida dentro del centro educativo, sus funciones, y las personas que establecen algún tipo de liderazgo compartido con el equipo directivo. Hay tres factores transversales que las dotarán de eficacia: La evaluación de los resultados, la satisfacción del personal, y los recursos.

Pero también por algunos estudios se llegaron a identificar otros factores, como los más relacionados con la eficacia de la escuela: 1. El sistema de control de los alumnos 2. El ambiente proporcionado por estos 3. Su implicación y desarrollo académico 4. El comportamiento de los profesores. 5. La gestión del aula 6. La gestión de la estructura del centro.

Otros factores asociados al éxito escolar se presentaron están: a. El compromiso y expectativas de los profesores. (Cambio de una cultura individualista a una cultura de la colaboración) b. Conocimiento y convencimiento del profesor sobre lo que enseña c. empleo de los recursos instructivos por parte del profesor, asistencia y apoyo de los profesores d. Complementariedad entre la escuela y la comunidad donde queda localizada. e. Propiedades organizativas que facilitan o inhiben la eficacia escolar.

Cronológicamente los autores nos muestran los cambios presentados en los centros hasta llegar a la actualidad.

En los años sesenta el interés era en los materiales didácticos, la innovación del currículo basado en los profesores que tenían un papel secundario, aplicando materiales elaborados por universitarios y psicólogos (descontextualizado)

En los años setenta se evidenció el fracaso del movimiento de la reforma para incidir en la práctica, es decir, los enfoques eran dirigidos “desde arriba” esto marco el sentido para el proceso de cambio.

Hacia los años ochenta surgió el modelo por el reconocimiento del papel de los profesores, el trabajo en grupo y las iniciativas generadas “de abajo hacia arriba” Esta etapa fue llamada la gestión del cambio. Presentándose una fusión entre el conocimiento generado por la investigación y la práctica educativa. La metodología cualitativa, a través de la cual se buscaba la comprensión de los procesos de cambio de la escuela.

En los años noventa, el objetivo fundamental en la mejora de las escuelas se basó en el cambio de la cultura de la escuela, así como su estructura.

El plan de mejora que comenzó a surgir fue en vez de surgir directamente sobre en los aprendizajes de los alumnos, intenta crear condiciones para que se lleven los cambios necesarios en la *estructura organizativa y en la cultura de los centros escolares*, con el propósito que esto llevaría a progreso y cambios en los resultados educativos de los alumnos.

Orientando la mejora escolar hacia la acción y el desarrollo. Siendo una preocupación de carácter dinámico. Identificándose tres fases de desarrollo en el proceso de cambio (iniciación, implementación e institucionalización)

Coronel (1998) citado XXXX dice que la mejora escolar trasciende el cambio de las aulas e implica esfuerzo sistemático y sostenido, es decir, obedece a *un proceso planificado* que se desarrolla en un tiempo y que inciden una serie de condiciones que afectan el aprendizaje y son de tipo *curricular como organizativo*.

Wes y Hopkins (1996) identifican cuatro dimensiones en las escuelas eficaces y mejora escolar.

Dimensión 1: Experiencia de los alumnos	Dimensión 2: Resultados de los alumnos	Dimensión 3: Desarrollo de la escuela y del profesor	Dimensión 4: Implicaciones de la comunidad
Hay que incluir a la persona social, efectiva y no solo a la cognitiva. La escuela debe proporcionar altos niveles de autoestima, habilidades para establecer relaciones, autoconcepto y su papel en la sociedad.	Proponen ampliar cualitativamente este dominio tradicionalmente circunscriptos a medidas cuantificadoras. Con la idea de ampliar el rango de oportunidades	Se necesita asegurar que el docente tenga un alto nivel de dominio de las habilidades básicas de enseñanza, conocimiento de la materia y un repertorio de modelos y estrategias de enseñanza y patrones de colaboración.	La escuela deberá tener estrategias de trabajo donde vincule a toda la comunidad. Tener un posicionamiento frente al mercado de trabajo y considerarlo como una oportunidad de investigar las necesidades y preferencias de los estudiantes.

Los diferentes autores coinciden en los obstáculos que impiden o bloquean el aprendizaje de las organizaciones siendo mas de estructura del sistema que de los individuos Santos (2000) citado por Villa Aurelio, Álvarez Manuel dicen que: La rutinización de las prácticas profesionales, la descoordinación de los profesionales, la burocratización de los cambios, la supervisión centrada en lo administrativo y temerosa de los cambios, la dirección gerencialista, la centralización excesiva, la masificación de los alumnos, la desmotivación del profesorado, la acción sindical meramente reivindicativa y el cierre personal e institucional.

Entre los criterios esta: el profesorado se siente implicado en la vida del centro colaborando y demostrando satisfacción personal.

Wes y Hopkins hacen una serie de referencias a la condiciones para la mejora escolar, entre las que se destacan:

- ✓ Los centros no mejoraran a no ser que los profesores, individual y colectivamente se desarrollen.
- ✓ Que haya una clara visión de liderazgo
- ✓ La coordinación de actividades manteniendo implicadas a las personas, sobre todo en los cambios de políticas y la comunicación.
- ✓ Planificación de desarrollo, unir aspiraciones educativas con prioridades identificables, secuenciar prioridades en el tiempo y mantener la atención en las prácticas de aula

EL PROFESORADO SE SIENTE IMPLICADO

Entre los indicadores mas destacados tenemos el papel del profesorado en los centros educativos teniendo un alto grado de implicación en el desarrollo de los objetivos educativos fijados en los proyectos institucionales. Teniendo estos profesionales un alto nivel de implicación en la toma de decisiones del centro, y la intervención de estos se hace solo de manera vertical es decir, solo ejecutores de ordenes, se compromete la eficacia en las acciones de la mejora.

Es necesario que los docentes no solo tengan el compromiso si no que estén motivados para participar y

colaborar en los distintos proyectos de mejora.

Las necesidades de actualización y formación hacen parte de esta motivación necesaria, además que deben estar preparados a los desafíos.

El apoyo que brinde el Equipo Directivo que se le brinde al profesorado cuando este tiene problemas con los padres de familia, alumnos o administrativos. Dado que la sensibilidad que engloba el trabajo desempeñado, puede ser generador de posibles conflictos.

Podríamos mencionar dentro de la motivación el reconocimiento por parte del Equipo Directivo los esfuerzos realizados y valora sus éxitos.

LA DIRECCIÓN: ORGANIZA EL PROCESO CLAVE DE LA ENSEÑANZA CON CRITERIOS DE FLEXIBILIDAD, EFICACIA Y MOTIVACIÓN

Desde la organización directiva debe ser centro de gestión la vida del centro y por consiguiente es el alumno siendo el centro de interés y justificación de todas las actividades que se realicen. Pero, es necesario asignarles responsabilidades a los estudiantes. Principio de orientación hacia el alumno. (Alvarez & Santos, 2003).

Reid et al. (1988) menciona aspectos relacionados con la eficacia escolar. Algunos de estos son:

- ✓ La calidad del profesorado
- ✓ El rol de liderazgo del director y equipo Directivo
- ✓ La preocupación tanto por la enseñanza-aprendizaje como por la atención al alumno y la empatía de las relaciones
- ✓ La atención concebida por el currículum a los alumnos de diferente rendimiento
- ✓ La retroacción regular a los alumnos sobre sus actividades
- ✓ El uso apropiado del tiempo de enseñanza en la clase

Relacionado con esta eficacia escolar son consideradas como indicadores importantes la organización de grupos de alumnos de forma flexible para poder responder eficazmente a la diversidad de necesidades y capacidades. Tener en cuenta la especificidad de los estudiantes.

Para esta eficacia también es de retomar los horarios de los alumnos y del profesorado los cuales deben diseñarse con criterios pedagógicos y en lo posible con el equipo profesorado.

Sin embargo, una de las actividades más frecuentes en las instituciones y que es considerada que fisura la eficacia, es el aislamiento de los profesores. Cuando estos se reúnen por ciclos, departamentos o áreas dejando de presentarse el intercambio profesional.

Uno de los criterios principales están los recursos suficientes y operativos entre los que se encuentran: humanos, tecnológicos, funcionales y materiales.

Para mejorar la eficacia Alvarez (2000) sugiere un perfil de director profesional que sea capaz de ejercer el liderazgo donde implique a toda la comunidad educativa, creando un clima facilitador de los procesos que conozca y articule las tecnologías educativas de calidad y trabaje activamente para mejorar la capacidad profesional de los docentes e implicando a todo el personal clave para los procesos en este caso pedagógico.

Para un buen funcionamiento también se sugiere la disposición de material adecuado que facilite el éxito que se espera alcanzar. Materiales como los recursos tecnológicos, materiales y humanos estrechamente relacionados con las características y peculiaridades los estudiantes. Además que es necesario personal de apoyo especializado.

Junto a estos es igual de importante el cl

ima este hace referencia a la interacción entre los diferentes personas y llamado entorno físico, forman parte de los significados que reflejan la cultura (shein 1985)

Es de suma importancia la percepción que los integrantes de la comunidad tienen de las instalaciones del centro educativo esto tiene un efecto muy significativo en las construcción de la cultura Pag 52

Entre estos recursos educativos es importante que estén disponibles y que sean suficiente para promover eficazmente los procesos de enseñanza-aprendizaje, es importante que estos recursos tengan sentido. Si los educadores tienen estos apoyos se sentirán motivados en la creación, innovación esto influencia su "cultura profesional en el que el uso de nuevos recursos pasa a ser parte de los supuestos básicos que rigen sus prácticas"

Hacen parte de estos recursos la información y formación que recibe el profesorado constantemente, de esta manera se buscara el uso eficaz de nuevos recursos.

De esta manera se completa el llamado el "tercer eslabón de la cadena" existencia- disponibilidad-usuarios" donde los maestros son capaces del uso efectivo de los recursos.

Como paso final en este recorrido de los recursos los autores sugieren la evaluación del impacto del uso de los materiales siendo un pilar para la cultura de calidad.

3. AMBITO DEL SISTEMA RELACIONAL Y DE CONVIVENCIA

En este ámbito son considerados elementos que forman parte esencial de la calidad de vida de todas las personas que están implicadas en el proceso educativo. Haciendo gran referencia a la satisfacción profesional docente como a la calidad de vida de los alumnos. Considerándose elementos necesarios para el desempeño docente y de buenos niveles de rendimiento escolar.

El P.C.I. proyecto de Calidad Integrado propone trabajar cuatro criterios.

1. El clima del centro y del aula: en el cual debe haber un conjunto de responsabilidades y vivencias que sean gratificantes de toda la comunidad escolar.
2. Relaciones internas: el equipo profesional y los estudiantes.
3. La función socializadora de la institución: Facilitar la convivencia y la integración.
4. El clima del aula: el cual debe ser un espacio para la integración personal y social del alumnado.

Todos estos elementos mencionados en este apartado son considerados el reflejo esencial de la calidad pedagógica del centro.

En este sistema de relaciones y convivencia Sackney (1986) señala como características de las instituciones eficaces el *clima que conduce al aprendizaje* manteniéndose una moral y un autoconceptos alto, ya que se le esta dando al estudiante responsabilidades de forma activa. Dando al ambiente de aprendizaje llamativo.

La satisfacción del profesorado, la estabilidad del quipo docente, su coherencia y construcción establecerán en la institución logros estables. Así mismo la colaboración en el equipo del profesorado las acciones de estos favorecerán o no la eficacia de la institución.

Ahora bien la confianza y el respeto mutuo entre profesores y estudiantes y la ausencia de estos por parte de alguno de los dos actores dejaran sin sentido todos los demás esfuerzos de socialización de los estudiantes, perdiéndose la construcción y coherencia colectiva del aprendizaje.

Siguiendo en este ámbito convivencial que el profesor atienda los problemas de los alumnos y favorece una relación cercana y de confianza. Que permita percibirles como personas significativas a las que puedan dirigirse. Este es considerado un "*indicador de calidad interpersonal* que el profesorado de un centro alcanza."

Hace parte de este clima de aula esta el "*contexto imaginativo*" la promoción por el profesor de un desarrollo creativo de sus estudiantes, incentivándolos en sus ideas, provocando situaciones que contribuyan a su innovación y metodología, estos favoreciendo la imaginación y el pensamiento.

4. AMBITO DE LA ORIENTACION Y LA TUTORIA

Permanentemente las instituciones educativas tienen el reto a los cambios sociales y por consiguiente las exigencias sociales, políticas y económicas, convirtiéndose en objetivo educativo la generación de bienestar social y el desarrollo de las personas. Precisamente las instituciones educativas pueden contribuir a la realidad social y buscar que las brechas de las desigualdades no sean más amplias. Lo que si tiene que ser inequívoco es que la educación de calidad desde la perspectiva de la socialización debe integrar y no debe reducirse al logro de niveles de rendimiento académico sino que debe de ser integradora con el conjunto de aprendizajes relacionados con el desarrollo, personal, efectivo, social, estético y moral. Marchesi y Martín (1998)

Lang, Katz y Menezes (1998) ...el fin de la educación ...es hacer personas autónomas capaces de participar en la sociedad..... el cuidado y la atención individualizada de los alumnos contribuye a que los procesos educativos sean eficaz. Las instituciones educativas no “producen” personas solo con capacidades académicas sino de contribuir a que sean buenas personas. Stoll y Fink (1999), Purkey y Novak (1990) estos autores también afirman que calidad en las instituciones, la formación de ciudadanos, morales, éticos, emocionales, inteligentes, con sentimientos y que deben hacer parte integradora del currículo.

En este ámbito es considerada la necesidad de un plan de acción que atienda a las necesidades sentidas por los estudiantes y profesores es decir, que exista un examen de necesidades. Este plan de acción cita entre otros a. La necesidad de una buena comunicación b. La necesidad de una adaptación curricular y metodología c. Incluir al plan todas las dimensiones. d. La relevancia de tomar decisiones.

Las acciones, el proceder del profesor, sus expectativas, como se instala en el aula, como la organiza influyen mucho en las relaciones que se dan en el aula

FICHA DE REGISTRO DOCUMENTAL

Código: (GISA 2002)	Fuente No.	Elaboró:	NSFR
Tipo de fuente: Libro 403 págs. 2002			
Título: El Currículo: Una reflexión sobre la Práctica / Capítulo No. 1 Aproximación al concepto de Currículo			
Autor: Gimeno Sacristán			
Editorial y Fecha de edición: Ediciones Morata, S.L. (2002)			
Ubicación: Biblioteca Universidad Pedagógica Nacional Bogotá (xxxxxx)			
Criterios de búsqueda: Prácticas de Aula			
Descripción:			
<p>En este texto a través de dos (2) partes y diez (10) capítulos, el autor hace su énfasis en el currículo, el que es, para qué, el como adquiere su forma y significado educativo. Siendo el currículo una práctica real que esta determinado y toma significado por su contexto y principalmente por sus actividades prácticas y los caracteres o como lo llama el autor códigos, desarrollados a través de los procesos de aprendizaje con los alumnos que establecen en gran medida la calidad de la educación.</p> <p>Además nos muestra como la cultura tiene que ser rescatada por la pedagogía para dar forma a los currículos, de esta manera se nos evidencia cómo los momentos históricos, las perspectivas, técnicas y tradiciones conforman la realidad de un sistema educativo.</p> <p>Gimeno Sacristán nos hace énfasis de cómo la calidad de la enseñanza esta establecida por la misma forma y contenido de la misma. Así mismo por las posibilidades de cambio, los dispositivos que se establezcan que se puedan hacer profundamente y sobre todo en las prácticas.</p> <p>Conjuntamente el texto nos deja ver como el termino de calidad esta directamente ligado con los profesores, los cambios que se pueden realizar y no el seguir en una educación de carácter tradicional sin tener en cuenta los cambios culturales, sociales, políticos de la realidad. Indicándonos como sin cambiar los contenidos educativos, sus prácticas procedimientos y contextos de los curriculum no tendrán significado aunque el profesorado tenga una constante formación.</p> <p>El reto de este texto es dejar ver como es de carácter necesario realizar los cambios pertinentes</p>			

efectuando las adaptaciones adecuadas y relegando los planteamientos obsoletos, teniendo en realidad una educación de calidad, en una cultura de realidad y precisa. De esta manera es de suma importancia el desarrollo en su totalidad del texto debido a que el autor desarrolla términos como cultura, calidad, práctica entre otros, que son elementos claves para el trabajo de investigación que se está desarrollando.

Tabla de contenido:

Primera Parte: LA CULTURA, EL CURRICULUM Y LA PRACTICA ESCOLAR...

- **Capitulo Primero: Aproximación al concepto de Curriculum.**
- **Capitulo II: La selección cultural del curriculum.**
- **Capitulo III: Las condiciones institucionales del aprendizaje motivado por el curriculum.**

Segunda Parte: EL CURRICULUM A TRAVES DE SU PRAXIS.

- **Capitulo IV: El curriculum como concurrencia de prácticas.**
- **Capitulo V: La política curricular y el curriculum prescrito**
- **Capitulo VI: El currículo presentado a los profesores.**
- **Capitulo VII: El curriculum moldeado por los profesores.**
- **Capitulo VIII: El curriculum en la acción. La arquitectura de la práctica.**
- **Capitulo IX: Un esquema para el diseño de la práctica.**
- **Capitulo X: El curriculum evaluado.**

Palabras claves:

Curriculum, prácticas, praxis, cultura, calidad, cambios, innovación, códigos, igualdad
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Resumen

LA CULTURA, EL CURRICULUM Y LA PRACTICA ESCOLAR

Primera Parte

CAPITULO PRIMERO (1) : APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE CURRICULUM

En este primer capítulo se nos hace un primer acercamiento al concepto de Curriculum, realizando un recorrido histórico y citando a diferentes autores y las referencias que estos hacen del Currículum. Y una construcción progresiva y sistemática del concepto de currículo.

El término curriculum a tenido diferentes cambios y progresivamente se ha ido adecuando sistemáticamente, pero es la práctica la que ha condicionado el curriculum, ya que es una realidad previa a la creación inicial del currículo y debido a todos sus factores, políticos, económicos, culturales, administrativos, creencias valores etc...son los que han condicionado la teorización del curriculum. Tal vez este es el motivo para que el curriculum haya sido creado inicialmente como un discurso crítico y de supuestos en cuanto a las prácticas.

Ante un variado grupo de definiciones del concepto de Curriculum por autores como Grundy, Rule, Schubert se podrían resaltar cinco aspectos:

- El curriculum tiene una Función Social: es decir, es el punto de conexión entre la sociedad y la escuela.
- Como campo práctico: a. Porque analiza la realidad práctica, b. Espacio de intersección de practicas diversas y no se refiere solo los pedagógicos, c. Vertebrar la unión entre la practica y la teoría.
- Como expresión formal y material.
- También como acción discursiva académica e investigativa.

Siempre teniendo como eje el curriculum tiene como concreción fines sociales y culturales.

El currículo esta determinado por la instrumentación concreta que hace una escuela de un determinado sistema social, pues según el significado de este contenido social, así mismo será el contenido, misión que se le da al curriculum casi siempre por los condicionamientos histórico-sociales y lo peculiar de cada contexto.

Se es especificado que el curriculum entre una enseñanza obligatoria y la universidad se diferencia ya

que la segunda esta construida sobre contenidos, formas y esquemas porque es distinta la función social de cada nivel y de manera peculiar la realidad social y pedagógica.

Resaltando la afirmación de Heubner (citado por Gimeno pág. 16) El curriculum es la forma de acceder al conocimiento, por lo tanto no es estático. Por lo tanto el Curriculum es una praxis que debe ser de manera dinámica, una práctica- expresión permanente siendo la función socializadora y permanente de cada institución, pero es de tener en cuenta que reagrupa subsistemas o prácticas diversas. Es de resaltar la práctica pedagógica (llamada también enseñanza) que es la que nos atañe principalmente en esta investigación.

La práctica pedagógica es donde el currículo toma su valor, es aquí donde se torna un "diálogo" es decir donde convergen los agentes sociales, elementos técnicos, alumnos, profesores entre otros. Se materializa en una práctica y toma significado dentro de esta.

Es de destacar una de las funciones que tiene el currículo es como expresión del proyecto de cultura y socialización las realiza a través de sus contenidos, su forma, y de las prácticas, produciéndose esto en contenidos (culturales-intelectuales, y formativos), códigos pedagógicos y sobre todo sus acciones prácticas a través de las que se expresan y moldean sus contenidos y sus formas.

Las estructuras de los currículos están adecuadas a las finalidades de las instituciones y a la mejora de oportunidades de los alumnos y de los grupos sociales pero, las mejoras e innovaciones deberán ser realizadas dentro de una estructura social, un contexto histórico con un marco social definido y limitado. El curriculum sobre todo en la educación obligatoria pretende reflejar un esquema socializador, formativo y cultural de cada institución escolar.

Es prescindible y relevante para la calidad de la enseñanza, la conciencia del valor cultural de la escuela como institución facilitadora de la cultura.

El curriculum: Cruce de prácticas diversas

Es necesario analizar los contextos concretos que le van dando forma y contenido al llamado curriculum, dentro del mismo sistema educativo como lo es la práctica.

El curriculum como praxis quiere decir que muchas acciones intervienen en su configuración y cuando se habla de práctica no solo es la pedagógica de enseñanza, sino por el contrario como complejo proceso social intervienen como lo señala King quien nos dice que el curriculum viene dado por sus propios contextos como lo son:

- e) El contexto de aula: Encontramos elementos como: profesores, libros, alumnos, contenidos.
- f) Personal y social: condicionado por las experiencias que cada uno tienen para aportar a la institución (Destrezas, aptitudes, intereses)
- g) Histórico escolar: Experiencias educativas de las formas pasadas, creencias, reflejos institucionales generando incidencias en las que sucederán.
- h) Contexto político: Por las relaciones dentro de clase reflejan patrones de autoridad y poder, expresión de relaciones del mismo tipo en la misma sociedad exterior.

Estos contextos dan un valor real al curriculum cobrando este significado. Ya que el curriculum no solo es un fenómeno escolar sino también sino que también se expresan determinaciones personales, culturales y sociales.

En el sistema Educativo se distinguen ocho subsistemas o ámbitos en las que se expresan prácticas relacionadas con el curriculum generando significado pedagógico.

9. **El ámbito de la actividad político-administrativa:** La administración educativa es la que regula el curriculum. La realiza bajo distintos esquemas de intervención política, reducido el margen de autonomía. Este ámbito pone claro las determinaciones exteriores, legitimadas por poderes democráticamente establecidos.
10. **El subsistema de participación y control:** En el curriculum el control de su realización están a cargo de unas instancias con competencias definidas pero están varían de acuerdo al marco jurídico con la tradición administrativa y democrática de cada contexto. Sin embargo las funciones de concreción modificación, vigilancia, evaluación, resultados también están en otros órganos de gobierno como lo son los profesores, asociaciones, sindicatos, padres, alumnos. Teniendo y necesitando todo currículo un equilibrio de poderes, decisión y determinación de sus contenidos y formas.

11. **La ordenación del sistema educativo:** La determinación de ciclos, especialidades paralelas o en general toda estructura de niveles del sistema educativo transito, salidas y entradas conforman la ordenación del sistema educativo.
12. **El sistema de producción de medios:** Este se centra en la concreción de las prácticas es decir donde se puede observar en los materiales didácticos diversos de los que se sirve el profesor y los alumnos. Sin embargo estos medios no son agentes instrumentales neutros ya que tienen un papel determinante y que pretenden ejercer el control en las prácticas.
13. **Los ámbitos de creación culturales, científicos, etc.:** En la medida en que el curriculum es una selección de cultura, igualmente existe desigualdad entre diversos colectivos académicos y culturales, formándose grupos de especialistas que crean dependencias en los colectivos de docentes creando una influencias en intereses específicos.
14. **Subsistema técnico pedagógico: Formadores, especialistas e investigación en educación.** Debido a la gran variedad de formación y especialización de los docentes se necesita redireccionar esos conocimientos sugiriendo esquemas de ordenar las prácticas y modelos a entenderlas. De esta manera se convierte en significativo y genera capacidad de respuesta a las necesidades dominantes del sistema educativo.
15. **El subsistema de innovación:** Debido a las mismas necesidades de unas sociedades desarrolladas se ha visto el cambio social, creándose movimientos de renovación pedagógica dando paso a la innovación.
16. **El subsistema práctico pedagógico:** Es aquí donde se hacen realidad las propuestas curriculares, condicionadas por el marco institucional. Haciéndose mas referenciado la interacción e intercambios entre profesores y alumnos, quedando expresado en las prácticas de enseñanza-aprendizaje, bajo orientación metodológica diversa, dejando de forma concreta la función que realiza el profesor y de aprendiz del estudiante.

Estos subsistemas son determinaciones sociales, siendo entre ellas relacionadas y concluyentes entre las mismas. De esta manera se muestra como el curriculum es un conjunto de ordenamiento compuesto, conformándose el sistema curricular.

El currículo se concretiza en la práctica pedagógica y esta es la condensación o expresión de la función social y cultural de la institución escolar. En nuestros términos la práctica pedagógica refleja lo que quiere ser o como quiere permanecer cada institución, donde convergen no solo los contenidos educativos, por el contrario la integralidad de la institución y sobre todo del sujeto para que permanezca en la sociedad y le haga aportes constructivos a esta.

Una construcción interdisciplinaria como lo es el currículo a parte de ejercer la función socializadora en la escuela, es de suma importancia para su práctica la formación de los profesores y el tan cuestionado tema de la mejora de la calidad de la educación, por eso es necesaria la actualización profesional docente ya que esta condiciona el desarrollo del curriculum.

Hay que tener presente que en el curriculum se entremezclan componentes y determinantes muy diversos: políticos, pedagógicos, administrativos, innovaciones, control del sistema escolar.

Por lo anterior, el curriculum en cuanto a sus contenidos y forma de desarrollarlo es central en cuanto a la mejora de la calidad de la enseñanza, siendo la que condiciona el cambio de las prácticas, el perfeccionamiento de los profesores y la renovación, constante de las instituciones.

Claro esta el mismo currículo también puede general un desinterés como lo son:

- c) La reproducción de modelos y esquemas de curriculum que corresponden a otros contextos, supuestos y necesidades.
- d) La total intervención política y administrativas sobre el curriculum.

Pero es precisamente el subsistema de participación y control los que tienen que mediar para que este tipo de situaciones no ocurran. ¿Pero cuando el control es externo, y e subsistema de de política y administrativo simplemente tienen que ejercerlo? Parece ser que este tipo de intervenciones son inevitables ya que son fuertemente centralizadas y escasos por parte de los docentes que son quienes hacen las prácticas a las políticas establecidas y quienes identifican las dificultades o potencialidades

exigidas a establecer.

Unos de los primeros conceptos ampliados de curriculum por este autor y que se adentra a analizar nos dice: “el curriculum como proyecto selectivo de cultura, cultura social, política, y administrativamente condicionado, que rellena la actividad escolar, y que se hace realidad dentro de las condiciones de la escuela tal como se halla configurada”

Nos sugiere que existen tres grandes problemas que son los que concretan la realidad curricular como cultura de la escuela:

5. El aprendizaje de los estudiantes se organiza en función de un proyecto cultural para la escuela, el currículo es una selección de contenidos culturales organizados, codificados de forma particular.
6. Estos proyectos se realizan dentro de unas determinadas condiciones políticas, administrativas e institucionales, ya que la escuela en sus reglas que ordenan la experiencia de los alumnos y de los profesores para tener participación en ese proyecto. Es decir, las condiciones lo moldean y se convierten en fuente del llamado curriculum oculto podría decirse que es el vacío real de las posibilidades del un curriculum.
7. En la secuencia histórica, ese proyecto cultural esta condicionado por una realidad más amplia como lo son la estructura de supuestos, ideas y valores.
8. Otro problema es la forma de programar las estructuras curriculares también condiciona las prácticas y puede tener consecuencias en el aula.

En todo caso la delimitación del problema esta sujeta a las necesidades que tiene que cumplir, aunque en ocasiones se mezclan lógicas diferentes en un determinado nivel escolar.

Podríamos afirmar que el currículo se selecciona dentro de un marco social, se realiza en un marco escolar y adopta una determinada estructura condicionada.

El currículo tiene una proyección directa sobre la práctica pedagógica cuyas metateorías enfatizan cada enfoque, la mejora y cambio de la práctica tiene diferentes versiones según la metateoría de donde se parta como lo es el cambiar los contenidos modifica la práctica.

Algunas perspectivas dominantes en unos momentos u otros afectan a los diferentes niveles del sistema educativo. Se identifican cuatro orientaciones básicas que abordan la configuración de los modelos teóricos y prácticas con el currículo.

e) **El curriculum como suma de exigencias académicas:** En ocasiones aún prevalece el academicismo a las prácticas reales, sumándole a la defensa de una calidad de la cultura que no corresponde con la impartida en las aulas. En estas exigencias también tenemos las críticas a las instituciones escolares por la ineficacia en proporcionar las habilidades culturales más primordiales. También se presenta la presión académica, la organización del profesorado y las necesidades de la propia administración. A esto también se suma la constante preocupación economicista por la gestión en educación y las exigencias de los poderes políticos por un rendimiento de la educación, debido a la crisis de los valores, recortes en los gastos sociales y recesión económica.

f) **Curriculum: base de experiencias:** Desde una perspectiva pedagógica y humanística, que atienda la peculiaridad y necesidades de los alumnos se ve como un conjunto de cursos y experiencias planificadas que un estudiante tiene bajo la orientación de un centro escolar. Pero, el currículo debe pretender una dinámica de desarrollo personal, es decir, un autodesarrollo en una sociedad que aniquila las posibilidades de los individuos y al margen de sus contenidos culturales.

Pero el discurso educativo en cuanto a la experiencia de los alumnos, aquí intervienen tres factores
 1. Las condiciones ambientales (medio inmediato).
 2. Currículo como conjunto de experiencias planificadas es decir, que al tener un curriculum planificado no se es consciente de las experiencias del alumno en la realidad del centro escolar el llamado “currículo oculto”
 3. La relevancia de los procesos es decir, no solo el resultado en busca de una calidad de la educación son los métodos y procedimientos utilizados.

g) **El legado tecnológico y eficientalista en curriculum:** Este legado ha sido apoyado desde la

burocracia queriendo establecer los principios de eficacia, control, predicción racionalidad y economía en la adecuación, medios a fines como elementos vertebrados de la práctica siendo más un acto de gestión. Dejando de lado la dimensión histórica, social y cultural del curriculum, convirtiéndola en objeto gestionable.

h) **El puente entre la teoría y la acción: el curriculum como configurador de la practica:** Dentro del currículo hay una orientación curricular hacia la dialéctica teoría-práctica que debería, para la mejora de la práctica tener como base una acción autónoma. Esta falta de autonomía afecta a aquellos que participan en las prácticas curriculares, especialmente a los profesores y a los alumnos. Además cuando los docentes aplican sus metodologías y los estudiantes están en una práctica altamente controlada. Para que este proceso no sea emancipatorio Gimeno cita algunas principios de Grundy como:

- La práctica debe ser una reflexión constante, ya que es una interacción constante de actuar, reflexionar. De manera cíclica entre la planificación, la acción y la evaluación integrado a la investigación-acción.
- Praxis es igual al mundo real por lo tanto el currículo debe realizarse en unas condiciones concretas.
- Praxis opera en un mundo de interacciones del mundo social y cultural. Siendo un acto social.
- La praxis es un mundo construido es decir una construcción social, no natural; llevando a sus participantes a la reflexión incluidos los profesores.
- Como construcción social no es carente de conflictos.

Si bien el currículo es un medio para pretender unos fines o productos, igualmente los profesores son unos elementos material y cultural llamados recursos instrumentales para lograr unos fines. Así son llamados por Carr y Kemmis, citado por Gimeno Pág. 58. Por eso es importante que el docente sepa discernir, no por el contrario el que maneja técnicas engorrosas para situaciones complejas.

Al cierre de este primer capítulo y teniendo el tema de prácticas-praxis como elementos integrales y complementarios el autor nos dice desde una visión crítica y constructora que curriculum se puede agregar al concepto de curriculum como: un intermedio mediador entre la sociedad exterior a las escuelas y las prácticas sociales concretas que se ejercitan en ellas, igualmente es un instrumento de comunicación entre la teoría y la práctica, juego en el que tienen que desempeñar un papel activo los profesores y los alumnos, siendo primordial el profesionalismo de los docentes indagadores a sus prácticas convirtiéndose en una cultura real para profesores y estudiantes.

Referente a la calidad de la educación el autor nos dice que el cambio y la mejora de la calidad de la enseñanza no solo será poner los conocimientos actualizados en el currículo, acomodándose al desarrollo de la sociedad, la cultura, o el responder a la igualdad de oportunidades, sino tener los instrumentos y regulaciones de las acciones de manera adecuada, y transformar las prácticas docentes de manera pertinente.

FICHA DE REGISTRO DOCUMENTAL

Código: (GISA 2002)	Fuente No.	Elaboró:	NSFR
Tipo de fuente: Libro 403 págs. 2002			
Título: El Curriculum: Una reflexión sobre la Práctica / Capítulo No. 2 Capítulo II: La selección cultural del curriculum.			
Autor: Gimeno Sacristán			
Editorial y Fecha de edición: Ediciones Morata, S.L. (2002)			

Ubicación: Biblioteca Universidad Pedagógica Nacional Bogotá (xxxxxx)
Criterios de búsqueda: Prácticas de Aula
<p>Descripción:</p> <p>En este texto a través de dos (2) partes y diez (10) capítulos, el autor hace su énfasis en el currículo, el que es, para qué, el como adquiere su forma y significado educativo. Siendo el currículo una práctica real que esta determinado y toma significado por su contexto y principalmente por sus actividades prácticas y los caracteres o como lo llama el autor códigos, desarrollados a través de los procesos de aprendizaje con los alumnos que establecen en gran medida la calidad de la educación.</p> <p>Además nos muestra como la cultura tiene que ser rescatada por la pedagogía para dar forma a los currículos, de esta manera se nos evidencia cómo los momentos históricos, las perspectivas, técnicas y tradiciones conforman la realidad de un sistema educativo.</p> <p>Gimeno Sacristán nos hace énfasis de cómo la calidad de la enseñanza esta establecida por la misma forma y contenido de la misma. Así mismo por las posibilidades de cambio, los dispositivos que se establezcan que se puedan hacer profundamente y sobre todo en las prácticas.</p> <p>Conjuntamente el texto nos deja ver como el termino de calidad esta directamente ligado con los profesores, los cambios que se pueden realizar y no el seguir en una educación de carácter tradicional sin tener en cuenta los cambios culturales, sociales, políticos de la realidad. Indicándonos como sin cambiar los contenidos educativos, sus prácticas procedimientos y contextos de los curriculum no tendrán significado aunque el profesorado tenga una constante formación.</p> <p>El reto de este texto es dejar ver como es de carácter necesario realizar los cambios pertinentes efectuando las adaptaciones adecuadas y relegando los planteamientos obsoletos, teniendo en realidad una educación de calidad, en una cultura de realidad y precisa.</p> <p>De esta manera es de suma importancia el desarrollo en su totalidad del texto debido a que el autor desarrolla términos como cultura, calidad, práctica entre otros, que son elementos claves para el trabajo de investigación que se esta desarrollando.</p>
<p>Tabla de contenido:</p> <p>Primera Parte: LA CULTURA, EL CURRÍCULUM Y LA PRACTICA ESCOLAR...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capitulo II: La selección cultural del curriculum.
<p>Palabras claves:</p> <p>Curriculum, prácticas, praxis, cultura, calidad, cambios, innovación , códigos, igualdad</p>
<p>Resumen ()</p> <p>LA CULTURA, EL CURRÍCULUM Y LA PRACTICA ESCOLAR Primera Parte CAPITULO II: LA SELECCIÓN CULTURAL DEL CURRÍCULUM</p> <p>Características del aprendizaje pedagógico motivado por el curriculum. La complejidad del aprendizaje escolar.</p> <p>El curriculum debe reflejar un proyecto educativo globalizador, agrupando las facetas de la cultura, desarrollo social y personal de las necesidades vitales de los individuos, para desenvolverse en la sociedad. Esto llamado contenidos debe ser más que una selección de conocimientos. Estos contenidos varían según los niveles de escolaridad el autor hace un gran despliegue en los contenidos fundamentales en la educación básica obligatoria. Pero también, dentro de la complejidad del currículo es necesario ya que la cultura externa a la escuela comprende facetas muy diversas que son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 10. Sistemas de conocimiento: Concerniente a la comprensión de la realidad exterior y el propio ser humano. Enfatizando en la tecnología y la incidencia que tienen en el medio y en el propio individuo cambiando la cotidianidad de estos mismos. 11. Lenguajes y sistemas de comunicación: Corresponden a todos los símbolos Verbales y no verbales para transmitir algún tipo de mensaje.

12. **Expresión estética:** reflejan expresiones diferentes impregnadas en la realidad cotidiana.
13. **Sistema económico:** Enfatiza en la distribución de los bienes, cosas y servicios para cubrir las necesidades individuales y grupales.
14. **Estructura social:** A través de esta se ordena la vida de los individuos y de los grupos (estratificación, clases sociales...)
15. **Sistemas de Gobierno:** se organiza el colectivo social, regulando los asuntos públicos.
16. **Sistemas de valores organizados:** sentido de la vida, valores, creencias.
17. **Historia:** se ven reflejados todos todas las evoluciones de la cultura.
18. **Sistema para la supervivencia:** y para la trasmisión de todo l o anterior.

Estos son diferentes análisis del medio cultural “externo” a la escuela que a su vez se van agrupando en diferentes áreas específicas del conocimiento con sentido propio. Estos sistemas sirven de base para la selección de contenidos no necesariamente para asignaturas.

Gimeno cita las nueve áreas que sugiere Skilbeck para constituir el núcleo básico del currículum que puede tener valor propio como área o pueden ser unificadas estas son: 1. Artes y oficios 2. Estudios sobre el medio ambiente 3. Destrezas y razonamiento matemático 4. Estudios sociales, cívicos y culturales 5. Educación para la sociedad 6. Conocimiento científico y tecnológico 7. Comunicación 8. Razonamiento moral 9. Mundo del trabajo.

Si bien se establece un currículo común y/o dominante para una misma escuela se suele pedir lo mismo para todos pero, que muchos no pueden dar. Presentándose desigualdad de oportunidades de conexión entre la experiencia escolar y la extraescolar en los alumnos. Por eso el currículo común no es suficiente si no se consideran la desigualdad de oportunidades ante el mismo y las adaptaciones metodológicas que deberán producirse para favorecer la igualdad. Es decir la selección de los componentes que se haga en el currículo repercute en oportunidades diferentes en los grupos sociales. Por ello tiene que ser una selección de aspectos que abarquen diversas facetas de la cultura.

Si la desigualdad de debe en el origen social y cultural de los sujetos el currículo deberá convertirse en un elemento de compensación ya que no podrá serlo de igualdad.

Siempre se presentara la desigualdad de oportunidades en ante la cultura escolar, pero el sistema escolar deberá posibilitar el que cualquier opción sea reversible.

Ante la realidad social, el ajuste al mercado de trabajo actual y las diferencias existentes entre los alumnos y entre grupos sociales lleva a que la segregación sea más diferenciada siendo identificable sistemas curriculares diferenciados. Pero, la propia evolución del mercado de trabajo, las tecnologías de rápida implementación, obliga a la necesidad de adaptación sucesiva y pronta de los trabajadores, por tal razón el autor propone replantear el sentido y los contenidos del aprendizaje, proporcionando una base cultural esencialmente igual para todos.

Sin embargo siguen presentándose culturas dominantes que van adquiriendo educación más especializada. Si se sigue presentando en igualdad de contenidos básicos iguales para todos los alumnos de una misma edad seguirá sin desdoblarlos en sistemas paralelos : unos para el mundo del trabajo, y otros para seguir subiendo en los currículo más académicos.

En el entramado social no todos l os elementos de la cultura tienen el mismo valor, como tampoco lo tienen en el mismo sistema educativo. Presentándose mayor presión social e institucional hacia su trabajo. Además presentándose la sobrecarga de programas siendo el defecto de una ampliación del ámbito cultural de la escuela sin esos otros cambios y revisiones que deberían ir parejos.

Es necesario que a medida que hay una ampliación del currículo conlleva a la necesidad de revisar el sentido de los saberes clásicos que siguen formando parte de la cultura.

Grundy citado por Gimeno P. 14 nos dice que el currículum es una construcción cultural, siendo un modo de organización de las prácticas educativas. Sin embargo Rule (por Gimeno P. 14) influenciado por la cultura norteamericana, nos dice que el currículum es una *experiencia* que guía al alumno de manera “planificada” para determinados cambios en ellos o para alcanzar unos determinados objetivos.

SATURACIÓN CONCEPTUAL	
AUTOR	APORTES
Cantún	<p>Del análisis del concepto de cultura desde las nociones de autores como: Kant (1975), Salzmán (1977) y otros, define cultura como el patrón por medio del cual todos los individuos que pertenecen a un grupo o sociedad son educados e incorporados a la actividad del mismo. (Cantún 2001, p63, prf1); y subcultura como el conjunto de percepciones, valores, creencias y costumbres significativamente diferentes a los de la cultura de referencia” (Cantún 2001, p71, prf1)</p> <p>Aborda la concepción de cultura organizacional bajo la perspectiva de Abravanel y de Shein, con lo cual infiere que la cultura organizacional “() es una subcultura dentro de la cultura social a la que pertenecen los individuos de una organización” (Cantún 2001, p93, prf1), y que aunque es posible cambiar la cultura organizacional hacia una cultura de calidad, para lo cual menciona varias metodologías como las de Lewin y Schein.” (Cantún 2001, p93, prf 1 y 6) y afirma que para el cambio de la cultura organizacional se requieren individuos con una cultura personal de calidad, con individuos que conocen y practican el decálogo del desarrollo.</p> <p>El decálogo del desarrollo representa un código de valores fundamentales para el desarrollo de una cultura de calidad: orden, limpieza, puntualidad, responsabilidad, deseo de superación, honradez, respecto al derecho de los demás, respeto a la ley y los reglamentos, gusto por el trabajo, afán por el ahorro y la inversión (Cantún 2001, p 88 y 89)</p> <p>El autor relaciona los aspectos o factores que determinan la cultura en una organización según Charles Handy (1993) y bajo su percepción.</p> <p>Cantún define cultura de calidad como el conjunto de valores y hábitos que posee una persona, que complementados con el uso de prácticas y herramientas de calidad en el actuar diario, le permite colaborar con su organización para afrontar los retos que se le presenten en el cumplimiento de su misión. (Cantún 2001, p87, prf5)</p>
Gonzalez Ramirez Teresa	<p>La autora aborda varias concepciones de calidad educativa y de evaluación, estableciendo relaciones entre estos, ratificando lo dicho por Cano García (1998) en estudio bibliométrico que demuestra que los factores de mayor incidencia en la calidad educativa son el profesorado, el currículo, la evaluación y la organización escolar (González 2000, p.58, prf7)</p> <p>Identifica también que el concepto de evaluación ha sido sustituido por el de gestión de la calidad educativa; como señala Mateo (2000, p.10) ‘la nueva cultura de la evaluación ya no se orienta tanto a la sanción, las clasificación y la</p>

	<p>selección como hacía aportar una información razonada y razonable dirigida a la orientación de la gestión de la mejora educativa” (González 2000, p60, prf6)</p> <p>Pensar, diseñar e implementar un sistema de gestión de la calidad educativa se fundamenta en cuatro pilares propuestos por López Rupérez (2000,p.45): una concepción epistemológica basado en el enfoque sistémico que a su vez se fundamente en el paradigma de la complejidad propuesto por Morín, una dimensión ética caracterizada por un entramado coherente de valores individuales y compartidos que marcan el estilo organizativo, la dimensión orientada a los resultados que hace que las organizaciones educativas de calidad han de ser eficaces y, la dimensión metodológica que se inspira en el concepto de mejora continua a través del ciclo PHVA (González 2000, p.61 a 64)</p> <p>La autora propone formas de hacer evaluación de programas, de profesores, de centros, de instituciones universitarias y de sistemas educativos.</p>
<p>Rey y Santamaria</p>	<p>Producto del análisis del concepto de calidad y de los 14 principios propuestos por Deming para la gestión de la calidad, concluye que para lograr el último, referente a “Actuar para la transformación” es fundamental contar con el compromisos de la empresa y los trabajadores a través 5 estrategias que se resumen en (Rey 2000, p25, prf1): Diseñar o proyectar el futuro y concretar procedimientos de mejora continua; explicar a todos los trabajadores la filosofía de la calidad; implicar a todos en el proyecto; comenzar a trabajar en aquellas actividades que más puedan incidir en la mejora de la calidad y saber esperar, puesto que todo cambio requiere tiempo y las mejoras pueden tardar en producirse.</p> <p>El cambio que se requiere para lograr una gestión de calidad no se refiere solo a los instrumentos de gestión de los directivos sino que implica aproximar a la empresa y a los trabajadores en un compromiso con la calidad basado en el principio que “los cambios los realizan personas y no organizaciones” (Moreno 1998, p19). Para ello los autores proponen la figura de contrato de calidad del alumno como un compromiso con su propio aprendizaje.</p> <p>Los autores proponen 3 pasos que debe seguir un centro docente para convertirse en un sistema e incorporarse a una gestión de calidad son: diseñar con claridad el servicio educativo que se desea prestar; establecer la organización adecuada en consonancia con el servicio diseñado; y plantear criterios de gestión. (Rey 2000, p32,prf1)</p> <p>Los autores aportan una definición de cultura como “un conjunto de valores y relaciones que se establecen entre los profesores y que determinan su forma de trabajar, de construir</p>

	<p>grupos formales e informales, de manifestarse en torno al cambio, etc.”(Rey 2000, p109,prf1) e identifican 4 tipos de clasificaciones de cultura:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Según la eficacia de los resultados y el dinamismo de los procesos (Hopkins, Ainscow y West 1994): Cultura errante, Cultura en marcha, Cultura paralizada, y Cultura paseante b. Desde la perspectiva de los profesores, Hargreaves (1992): Individualista, Balcanizada, Colegialidad artificial, Colaboración y Mosaico móvil. c. Desde los valores institucionales y el grado de intervención de los miembros Municipio (1993): política, integradora, satisficente y optimizante. d. En función de la misión del centro y como concibe cada profesor su misión. <p>Como aportes, los autores identifican 17 indicadores que evidencian el efecto de la cultura de la calidad en las prácticas de aula (pag. 156), 28 indicadores de una buena práctica docente (pag. 180), y 19 indicadores que caracterizan un profesor eficaz,</p> <p>Concluye que las transformaciones solo van a ser posibles si tienen en cuenta la cultura y parten de ella, de otra forma serán solo imposiciones que no cuentan con el compromiso y la responsabilidad compartidos que demanda la cultura de la calidad. (Rey 2000, p122,prf4)</p>
<p>Jamil Salmi</p>	<p>El documento presenta el informe elaborado por Jamil Salmi – Coordinador de Educación Terciaria del Banco Mundial, sobre educación terciaria., el cual tiene como propósito reducir la pobreza y fomentar el desarrollo sostenible, enfatizando en las Instituciones de Educación Superior (IES) de rango mundial desde la perspectiva de la excelencia de la investigación y el rendimiento académico.</p> <p>El estudio toma como insumo el Informe sobre el Desarrollo Mundial 1998/99: Conocimiento para el Desarrollo (Banco Mundial 1999) y la clasificación de universidades de Times Higher Education Supplement (THES) y el de la Universidad Jiao Tong de Shanghai (SJTU). Del primero destaca las cuatro dimensiones propuestas para orientar a los países en su transición a una economía basada en el conocimiento: a) un apropiado régimen económico e institucional, b) una fuerte base de capital humano, c) una dinámica infraestructura de información y d) un eficiente sistema nacional de innovación.</p> <p>El estudio concluye identificando las siguientes tres (3) características de las universidades de rango mundial: La primera, alta concentración de talento humano (profesores y estudiantes); la segunda, abundantes recursos para ofrecer ambientes de aprendizaje y llevar a cabo investigaciones; la</p>

	<p>tercera, gobernabilidad que fomente la visión estratégica, innovación y flexibilidad. De igual manera el estudio destaca que lo que marca la diferencia es la combinación de estas tres características y la interacción dinámica entre estos tres grupos de factores constituye la característica distintiva de las universidades de alto nivel.</p>
<p>Seibold, Jorge</p>	<p>La calidad educativa de una institución escolar puede ser evaluada de un modo integral a través de tres factores que inciden en su conformación: el contexto axiológico, el contexto institucional-organizativo y el contexto pedagógico didáctico.</p> <ol style="list-style-type: none"> a. En el contexto axiológico se mantiene un permanente flujo y reflujo de dar y recibir, en donde se descubren las aspiraciones y necesidades más elementales de la familia y de la comunidad, y un clima propicio para el reconocimiento de las identidades personales. b. El contexto institucional-organizativo como el que sostiene un complejo entramado donde se entrecruzan variados procesos articulados al Proyecto Educativo Institucional (PEI), que le da su espíritu y forma institucional. <p>En el contexto institucional-organizativo se sitúan los grandes principios rectores de la institución y su base axiológica. El contexto didáctico-pedagógico que indica los planteamientos didácticos-pedagógicos y el currículo</p>
<p>Gimeno Sacristan</p>	<p>Gimeno Sacristán desarrolla el concepto de Currículo. En el nos deja ver el tema de prácticas-praxis como elementos integrales y complementarios. El autor nos dice desde una visión crítica y constructora que curriculum puede ser un intermedio mediador entre la sociedad exterior a las escuelas y las prácticas sociales concretas, que se ejercitan en ellas. Igualmente es un instrumento de comunicación entre la teoría y la práctica, juego en el que tienen que desempeñar un papel activo los profesores y los alumnos, siendo primordial el profesionalismo de los docentes indagadores a sus prácticas convirtiéndose en una cultura real para profesores y estudiantes.</p> <p>Referente a la calidad de la educación el autor nos dice que el cambio y la mejora de la calidad de la enseñanza no solo será poner los conocimientos actualizados en el currículo, acomodándose al desarrollo de la sociedad, la cultura, o el responder a la igualdad de oportunidades, sino tener los instrumentos y regulaciones de las acciones de manera adecuada, y transformar las prácticas docentes de manera pertinente.</p>

<p>Restrepo y Campo</p>	<p>Estos autores apuntan a la razón de ser de las prácticas de aula y de la educación, la cual apuestan a la formación integral del individuo, donde el reto debe ser el espacio que genere posibilidades del proyecto de humanidad y que su esfuerzo debe ir encaminado hacia el desarrollo humano.</p>
<p>Villa y Alvarez</p>	<p>Los escritores parten del modelo Proyecto de Calidad Integrado (P.C.I.) el cual pretende desarrollar un enfoque que integra las contribuciones de la investigación educativa y las propuestas de calidad enfocados en las características particulares de las instituciones educativas. Proponen como esencial la articulación de seis ámbitos que intervienen en las instituciones educativas. reconocidos como ejes importantes respecto a la organización educativa para llegar a hacer en lo posible una tarea de calidad dentro de las instituciones. Además, los autores nos muestran como la eficacia en las instituciones han sido diversas debido a sus tradiciones científicas, utilizando varios modelos relacionando las variables y de esta manera clarificando las distintas tradiciones de investigación en los estudios de la eficacia de las escuelas.</p>

CATEGORÍAS INICIALES	
C1	C2
<p style="text-align: center;">Cultura de calidad</p> <p>Cantú (2001) concibe la cultura de calidad como el conjunto de valores y hábitos que posee una persona, que complementados con el uso de prácticas y herramientas de calidad en el actuar diario, le permiten colaborar con su organización para afrontar los retos que se presenten en el cumplimiento de su misión.</p>	<p style="text-align: center;">Prácticas de aula</p> <p>“() momento histórico tiene mucho que ver con los usos, tradiciones, técnicas y perspectivas dominantes en torno a la realidad del currículum en un sistema educativo determinado”. (Gimeno 2002, p 9, prf4)</p> <p>“(P) ..a la que se refiere el currículo es una realidad previa muy bien asentada a través de comportamientos didácticos, políticos, administrativos, económicos etc...detrás de los que se encubren muchos supuestos, teorías, parciales, esquemas de racionalidad, creencias valores..etc” (Gimeno 2002, p 13, prf2).</p> <p>“(P) ..Es el currículo observable...queda interpretado por esos materiales de los que se sirve el profesor y los alumnos. Prácticas económicas, de producción y de distribución de los medios crean dinámicas con una fuerte incidencia en la práctica pedagógica (Gimeno 2002, p 27, prf2).</p> <p>“(P) ..Lenguaje y conocimiento especializado que actúa de código modelador” (Gimeno 2002, p 28, prf2).</p> <p>“(P) Es la práctica por antonomasia, configurada por profesores y alumnos básicamente y circunscrita a las instituciones escolares... “(Gimeno 2002, p 29, prf1).</p> <p>“(P) Comúnmente llamada enseñanza como proceso en el que se comunican y se hacen realidad las propuestas curriculares, condicionadas por el marco institucional organizativo inmediato...” (Gimeno 2002, p 29, prf1).</p> <p>“() interacción e intercambios entre profesores y alumnos, expresándose en prácticas de enseñanza-aprendizaje bajo enfoques metodológicos muy diversos, a través de tareas académicas determinadas, configurando de una forma concreta el puesto de trabajo del profesor y de aprendiz de los alumnos (Gimeno 2002, p 29 prf1)</p> <p>“(C) ..Forma de desarrollar un aspecto concreto del currículum en la que se expresa una ubicación de un objetivo curricular en una etapa educativa..” (Gimeno 2002, p 31, prf1).</p> <p>“(C) ..Forma de desarrollar un aspecto concreto del currículum en la que se expresa una ubicación de un objetivo curricular en una etapa educativa.. (Gimeno 2002, p 31, prf1)</p> <p>“(C) ..Característica de estar multicontextualizada. Se traduce en actividades y adquiere significados concretos a través de ellas. Esos contextos son productos de tradiciones, valores y creencias muy asentadas que muestran su presencia y obstinación al cambio cuando una propuesta metodológica alternativa se pretende instalar en unas condiciones ya dadas (Gimeno 2002, p 32, prf2)</p>

	<p>“(C) ...es todo lo que hace referencia a la evaluación ...el clima de evaluación sirve para mantener un control sobre los alumnos (Gimeno 2002, p 32, prf2)</p> <p>“() es uno de los ejes vertebrales del pensamiento, de la investigación y de los programas de mejora para las instituciones escolares de la actualidad ...” (Gimeno 2002, p 34 prf5)</p> <p>“()...las relación pedagógica profesor-alumno...” (Gimeno 2002, p 36 prf2)</p> <p>“() ...cambio en las condiciones de la práctica, en el perfeccionamiento de los profesores, en la renovación de la institución escolar en general, en los proyectos de innovación de los centros escolares ” (Gimeno 2002, p 37 prf1)</p> <p>“() ...depende de factores curriculares pero, estos se cumplen o no de acuerdo con otros condicionamientos institucionales, responde a otro modelo de análisis que es el que nosotros queremos mantener. escolares ” (Gimeno 2002, p 42 prf1)</p> <p>“() interacción entre el reflexionar y el actuar, dentro de un proceso circular que comprende la planificación, la acción y la evaluación, todo ello integrado en una espiral de investigación-acción” (Gimeno 2002, p 57 y 58 prf4)</p> <p>“() se da en una situación de gran complejidad y fluidez, se descubre que sus protagonistas toman numerosas decisiones previas reflexión, si es que esta actividad ha de someterse a una cierta normatividad” (Gimeno 2002, p 58 prf1)</p> <p>“() el como se lleva a cabo en la realidad, que ocurre cuando se esta desarrollando. Las condiciones y la dinámica de la clase, las demás influencias de cualquier agente personal, material, social etc...” (Gimeno 2002, p 61 prf1)</p>
C3	C4
<p style="text-align: center;">Cultura organizacional</p> <p>Según Abravanel (1992) citado por Cantún (2001, p80, prf5) define cultura organizacional como ‘es un sistema de símbolos compartidos y dotados de sentido que surgen de la historia y operación de la compañía, de su contexto socio-cultural y de sus factores contingentes (tecnología, tipo de industria, etc)’.</p> <p>Para Edgar Schein (1992) citado por Cantún (2001, p81, prf1) es ‘un patrón de supuestos básicos compartidos que la organización ha aprendido mientras resuelve sus problemas de adaptación externa e integración interna, que ha funcionado lo suficientemente bien para ser considerada válida, y por lo tanto, enseñada a los miembros nuevos como la forma correcta de percibir, pensar y sentir esos problemas’.”</p>	<p style="text-align: center;">Cultura desde las practicas de aula</p> <p>“().condición lógica de la enseñanza...” (Gimeno 2002, p 33,34 prf4)</p> <p>“()...incorporación de la especificidad de la relación teoría-práctica en la enseñanza...” (Gimeno 2002, p 61 prf4)</p> <p>“()...comprende facetas externas como: a. sistema de conocimiento, de comprensión y explicación. b. lenguajes y sistemas de comunicación c. formas de expresión estética d. estructura social. e. estructura económica f. sistema de gobierno. g. sistema de valores organizados. h. historia i. sistema para la propia supervivencia y para la trasmisión.” (Gimeno 2002, p 70, 71 prf2)</p> <p>“() Tiene diferentes facetas y esta es objeto de ponderaciones diferentes de la sociedad, es apreciada de forma peculiar por distintas clases y grupos</p>

<p>Para Cantún(2001, p93, prf 1 y 6) la cultura organizacional “() es una subcultura dentro de la cultura social a la que pertenecen los individuos de una organización” (Cantún 2001, p93, prf1), aunque es difícil cambiar la cultura social es posible orientar la cultura organizacional hacia una cultura de calidad, para lo cual existen varias metodologías como las de Lewin y Schein.”</p> <p>Rey (2000, p109,prf1) por su parte plantea que la cultura del centro se define como “un conjunto de valores y relaciones que se establecen entre los profesores y que determinan su forma de trabajar, de construir grupos formales e informales, de manifestarse en torno al cambio, etc.”.</p> <p>Municio (1993, p352) citado por Rey (2000), concibe “La cultura es el conjunto de valores, creencias y principios que guían la actividad de una organización y la diferenciación de otras. Representa un sistema de actuación que tiene un claro y definido significado para sus miembros”</p> <p>Para De la Torre (2002, p 122), el concepto de cultura institucional hace referencia a la forma en que las organizaciones establecen sus características propias o valores y a la percepción que conjuntamente tienen sus miembros sobre estos mismos valores. Define la cultura institucional de un centro escolar como la suma de un sistema de valores compartidos, el conocimiento de la manera como funciona el conjunto del centro y la interacción entre las personas que lo forman.</p> <p>Camilloni (2007) cita a Fernández (1994) Instituciones educativas. Dinámicas institucionales en situaciones críticas. Buenos Aires, Paidós: Cada escuela en el transcurso de la actividad institucional produce una cultura institucional, es decir, un sistema de ideales y valores que otorgan sentido a las formas de pensar y de actuar, diluyendo los modos personales de conducirse y homogeneizándolos de acuerdo a un patrón común. La Cultura institucional arroja productos de diversa índole, desde objetos materiales que cristalizan la historia institucional en ciertas obras, hasta producciones simbólicas, que van desde concepciones, modelos e ideologías institucionales hasta mitos y novelas.</p>	<p>sociales...” (Gimeno 2002, p 72 prf2)</p> <p>“() es muy diversificada y sus componentes reciben valoraciones distintas...” (Gimeno 2002, p 73 prf1)</p> <p>“() en el currículo es un vehículo relativizado ante la competencia exterior ...” (Gimeno 2002, p 87 prf3)</p>
<p>C5</p>	<p>C6</p>
<p>Calidad educativa</p> <p>Alcántara (200) cita las siguientes nociones frente a calidad de la educación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Declaración Mundial de Educación Superior en el Siglo XXI, UNESCO 1998 postuló que la calidad de la educación superior esa un concepto pluridimensional que debería comprender “todas las funciones y actividades: enseñanza y programas académicos, investigación y 	<p>Currículo</p> <p>“() Algo que adquiere forma y significado educativo, a medida que sufre una serie de procesos y transformación dentro de las actividades de prácticas que lo tienen más directamente por objeto. (Gimeno 2002, p 9, prf1)</p> <p>“() Grundy (1987) No es un concepto, sino una construcción cultural... más bien es un modo de organizar una serie de prácticas educativas” (Gimeno 2002, p 914 prf1)</p> <p>“() Rule (1973) ..grupos más destacados de</p>

<p>becas, personal, estudiantes, edificios, instalaciones, equipamientos y servicios a la comunidad y al mundo universitario” (UNESCO, 1999, p 137). En este documento se considera también que para lograr y mantener la calidad nacional, regional e internacional se requieren ciertos elementos claves: la selección esmerada del personal académico y su perfeccionamiento constante, incluida la metodología del proceso pedagógico, y mediante la movilización entre los países y establecimientos de enseñanza superior, y entre estos y el mundo del trabajo, así como la movilidad de los estudiantes en cada país y entre los distintos países. Asimismo, las nuevas tecnologías de la información y comunicación constituyen un instrumento importante en este proceso debido a su importancia en la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos (UNESCO, 1999)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para Muñoz Izquierdo, Carlos (1992) en su libro <i>Calidad de la educación superior en México. Diagnóstico y Alternativas de Solución</i>, la calidad de la educación superior esta representada por la medida en que las IES cumplen con las funciones que la sociedad les ha asignado. Tales funciones son de naturaleza académica, ocupacional, distributiva, política y cultural. Y sostiene que las IES deben satisfacer los siguientes criterios: relevancia o pertinencia, equidad, eficacia, eficiencia. • Francisco López Segrera (2001) quien señala que la calidad de la educación superior es un concepto multidimensional que depende en gran medida del entorno en un determinado sistema o cometido institucional, o de las condiciones y normas en una disciplina determinada. • La UNESCO (2005) en el documento <i>Educación para todos - El Imperio de la Calidad</i>, señala que la calidad educativa también esta presente en lo que se aprende como una práctica derivada del proceso que realizan los estudiantes, en la calidad de los procesos que apoyan dicha práctica, en sus resultados académicos y en el proceso general que envuelve a todos los aspectos, y que es el hilo conductor del proceso de gestión. <p>Harvey, Lee y Diana Green (1993) citados por Buendía Angélica Espinosa (2007) clasifican en seis enfoques las concepciones de calidad institucional, así;</p>	<p>significados:</p> <ol style="list-style-type: none"> ..el currículo como experiencia que el alumno obtiene en la escuela, como conjunto de responsabilidades. Definición de contenidos de la educación como planes o propuestas, especificación de objetivos, reflejo de la herencia-cultura, como cambio de conducta ...” Gimeno 2002, p 914 prf3) <p>“() Schubert (1973) Son significados acotados en el pensamiento especializado más extendido y en los tratados sobre esta materia... acepciones a veces parciales, incluso contradictorias entre sí, sucesivas y simultaneas desde un punto de vista histórico, sesgadas por un determinado planteamiento político, científico, filosófico y cultural. Algunas de estas imágenes son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conjunto de conocimiento o materias a superar por el alumno dentro de un ciclo, nivel educativo o modalidad de enseñanza. • Como programa de actividades planificadas, debidamente secuencializadas, ordenadas metodológicamente <ul style="list-style-type: none"> • Resultados pretendidos del aprendizaje <ul style="list-style-type: none"> • Plasmación del plan reproductor <ul style="list-style-type: none"> • Experiencia • Tareas y destrezas a ser denominadas, caso de la formación profesional y laboral • Programa de proporciona contenidos y valores para que los alumnos mejoren la sociedad en orden de reconstrucción social de la misma”. Gimeno 2002, p 914, 15 prf4) <p>“()... Concepto esencial para comprender la práctica educativa institucional y las funciones sociales de la escuela. Concreción de los fines culturales y sociales” (Gimeno 2002, p 15 prf2)</p> <p>“() Heubner (citado por McNeil, 1983).. es la forma de acceder al conocimiento ... forma particular de ponerse en contacto con al cultura. (Gimeno 2002, p 16 prf2)</p> <p>“() es una praxis antes que un objetivo estático. Práctica pedagógica desarrollada en instituciones escolares que comúnmente llamamos enseñanza. (Gimeno 2002, p 16 prf2)</p> <p>“() Whitty, (1985 pág.8) invención social que refleja elecciones sociales conscientes e inconscientes, concordantes con los valores y creencias de los grupos dominantes en la sociedad” (Gimeno 2002, p 21 prf1)</p> <p>“() Bernstein (1980 pág.47) Las formas a través de las cuales la sociedad selecciona, clasifica, distribuye, trasmite y evalúa, el conocimiento educativo considerado público, refleja la distribución del poder y los principios del control social” (Gimeno 2002, p 21 prf1)</p>
--	--

<ul style="list-style-type: none"> • La calidad vista como excepción y prestigio, en la cual la calidad depende más de lo que la institución, mediante diferentes mecanismos, logra que los otros piensen de ella y el lugar que le otorgan en la jerarquía institucional. • Perfección: se basa en los supuestos de “cero defectos” y “hacer bien las cosas desde el principio” • Aptitud para un propósito previamente establecido: según la cual la calidad solo tiene significado en relación con los objetivos para los cuales fue creado el producto o servicio y que son valorados por el usuario • Valor agregado: entendida como la capacidad de la institución de influir favorablemente en sus miembros (alumnos y profesores). El valor agregado es una medida de calidad en tanto la experiencia educacional incrementa el conocimiento, las habilidades y las destrezas de los estudiantes. Bajo este enfoque el uso de indicadores de desempeño es crucial para comprender la calidad. • Valor por dinero; subyace en la obligación de rendir cuentas. Desde esta perspectiva, la calidad es medible y constatable con referencia a un modelo previamente establecido, por lo cual requiere de mecanismos de control, resultados cuantificables y evaluaciones. • Transformación se basa en la noción de cambio cualitativo, e incluye además de los cambios físicos la trascendencia cognoscitiva. 	<p>“() Bernstein (1980 pág.47) define lo que se considera el conocimiento válido, las formas pedagógicas, lo que se pondera como la transmisión válida del mismo, y la evaluación define lo que se toma como realización válida de dicho conocimiento” (Gimeno 2002, p 21 prf1)</p> <p>“() Grundy (1987,pág,115-116) como praxis significa que muchos tipos de acciones intervienen en su configuración, que el proceso tiene lugar dentro de las condiciones concretas, que se configura dentro de un mundo de interacciones culturales y sociales...” (Gimeno 2002, p 23 prf2)</p> <p>“() King (1986, pág. 37) ...Viene dado con los propios contextos en que se inserta a. Un contexto de aula. b. Otro contexto personal y social c. Contexto histórico-social d. Contexto político” (Gimeno 2002, p 25 prf1)</p> <p>“() Selección de cultura (Gimeno 2002, p 27 prf3)</p> <p>“(P) condensación o expresión de la función social y cultural de la institución escolar...cruce de prácticas diferentes y se convierte en configurador, a su vez, de todo lo que podemos denominar práctica pedagógica en las aulas y los centros (Gimeno 2002, p 30, prf2).</p> <p>“(P) centro de condensación e interrelación de otros muchos conceptos y teorías pedagógicas ...la organización del sistema escolar por niveles y modalidades, su control, su formación, selección, y la adscripción del profesorado, la selectividad social a través del sistema, la igualdad de oportunidades, la evaluación escolar, la renovación pedagógica del mismo, los métodos pedagógicos, la profesionalidad de los profesores etc. (Gimeno 2002, p 32, prf5).</p> <p>“() 1.Expresión de la función socializadora de la escuela. 2. Instrumento que genera toda una gama de usos, de suerte que es elemento imprescindible para comprender lo que solemos llamar práctica pedagógica. 3. Relación con el contenido de la profesionalidad de los docentes. Lo que se entiende por un buen profesor, las funciones que se pide que desarrolle, depende de la variación de los contenidos, finalidades y mecanismos de desarrollo curricular. 4. El entrecruce de componentes y determinaciones muy diversas: pedagógicas, políticas, prácticas administrativas, productivas de diversos materiales,, de control sobre el sistema escolar, de innovación pedagógica, etc, 5.</p> <p>“Gimeno 2002, p 36,37 prf4).</p> <p>“() desde una perspectiva pedagógica y humanística, que atienda la peculiaridad y necesidades de los alumnos, se ve como un conjunto de cursos de experiencias planificadas que un estudiante tiene bajo la orientación de un centro escolar” (Gimeno 2002, p 49 prf2)</p> <p>“() conjunto de objetivos de aprendizaje seleccionados que deben dar lugar a la creación de experiencias apropiadas que tengan efectos</p>
--	--

	<p>acumulativos evaluables, de suerte que pueda ,mantenerse el sistema en una revisión constante para operar en él las oportunas reacomodaciones” (Gimeno 2002, p 49 prf2)</p> <p>“() Stenhouse (1984 pág. 27)por una parte es considerado como una intención, un plan, o una prescripción una idea acerca de lo que deseáramos que sucediese en las escuelas. Por otra parte, se le conceptúa como el estado de cosas existente en ellas, lo que de hecho sucede en las mismas” (Gimeno 2002, p 60 prf3)</p> <p>“() Stenhouse (1984 pág. 29) es una tentativa para comunicar los principios y rasgos esenciales de un propósito educativo, de forma tal que permanezca abierto a la discusión crítica y pueda ser trasladado efectivamente a la práctica” (Gimeno 2002, p 60 prf3)</p>
	<p>C7</p>
	<p>Calidad desde las practicas de aula</p> <p>“() La calidad de la educación y enseñanza tiene mucho que ver con el tipo de cultura en que se desarrolla, que obviamente cobra significado educativo a través de las prácticas y códigos que la traducen en procesos de aprendizaje para los alumnos (Gimeno 2002, p 9, prf2)</p> <p>“() La calidad de la enseñanza tiene mucho que ver con los contenidos y formas del mismo (referente al currículo)...la posibilidad de cambio de profundidad de los sistemas educativos...la importancia del mecanismo más sutiles de acción que configuran la práctica” (Gimeno 2002, p 9, prf3)</p> <p>“(C) El termino de calidad esta relacionado con los profesores y la cultura escolar...” (Gimeno 2002, p 10, prf1)</p> <p>“(C) Subsistema de innovación. En los sistemas complejos, dentro de las sociedades desarrolladas...cobra importancia su renovación cualitativa, se ponen de manifiesto intereses de acomodación constante de los curricula a las necesidades sociales...” (Gimeno 2002, p 28, prf3)</p> <p>“() formación y perfeccionamiento de los profesores, la consideración que ha de tener en la configuración de una determinada política educativa. ...” (Gimeno 2002, p 33,34 prf4)</p> <p>“() ...cambio en las condiciones de la práctica, en el perfeccionamiento de los profesores, en la renovación de la institución escolar en general, en los proyectos de innovación de los centros escolares ” (Gimeno 2002, p 37 prf1)</p> <p>“()...dinámica de innovación diferente...” (Gimeno 2002, p 42 prf1)</p> <p>“()...relevancia de los procesos que se desarrollan en la experiencia escolar. ...” (Gimeno 2002, p 51 prf1)</p> <p>“()...poner al día los conocimientos que comprende el currículo para acomodarse mejor a la evolución de la sociedad, de la cultura o para responder a la</p>

	<p>igualdad de oportunidades incluso, sino que en tanto que instrumento para incidir en la regulación de la acción, transformar la práctica de los profesores, liberar los márgenes de la actuación profesional etc.” (Gimeno 2002, p 64 prf1)</p> <p>“() de la enseñanza debe partir de las nuevas realidades culturales, la existencia de medios potentes en el exterior ante los que ciudadanos tienen desigualdad de oportunidades de acceder y la necesidad de cambiar los métodos de adquirir cultura.” (Gimeno 2002, p 88 prf2)</p>
--	---



FICHA DE REGISTRO DOCUMENTAL (BIBLIOGRAFIA)

Código:	Fuente No.	Elaboró:
Tipo de fuente:		
Título:		
Autor:		
Editorial y fecha de edición:		
Ubicación:		
Descripción: (aspectos generales de la fuente y de su contenido, señalando los apartados de interés para la investigación)		
Tabla de contenido:		
Palabras claves: (atendiendo las categorías propuestas de investigación)		
Resumen		

Fuente: Uriceochea, L. S. (2007). Ficha de registro documental. Manuscrito no publicado.
España: Universidad de Salamanca.

AQUÍ VAN LAS FICHA DE REGISTRO DE DOCUMENTOS DIGITALIZADAS PARA CADA PROGRAMA

ENCUESTA A DIRECTIVOS

A continuación usted encontrará una serie de preguntas que indagan acerca de la cultura de calidad y las prácticas docentes de la Institución de Educación Superior en la cual usted presta sus servicios como director de programa. Solicitamos su colaboración para dar respuesta a cada aspecto, de la manera más sincera posible, si lo considera haga las observaciones que considere pertinentes. Muchas gracias.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Institución: UPN
 Programa Académico: Psicología y Pedagogía
 Área de conocimiento: Educación
 Tipo de contrato: Planta
 Tiempo laborado en la Institución: 24 años
 Fecha diligenciamiento encuesta: 29/09/2011

1. Usted califica la relación de los docentes de su programa como:

BUENA	REGULAR <input checked="" type="checkbox"/>	MALA
-------	---	------

Explique la respuesta: Se requiere mayor fortalecimiento de la comunidad académica.

2. En su equipo docente, ¿se discute con frecuencia sobre lo que se debe enseñar a los estudiantes del programa?

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	----

Justifique su respuesta: Se analizan las planes de estudio y programas analíticos para mejorar las condiciones entre espacios académicos y semestres.

3. ¿Las experiencias de aula de sus docentes le han ayudado a comprender el aprendizaje de los estudiantes y las formas de evaluación?

SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>
----	--

Justifique su respuesta: Es poco lo que debatimos al respecto.

4. Escoja uno de los valores institucionales que caracteriza las prácticas de sus docentes y ejemplifique con tres situaciones de aula, la manera en que lo evidencian.

VALOR INSTITUCIONAL	
Ejemplo 1	<u>Compromiso. Atención a los estudiantes</u>

Ejemplo 2	Respeto	Comunicación y diálogo entre los integrantes de la comunidad educativa.
Ejemplo 3	Solidaridad	

5. ¿A demás de Directivo, es usted un investigador?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
----	-------------------------------------	----

¿Aplica los resultados de sus investigaciones para el desarrollo de su programa?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
----	-------------------------------------	----

¿Cómo lo evidencia? A través de las clases con los estudiantes, publicaciones, megaraminto de la academia,

6. ¿En su programa se han consolidado grupos de discusión sobre estrategias y métodos de enseñanza universitaria?

SI		NO	<input checked="" type="checkbox"/>
----	--	----	-------------------------------------

¿Cuál es la frecuencia de reunión?	
¿Cuáles temas han trabajado sistemáticamente?	
¿Han elaborado material?	SI NO
¿Han publicado el material?	SI NO
¿El material es de consulta permanente por otros miembros de la comunidad?	SI NO

7. En su grupo de docentes existe apoyo visible y continuo para mantener la innovación.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
----	-------------------------------------	----

Justifique su respuesta: Los procesos de autoevaluación son permanentes de tal manera que las innovaciones se llevan a cabo y evalúan.

8. ¿Los directivos de la institución aseguran apoyo entre el profesorado?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
----	-------------------------------------	----

¿Por qué?: Porque interesa el fortalecimiento de los procesos educativos

9. Escriba tres características de la relación docente - estudiante de su programa.

Característica 1	Respeto por el saber
------------------	----------------------

Característica 2	Relación pedagógica
Característica 3	Guiado por el reglamento de la universidad

10. Usted recibe comentarios o sugerencias de la labor de sus docentes.

SI	X	NO
----	---	----

Ejemplifique con una situación concreta	Los coordinadores de semestre tienen dentro de la planeación de esta actividad la responsabilidad de presentar informes e informes del desarrollo de las actividades.
Describa su reacción	Acorde a su desarrollo profesional.

11. ¿Su programa ha puesto en común objetivos y metas?

SI	X	NO
----	---	----

¿Cuál de ellos es relevante para la práctica docente?	Desarrollar procesos educativos de calidad a través de los procesos de formación.
---	---

12. Si además de Director de programa es docente, la asignatura que usted dicta, apunta a algunos aspectos del proyecto educativo del programa. Escriba tres aspectos que considere relevantes.

Aspecto 1	Configurar la historia de la disciplina psicopedagógica.
Aspecto 2	Reflexionar sobre aspectos claves de la formación
Aspecto 3	Debatir la historia de la disciplina psicopedagógica

13. Considera que las prácticas de aula contribuyen al desarrollo profesional y académico del estudiante.

SI	X	NO
----	---	----

Ejemplifique con una situación concreta	En el espacio académico se trabajan las diferentes dimensiones de formación del sujeto
¿Cómo se llama la materia?	Historia y fundamentos de la Orientación Educativa
¿En qué semestre se oferta?	Primer.

14. ¿Cuáles son los recursos que sus docentes más utilizan para el desarrollo de sus clases? Mencione tres

Recurso 1	Palabra
-----------	---------

Recurso 2	Recursos materiales como el video beam
Recurso 3	Escritos / Lecturas

15. ¿En su programa la atención a los estudiantes es?

- a. Asignada por el programa
 b. De manera espontánea
 c. De común acuerdo con los estudiantes

¿Que se discute en estos encuentros con más frecuencia?	Las problemáticas de los estudiantes
---	--------------------------------------

16. ¿Conoce los mecanismos, resultados y retroalimentación que hace el programa sobre las prácticas docentes o resultados de los estudiantes?

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	----

17. El programa hace seguimiento a los proyectos individuales o compartidos.

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	----

¿De qué manera lo hace?	A través de los coordinadores de práctica o tutores
-------------------------	---

18. Su programa desarrolla propuestas que trascienden a grupos sociales con necesidades específicas.

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	----

¿Cuáles?	Programas de atención a poblaciones diversas.
----------	---

19. Enumere tres cambios evidentes en el programa que apuntan al mejoramiento de la calidad

Cambio 1	Autoevaluación
Cambio 2	Realización de programas analíticos
Cambio 3	Mayor compromiso docente.

1

ENCUESTA A DOCENTES

A continuación usted encontrará una serie de preguntas que indagan acerca de la cultura de calidad y las prácticas docentes de la Institución de Educación Superior en la cual usted presta sus servicios como docente. Solicitamos su colaboración para dar respuesta a cada aspecto, de la manera más sincera posible, si lo considera haga las observaciones que considere pertinentes.
Muchas gracias.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Institución: _____
Programa Académico: Psicopedagogía
Área de conocimiento: Lenguaje
Tipo de contrato: Medio tiempo
Tiempo laborado en la Institución: 7 años
Fecha diligenciamiento encuesta: 23 de octubre

1. Usted califica la relación de los docentes del programa como:

BUENA	X REGULAR	MALA
-------	-----------	------

Explique la respuesta: Muchos docentes son contratados por hora cátedra, llegan dictan su clase y desaparecen

2. Como equipo docente, ¿se discute con frecuencia sobre lo que se debe enseñar a los estudiantes del programa?

X SI	NO
------	----

Justifique su respuesta: Existe una relación entre los grupos de acuerdo a agrupaciones de materias puesto que existen asignaturas que se corresponden con otras.

3. ¿Las experiencias de aula le han ayudado a comprender el aprendizaje de los estudiantes y las formas de evaluación?

X SI	NO
------	----

Justifique su respuesta: Los estudiantes conocen de antemano los programas, la temática y la forma como van a ser evaluados.

4. Escoja uno de los valores institucionales que caracteriza sus prácticas docentes y ejemplifique con tres situaciones de aula, la manera de evidenciarlo.

VALOR INSTITUCIONAL	
Ejemplo 1	
Ejemplo 2	
Ejemplo 3	

5. ¿Es usted un profesor investigador?

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
--	-----------------------------

¿Aplica los resultados de sus investigaciones para el desarrollo de su asignatura?

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
--	-----------------------------

¿Cómo lo evidencia? En los métodos de evaluación, trato de aplicar diferentes formas de revisión de lo aprendido, de tal forma que se vaya adquiriendo conciencia del cambio en la metodología de evaluación

6. ¿En el programa se han consolidado grupos de discusión sobre estrategias y métodos de enseñanza universitaria?

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
--	-----------------------------

¿Cuál es la frecuencia de reunión?	Tres veces por mes
------------------------------------	--------------------

¿Cuáles temas han trabajado sistemáticamente?	Los núcleos temáticos
---	-----------------------

¿Han elaborado material?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
--------------------------	--	-----------------------------

¿Han publicado el material?	<input type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> XNO
-----------------------------	-----------------------------	---

¿El material es de consulta permanente por otros miembros de la comunidad?	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
--	--	-----------------------------

7. En el grupo de docentes existe apoyo visible y continuo para mantener la innovación.

<input type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> X NO
-----------------------------	--

Justifique su respuesta: Las directivas del programa justifican la libertad de cátedra, es por eso que los docentes pueden hacer con sus espacios académicos lo que pertinentemente les convenga, siempre y cuando conserven los propósitos del programa

8. ¿Los directivos de la institución o del programa aseguran apoyo entre el profesorado?

<input type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> X NO
-----------------------------	--

¿Por qué?:

9. Escriba tres características de la relación docente - estudiante de su programa, DAR EJEMPLO

Característica 1	
Característica 2	
Característica 3	

10. Usted recibe comentarios o sugerencias de su labor docente.

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
--	-----------------------------

Ejemplifique con una situación concreta	Se ha planeado al interior del programa una evaluación en las que se discute con los docentes el dofa de la materia, los estudiantes tiene la oportunidad de evaluar al maestro en su presencia, haciendo sugerencias de mejoramiento, y potenciando las fortalezas de la materia
Describa su reacción	Como la situación es de evaluación el docente debe estar preparado para afrontarla

11. ¿El programa ha puesto en común objetivos y metas?

X SI	NO
------	----

¿Cuál de ellos es relevante para su práctica docente?	Aquel o aquellos que estén en consonancia con los objetivos propuestos desde el inicio de la clase
---	--

12. La asignatura que usted dicta, apunta a algunos aspectos del proyecto educativo del programa. Escriba tres aspectos que considere relevantes.

Aspecto 1	Investigación
Aspecto 2	practica
Aspecto 3	

13. Considera que sus prácticas de aula contribuyen al desarrollo profesional y académico del estudiante.

X SI	NO
------	----

Ejemplifique con una situación concreta	Durante el transcurso de la clase, el grupo se acerca al conocimiento de la teoría sobre cada una de las categorías y al final realizan un acercamiento a un grupo social real, poniendo en práctica los conocimientos de investigación y la teoría estudiada
¿Cómo se llama la materia?	Lenguaje, pensamiento y cultura
¿En qué semestre se oferta?	6º

14. ¿Cuáles son los recursos que usted más utiliza para el desarrollo de sus clases? Mencione tres

Recurso 1	tablero
Recurso 2	

Recurso 2	videos
Recurso 3	Visitas guiadas

15. ¿En su programa la atención a los estudiantes es?

- Asignada por el programa
- De manera espontánea
- De común acuerdo con los estudiantes

¿Que se discute en estos encuentros con más frecuencia?	Se adelanta a los estudiantes que necesiten apoyo y se amplía la perspectiva que puedan tener de la temática trabajada en clase
---	---

16. ¿Conoce los mecanismos, resultados y retroalimentación que hace el programa sobre las prácticas docentes o resultados de los estudiantes?

X SI	NO
------	----

17. El programa hace seguimiento a los proyectos individuales o compartidos.

SI	NO
----	----

¿De qué manera lo hace?	
-------------------------	--

18. Su programa desarrolla propuestas que trascienden a grupos sociales con necesidades específicas.

X SI	NO
------	----

¿Cuáles?	Existen líneas de investigación que pretenden abordar problemáticas de comportamiento social.
----------	---

19. Enumere tres cambios evidentes en el programa que apuntan al mejoramiento de la calidad

Cambio 1	Las líneas de investigación se han ampliado, de tal modo que el estudiante ahora tiene la posibilidad de escoger entre varias opciones
Cambio 2	El sistema de evaluación pretende el mejoramiento constante de los estudiantes ellos los conocen con antelación y de esta forma preparan sus trabajo y con la ayuda de los encuentros con los docentes van mejorado para comprender el o los onjetivos del trabajo final
Cambio 3	

2

ENCUESTA A DOCENTES

A continuación usted encontrará una serie de preguntas que indagan acerca de la cultura de calidad y las prácticas docentes de la Institución de Educación Superior en la cual usted presta sus servicios como docente. Solicitamos su colaboración para dar respuesta a cada aspecto, de la manera más sincera posible, si lo considera haga las observaciones que considere pertinentes.
Muchas gracias.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Institución: UPN
Programa Académico: LICENCIATURA EN DISEÑO TECNOLÓGICO
Área de conocimiento: PSICOLOGÍA
Tipo de contrato: OCASIONAL TIEMPO COMPLETO
Tiempo laborado en la Institución: 2009 A LA FECHA
Fecha diligenciamiento encuesta: 25 - 10 - 2011

1. Usted califica la relación de los docentes del programa como:

BUENA	REGULAR <input checked="" type="checkbox"/>	MALA
-------	---	------

Explique la respuesta:

Pese a que el tiempo que se comparte con la totalidad de los docentes es muy escaso, se evidencia respeto y buen trato con los mismos en reuniones y espacios académicos, sin embargo podría ser mejor la comunicación entre todos.

2. Como equipo docente, ¿se discute con frecuencia sobre lo que se debe enseñar a los estudiantes del programa?

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	----

Justifique su respuesta: En reuniones se trabajan propuestas generales a impartir desde cada espacio académico, buscando la reflexión constante frente a las prácticas realizadas.

3. ¿Las experiencias de aula le han ayudado a comprender el aprendizaje de los estudiantes y las formas de evaluación?

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	----

Justifique su respuesta: Constantemente se logran identificar dinámicas intra e interpersonales que promueven o impiden en un momento dado el desarrollo el proceso de aprendizaje satisfactoriamente, en tanto que son múltiples las variables que se desenvuelven en el quehacer educativo constantemente. Así mismo se logra encontrar en la evaluación un herramienta que permite identificar fortalezas y falencias, y por consiguiente desarrollar estrategias a fin de superarlas.

4. Escoja uno de los valores institucionales que caracteriza sus prácticas docentes y ejemplifique con tres situaciones de aula, la manera de evidenciarlo.

VALOR	RESPECTO
-------	----------

INSTITUCIONAL	
Ejemplo 1	La relación de respeto en el trato cotidiano dentro y fuera del salón de clases.
Ejemplo 2	En las clases magistrales, se nota la disposición a escuchar al docente por parte del educando y viceversa.
Ejemplo 3	El estudiante expone sus ideas, el docente igualmente y hay respeto frente a la diferencia.

5. ¿Es usted un profesor investigador?

SI x	NO
------	----

¿Aplica los resultados de sus investigaciones para el desarrollo de su asignatura?

SI x	NO
------	----

¿Cómo lo evidencia?

En la práctica y relación constante de resultados encontrados en la investigación de proyectos acompañados con el conocimiento desarrollado en los espacios académicos. Se evidencia en los proyectos de grado dirigidos.

6. ¿En el programa se han consolidado grupos de discusión sobre estrategias y métodos de enseñanza universitaria?

SI	NO x
----	------

¿Cuál es la frecuencia de reunión?	
¿Cuáles temas han trabajado sistemáticamente?	
¿Han elaborado material?	SI NO
¿Han publicado el material?	SI NO
¿El material es de consulta permanente por otros miembros de la comunidad?	SI NO

7. En el grupo de docentes existe apoyo visible y continuo para mantener la innovación.

SI x	NO
------	----

Justifique su respuesta:

Haciendo uso de las TIC, se invita a la participación y reflexión en diferentes espacios al respecto.

8. ¿Los directivos de la institución o del programa aseguran apoyo entre el profesorado?

SI x	NO
------	----

¿Por qué?:

Se promueve la participación activa y la reflexión en torno a los espacios académicos de manera interdisciplinaria.

9. Escriba tres características de la relación docente - estudiante de su programa.

Característica 1	Relación de respeto hacia el otro
Característica 2	Comunicación cálida y eficiente
Característica 3	Retroalimentación constante en diferentes momentos del proceso

10. Usted recibe comentarios o sugerencias de su labor docente.

SI x	NO
------	----

Ejemplifique con una situación concreta	Destacando aspectos positivos percibidos en los espacios académicos desarrollados.
Describa su reacción	Es gratificante encontrar eco en lo que se hace con vocación y dedicación. Agradecimiento frente al reconocimiento y reflexión constante en los procesos adelantados.

11. ¿El programa ha puesto en común objetivos y metas?

SI x	NO
------	----

¿Cuál de ellos es relevante para su práctica docente?	Involucrar las Tic en los procesos educativos de manera constante.
---	--

12. La asignatura que usted dicta, apunta a algunos aspectos del proyecto educativo del programa. Escriba tres aspectos que considere relevantes.

Aspecto 1	Más que dictar es desarrollar, orientar o acompañar. Formación integral, teniendo en cuenta la individualidad y el contexto.
Aspecto 2	Formación en Tic.
Aspecto 3	Componente pedagógico e investigativo.

13. Considera que sus prácticas de aula contribuyen al desarrollo profesional y académico del estudiante.

SI x	NO
------	----

Ejemplifique con una situación concreta	Al tener acercamientos a instituciones educativas, evidencian elementos prácticos y reflexivos que les facilitan tal acción.
¿Cómo se llama la materia?	Pedagogía y Psicología.
¿En qué semestre se oferta?	Cuarto semestre.

14. ¿Cuáles son los recursos educativos que más utilizan los docentes para el desarrollo de sus clases? Mencione tres:

Recurso 1:	Video Been
Recurso 2:	tablero
Recurso 3:	copias

15. ¿Sabe usted si en su programa la atención a los estudiantes es?

- a. Asignada por el programa
- b. De manera espontánea
- c. De común acuerdo con los estudiantes

Si hace uso de ellas, ¿qué se discute en estos encuentros con más frecuencia?	
---	--

16. ¿Conoce los mecanismos, resultados y retroalimentación que hace el programa sobre las prácticas docentes?

SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>
----	--

17. Sabe usted si el programa que cursa hace seguimiento a los proyectos de investigación, individuales o compartidos, que lideran los docentes.

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	----

¿De qué manera lo hace?	
-------------------------	--

18. ¿El programa que usted cursa, desarrolla propuestas que trascienden a grupos sociales con necesidades específicas?

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	----

¿Cuáles?	Grupos y comunidades indígenas
----------	--------------------------------

19. Enumere tres cambios evidentes en el programa, que apuntan al mejoramiento de la calidad

Cambio 1:	
Cambio 2:	
Cambio 3:	

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
DOCENTES

A continuación usted encontrará una serie de preguntas que indagan acerca de la cultura de calidad y las prácticas docentes de la Institución de Educación Superior en la cual usted presta sus servicios como docente. Solicitamos su colaboración para dar respuesta a cada aspecto de la manera más sincera posible. Si lo considera pertinente, registre las observaciones que sean del caso.
Muchas gracias.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Institución: Universidad Pedagógica Nacional
Programa Académico: Psicología y Pedagogía
Área de conocimiento: ps. sexual e individual
Tipo de contrato: pedagógico medio tiempo
Tiempo de vinculación con la Institución: 7 años
Fecha diligenciamiento cuestionario: 25/09/11

1. Usted califica la relación entre los docentes del programa como:

BUENA	REGULAR	MALA
-------	---------	------

Explique la respuesta: Descorramiento por falta de relaciones

2. Como equipo docente, ¿se discute con frecuencia sobre lo que se debe enseñar a los estudiantes del programa?

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
--	-----------------------------

Justifique su respuesta: es una preocupación de los docentes el desarrollo y los procesos de enseñanza de los estudiantes y la intencionalidad del programa

3. ¿Las experiencias de aula le han ayudado a comprender el aprendizaje de los estudiantes y las formas de evaluación?

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
--	-----------------------------

Justifique su respuesta: Por que en esa interacción se observan se reflexiona y se replantea la diversidad de miradas y formas de ver la vida y la evaluación se absta a partir de lo antes mencionado

4. Escoja uno de los valores institucionales que caracteriza sus prácticas docentes y ejemplifique con tres situaciones de aula, la manera de evidenciarlo.

VALOR INSTITUCIONAL:	Sentido de lo Público
Ejemplo 1:	Permitir la libre expresión de las opiniones
Ejemplo 2:	
Ejemplo 3:	

5. ¿Es usted un profesor investigador?

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
--	-----------------------------

- ¿Aplica los resultados de sus investigaciones para el desarrollo de su asignatura?

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
--	-----------------------------

- ¿Cómo lo evidencia? en el aspecto teórico y las reflexiones de clase

6. ¿En el programa se han consolidado grupos de discusión sobre estrategias y metodologías de enseñanza universitaria?

<input type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
-----------------------------	--

¿Cuál es la frecuencia de reunión?	
¿Cuáles temas han trabajado sistemáticamente?	
¿Han elaborado material?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Han publicado el material?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿El material es de consulta permanente por otros miembros de la comunidad?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO

7. En el grupo de docentes existe apoyo visible y continuo para fomentar y mantener la innovación.

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
--	-----------------------------

Justifique su respuesta: Somos un grupo de docentes, en la búsqueda de nuevos métodos de enseñanza.

8. ¿Los directivos de la institución o del programa promueven el apoyo entre el profesorado?

<input type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
-----------------------------	--

¿Cómo?

9. Escriba tres características que identifica en la relación docente - estudiante de su programa.

Característica 1:	Cordial
Característica 2:	academica
Característica 3:	De Reflexión

10. Usted recibe comentarios o sugerencias a su labor docente.

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
--	-----------------------------

Ejemplifique con una situación concreta:	Una de mis estudiantes en reiteradas situaciones ha expresado
Describa su reacción:	

11. ¿El programa donde usted colabora como docente, le ha dado a conocer sus objetivos y metas?

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
--	-----------------------------

De esos objetivos y metas, indique uno que sea relevante para su práctica docente	Polidad academica con miras a la acreditación
---	---

12. La asignatura que usted orienta, apunta a algunos aspectos del Proyecto Educativo del Programa. Escriba tres aspectos que considere relevantes.

Aspecto 1:	Por que mi asignatura aporta al perfil del orientador en psicología y pedagogía.
Aspecto 2:	aporta elementos pedagógicos que permiten fortalecer la formación del licenciado en psicología y pedagogía.
Aspecto 3:	habilidades en el manejo de atención individual, reflexiones y análisis en la problemática educativa.

13. ¿Considera que sus prácticas de aula contribuyen al desarrollo profesional y académico de los estudiantes?

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
--	-----------------------------

Ejemplifique con una situación	en la medida q el estudiante se apropie de un servicio y una identidad como profesional
--------------------------------	---

concreta:	
¿Cómo se llama la materia?	orientación sexual, orientación individual
¿En qué semestre se oferta?	Cuarto semestre.

14. ¿Cuáles son los recursos educativos que usted más utiliza para el desarrollo de sus clases?
Mencione tres

Recurso 1:	Video Vln - juegos
Recurso 2:	Lecturas
Recurso 3:	clase magistral

15. ¿En su programa la atención a los estudiantes es?

- a. Asignada por el programa
 b. De manera espontánea
 c. De común acuerdo con los estudiantes

¿Que se discute en estos encuentros con más frecuencia?	ASPECTOS ACADÉMICOS Y PERSONALES
---	----------------------------------

16. ¿Conoce los mecanismos, resultados y retroalimentación que hace el programa sobre las prácticas docentes?

SI	NO
----	----

17. ¿El programa hace seguimiento a los proyectos de investigación, individuales o compartidos, que lideran los docentes?

SI	NO
----	----

¿De qué manera lo hace?	NO SABE
-------------------------	---------

18. ¿El programa en el cual se desempeña como docente, desarrolla propuestas que trascienden a grupos sociales con necesidades específicas?

SI	NO
----	----

¿Cuáles?	NO SABE
----------	---------

19. Enumere tres cambios evidentes en el programa que apuntan al mejoramiento de la calidad

Cambio 1:	MÁS PSICÓLOGOS.
Cambio 2:	MÁS TRABAJO DE DOCENTES EN EQUIPOS
Cambio 3:	UNA REFLEXIÓN Y ANÁLISIS SOBRE EL PROGRAMA

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
DOCENTES

A continuación usted encontrará una serie de preguntas que indagan acerca de la cultura de calidad y las prácticas docentes de la Institución de Educación Superior en la cual usted presta sus servicios como docente. Solicitamos su colaboración para dar respuesta a cada aspecto de la manera más sincera posible. Si lo considera pertinente, registre las observaciones que sean del caso. Muchas gracias.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Institución: Universidad Pedagógica
Programa Académico: Psicología y Pedagogía
Área de conocimiento: Sexualidad
Tipo de contrato: Medio tiempo
Tiempo de vinculación con la Institución: 5 años
Fecha diligenciamiento cuestionario: 22 Octubre 2011

1. Usted califica la relación entre los docentes del programa como:

BUENA	<input checked="" type="checkbox"/> REGULAR	MALA
-------	---	------

Explique la respuesta: Por el que solo hay relación académica con los miembros del equipo de investigación, pero no con los demás docentes del programa

2. Como equipo docente, ¿se discute con frecuencia sobre lo que se debe enseñar a los estudiantes del programa?

<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO
--	----

Justifique su respuesta: Al iniciar el semestre se planea el desarrollo de los programas

3. ¿Las experiencias de aula le han ayudado a comprender el aprendizaje de los estudiantes y las formas de evaluación?

SI	NO
----	----

Justifique su respuesta: Son dos preguntas en una, responde si a la primera pregunta, pero no tanto para la segunda

4. Escoja uno de los valores institucionales que caracteriza sus prácticas docentes y ejemplifique con tres situaciones de aula, la manera de evidenciarlo. (No es clara la pregunta)

VALOR INSTITUCIONAL:	formar docentes integrales
Ejemplo 1:	En el aula de clase se hace que los estudiantes sean protagonistas de la lección, análisis y resolución de la misma
Ejemplo 2:	Que respeten las opiniones de los demás
Ejemplo 3:	Incentivar el trabajo en equipo

5. ¿Es usted un profesor investigador?

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
--	-----------------------------

- ¿Aplica los resultados de sus investigaciones para el desarrollo de su asignatura?

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
--	-----------------------------

- ¿Cómo lo evidencia? las investigaciones son el resultado de las confrontaciones de aula - estudiante

6. ¿En el programa se han consolidado grupos de discusión sobre estrategias y metodologías de enseñanza universitaria?

<input type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
-----------------------------	--

¿Cuál es la frecuencia de reunión?	
¿Cuáles temas han trabajado sistemáticamente?	
¿Han elaborado material?	<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Han publicado el material?	<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿El material es de consulta permanente por otros miembros de la comunidad?	<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO

7. En el grupo de docentes existe apoyo visible y continuo para fomentar y mantener la innovación.

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
--	-----------------------------

Justifique su respuesta: Al interior del grupo de investigación

8. ¿Los directivos de la institución o del programa promueven el apoyo entre el profesorado?

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
--	-----------------------------

¿Cómo? _____

9. Escriba tres características que identifica en la relación docente - estudiante de su programa.

Característica 1:	Respeto
Característica 2:	Orientación
Característica 3:	Apoyo

10. Usted recibe comentarios o sugerencias a su labor docente.

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
--	-----------------------------

Ejemplifique con una situación concreta:	En la evaluación docente
Describa su reacción:	Receptiva

11. ¿El programa donde usted colabora como docente, le ha dado a conocer sus objetivos y metas?

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
--	-----------------------------

De esos objetivos y metas, indique uno que sea relevante para su práctica docente	formar docentes integrales
---	----------------------------

12. La asignatura que usted orienta, apunta a algunos aspectos del Proyecto Educativo del Programa. Escriba tres aspectos que considere relevantes.

Aspecto 1:	Formación disciplinar
Aspecto 2:	Formación en Pedagogía
Aspecto 3:	Formación en Investigación

13. ¿Considera que sus prácticas de aula contribuyen al desarrollo profesional y académico de los estudiantes?

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
--	-----------------------------

Ejemplifique con una situación	
--------------------------------	--

concreta:	
¿Cómo se llama la materia?	Psicología Inglés
¿En qué semestre se oferta?	III - II

14. ¿Cuáles son los recursos educativos que usted más utiliza para el desarrollo de sus clases? Mencione tres

Recurso 1:	Recursos informáticos
Recurso 2:	Audio visual
Recurso 3:	Textos (impresos)

15. ¿En su programa la atención a los estudiantes es?

- a. Asignada por el programa
- b. De manera espontánea
- c. De común acuerdo con los estudiantes

¿Que se discute en estos encuentros con más frecuencia?	Se re-alimentan tópicos que presentan vacíos para los estudiantes.
---	--

16. ¿Conoce los mecanismos, resultados y retroalimentación que hace el programa sobre las prácticas docentes?

SI	X NO
----	------

17. ¿El programa hace seguimiento a los proyectos de investigación, individuales o compartidos, que lideran los docentes?

SI	X NO
----	------

¿De qué manera lo hace?	Se hace desde el CIUP
-------------------------	-----------------------

18. ¿El programa en el cual se desempeña como docente, desarrolla propuestas que trascienden a grupos sociales con necesidades específicas?

X SI	NO
------	----

¿Cuáles?	por ejemplo el último proyecto se enfocó hacia la comunidad de docentes en servicio → No es clara la pregunta.
----------	--

19. Enumere tres cambios evidentes en el programa que apuntan al mejoramiento de la calidad

Cambio 1:	
Cambio 2:	
Cambio 3:	

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
ESTUDIANTES**

A continuación usted encontrará una serie de preguntas que indagan acerca de la cultura de calidad y las prácticas docentes de la Institución de Educación Superior en la cual se encuentra matriculado. Solicitamos su colaboración para dar respuesta a cada aspecto de la manera más sincera posible. Si lo considera pertinente, registre las observaciones que en su opinión sean del caso.
Muchas gracias.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Institución: Universidad Pedagógica Nacional
 Programa Académico: Psicología en Psicología y Pedagogía
 Semestre: 6^{to} semestre
 Jornada: matutina
 Fecha diligenciamiento del cuestionario: 13 Septiembre 2011

1. Usted califica la relación entre los docentes de su programa como:

BUENA	REGULAR	MALA
-------	---------	------

Explique la respuesta: En ocasiones no existe una comunicación de iguales es decir se toman decisiones olvidando la opinión importante de los estudiantes - no hay información sobre ciertas decisiones importantes

2. ¿Sabe usted si sus docentes discuten con frecuencia sobre lo que se debe enseñar a los estudiantes del programa?

SI	NO
----	----

Justifique su respuesta: pero siento que deben discutir con la participación de los estudiantes y realizar un verdadero diagnóstico de las necesidades

3. ¿Las experiencias de aula le han ayudado a mejorar su aprendizaje y los resultados en la evaluación?

SI	NO
----	----

Justifique su respuesta: Ciertas fundamentos-teóricos - explicaciones han aportado experiencias y ~~con~~ conocimientos fundamentales para la carrera - pero también hemos encontrado espacios donde no se aprende nada y no hay aportes conceptuales

4. Escoja uno de los valores institucionales que caracteriza las prácticas de sus docentes y ejemplifique con tres situaciones de aula, la manera de evidenciarlo.

VALOR INSTITUCIONAL:	
----------------------	--

No entiendo pregunta

14. ¿Cuáles son los recursos educativos que más utilizan los docentes para el desarrollo de sus clases? Mencione tres:

Recurso 1:	Video Been
Recurso 2:	tablero
Recurso 3:	copias

15. ¿Sabe usted si en su programa la atención a los estudiantes es?

- a. Asignada por el programa
- b. De manera espontánea
- c. De común acuerdo con los estudiantes

Si hace uso de ellas, ¿qué se discute en estos encuentros con más frecuencia?	
---	--

16. ¿Conoce los mecanismos, resultados y retroalimentación que hace el programa sobre las prácticas docentes?

SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>
----	--

17. Sabe usted si el programa que cursa hace seguimiento a los proyectos de investigación, individuales o compartidos, que lideran los docentes.

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	----

¿De qué manera lo hace?	
-------------------------	--

18. ¿El programa que usted cursa, desarrolla propuestas que trascienden a grupos sociales con necesidades específicas?

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	----

¿Cuáles?	Grupos y comunidades indígenas.
----------	---------------------------------

19. Enumere tres cambios evidentes en el programa, que apuntan al mejoramiento de la calidad

Cambio 1:	
Cambio 2:	
Cambio 3:	

9. Escriba tres características que identifica en la relación docente - estudiante de su programa.

Característica 1:	Falta de dialéctica
Característica 2:	Poco apoyo entre docente y alumnos.
Característica 3:	Alumnos inconformes y no hacen nada para cambiar la situación

10. ¿Usted hace comentarios o sugerencias a la labor de sus docentes?

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
--	-----------------------------

Ejemplifique con una situación concreta:	Una profesora que no nos daba profundidad a los temas, nos envió a una práctica sin saber nada
Describa la reacción del docente:	Actitud de rechazo e inconformidad

11. ¿El programa que está cursando, le ha dado a conocer los objetivos y metas del mismo?

<input type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
-----------------------------	--

De esos objetivos y metas, indique uno que sea relevante para la práctica de sus docentes	Al principio se planteaban metas y objetivos que luego cambian sin avisar - informar al cuerpo estudiantil
---	--

12. Las asignaturas que usted ha cursado, apuntan a algunos aspectos del Proyecto Educativo del Programa. Escriba tres aspectos que considere relevantes.

Aspecto 1:	
Aspecto 2:	
Aspecto 3:	

13. Considera que las prácticas de aula de los docentes, contribuyen a su desarrollo profesional y académico.

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
--	-----------------------------

Ejemplifique con una situación concreta:	- lenguaje pensamiento y cultura - Estrategias para el aprendizaje
¿Cómo se llama la materia?	Son docentes que permiten el desarrollo diario de las capacidades de los alumnos - crean discusiones - debates en pro
¿En qué semestre se oferta?	6 ^{to} semestre de la construcción del apz

14. ¿Cuáles son los recursos educativos que más utilizan los docentes para el desarrollo de sus clases? Mencione tres:

Recurso 1:	Video-Beam - Exposiciones
Recurso 2:	Películas - Videos
Recurso 3:	Seminario - Taller

15. ¿Sabe usted si en su programa la atención a los estudiantes es?

- a. Asignada por el programa
- b. De manera espontánea
- De común acuerdo con los estudiantes

Si hace uso de ellas, ¿qué se discute en estos encuentros con más frecuencia?	No hago uso de ellos
---	----------------------

16. ¿Conoce los mecanismos, resultados y retroalimentación que hace el programa sobre las prácticas docentes?

SI	NO
----	---------------

17. Sabe usted si el programa que cursa hace seguimiento a los proyectos de investigación, individuales o compartidos, que lideran los docentes.

SI	NO
----	---------------

¿De qué manera lo hace?	No Tengo información
-------------------------	----------------------

18. ¿El programa que usted cursa, desarrolla propuestas que trascienden a grupos sociales con necesidades específicas?

SI	NO
---------------	----

¿Cuáles?	subculturas → lenguaje - cultura - pensamiento
----------	--

19. Enumere tres cambios evidentes en el programa, que apuntan al mejoramiento de la calidad

Cambio 1:	Ejes temáticos
Cambio 2:	Práctica - Investigación
Cambio 3:	

Siento que los ejes temáticos olvidan, un poco el afincamiento de la carrera, al iniciarla, las prácticas olvidan escenarios fundamentales y propicios de la carrera.

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
ESTUDIANTES**

A continuación usted encontrará una serie de preguntas que indagan acerca de la cultura de calidad y las prácticas docentes de la Institución de Educación Superior en la cual se encuentra matriculado. Solicitamos su colaboración para dar respuesta a cada aspecto de la manera más sincera posible. Si lo considera pertinente, registre las observaciones que en su opinión sean del caso.
Muchas gracias.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Institución: Universidad Pedagógica Nacional
 Programa Académico: Psicología y Pedagogía
 Semestre: Sexto VI
 Jornada: Mañana
 Fecha diligenciamiento del cuestionario: Sep/13/11

1. Usted califica la relación entre los docentes de su programa como:

BUENA	REGULAR <input checked="" type="checkbox"/>	MALA
-------	---	------

Explique la respuesta: Porque a veces ellos no tienen ese sentido de identidad con la carrera y solo venen como a cumplir el horario

2. ¿Sabe usted si sus docentes discuten con frecuencia sobre lo que se debe enseñar a los estudiantes del programa?

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	----

Justifique su respuesta: Por la verdad estuve en una discusión donde se discutía sobre las cosas y lo que se debía hacer

3. ¿Las experiencias de aula le han ayudado a mejorar su aprendizaje y los resultados en la evaluación?

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	----

Justifique su respuesta: Las experiencias en el aula son de autoayuda ya que al momento de ser docente puede corregir y el aprendizaje se da en la practica de la teoría

4. Escoja uno de los valores institucionales que caracteriza las prácticas de sus docentes y ejemplifique con tres situaciones de aula, la manera de evidenciarlo.

VALOR INSTITUCIONAL:	
----------------------	--

Ejemplo 1:	
Ejemplo 2:	
Ejemplo 3:	

5. ¿Sus profesores son investigadores?

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	----

¿Aplican los resultados de sus investigaciones para el desarrollo de su asignatura?

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	----

¿Cómo lo evidencian? Al momento de poderlo asociar con hechos
de investigaciones realizadas

6. ¿En su programa se han consolidado grupos de discusión sobre estrategias y metodologías de enseñanza universitaria?

SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
----	--

¿Sabe cuál es la frecuencia de reunión?	Pues no hay una frecuencia determinada Solo cuando hay algo y los estudiantes y docentes	
¿Sabe cuáles temas han trabajado sistemáticamente?	Les convienen ejes temáticos	
¿Sabe si han elaborado material?	NO	SI <input checked="" type="checkbox"/>
¿Sabe si han publicado el material?	NO	SI <input checked="" type="checkbox"/>
¿Sabe si el material es de consulta permanente por otros miembros de la comunidad?		SI <input checked="" type="checkbox"/> NO

7. ¿Cree usted que en el grupo de docentes de su programa, existe apoyo visible y continuo para fomentar y mantener la innovación?

SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
----	--

Justifique su respuesta: porque se evidencia q no hay una
continuidad visible

8. ¿Sabe usted si los directivos de la institución o del programa promueven el apoyo entre el profesorado?

SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>
----	--

¿Cómo? _____

9. Escriba tres características que identifica en la relación docente - estudiante de su programa.

Característica 1:	La Participación
Característica 2:	La Investigación
Característica 3:	

10. ¿Usted hace comentarios o sugerencias a la labor de sus docentes?

SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>
----	--

Ejemplifique con una situación concreta:	
Describa la reacción del docente:	

11. ¿El programa que está cursando, le ha dado a conocer los objetivos y metas del mismo?

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	----

De esos objetivos y metas, indique uno que sea relevante para la práctica de sus docentes	La participación Activa en los estudiantes y docentes
---	---

12. Las asignaturas que usted ha cursado, apuntan a algunos aspectos del Proyecto Educativo del Programa. Escriba tres aspectos que considere relevantes.

Aspecto 1:	Políticas educativas
Aspecto 2:	Cultura y Pensamiento
Aspecto 3:	

13. Considera que las prácticas de aula de los docentes, contribuyen a su desarrollo profesional y académico.

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	----

Ejemplifique con una situación concreta:	Autoconocimiento de sí mismo
¿Cómo se llama la materia?	Orientación Vocacional
¿En qué semestre se oferta?	

14. ¿Cuáles son los recursos educativos que más utilizan los docentes para el desarrollo de sus clases? Mencione tres:

Recurso 1:	Video Ben
Recurso 2:	
Recurso 3:	

15. ¿Sabe usted si en su programa la atención a los estudiantes es?

- Asignada por el programa
- De manera espontánea
- De común acuerdo con los estudiantes

Si hace uso de ellas, ¿qué se discute en estos encuentros con más frecuencia?	
---	--

16. ¿Conoce los mecanismos, resultados y retroalimentación que hace el programa sobre las prácticas docentes?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
----	-------------------------------------	----

17. Sabe usted si el programa que cursa hace seguimiento a los proyectos de investigación, individuales o compartidos, que lideran los docentes.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
----	-------------------------------------	----

¿De qué manera lo hace?	en paginado.
-------------------------	--------------

18. ¿El programa que usted cursa, desarrolla propuestas que trascienden a grupos sociales con necesidades específicas?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
----	-------------------------------------	----

¿Cuáles?	
----------	--

19. Enumere tres cambios evidentes en el programa, que apuntan al mejoramiento de la calidad

Cambio 1:	La investigación constante en lo que llamamos la atención
Cambio 2:	La Participación
Cambio 3:	La Comunicación

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN ESTUDIANTES

A continuación usted encontrará una serie de preguntas que indagan acerca de la cultura de calidad y las prácticas docentes de la Institución de Educación Superior en la cual se encuentra matriculado. Solicitamos su colaboración para dar respuesta a cada aspecto de la manera más sincera posible. Si lo considera pertinente, registre las observaciones que en su opinión sean del caso. Muchas gracias.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Institución: Universidad Pedagógica Nacional.
Programa Académico: Lic. en Psicología y Pedagogía
Semestre: 6
Jornada: Diurna
Fecha diligenciamiento del cuestionario: 13 de Septiembre / 2011

1. Usted califica la relación entre los docentes de su programa como:

BUENA	REGULAR	MALA
-------	--------------------	------

Explique la respuesta: Aunque no es con todos hay malas relaciones entre estudiantes y docentes irónicamente aunque no con pocos estos son de los que más espacios tienen.

2. ¿Sabe usted si sus docentes discuten con frecuencia sobre lo que se debe enseñar a los estudiantes del programa?

SI	NO
---------------	----

Justifique su respuesta: Por experiencia la mayoría de docentes en especial los coordinadores lo hacen con el fin de no jerarquizar las clases, es muy bueno.

3. ¿Las experiencias de aula le han ayudado a mejorar su aprendizaje y los resultados en la evaluación?

SI	NO
---------------	----

Justifique su respuesta: _____

4. Escoja uno de los valores institucionales que caracteriza las prácticas de sus docentes y ejemplifique con tres situaciones de aula, la manera de evidenciarlo.

VALOR INSTITUCIONAL:	
----------------------	--

Ejemplo 1:	
Ejemplo 2:	
Ejemplo 3:	

5. ¿Sus profesores son investigadores?

SI	NO
---------------	----

¿Aplican los resultados de sus investigaciones para el desarrollo de su asignatura?

SI	NO
---------------	----

¿Cómo lo evidencian? *En las experiencias y en las nuevas metodologías.*

6. ¿En su programa se han consolidado grupos de discusión sobre estrategias y metodologías de enseñanza universitaria?

SI	NO
----	---------------

¿Sabe cuál es la frecuencia de reunión?	
¿Sabe cuáles temas han trabajado sistemáticamente?	
¿Sabe si han elaborado material?	SI NO
¿Sabe si han publicado el material?	SI NO
¿Sabe si el material es de consulta permanente por otros miembros de la comunidad?	SI NO

7. ¿Cree usted que en el grupo de docentes de su programa, existe apoyo visible y continuo para fomentar y mantener la innovación?

SI	NO
----	---------------

Justifique su respuesta: *Por parte de algunos NO, tristemente los que más espacios tienen NO,*

8. ¿Sabe usted si los directivos de la institución o del programa promueven el apoyo entre el profesorado?

SI	NO
----	---------------

¿Cómo?

9. Escriba tres características que identifica en la relación docente - estudiante de su programa.

Característica 1:	Con algunos docentes es muy buena la relación, incluso de pura amistad y confianza con otros todo lo contrario.
Característica 2:	En términos generales es cordial.
Característica 3:	

10. ¿Usted hace comentarios o sugerencias a la labor de sus docentes?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
----	-------------------------------------	----

Ejemplifique con una situación concreta:	Depende del docente, porque hay unos que si se dejan decir las cosas y los aceptan bien como hay otros que pueden tener represivos a nivel académico.
Describa la reacción del docente:	

11. ¿El programa que está cursando, le ha dado a conocer los objetivos y metas del mismo?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
----	-------------------------------------	----

De esos objetivos y metas, indique uno que sea relevante para la práctica de sus docentes	Diseñar currículos y estrategias didácticas.
---	--

12. Las asignaturas que usted ha cursado, apuntan a algunos aspectos del Proyecto Educativo del Programa. Escriba tres aspectos que considere relevantes.

Aspecto 1:	Formulación de Proyecto: Nos ayuda a conocer y colocar en herramientas ideas de cambio.
Aspecto 2:	Gestión en la educación: Nos ayuda a comprender dinámicas y procesos propios de la complejidad del contexto.
Aspecto 3:	

13. Considera que las prácticas de aula de los docentes, contribuyen a su desarrollo profesional y académico.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
----	-------------------------------------	----

Ejemplifique con una situación concreta:	A través de la diversidad de dinámicas y metodologías aprendemos mucho para el abordaje de diversas situaciones.
¿Cómo se llama la materia?	Son muchas las asignaturas, eso va en el docente.
¿En qué semestre se oferta?	

14. ¿Cuáles son los recursos educativos que más utilizan los docentes para el desarrollo de sus clases? Mencione tres:

Recurso 1:	El discurso, su experiencia, el seminario.
Recurso 2:	Salidas, cuando hay plata.
Recurso 3:	Realmente no es que tengan muchas alternativas.

15. ¿Sabe usted si en su programa la atención a los estudiantes es?

- a. Asignada por el programa
 b. De manera espontánea
 c. De común acuerdo con los estudiantes

Si hace uso de ellas, ¿qué se discute en estos encuentros con más frecuencia?	Pero en ocasiones los docentes colocan de su tiempo particular por iniciativa propia para atender estudiantes mas no es iniciativa de la universidad.
---	---

16. ¿Conoce los mecanismos, resultados y retroalimentación que hace el programa sobre las prácticas docentes?

SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
----	--

17. Sabe usted si el programa que cursa hace seguimiento a los proyectos de investigación, individuales o compartidos, que lideran los docentes.

SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
----	--

¿De qué manera lo hace?	Ni idea.
-------------------------	----------

18. ¿El programa que usted cursa, desarrolla propuestas que trascienden a grupos sociales con necesidades específicas?

<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO
--	----

¿Cuáles?	Pero no se cuates.
----------	--------------------

19. Enumere tres cambios evidentes en el programa, que apuntan al mejoramiento de la calidad

Cambio 1:	Es cambio pero no mejora, crearon uno ejes los cuales no tienen una sustentación clara del porque de su
Cambio 2:	origen, tampoco en su ejecución ni cuates son sus finalidades.
Cambio 3:	

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN ESTUDIANTES

A continuación usted encontrará una serie de preguntas que indagan acerca de la cultura de calidad y las prácticas docentes de la Institución de Educación Superior en la cual se encuentra matriculado. Solicitamos su colaboración para dar respuesta a cada aspecto de la manera más sincera posible. Si lo considera pertinente, registre las observaciones que en su opinión sean del caso. Muchas gracias.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Institución: Universidad Pedagógica Nacional
Programa Académico: Lic. Psicología y Pedagogía.
Semestre: Sexto - VI
Jornada: Mañana
Fecha diligenciamiento del cuestionario: 13- Septiembre de 2011.

1. Usted califica la relación entre los docentes de su programa como:

BUENA <input checked="" type="checkbox"/>	REGULAR	MALA
---	---------	------

Explique la respuesta: Cada profesor se encarga especialmente de su plan de estudio para los estudiantes, parte de la idea de que se colaboran entre si para dar una mejor enseñanza y aprendizaje a sus alumnos.

2. ¿Sabe usted si sus docentes discuten con frecuencia sobre lo que se debe enseñar a los estudiantes del programa?

SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>
----	--

Justifique su respuesta: No he participado en ninguna reunión de docentes como tal.

3. ¿Las experiencias de aula le han ayudado a mejorar su aprendizaje y los resultados en la evaluación?

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	----

Justifique su respuesta: Tal vez que si, porque todo conocimiento es bienvenido para una mejor formación integral en mi carrera.

4. Escoja uno de los valores institucionales que caracteriza las prácticas de sus docentes y ejemplifique con tres situaciones de aula, la manera de evidenciarlo.

VALOR INSTITUCIONAL: Liderazgo, respeto, trascendencia humana.

Ejemplo 1:	ser lider en cuanto a su formacion como persona.
Ejemplo 2:	ser respetuoso con sus pares y con su institucion
Ejemplo 3:	dar razones esenciales y constructivas para el ser humano.

5. ¿Sus profesores son investigadores?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
----	-------------------------------------	----

¿Aplican los resultados de sus investigaciones para el desarrollo de su asignatura?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
----	-------------------------------------	----

¿Cómo lo evidencian? Relatando, mostrando lo que han hecho.

6. ¿En su programa se han consolidado grupos de discusión sobre estrategias y metodologías de enseñanza universitaria?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
----	-------------------------------------	----

¿Sabe cuál es la frecuencia de reunión?	
¿Sabe cuáles temas han trabajado sistemáticamente?	
¿Sabe si han elaborado material?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
¿Sabe si han publicado el material?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
¿Sabe si el material es de consulta permanente por otros miembros de la comunidad?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

7. ¿Cree usted que en el grupo de docentes de su programa, existe apoyo visible y continuo para fomentar y mantener la innovación?

SI	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
----	----	-------------------------------------

Justifique su respuesta: Ultimamente se ha visto decaido.

8. ¿Sabe usted si los directivos de la institución o del programa promueven el apoyo entre el profesorado?

SI	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
----	----	-------------------------------------

¿Cómo? _____

9. Escriba tres características que identifica en la relación docente - estudiante de su programa.

Característica 1:	Se refleja el sentido de pertenencia de saberes y se comparten.
Característica 2:	Se construye una mejor relación en cuanto a lo académico.
Característica 3:	Surgen una serie de eventos en los cuales se hace amena la relación.

10. ¿Usted hace comentarios o sugerencias a la labor de sus docentes?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
----	-------------------------------------	----

Ejemplifique con una situación concreta:	En el cambio de coordinación de programas.
Describe la reacción del docente:	Fue negativa por muchas razones ya habladas.

11. ¿El programa que está cursando, le ha dado a conocer los objetivos y metas del mismo?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
----	-------------------------------------	----

De esos objetivos y metas, indique uno que sea relevante para la práctica de sus docentes	Propiciar elementos y estrategias esenciales para una mejor enseñanza - aprendizaje en el estudiantado.
---	---

12. Las asignaturas que usted ha cursado, apuntan a algunos aspectos del Proyecto Educativo del Programa. Escriba tres aspectos que considere relevantes.

Aspecto 1:	
Aspecto 2:	
Aspecto 3:	

13. Considera que las prácticas de aula de los docentes, contribuyen a su desarrollo profesional y académico.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
----	-------------------------------------	----

Ejemplifique con una situación concreta:	
¿Cómo se llama la materia?	
¿En qué semestre se oferta?	

14. ¿Cuáles son los recursos educativos que más utilizan los docentes para el desarrollo de sus clases? Mencione tres:

Recurso 1:	materiales - Videobean / TV. / compu.
Recurso 2:	textos
Recurso 3:	

15. ¿Sabe usted si en su programa la atención a los estudiantes es?

- a. Asignada por el programa
 b. De manera espontánea
 c. De común acuerdo con los estudiantes

Si hace uso de ellas, ¿qué se discute en estos encuentros con más frecuencia?	
---	--

16. ¿Conoce los mecanismos, resultados y retroalimentación que hace el programa sobre las prácticas docentes?

SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
----	--

17. Sabe usted si el programa que cursa hace seguimiento a los proyectos de investigación, individuales o compartidos, que lideran los docentes.

SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
----	--

¿De qué manera lo hace?

--	--

18. ¿El programa que usted cursa, desarrolla propuestas que trascienden a grupos sociales con necesidades específicas?

SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
----	--

¿Cuáles?

--	--

19. Enumere tres cambios evidentes en el programa, que apuntan al mejoramiento de la calidad

Cambio 1:	Que halla mis opinion frente a las
Cambio 2:	diferentes situaciones
Cambio 3:	Mantenernos siempre enfocados de lo que sucede

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN ESTUDIANTES

A continuación usted encontrará una serie de preguntas que indagan acerca de la cultura de calidad y las prácticas docentes de la Institución de Educación Superior en la cual se encuentra matriculado. Solicitamos su colaboración para dar respuesta a cada aspecto de la manera más sincera posible. Si lo considera pertinente, registre las observaciones que en su opinión sean del caso. Muchas gracias.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Institución: Universidad Pedagógica Nacional..
Programa Académico: Lic. Psicología y Pedagogía
Semestre: VI
Jornada: nyt
Fecha diligenciamiento del cuestionario: 13/09/11

1. Usted califica la relación entre los docentes de su programa como:

BUENA	<input checked="" type="checkbox"/>	REGULAR	<input type="checkbox"/>	MALA	<input type="checkbox"/>
-------	-------------------------------------	---------	--------------------------	------	--------------------------

Explique la respuesta: La relación con los docentes del programa es buena en la medida en que se propician espacios de dialogo y comunicación.

2. ¿Sabe usted si sus docentes discuten con frecuencia sobre lo que se debe enseñar a los estudiantes del programa?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Justifique su respuesta: hasta donde tengo entendido los docentes del programa discuten constantemente sobre los contenidos y el horizonte que debe tener la lic.

3. ¿Las experiencias de aula le han ayudado a mejorar su aprendizaje y los resultados en la evaluación?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

Justifique su respuesta: las clases presenciales son espacios que permiten la discusión, el dialogo y el cuestionamiento; a su vez estos aspectos permiten tener buenos resultados en la evaluación.

4. Escoja uno de los valores institucionales que caracteriza las prácticas de sus docentes y ejemplifique con tres situaciones de aula, la manera de evidenciarlo.

VALOR INSTITUCIONAL:	
----------------------	--

Ejemplo 1:	
Ejemplo 2:	
Ejemplo 3:	

5. ¿Sus profesores son investigadores?

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	----

¿Aplican los resultados de sus investigaciones para el desarrollo de su asignatura?

SI	NO
----	----

¿Cómo lo evidencian? Algunas veces, o en ocasiones, lo utilizan en otras asignaturas o incluso la investigaban en otras temáticas

6. ¿En su programa se han consolidado grupos de discusión sobre estrategias y metodologías de enseñanza universitaria?

SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>
----	--

¿Sabe cuál es la frecuencia de reunión?	
¿Sabe cuáles temas han trabajado sistemáticamente?	
¿Sabe si han elaborado material?	SI NO
¿Sabe si han publicado el material?	SI NO
¿Sabe si el material es de consulta permanente por otros miembros de la comunidad?	SI NO

7. ¿Cree usted que en el grupo de docentes de su programa, existe apoyo visible y continuo para fomentar y mantener la innovación?

SI	NO
----	----

Justifique su respuesta: Algunas veces, aunque es un programa que permite múltiples ponencias y aspectos para trabajar, se hace evidente la falta de apoyo en pro al fortalecimiento de la educación superior.

8. ¿Sabe usted si los directivos de la institución o del programa promueven el apoyo entre el profesorado?

SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>
----	--

¿Cómo?

9. Escriba tres características que identifica en la relación docente - estudiante de su programa.

Característica 1:	Dialogo
Característica 2:	Debate
Característica 3:	solución de inconvenientes

10. ¿Usted hace comentarios o sugerencias a la labor de sus docentes?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
----	-------------------------------------	----

Ejemplifique con una situación concreta:	Por ejemplo cuando considero que la didáctica de la clase no es apropiada, trato de hablar con el docente y buscar soluciones
Describa la reacción del docente:	Depende del docente. Hay algunos que lo toman como una crítica constructiva y lo aceptan, pero otros que no.

11. ¿El programa que está cursando, le ha dado a conocer los objetivos y metas del mismo?

SI		NO	<input checked="" type="checkbox"/>
----	--	----	-------------------------------------

De esos objetivos y metas, indique uno que sea relevante para la práctica de sus docentes	
---	--

12. Las asignaturas que usted ha cursado, apuntan a algunos aspectos del Proyecto Educativo del Programa. Escriba tres aspectos que considere relevantes.

Aspecto 1:	
Aspecto 2:	
Aspecto 3:	

13. Considera que las prácticas de aula de los docentes, contribuyen a su desarrollo profesional y académico.

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
----	-------------------------------------	----

Ejemplifique con una situación concreta:	Por ejemplo: Acordo con maestro, abre espacios de discusión más allá de su asignatura
¿Cómo se llama la materia?	Dis. Investigación y estadística
¿En qué semestre se oferta?	V

14. ¿Cuáles son los recursos educativos que más utilizan los docentes para el desarrollo de sus clases? Mencione tres:

Recurso 1:	Video Been
Recurso 2:	tablero
Recurso 3:	copias

15. ¿Sabe usted si en su programa la atención a los estudiantes es?

- a. Asignada por el programa
 b. De manera espontánea
 c. De común acuerdo con los estudiantes

Si hace uso de ellas, ¿qué se discute en estos encuentros con más frecuencia?	
---	--

16. ¿Conoce los mecanismos, resultados y retroalimentación que hace el programa sobre las prácticas docentes?

SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>
----	--

17. Sabe usted si el programa que cursa hace seguimiento a los proyectos de investigación, individuales o compartidos, que lideran los docentes.

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	----

¿De qué manera lo hace?	
-------------------------	--

18. ¿El programa que usted cursa, desarrolla propuestas que trascienden a grupos sociales con necesidades específicas?

SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO
--	----

¿Cuáles?	Grupos y comunidades indígenas
----------	--------------------------------

19. Enumere tres cambios evidentes en el programa, que apuntan al mejoramiento de la calidad

Cambio 1:	
Cambio 2:	
Cambio 3:	



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN DIRECTIVOS

A continuación usted encontrará una serie de preguntas que indagan acerca de la cultura de calidad y las prácticas docentes de la Institución de Educación Superior en la cual usted se desempeña como Director de Programa. Solicitamos su colaboración para dar respuesta a cada aspecto de la manera más sincera posible. Si lo considera pertinente, registre las observaciones que sean del caso.

Muchas gracias.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Institución: _____

Programa Académico: _____

Tipo de contrato: _____

Tiempo de vinculación con la Institución: _____

Fecha diligenciamiento del cuestionario: _____

1. Usted califica la relación entre los docentes de su programa como:

BUENA	REGULAR	MALA
-------	---------	------

Explique la respuesta: _____

2. En su equipo docente, ¿se discute con frecuencia sobre lo que se debe enseñar a los estudiantes del programa?

SI	NO
----	----

Justifique su respuesta: _____

3. ¿Las experiencias de aula de sus docentes le han ayudado a comprender el aprendizaje de los estudiantes y las formas de evaluación?

SI	NO
----	----

Justifique su respuesta: _____

4. Escoja uno de los valores institucionales que caracteriza las prácticas de sus docentes y ejemplifique con tres situaciones de aula, la manera en que lo evidencian.

VALOR INSTITUCIONAL:	
----------------------	--

Ejemplo 1:	
Ejemplo 2:	
Ejemplo 3:	

5. ¿En su rol como Directivo ejerce funciones como investigador?

SI	NO
----	----

¿Aplica los resultados de sus investigaciones para el desarrollo de su programa?

SI	NO
----	----

¿Cómo lo evidencia? _____

6. ¿En su programa se han consolidado grupos de discusión sobre estrategias y metodologías de enseñanza universitaria?

SI	NO
----	----

¿Cuál es la frecuencia de reunión?	
¿Cuáles temas han trabajado sistemáticamente?	
¿Han elaborado material?	SI NO
¿Han publicado el material?	SI NO
¿El material es de consulta permanente por otros miembros de la comunidad?	SI NO

7. En su grupo de docentes existe apoyo visible y continuo para fomentar y mantener la innovación.

SI	NO
----	----

Justifique su respuesta: _____

8. ¿Los directivos de la institución promueven el apoyo entre el profesorado?

SI	NO
----	----

¿Cómo?: _____

9. Escriba tres características que identifica en la relación docente - estudiante de su programa.

Característica 1:	
Característica 2:	
Característica 3:	

10. ¿Usted recibe comentarios o sugerencias de la labor de sus docentes?.

SI	NO
----	----

Ejemplifique con una situación concreta:	
Describa su reacción:	

11. ¿Su programa ha dado a conocer los objetivos y metas a los estudiantes y docentes?

SI	NO
----	----

De esos objetivos y metas, indique uno que sea relevante para la práctica de sus docentes	
---	--

12. Si además de Director de programa es docente, la asignatura que usted orienta apunta a algunos aspectos del Proyecto Educativo del Programa. Escriba tres aspectos que considere relevantes.

Aspecto 1:	
Aspecto 2:	
Aspecto 3:	

13. ¿Considera que las prácticas de aula contribuyen al desarrollo profesional y académico de los estudiantes?

SI	NO
----	----

Ejemplifique con una situación concreta:	
¿Cómo se llama la materia?	
¿En qué semestre se oferta?	

14. ¿Cuáles son los recursos educativos que sus docentes más utilizan para el desarrollo de sus clases? Mencione tres

Recurso 1:	
Recurso 2:	
Recurso 3:	

15. ¿En su programa la atención a los estudiantes es?

- a. Asignada por el programa
- b. De manera espontánea
- c. De común acuerdo con los estudiantes

¿Que se discute en estos encuentros con más frecuencia?	
---	--

16. ¿Conoce los mecanismos, resultados y retroalimentación que hace el programa sobre las prácticas docentes?

SI	NO
----	----

17. ¿El programa hace seguimiento a los proyectos de investigación, individuales o compartidos, que lideran sus docentes?

SI	NO
----	----

¿De qué manera lo hace?	
-------------------------	--

18. El programa que dirige, desarrolla propuestas que trascienden a grupos sociales con necesidades específicas.

SI	NO
----	----

¿Cuáles?	
----------	--

19. Enumere tres cambios evidentes en el programa que apuntan al mejoramiento de la calidad

Cambio 1:	
Cambio 2:	
Cambio 3:	



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN DOCENTES

A continuación usted encontrará una serie de preguntas que indagan acerca de la cultura de calidad y las prácticas docentes de la Institución de Educación Superior en la cual usted presta sus servicios como docente. Solicitamos su colaboración para dar respuesta a cada aspecto de la manera más sincera posible. Si lo considera pertinente, registre las observaciones que sean del caso.
Muchas gracias.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Institución: _____
 Programa Académico: _____
 Área de conocimiento: _____
 Tipo de contrato: _____
 Tiempo de vinculación con la Institución: _____
 Fecha diligenciamiento cuestionario: _____

1. Usted califica la relación entre los docentes del programa como:

BUENA	REGULAR	MALA
-------	---------	------

Explique la respuesta: _____

2. Como equipo docente, ¿se discute con frecuencia sobre lo que se debe enseñar a los estudiantes del programa?

SI	NO
----	----

Justifique su respuesta: _____

3. ¿Las experiencias de aula le han ayudado a comprender el aprendizaje de los estudiantes y las formas de evaluación?

SI	NO
----	----

Justifique su respuesta: _____

4. **Escoja uno de los valores institucionales que caracteriza sus prácticas docentes y ejemplifique con tres situaciones de aula, la manera de evidenciarlo.**

VALOR INSTITUCIONAL:	
Ejemplo 1:	
Ejemplo 2:	
Ejemplo 3:	

5. **¿Es usted un profesor investigador?**

SI	NO
----	----

¿Aplica los resultados de sus investigaciones para el desarrollo de su asignatura?

SI	NO
----	----

¿Cómo lo evidencia? _____

6. **¿En el programa se han consolidado grupos de discusión sobre estrategias y metodologías de enseñanza universitaria?**

SI	NO
----	----

¿Cuál es la frecuencia de reunión?			
¿Cuáles temas han trabajado sistemáticamente?			
¿Han elaborado material?	SI	NO	
¿Han publicado el material?	SI	NO	
¿El material es de consulta permanente por otros miembros de la comunidad?	SI	NO	

7. **En el grupo de docentes existe apoyo visible y continuo para fomentar y mantener la innovación.**

SI	NO
----	----

Justifique su respuesta: _____

8. **¿Los directivos de la institución o del programa promueven el apoyo entre el profesorado?**

SI	NO
----	----

¿Cómo? _____

9. Escriba tres características que identifica en la relación docente - estudiante de su programa.

Característica 1:	
Característica 2:	
Característica 3:	

10. Usted recibe comentarios o sugerencias a su labor docente.

SI	NO
----	----

Ejemplifique con una situación concreta:	
Describa su reacción:	

11. ¿El programa donde usted colabora como docente, le ha dado a conocer sus objetivos y metas?

SI	NO
----	----

De esos objetivos y metas, indique uno que sea relevante para su práctica docente	
---	--

12. La asignatura que usted orienta, apunta a algunos aspectos del Proyecto Educativo del Programa. Escriba tres aspectos que considere relevantes.

Aspecto 1:	
Aspecto 2:	
Aspecto 3:	

13. ¿Considera que sus prácticas de aula contribuyen al desarrollo profesional y académico de los estudiantes?

SI	NO
----	----

Ejemplifique con una situación concreta:	
--	--

¿Cómo se llama la materia?	
¿En qué semestre se oferta?	

**14. ¿Cuáles son los recursos educativos que usted más utiliza para el desarrollo de sus clases?
Mencione tres**

Recurso 1:	
Recurso 2:	
Recurso 3:	

15. ¿En su programa la atención a los estudiantes es?
 a. Asignada por el programa
 b. De manera espontánea
 c. De común acuerdo con los estudiantes

¿Que se discute en estos encuentros con más frecuencia?	
---	--

16. ¿Conoce los mecanismos, resultados y retroalimentación que hace el programa sobre las prácticas docentes?

SI	NO
----	----

17. ¿El programa hace seguimiento a los proyectos de investigación, individuales o compartidos, que lideran los docentes?

SI	NO
----	----

¿De qué manera lo hace?	
-------------------------	--

18. ¿El programa en el cual se desempeña como docente, desarrolla propuestas que trascienden a grupos sociales con necesidades específicas?

SI	NO
----	----

¿Cuáles?	
----------	--

19. Enumere tres cambios evidentes en el programa que apuntan al mejoramiento de la calidad

Cambio 1:	
Cambio 2:	
Cambio 3:	



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN ESTUDIANTES

A continuación usted encontrará una serie de preguntas que indagan acerca de la cultura de calidad y las prácticas docentes de la Institución de Educación Superior en la cual se encuentra matriculado. Solicitamos su colaboración para dar respuesta a cada aspecto de la manera más sincera posible. Si lo considera pertinente, registre las observaciones que en su opinión sean del caso.
Muchas gracias.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Institución: _____

Programa Académico: _____

Semestre: _____

Jornada: _____

Fecha diligenciamiento del cuestionario: _____

1. Usted califica la relación entre los docentes de su programa como:

BUENA	REGULAR	MALA
-------	---------	------

Explique la respuesta: _____

2. ¿Sabe usted si sus docentes discuten con frecuencia sobre lo que se debe enseñar a los estudiantes del programa?

SI	NO
----	----

Justifique su respuesta: _____

3. ¿Las experiencias de aula le han ayudado a mejorar su aprendizaje y los resultados en la evaluación?

SI	NO
----	----

Justifique su respuesta: _____

4. Escoja uno de los valores institucionales que caracteriza las prácticas de sus docentes y ejemplifique con tres situaciones de aula, la manera de evidenciarlo.

VALOR INSTITUCIONAL:	
----------------------	--

Ejemplo 1:	
Ejemplo 2:	
Ejemplo 3:	

5. ¿Sus profesores son investigadores?

SI	NO
----	----

¿Aplican los resultados de sus investigaciones para el desarrollo de su asignatura?

SI	NO
----	----

¿Cómo lo evidencian? _____

6. ¿En su programa se han consolidado grupos de discusión sobre estrategias y metodologías de enseñanza universitaria?

SI	NO
----	----

¿Sabe cuál es la frecuencia de reunión?			
¿Sabe cuáles temas han trabajado sistemáticamente?			
¿Sabe si han elaborado material?	SI	NO	
¿Sabe si han publicado el material?	SI	NO	
¿Sabe si el material es de consulta permanente por otros miembros de la comunidad?	SI	NO	

7. ¿Cree usted que en el grupo de docentes de su programa, existe apoyo visible y continuo para fomentar y mantener la innovación?

SI	NO
----	----

Justifique su respuesta: _____

8. ¿Sabe usted si los directivos de la institución o del programa promueven el apoyo entre el profesorado?

SI	NO
----	----

¿Cómo? _____

9. Escriba tres características que identifica en la relación docente - estudiante de su programa.

Característica 1:	
Característica 2:	
Característica 3:	

10. ¿Usted hace comentarios o sugerencias a la labor de sus docentes?

SI	NO
----	----

Ejemplifique con una situación concreta:	
Describa la reacción del docente:	

11. ¿El programa que está cursando, le ha dado a conocer los objetivos y metas del mismo?

SI	NO
----	----

De esos objetivos y metas, indique uno que sea relevante para la práctica de sus docentes	
---	--

12. Las asignaturas que usted ha cursado, apuntan a algunos aspectos del Proyecto Educativo del Programa. Escriba tres aspectos que considere relevantes.

Aspecto 1:	
Aspecto 2:	
Aspecto 3:	

13. Considera que las prácticas de aula de los docentes, contribuyen a su desarrollo profesional y académico.

SI	NO
----	----

Ejemplifique con una situación concreta:	
¿Cómo se llama la materia?	
¿En qué semestre se oferta?	

14. ¿Cuáles son los recursos educativos que más utilizan los docentes para el desarrollo de sus clases? Mencione tres:

Recurso 1:	
Recurso 2:	
Recurso 3:	

15. ¿Sabe usted si en su programa la atención a los estudiantes es?

- Asignada por el programa
- De manera espontánea
- De común acuerdo con los estudiantes

Si hace uso de ellas, ¿qué se discute en estos encuentros con más frecuencia?	
---	--

16. ¿Conoce los mecanismos, resultados y retroalimentación que hace el programa sobre las prácticas docentes?

SI	NO
----	----

17. Sabe usted si el programa que cursa hace seguimiento a los proyectos de investigación, individuales o compartidos, que lideran los docentes.

SI	NO
----	----

¿De qué manera lo hace?	
-------------------------	--

18. ¿El programa que usted cursa, desarrolla propuestas que trascienden a grupos sociales con necesidades específicas?

SI	NO
----	----

¿Cuáles?	
----------	--

19. Enumere tres cambios evidentes en el programa, que apuntan al mejoramiento de la calidad

Cambio 1:	
Cambio 2:	
Cambio 3:	

CATEGORIA	DESCRIPCIÓN	NORMAS Y COSTUMBRES	RECONOCIMIENTO DOCENTE	TRABAJO EN EQUIPO	REFLEXIÓN DE LA PRACTICA	ACTUACIONES																				
ESTAMENTO	Nº	SEMESTRE/ TIPO DE VINCULACIÓN	JORNADA / ANTIGUE DAD	1			2		3		4			6												
				RELACION DOCENTES			QUE ENSEÑAR		APRENDIZAJE		VALOR INSTITUCIONAL	EJEMPLO 1	EJEMPLO 2	EJEMPLO 3	ESTRATEGIAS		FRECUECIA	TEMAS	MATERIALES		MATERIALES					
				BUENA	REGULAR	MALA	EXPLIQUE	SI	NO	SI					NO	SI			NO	SI		NO	SI	NO	SI	NO
DIRECTIVO	1	PLANTA	14 años	0	X	0	Se requiere mayor fortalecimiento de la comunidad academica	X	0	Se analizan los planes de estudio y programas analíticos para mejorar las creatividades entre espacios academicos y semestrales.	0	X	Es para los que debatimos al respecto	0	Compromiso. Atención a los estudiantes.	Respeto: Comunicación y dialogo entre los integrantes de la comunidad	Solidaridad	0	X	0	0	0	0	0	0	
DIRECTIVO	1	TCI	5 años	0	X	0	Existe una buena comunicación entre los miembros del equipo de planta, pero no es así con los profesores de cátedra. En ocasiones hace falta integrarlos a ellos en las actividades de la Facultad y no se logra	X	0	El programa ha propiciado espacios de debate en donde se ha analizado cual debe ser la propuesta de formación que debe ofrecer el programa. A los profesores de cátedra, se les ha hecho consultas al respecto a través de correo electrónico	X	0	Si, pero es algo que esta por mejorar. A través de los diálogos con los docentes, se puede conocer las dinámicas de los procesos de enseñanza - aprendizaje de cada uno de los grupos. Sin embargo, se debe fomentar la generación de ma espacios para estos diálogos	Idoneidad	Desde el equipo docente se proponen espacios de reflexión en donde se abre la participación a los estudiantes	Desde los escenarios de práctica se promueve la responsabilidad social, partiendo del buen modelamiento de los supervisores	Dentro de las clases, los docentes promueven el actuar ético y responsable	0	X	0	0	0	0	0	0	
DIRECTIVO	1	TC	25 años	X	0	0	Se ha logrado la integración y a través de reuniones se afianza el clima de desempeño	X	0	Se hacen Comités Curriculares semanales y en el se verifican los avances en las asignaturas, dependiendo de los microcurriculos. Se hacen videos por área de conocimiento a través de los docentes de tiempo completo	X	0	Se han realizado talleres de retroalimentación	Ética	Se ha inculcado la puntualidad en el inicio de clases, como sinónimo de ética	Los docentes hacen comentarios constructivos en las clases sin importar que sea disciplinar	Se hace alusión a la integralidad del Ingeniero Civil, donde la ética es el primer valor	X	0	Puntual, citado dentro de los procesos de autoevaluación	Las competencias que se esperan y la coherencia de los planes temáticos en las líneas de formación	0	X	0	X	0
DOCENTES	1	MT (Lenguaje)	7 años	0	X	0	Muchos docentes son contratados por hora cátedra, llegan dictan su clase y desaparecen	X	0	Existe una relación entre los grupos de acuerdo a agrupaciones de materias puesto que existen asignaturas que se corresponden con otras.	X	0	Los estudiantes conocen de antemano los programas, la temática y la forma como van a ser evaluados.	0	0	0	0	X	0	Tres veces por mes	Los núcleos temáticos	X	0	0	X	X
	2	TM (Licenciatura en Diseño Tecnológico)	2 años	0	X	0	Pese a que el tiempo que se comparte con la totalidad de los docentes es muy escaso, se evidencia respeto y buen trato con los mismos en reuniones y	X	0	En reuniones se trabajan propuestas generales a impartir desde cada espacio académico, buscando la reflexión constante	X	0	Constantemente se logran identificar dinámicas intra e interpersonales que promueven o impiden en un momento dado el desarrollo del	RESPECTO	La relación de respeto en el trato cotidiano dentro y fuera del salón de clases.	En las clases magistrales, se nota la disposición a escuchar al docente por parte del educando y	El estudiante expone sus ideas, el docente igualmente y hay respeto frente a la diferencia.	0	X	0	0	0	0	0	0	
	3	MT (Sexual e individual)	7 años	0	0	0	Desconocimiento por falta de relaciones	X	0	Es una preocupación de los docentes el desarrollo y los procesos de enseñanza de los estudiantes y la intencionalidad del	X	0	Por que en esa interacción se onserban, se reflexionan, y se replantea la diversidad de miradas y formas de ver la vida y la evaluación	Sentido de lo publico	Permitir la libre expresión	0	X	0	0	Respeto en el aspecto teorico y las reflexiones de clase	0	0	0	0	0	
	4	MT (Sexualidad)	5 años	0	X	0	Porque solo hay relación academica con los miembros del equipo de investigación , pero no con los demás docentes del programa	X	0	Al iniciar el semestre se plantean el desarrollo de los programas	X	0	Son dos preguntas en una, respondo si a la primera pregunta, pero notanto para la segunda	Gormar docentes inteligentes	En el aula de clase se hace que los estudiantes sean pedagogos de la lengua, analistas y	Que respeten las opiniones de los demas	Incentivar el trabajo en equipo	0	X	0	0	X	0	X	0	X
	5																									
DOCENTES	1	TCI - Investigación	2 años	X	0	0	Existe apoyo y camaradería en la ejecución de las tareas asignadas	0	X	No, no hay reuniones frecuentes sobre los contenidos del programa, pero si revisiones a los planes de estudio	X	0	Me han permitido seleccionar las mejores formas de evaluación y las mejores didacticas de aprendizaje	Igualdad	En el trato a los estudiantes	En las formas de evaluación	En el contenido impartido	0	X	0	0	0	X	0	X	0
	2	TCI - Cognición	1.5 años	X	0	0	Hay clima de cordialidad, cooperación y apoyo en las actividades	X	0	Aunque se circunscribe a discusiones sobre proximas apuestas curriculares	X	0	La variedad en las formas de evaluación ha ayudado a identificar mejores estrategias pedagógicas y mejores formas de evaluación	Igualdad	Las formas de evaluación y calificación no discrimina personas	Las profundizaciones de las clases se da de manera indistinta a cualquier curso	El trato con cada estudiante en clase siempre es el mismo	0	X	0	0	0	X	0	X	0
	3	TCI - Ciencias Sociales	5 años	X	0	0	Hay un excelente liderazgo, el cual liva a que las actividades desarrolladas, se lleven a cabo en trabajo en equipo, llevando a consecuencias favorables como éxito en las actividades desarrolladas por el programa	X	0	El equipo de trabajo esta muy unido y en total acuerdo sobre las reflexión y revisión de los contenidos que consideramos pertinentes para enseñar a nuestros estudiantes	X	0	Considero como aspecto fundamental el fortalecimiento de competencias pedagógicas a partir del quehacer cotidiano, ya que el rol docente se enriquece por medio de la práctica y no únicamente leyendo libros sobre el tema	Responsabilidad	Al asistir puntualmente a todas las clases	Al permitir que los estudiantes desarrollen su autonomia	Al exigirles el cumplimiento del cronograma de actividades	0	X	0	0	0	0	0	0	
	4	TCI - Humanidades	2.5 años	X	0	0	Existe comunicación fluida entre los docentes, así como trabajo en equipo. Existe liderazgo en cada uno de ellos en sus áreas y comunicación con los demás para dar a conocer en que va. Existe respeto y admiración	X	0	Los diálogos docentes son habituales, se dialoga sobre practicas pedagógicas y contenidos. Se intercambian experiencias y logros, así como también dificultades	X	0	Como docente he descubierto que es necesario adaptarse a las condiciones particulares de cada uno y de alguna forma descubrir mayores formas de evaluación, las que le permiten a ellos aprender mejor dando cuenta de los desempeños	0	Universalidad: siendo incluyente con los estudiantes, de tal menra que ellos aporten a conocimiento dentro del aula desde sus experiencias. Vinculando otras áreas	Equidad	Responsabilidad: motivando la participación de los estuantes, promoviendo la autonomía y exigiendo calidad en los desempeños de los estudiantes	0	X	0	0	0	0	0	0	

APOYO DOCENTE			RELACION DOCENTE - ESTUDIANTE			SUGERENCIAS LABOR DOCENTE			PROYECTO EDUCATIVO			INVESTIGACION			COMPRESION APRENDIZAJE ESTUDIANTES			INVESTIGACION								
8			9			10			11			12			13			14								
NO	SI	NO	COMO	CARACT 1	CARACT 2	CARACT 3	LABOR DOCENTE		SITUACION CONCRETA	REACCION DOCENTE	OBJETIVOS PROGRAMA		RELEVANTE PRACTICA DOCENTE	QUE ENSEÑAR		JUSTIFIQUE	MEJORAR APRENDIZAJE		PROPÓSITOS INVESTIGADORES		RESULTADOS INVESTIGACIÓN		EVIDENCIA	PROPÓSITOS ESTRATEGIAS		
							SI	NO			SI	NO		SI	NO		SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI
0	X	0	Porque interesa el fortalecimiento de los procesos educativos	Respeto por el saber	Relación Pedagógica	Guiado por el reglamento de la universidad	X	0	Los coordinadores de semestre tienen dentro de la planeación de esta actividad la responsabilidad de presentar inquietudes e informes del desarrollo de las actividades	Acorde a su desarrollo profesional	X	0	Desarrollar procesos educativos de calidad a través de los procesos de formación	X	0	Se analizan los planes de estudio y programas analíticos para mejorar las creativities entre espacios académicos y semestrales.	0	X	Es para los que debatimos al respecto	X	0	X	0	através de las clases con los estudiantes, publicaciones, mejoramiento de la academia.	0	X
0	X	0	Si, pero se puede mejorar. Actualmente la institución promueve estas acciones desde la investigación y algunos talleres desde gestión humana	Calidez en la relación	Es una relación de fácil acceso	Respeto	X	0	A través de la atención al estudiante y a través de la evaluación docente	Se realiza una cita con el docente para tratar la situación	X	0	El uso de las aulas virtuales para facilitar la comunicación entre estudiante y docente, además de complementar la experiencia formativa presencial	X	0	El programa ha propiciado espacios de debate en donde se ha analizado cual debe ser la propuesta de formación que debe ofrecer el programa. A los profesores de cátedra, se les ha hecho consultas al respecto a través de correo electrónico	X	0	Si, pero es algo que esta por mejorar. A través de los diálogos con los docentes, se puede conocer las dinámicas de los procesos de enseñanza - aprendizaje de cada uno de los grupos. Sin embargo, se debe fomentar la generación de ma espacios para estos diálogos	X	0	X	0	En la participación de los semilleros de investigación y la creación de espacios alternativos par las practicas profesionales	0	X
X	0	X	Falta mayor compromiso de los directivos en el grupo profesoral	Respeto	Oportunidad	Búsqueda de solución	X	0	Todos los estudiantes tienen la oportunidad y la confianza para presentar sus comentarios siempre en forma respetuosa	Se atiende la solicitud, si es del caso y se da siempre respuesta escrita a los estudiantes o a los docentes	X	0	Capacitación docente	X	0	Se hacen Comités Curriculares semanales y en él se verifican los avances en las asignaturas, dependiendo de los microcurriculos. Se hacen videos por área de conocimiento a través de los docentes de tiempo completo	X	0	Se han realizado talleres de retroalimentación	X	0	X	0	Con los resultados de investigación socializados en las mismas asignaturas que dicto como: Introducción a la Ingeniería en primer semestre y la de Ingeniería Municipal en el último semestre.	X	0
0	0	X	o	o	o	o	X	o	Se ha planeado al interior del programa una evaluación en las que se discute con los docentes el doña de la materia, los estudiantes tiene la oportunidad de evaluar al maestro en su presencia, haciendo sugerencias de mejoramiento, y potenciando las fortalezas de la materia	Como la situación es de evaluación el docente debe estar preparado para afrontarla	X	o	Aquel o aquellos que estén en consonancia con los objetivos propuestos desde el inicio de la clase	X	o	Existe una relación entre los grupos de acuerdo a agrupaciones de materias puesto que existen asignaturas que se corresponden con otras.	X	o	Los estudiantes conocen de antemano los programas, la temática y la forma como van a ser evaluados.	X	o	X	o	En los métodos de evaluación, trato de aplicar diferentes formas de revisión de lo aprendido, de tal forma que se vaya adquiriendo conciencia del cambio en la metodología de evaluación	X	o
0	X	0	Se promueve la participación activa y la reflexión en torno a los espacios académicos de manera interdisciplinaria	Relación de respeto hacia el otro	Comunicación cálida y eficiente	Retroalimentación constante en diferentes momentos del proceso	X	o	Destacando aspectos positivos percibidos en los espacios académicos desarrollados.	Es gratificante encontrarlo en lo que se hace con vocación y dedicación. Agradecimiento frente al docente	X	o	Involucrar las Tic en los procesos educativos de manera constante.	X	o	En reuniones se trabajan propuestas generales a impartir desde cada espacio académico, buscando la calidad del programa	X	o	Consistentemente se logran identificar dinámicas intra e interpersonales que promueven o impiden en un momento dado el aprendizaje del estudiante	X	o	X	o	En la práctica y relación constante de resultados encontrados en la investigación de proyectos acompañados con el conocimiento del estudiante	o	X
0	0	X	o	Cordial	Académica	De reflexión	X	o	Una de mis estudiantes en reiteradas situaciones ha expresado	o	X	o	Calidad académica con miras a la acreditación	X	o	Es una preocupación de los docentes el desarrollo y los procesos de enseñanza de los estudiantes y la institucionalidad del programa	X	o	Por que en esa interacción se onserban, se reflexionan, y se replantea la diversidad de miradas y formas de ver la vida y la evaluación se mira a partir de lo	X	o	X	o	En el aspecto teorico y las reflexiones en clase	o	X
0	X	0	o	Respeto	Orientación	Apoyo	X	o	En la evaluación docente	Receptiva	X	o	Formar docente integrales	X	o	Al iniciar el semestre se plantean el desarrollo de los programas	X	o	Son dos preguntas en una, respondo si a nla primera pregunta, pero notanto para la segunda	X	o	X	o	Las investigaciones son el resultado de la confrontación docente-estudiante	o	X
X	X	0	A través del trabajo en equipo sobre tareas asignadas	Respeto	Basada en el conocimiento	De acercamiento al estudiante	0	X	0	0	X	0	Existen propósitos claros en cuanto calidad académica, pero sin un documento que las respalda	0	X	No, no hay reuniones frecuentes sobre los contenidos del programa, pero si revisiones a los planes de estudio	X	0	Me han permitido seleccionar las mejores formas de evaluación y las mejores didácticas de aprendizaje	X	0	X	0	En asociaciones cuyo tema se vincula con la investigación hasta el final de la asignatura con temas de desarrollo	0	X
X	X	0	A través de la colaboración en el diseño de sílabos de asignaturas apoyo en actividades de difusión y actividades en general del programa	Amabilidad	Cordialidad	Respeto	0	X	0	0	X	0	Calidad Académica	X	0	Aunque se circunscribe a discusiones sobre proximas apuestas curriculares	X	0	La variedad en las formas de evaluación ha ayudado a identificar mejores estrategias pedagógicas y mejores formas de evaluación	X	0	X	0	En asignaturas relacionadas con la investigación se presenta un aparte temática donde se muestra la investigación, lo cual sirve para explicar ese tema	0	X
0	X	0	A partir del respeto entre los docentes y el acompañamiento de todo el equipo, en todas las actividades que organice el programa	Respeto	Exigencia	Empatía profesional	X	0	Al haber dictado una conferencia, recibí muy buena retroalimentación de parte de mi jefe, con comentarios de aspectos a mejorar	De escucha atenta y de agradecimiento por el respeto con que se hizo el comentario	X	0	La exigencia que debemos tener para con nuestros estudiantes	X	0	El equipo de trabajo esta muy unido y en total acuerdo sobre las reflexión y revisión de los contenidos que consideramos pertinentes para enseñar a nuestros estudiantes	X	0	Considero como aspecto fundamental el fortalecimiento de competencias pedagógicas a partir del quehacer cotidiano, ya que el rol docente se enriquece por medio de la práctica y no únicamente leyendo libros sobre el tema	X	0	X	0	Con la asignación de temas para exposición, dejando al estudiante la autonomía necesaria para que prepare el tema y presente la exposición de manera que consideres mas ilustrativa	0	X
0	X	0	Diálogos entre docentes, consejos académicos	Retroalimentación	Exigencia	Corresponsabilidad	X	0	Petición de realizar una explicación mas lenta o repetir una explicación sobre un tema	Preguntar en que parte especifica se daba la dificultad y entenderse en la explicación, poniendo ejemplos practicos	X	0	Exigencia académica	X	0	Los diálogos docentes son habituales, se dialoga sobre practicas pedagógicas y contenidos. Se intercambian experiencias y logros, así como tambien dificultades	X	0	Como docente he descubierto que es necesario adaptarse a las condiciones particulares de cada uno y de alguna forma descubrir mayores formas de evaluación, las que le permitan a ellos aprender mejor dando cuenta de los desempeños	X	0	X	0	En elementos como: bibliografía actualizada para la lectura en clase, llevando a clase los debates mas actuales sobre la disciplina	0	X

0	X	0	El discurso del Decano, la distribución del trabajo, la presencia de todos en diferentes eventos institucionales	Cordialidad	Acompañamiento	Exigencia	0	X	La institución tiene un sistema de evaluación del cual se derivan sugerencias	Enmi caso hasta la fecha no se me han hecho sugerencias	X	0	Fortalecer el conocimiento y desarrollo de competencias en el área de neurociencias, principalmente en el área básica. Diseño de programas nuevos	X	0	El programa se encuentra en preparación para la renovación del registro calificado por lo que este aspecto de discute en torno a una nueva propuesta curricular	X	0	Definitivamente como docentes debemos estar atentos a las características del grupo, su respuesta ante diferentes metodologías y ante cada temática. Esto ha sido positivo para lograr el desarrollo de las competencias de mis asignaturas, ya que no todos los grupos son iguales y no todos los estudiantes del mismo	X	0	X	0	A pesar de no haber culminado mi investigación, comparto con mis estudiantes herramientas de evaluación neuropsicológica y elementos de intervención que hace parte del mismo	0	X
0	X	0	Eventos de premiación al docente investigador, al mejor calificado por los estudiantes y reuniones de integración	Amable	Oportuna (Eficaz)	Asesoría (Docentes tutores)	X	0	Intercambio de metodología de enseñanza	Receptivo	X	0	Formar Ingenieros Civiles integrales, prospectos de funcionarios y Gerentes de proyectos que desarrollen obras civiles en regiones diferentes a las ciudades capitales	X	0	Con los profesores que dictan la misma materia o asignatura en jornada diferente	X	0	Los estudiantes de hoy en día son menos preparados del Colegio pero con más desarrollo e iniciativa para interactuar en clase	0	X	0	0	No aplica	0	X
X	X	0	Desarrollo de trabajos en equipo	Respeto	No hay discriminación	Asesoría en sus inquietudes	X	0	En la evaluación docente por parte de los estudiantes	Mejorar los aspectos necesarios	X	0	Formar profesionales íntegros, transdisciplinarios	X	0	Se discute sobre la pertinencia de las asignaturas	SI	0	Cada grupo es diferente, así como también los que asisten en el día y en la noche	0	X	X	0		0	X
X	X	0	Citando a reuniones permanentes, con el objeto de compartir experiencias y unificar criterios que conlleven el mejoramiento de la calidad de la educación	Buena comunicación docente-estudiante	Excelentes relaciones interpersonales	Respeto mutuo	X	0	Cuando hay quejas o reclamos por parte de los estudiantes o algún compañero de trabajo, ya sea por el desempeño laboral, impuntualidad, etc.	De buen agrado, porque esto va en beneficio de mi desempeño como docente y trato de mejorar las fallencias para no volver a equivocarme	X	0	El mejoramiento y enraizamiento de la calidad académica	X	0	Porque al inicio del semestre y durante éste se analiza el currículum y se le van haciendo los ajustes correspondiente, de acuerdo a las necesidades de los estudiantes de la Institución	X	0	Durante el desarrollo del programa se van conociendo las formas de aprendizaje de los estudiantes y se van determinando las formas más adecuadas para evaluarlos con el fin de llevarlos a desarrollar sus potencialidades y capacidades	X	0	X	0		X	0
0	0	0		Respeto	Diálogo	Conceptualización	X	0	El diálogo de retroalimentación, de y hacia, los alumnos es cotidiano y refleja el espíritu de proyección social	Gratificante	X	0	La proyección de la ética y responsabilidad social y la calidad en el aprendizaje	X	0	Se busca el espacio de valoración de los temas a tratar y su actualización en la guía temática de las diferentes asignaturas y se revisa por parte de los profesores de sección	X	0	Cada proceso de aprendizaje ya metodología se adapta, no solo a los requisitos solicitados por la Institución, sino a los óptimos a los estudiantes para lograr los objetivos esperados	X	0	X	0	Contextualizando a los estudiantes y escuchando sus opiniones respectivas al tema de investigación	0	0
0	0	0	Desconozco la información	Cordiales	Respetuosa	Apoyo mutuo	0	0			0	0		0	X	Falta un espacio apropiado para Sala de profesores con tinto, teléfono, etc.	X	0	Enseñando se aprende	0	X	0	X	No hay políticas investigativas ni presupuesto	0	0
X	0	X	Excluyen al maestro que se encuentra en contra de las decisiones de los directivos-no existe un trabajo de equipo en pro de la academia	Falta de la dialéctica.	Poco apoyo entre docentes y alumnos	Alumnos inconformes y no hacen nada para cambiar la situación	X	0	Una profesora que no nos daba profundidad a los temas, nos envío a una practica sin saber nada.	Actitud de regazo e inconformidad	0	X	Al principio se plantean metas y objetivos que luego cambian sin avisar informar al cuerpo estudiantil	X	0	Pero siento que debe discutirse con la participación de los estudiantes y realizar un verdadero diagnóstico de las necesidades	0	0	Ciertos fundamentos teóricos - explicaciones han aportado experiencias y conocimientos fundamentales para la carrera pero también hemos encontrado espacios donde no se aprende nada y no hay aportes conceptuales	X	0	0	0	no lo evidencio	0	X
X	0	X	0	La participación	La investigación	0	0	X	0	0	X	0	La participación activa de los estudiantes y docentes	X	0	La verdad estuve en una discusión donde se discutía sobre los ejes y 1 que se debía hacer.	X	0	Las experiencias en el aula son de ayuda ya que al momento de ser docente puede corregir y aprendizaje se da en la práctica de la teoría.	X	0	X	0	Al momento de poderlo sustentar con hechos esas investigaciones realizadas	0	X
0	0	X	0	Con algunos docentes es buena la relación, incluso da para amistades y confianza, con otros todo lo contrario.	En terminos generales es cordial.	0	0	X	Depende del docente, porque hay unos que si se dejan decir las cosas y las aceptan bien como hay otros que pueden tomar represarias a nive	0	X	0	Diseñar currículos y estrategias didácticas	X	0	Por experiencia la mayoría de los docentes en especial los estadísticos lo hacen con el fin de no jerarquizar las clases, es muy bueno.	X	0	0	X	0	En las experiencias y en las nuevas metodologías	0	X		
X	0	X	0	Se refleja el sentido de pertenencia de saberes y se comparten	Se construye una mejor relación en cuanto a lo académico	surgen una serie de eventos en los cuales se hace amena la relación	X	0	En el cambio de coordinación del programa	Fue negativa por muchas razones ya habladas	X	0	Propiciar elementos y estrategias esenciales para una mejor enseñanza- aprendizaje en el estudiantado.	0	X	No he participado en ninguna reunión de docentes como tal.	X	0	Las clases presenciales son espacios que permiten la discusión, el dialogo y el cuestionamiento; a su vez estos aspectos permiten tener buenos resultados en la evaluación.	X	0	X	0	Relatando, mostrando lo que han hecho	X	0
0	0	X	0	Dialogo	Debate	Solucion de inconvenientes	X	0	Por ejemplo cuando considero que la dialéctica de la clase no es apropiada, trato de hablar con el docente y buscar solución	Depende del docente. Hay algunos que lo toman como una crítica constructiva y lo cambian, por eso otros que no.	0	X	0	X	0	Hasta donde tengo entendido los docentes del programa discuten constantemente sobre los contenidos y el horizonte que debe tener la licenciatura.	X	0	Las clases presenciales son espacios que permiten la discusión, el dialogo y el cuestionamiento; a su vez estos aspectos permiten tener buenos resultados en la evaluación.	X	0	0	0	Algunas becas o en ocasiones lo utilizan en otras asignaturas o enfocan la investigación en otras temáticas	0	X
0	X	0	Referenciando cual docente tiene conocimientos sobre un tema	Amistad	Colaboracion	Flexibilidad	X	0	Cuando se equivocan en la explicación adecuada de un tema	Aceptan, y algunos la pasan por alto	0	X	0	0	X	No he presenciado discusiones de esa naturaleza	X	0	Sobretudo por la interacción que se tiene con los docentes	X	0	X	0	Generan discusiones en clase acerca de las investigaciones	0	X
0	X	0	Generando espacios de discusión	Bidireccionalidad	Compromiso	Amistad y respeto	X	0	En la Forma de Impartir la cátedra o un tema particular sin la ayuda de medios electrónicos	Direcciona el tema haciendo uso de las ayudas	X	0	Sentido Crítico	X	0	Se que se reúnen con frecuencia en comites para tratar los distintos temas del programa, entre ellos los contenidos temáticos de las materias	X	0	La oportunidad de conocer distintos puntos de vista, generar debate, cuestionar teorías y recibir la retroalimentación necesaria	X	0	X	0	En la creación de semilleros de investigación, publicaciones	0	X
X	X	0	Se que promueven proyectos de investigación y actividades de integración con miras a mejorar el clima organizacional	Confianza	Apoyo	Promoción	X	0	Evaluación docente virtual y presencial	La mayoría acepta las sugerencias y hace cambios favorables	X	0	0	X	0	He evidenciado algunas de sus reuniones donde tratan el tema, al igual que en conversaciones mas informales se ve la preocupación por mejorar y ofrecer lo mejor	X	0	Aunque no es lo único porque considero que lo que se investiga fuera del aula también aporta, sin embargo las pautas dadas en clase incentivan esa búsqueda de mas aprendizaje	X	0	X	0	Ejemplificado los temas relacionados con la asignatura, mostrando casos, artículos, presentaciones, datos, etc	0	X
X	0	X	0	Buen trato	Solidariad	Respeto	X	0	Llegadas tarde a clase	Pues su reacción muchas veces es negativa ya que no les gusta que uno les diga algunas cosas	X	0	Transmitir sus conocimientos y que los estudiantes aprendamos sobre los distintos temas (aunque algunas veces esos temas no son tan claros)	0	X	Muchos profesores no dan el programa de la materia y se dedican es a dictar su clase sin que los estudiantes sepan	X	0	Pues nos han ayudado respecto a lo que nos enseñan, pero existen algunas fallencias, ya que hay materias en donde se debería profundizar	X	0	0	X	Algunas veces te mandan a buscar información y se discute en clase, pero no llega a ser relevante tal investigación, ya que muchas veces no se pone en práctica, por medio de ejercicios	X	0

				En el PEI se plantea que se acepta el planteamiento de Karl Jasper según el cual "la vida de las universidades depende de la personalidad de docentes, estudiantes y personal administrativo que se ganan para ellas y de las condiciones que se les proporcionan para que realicen investigación, comunicación, docencia, aprendizaje y administración" (pag. 14)	El PEI establece que los estudiantes son los actores centrales de la actividad universitaria, y para ello se convierten en co-creadores desde su propia realidad del mundo. Los estudiantes deben comprometerse para evolucionar y constituirse como personas creativas e innovadoras, a través de la disciplina y constante voluntad de trabajo (pags. 19, 20)	El PEI de UNIAGRARIA concibe la docencia como un proceso académico de interacción que se da de manera especial entre profesores y estudiantes alrededor de planteamientos de problemas y de interrogantes concretos. Asimismo considera la relación docente-estudiante como elemento esencial del proceso de formación integral y esta enmarcada dentro del afecto, en donde los unos y los otros se aceptan como son y esperan lo mejor de cada uno. Esto implica que el docente reconoce a sus estudiantes como seres individuales e irrepetibles y por ello les exige y los enfrenta a sus posibilidades (pag. 21)	X	0	El PEI establece que: "Los estudiantes evaluarán a sus docentes con sinceridad, justicia y dentro de los términos del mutuo respeto, para el mejoramiento permanente de la actividad educativa." (pag. 20)														El PEI establece la obligatoriedad de investigar en las IES, y para ello buscará incorporar la investigación y sus resultados a todos los procesos de docencia y aprendizaje para formar un profesional creativo, productor de conocimientos y de nuevas tecnologías para responder a las necesidades sociales y económicas del país. (pag. 26) El PEI establece que la investigación debe involucrar a los diferentes actores del servicio educativo, sin olvidar que el trabajo investigativo se fundamenta y complementa con la iniciativa y creatividad del investigador (docente, asesor, estudiante, egresado, comunidad). (pag. 27)	X	0	
0	X	0	En cuanto al número, idoneidad y dedicación del recurso humano, académico y administrativo del Proyecto Académico, se puede afirmar que responde a las necesidades del mismo, debido a que su vinculación y ubicación se hace a partir del análisis de las necesidades propias del programa. (Pág 94)	La relación docente-estudiante se centra en un aprendizaje en equipo que se inicia en el diálogo. (Pág 42)	La relación se hace a través de la tutoría como espacio de confrontación e n el cual los estudiantes presentan sus avances, logros y desempeños. (Pág 42)	Las relaciones de los docentes y estudiantes circulan en relación con la metodologías de enseñanza como lo son el seminario investigativo en el que los alumnos y docentes investigan, analizan entre otros (Pág. 45)	X	0	Busqueda de mejoramiento de las prácticas pedagógicas mediante la formación, actualización, capacitación, y perfeccionamiento de los docentes. También la conformación de equipos para la investigación (Pág. 103)	Se refleja en la participación en las ofertas interinstitucionales, eventos internacionales y convenios internacionales de la universidad. (Pág 104)	X	0	El programa reflexiona, construye y orienta sus esfuerzos a la formación de un profesional idóneo consistente de la diversidad cultural de las realidades educativas y comprometido con la realidad del país, que sea un profesional comprometido con la sociedad, generador y transformador de cultura, que conozca la realidad con criterios investigativos sólidos, que proyecte su acción hacia la transformación de las instituciones educativas. (Pág. 23) Potenciado en las prácticas pedagógicas (Pág.40)	X	0	En cumplimiento de el Plan de Desarrollo Profesional "Con el que se espera atender las necesidades de formación pedagógica, desarrollo profesional y obtención de títulos de posgrados de profesionales de planta y ocasionales" Lo anterior busca el mejoramiento de las prácticas docentes mediante la formación, actualización, capacitación y perfeccionamiento de los docentes. Además de las oportunidades de estudio en el exterior, intercambio para profesores. (pág 103-104) Además de los estímulos académicos contemplados desde el 2005 para exaltar la excelencia académica docente (Tabla 7.11) (Pág. 107-108)	X	0	En el interior del programa se deben conformar grupos de investigación entre docentes interesados en temáticas articuladas al conocimiento y quehacer profesional psicopedagógico	X	0	X	0	Al interior del programa se conforman grupos de investigación entre docentes interesados en temáticas articuladas al conocimiento y quehacer profesional psicopedagógico. Igualmente se vinculan profesores a grupos de investigación a nivel de la facultad, institucional e interinstitucional. A través de proyectos de investigación avalados por CIUP por la Facultad de Educación o por proyectos institucionales. (Pág 88)	X	0
0	0	0	En el documento 7-Sistema de Selección y Evaluación de Estudiantes, se precisa que la evaluación por competencias que caracteriza a UNIAGRARIA y al programa se concibe como actividad amplia que se fundamenta en el diálogo permanente para indagar por las potencialidades del sujeto a partir de sus posibilidades múltiples, ya no desde un entorno formal, neutro y descontextualizado, sino desde problemas puntuales que involucran un contexto amplio conformado por docentes, estudiantes, institución y sociedad.	En el documento 3-Aspectos Curriculares se enfatiza que la formación en el programa Ing. Civil se basan competencias y ello requiere de un currículo flexible, dinámico y participativo, con una relación docente-conocimiento-estudiante centrada en el aprender, en el cual se combinen teoría, práctica y metodologías pedagógicas adecuadas, para que los objetivos puedan alcanzarse;	En el documento 8- Personal Docente se incide que la permanencia de los docentes en la Institución depende de su desempeño dentro y fuera el aula de clase y por ello en su evaluación que tiene como objetivo identificar aciertos y desaciertos de la actividad de los docentes y reflexionar sobre su labor	X	0	En el documento 8- Personal Docente se incide que la permanencia de los docentes en la Institución depende de su desempeño dentro y fuera el aula de clase y por ello en su evaluación que tiene como objetivo identificar aciertos y desaciertos de la actividad de los docentes y reflexionar sobre su labor			X	0	En el documento de la condición de calidad 1-Denominación se precisa la misión y visión del programa. Dentro del documento 2-Justificación como uno de los elementos diferenciadores del programa se cita su enfoque al desarrollo municipal. En el documento 3- Aspectos curriculares se establecen el objetivo general y los objetivos específicos del programa, así como los objetivos de cada área de formación que se contempla en el plan de estudios	X	0	La información sobre lo que se debe enseñar a los estudiantes del programa Ing. Civil se presenta en el documento de la condición de calidad 3-Aspectos Curriculares, en el cual se presenta el plan de estudios y los microcurrículos de las asignaturas. Se plantea que el plan de estudios debe responder al interrogante: ¿Qué debe aprender el estudiante de Ingeniería Civil de UNIAGRARIA para lograr los objetivos del currículo?.	0	0		X	0	0	0	En el documento 5-Investigación, dentro de las estrategias para promover la investigación en el programa de Ing. Civil se menciona la conformación de grupos de investigación con docentes del programa	X	0

INNOVACION																																			
METODOS ENSEÑANZA						APOYO INNOVACION						DESARROLLO PROFESIONAL Y ACADEMICO						RECURSOS				RETROALIMENTACION PRACTICAS DOCENTES				SEGUIMIENTO PROYECTOS				METODOS ENSEÑANZA					
6		7		13		14				16				17				6																	
FRECUENCIA	TEMAS	EJEMPLIFICACION MATERIAL		EJEMPLIFICACION MATERIAL		EJEMPLIFICACION MATERIAL		EJEMPLIFICACION MANTENER		JUSTIFIQUE	PRACTICA DOCENTE		EJEMPLIFIQUE	MATERIA	SEMESTRE	RECURSOS EDUCATIVOS			RESULTADOS EVALUACION		DOCUMENTOS Y PROYECTOS INVESTIGACION		DE QUE MANERA	EJEMPLIFICACION ESTRATEGIAS		FRECUENCIA	TEMAS	EJEMPLIFICACION MATERIAL							
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO				1	2	3	SI	NO	SI	NO		SI	NO			SI	NO	SI	NO				
0	0	0	0	0	0	0	0	0	X	0	X	0	En el espacio academico de trabajan las diferentes dimensiones de formación del sujeto	Historia y fundamentar de la orientación educativa	Primero	Palabra	Recursos materiales como el video Beam	Escritos y lecturas	X	0	X	0	A través de los coordinadores de práctica o tutores	0	X	0	0	0	0						
0	0	0	0	0	0	0	0	0	X	0	X	0	Conocer los fundamentos y estrategias de la evaluación neuropsicológica, lo cual es clave para lograr competencias para el trabajo y para la comprensión de los procesos psicológicos	Neuropsicología	Cuarto	Talleres	Análisis de videos y casos	Seminario aleman	X	0	X	0	A través de la coordinación de investigación del programa y la institución	0	X	0	0	0							
Puntual, citado dentro de los procesos de autoevaluación	Las competencias que se esperan y la coherencia de los planes temáticos en las líneas de formación	0	X	0	X	0	X	0	X	0	X	0	Los docentes tienen a cargo áreas y líneas de investigación, pero no se da un apoyo visible para mantener la innovación	Introducción a la Ingeniería Ingeniería Municipal	Primero Décimo	Video-beam	Casos aplicados	Prácticas con salidas de campo	X	0	X	0	Con las reuniones semanales que se hacen, de las cuales se levanta acta	X	0	Puntual, citado dentro de los procesos de autoevaluación	Las competencias que se esperan y la coherencia de los planes temáticos en las líneas de formación	0	X						
Tres veces por mes	Los núcleos temáticos	X	0	0	X	X	0	0	X	0	X	0	Las directivas del programa justifican la libertad de cátedra, es por eso que los docentes pueden hacer con sus espacios académicos lo que pertinenemente les convenga, siempre y cuando conserven los propósitos del programa	Lenguaje, pensamiento y cultura	6	Tableros	Videos	Visitas Guiadas	X	0	0	0	0	X	0	Tres veces por mes	Los núcleos temáticos	X	0						
0	0	0	0	0	0	0	0	X	0	0	X	0	Haciendo uso de las Tic, se invita a la participación y reflexión en diferentes espacios al respecto.	Pedagogía y Psicología.	4	Multimediales	Marcador y tablero	Aula de clases y sala de sistemas	X	0	X	0	mediante los directores de trabajos de grado, las pre	0	X	0	0	0							
0	0	0	0	0	0	0	0	X	0	0	X	0	Somos un grupo de docentes, en la búsqueda de nuevos metodos de enseñanza	Orientación sexual, orientación individual	4	Video Beam-Juegos	Lecturas	Clase Magistral	0	X	0	X	No sabe	0	X	0	0	0							
0	0	X	0	X	0	X	0	X	0	0	X	0	Al interior de grupo de investigación	Inglés	II-III	Recursos Informáticos	Audiovisuales	Textos (impresos)	0	X	0	X	Se hace desde el CIUP	0	X	0	0	X	0						
0	0	0	X	0	X	0	X	0	X	0	X	0	No hay discusión de prácticas innovadoras	Diseño Investigativo	Sexto	Talleres	Prácticas observacionales	Prácticas aplicadas (proyectos de investigación)	X	0	X	0	A través de fuertes instrucciones (departamentos) como de Facultad	0	X	0	0	X							
0	0	0	X	0	X	0	X	0	X	0	X	0	La dificultad reside en los tiempos para reuniones del programa y de su planta docente	Observación y Medición	Cuarto	Talleres	Proyectos de investigación	Prácticas de observación y aplicación	X	0	X	0	A través de los departamentos de investigación de la universidad y de la Facultad	0	X	0	0	X							
0	0	0	0	0	0	0	0	X	0	0	X	0	Mediante la libertad de cátedra y las evaluaciones respectivas a los docentes	Desarrollo	Quinto	El juego y la lúdica	Talleres	Recursos audio visuales	X	0	X	0	La labor la realiza cada Director de los grupos de investigación	0	X	0	0	0							
0	0	0	0	0	0	0	0	0	X	0	X	0	No existe de forma institucionalizada una cultura de la innovación y que premie esta iniciativas. Se da en grupos pequeños, como iniciativas particulares, pero no existe una cultura de la innovación	Cátedra Granacolombiana	Primero	Presentaciones power point	Talleres en grupo	Construcción de blogs	X	0	X	0	A través de una unidad dedicada a ello, que los comparta y les haga seguimiento	0	X	0	0	0							

0	0	0	0	0	0	0	0	0	X	0	El plan estratégico de la Facultad apunta a a creacion de programas y eso implica innovación	X	0	En neuropsicología realizan la aplicación de pruebas estandarizadas y presentan un informe del caso trabajado	Neuropsicología	Tercero	Referentes visuales de la neuroanatomía	Videos	Casos clínicos	0	X	X	0	Solicita un informe	0	X	0	0	0			
		0	0	0	0	0	0	0	X	0	Uso de medios audiovisuales y nuevas tecnologías proporcionada son los medios (teleconferencia, investigación a través de la web, etc.) entregados por la universidad	X	0	Formulación y evaluación de proyectos que el estudiante va a encontrar en su vida práctica	Formulación y evaluación de proyectos	Décimo	Video-beam			0	X	X	0	Existe un Comité de Investigaciones y Desarrollo de la Facultad	0	X		0	0			
		0	X	0	X	0	X	0	0	X		X	0	En las exposiciones sobre temas específicos deben investigar, sacar conclusiones, manejar un auditorio, convencer	Geología Ingeniería Ambiental	Cuarto Noveno	Cátedra magistral	Video-beam	Discusión de temas	x	0	x	0	Observando resultados en tiempos consensuados	0	X		0	X			
Dos veces al semestre		0	X	0	X	0	X	X	0	0	Porque con frecuencia se hacen reuniones con el fin de compartir experiencias vividas dentro y fuera del aula, para que otros compañeros las pongan en práctica o los tengan en cuenta, con el fin de hacer clases más dinámicas y participativas, en donde los educandos puedan profundizar sus habilidades y destrezas	X	0	Porque siempre trato de mejorar la calidad académica y propendo porque el aprendizaje de los estudiantes sea significativo para su vida y su quehacer profesional	Topografía Diseño Geométrico de Vías	Tercero Sexto	Video-beam	Aparatos de topografía	Computador	X	0	X	0	Por medio del docente o docentes encargados de los proyectos de investigación y se hace seguimiento al desarrollo de estos constantemente	X	0	Dos veces al semestre	0	X			
		0	0	0	0	0	0	0	X	0	Las lecturas de Journals y su aplicación e implementación	X	0	Los estudios de casos reflejan la necesidad de visualizar las problemáticas y necesidades locales, nacionales y mundiales alrededor de las temáticas	Administración Economía Mecánica Estructural Resistencia de Materiales	Segundo Tercero Cuarto	Teoría actualizada	Journals	Estudios de caso	X	0	0	0		0	0		0	0			
Desconozco esta información		X	0	X	0	0	0	0	0	X	Realmente muy poco	0	0	Hay un desarrollo y crecimiento mutuo	Hidrología Plantas de Tratamiento	Octavo Noveno	Ayudas audiovisuales	Si es posible visitas técnicas		0	X	X	0	Acompañamiento y guía	0	0	Desconozco esta información		X	0		
0	0	0	X	0	X	0	X	X	0	0	La fomenta pero olvida entes importantes para el cambio	0	0	0	0	0	Video Beam -Exposiciones	Peliculas-Videos	Seminario-taller	0	X	0	X	0	0	X	0	0	X			
No hay frecuencia determinada	ejes tematicos	0	X	0	X	0	X	0	0	X	Porque se evidencia que no hay una continuidad visible,	X	0	Autoconocimiento de si mismo	Orientación Vocacional	0	Video beam	0	0	0	0	X	0	X	En posgrado	0	X	No hay frecuencia determinada	ejes tematicos	0	X	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	X	Por parte de algunos no; tristemente los que mas espacios tienen no	X	0	A través de la diversidad de dinámicas y metodologías aprendemos mucho para el abordaje de diversas situaciones	Son muchas las asignaturas, eso va en el docente.	0	El discurso, su experiencia, el seminario	Salidas cuando hay plata	Realmente no es que tengan muchas alternativas	0	X	0	X	ni idea	0	X	0	0	0	0		
0	0	0	X	0	X	0	X	0	0	X	últimamente se ha visto decaído	X	0	0	0	0	Video Beam, TV, compu	Teóricos	0	0	X	0	X	X	0	0	0	0	0	X		
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Algunas veces, aunque es un programa que permite múltiples ponencias y aspectos para trabajar. Se hace evidente la falta de apoyo en pro del fortalecimiento de la educación superior	X	0	Cuando un maestro abre espacios de discusión mas alla de su asignatura.	Dis. Investigación y Estadística	V	Video Beam	Tablero	Copias	0	X	X	0	0	0	0	X	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	X	Hay docentes que tienen ideas en pro de la mejora del programa	X	0	Aplicación de pruebas, tareas piagetianas, solución de problemas	Pruebas e Instrumentos, Cognición y Lenguaje	0	Video bean, diapositivas	Talleres individuales y grupales	Observaciones de campo	X	0	0	X	0	0	X	0	0	0	0	0	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	X	0	Todos estan dispuestos a apoyar las iniciativas de los estudiantes, aun mas, si son para beneficio del programa y sus estudiantes	X	0	Juegos de rol	Psicología aplicada	Sexto	Nuevas tecnologías	Moodle	Investigaciones	X	0	X	0	A través de resultados de semilleros de investigación, en un seguimiento del laboratorio de psicología	0	X	0	0	0	0		
0	0	0	X	0	X	0	X	0	0	X	Yo se que ellos se capacitan constantemente con el fin de crecer profesionalmente y así ofrecer novedades a sus alumnos pero no se si la universidad les de algún apoyo	X	0	Cognición nos daba la oportunidad de aplicar la parte teórica de manera experimental realizando proyectos con población	Cognición I y II	Se oferta en quinto, pensum antiguo	Presentaciones power point	Lecturas	Videos	0	X	X	0	Con informes por corte de avances sobre el proyecto	0	X	0	0	0	0	X	
Cada 8 días	Violencia en el aula escolar (víctimas y victimarios)	X	0	X	0	0	X	X	0	0	Ya que es importante que se actualicen a si pueden transmitir sus conocimientos a los estudiantes a cargo	0	X	La materia me parece de relleno, ya que algunos temas ya los sabemos como lo de sindicatos , ya que derecho laboral I nos enseñó mucho	Derecho laboral II (talento humano si me parece importante)	Séptimo	Videos	Talleres	Cátedra	0	X	0	X	0	X	0	Cada 8 días	Violencia en el aula escolar (víctimas y victimarios)	X	0		

0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	X	No todos los docentes promueven el desarrollo de investigaciones por parte de sus estudiantes y se quedan simplemente en la clase magistral sin implementar nuevas formas de trabajo que faciliten la asimilación de los conceptos	X	0	Mediante el desarrollo de juego de roles en cámara de gesell y el análisis de casos clínicos refuerzan conocimientos adquiridos y desarrolla habilidades clínicas (precisar un diagnóstico y diseño del tratamiento)	Evaluación Psicológica	Sexto semestre	Medios didácticos: diapositivas	Material convencional: lectura previa de forocopias	Material de laboratorio: pruebas psicológicas	X	0	X	0	0	X	0	0	0	0	0		
		0	0	0	0	0	0	0	0	X	No sabe	X	0	Porque no es igual la teoría a la práctica	Químicas Físicas	Segundo Tercero Cuarto	Video-beam			0	X	0	X	0	0	X	0	0	0			
No	no	0	X	0	X	0	X	0	0	X	Creo y he visto que no hay apoyo entre los docentes	X	0	Las prácticas son la parte esencial para nuestra vida profesional	Pavimentos Materiales Metodos		Diapositivas	Talleres	Prácticas	0	X	0	X	0	X	0	X	No	no	0	X	
No sabe	No sabe	0	X	0	X	0	X	0	0	X	Porque muchas veces el tiempo no alcanza de los docentes para atender extra-clase a los estudiantes	X	0	Apoyo audiovisual	Cimentaciones	Séptimo	Tablero	Video-beam	Prácticas	0	X	0	X	0	X	0	X	No sabe	No sabe	0	X	
No tengo conocimiento	No	0	X	0	X	0	X	0	0	X		X	0	Ejemplo para hacer granulometria y estudios de las determinar	Materiales de Construcción	Quinto	Video-beam	Laboratorios	Trabajos virtuales	0	X	0	X	0	X	0	X	No tengo conocimiento	No	0	X	
No, nunca es sabido entre los estudiantes o delegados, conocimiento de las mismas		0	X	0	X	0	X	0	0	X	Los canales de información entre estudiantes y docentes están muy limitados al aula de clase	0	X	No existen laboratorios de apoyo para la línea de estructuras	Resistencia de materiales	Cuarto	Magistral	Video-beam			0	X	0	X	0	X	0	X	No, nunca es sabido entre los estudiantes o delegados, conocimiento de las mismas		0	X
Desarrollo y consolidación de comunidades académicas, en el diálogo intercultural, nacional y mundial, en la incorporación de nuevas tecnologías a los procesos pedagógicos y en la formación del maestro como pensador crítico, trabajador del conocimiento, agente de cambio y ciudadano responsable. (pág. 9-10) ...desarrollo de tareas misionales de investigación, docencia, proyección social y desarrollo humano (pág. 16) Consolida una interacción directa y permanente con la sociedad para aportar en pro de la construcción de la nación y región a través del diálogo con las demás instituciones de educación, los maestros, organizaciones sociales y autorizadas educativas, para la producción de políticas y planes de desarrollo educativo en los diferentes ámbitos (pág. 13) Publica memorandos para los diferentes niveles y modalidades educativas del país y divulga los resultados de las promueve educativas y programas de investigación, formación y extensión. (pág. 14)	Docencia, investigación y extensión (pág. 16)	X	0	X	0	X	0	X	0	0	En su PEI la UPN asume la competencia y responsabilidad institucional para atender y proponer acciones pertinentes y conjuntas para la cualificación de los diferentes organismos y agentes educativos con los cuales la institución interactúa para llevar a cabo los propósitos de innovación educativa y de construcción de nuevas realidades que animan el Proyecto Educativo y Pedagógico de la universidad. (pág. 19)	X	0	La vinculación de la Universidad con diversos sectores de la sociedad cobra importancia estratégica, en la medida en que posibilita la generación y apropiación de conocimiento, permite a los profesores y estudiantes hacer parte de las comunidades académicas nacionales e internacionales y vincula la Institución al desarrollo nacional y a la integración regional. (Pág. 19)	0	0	Entre su gestión y proyección institucional el PEI de la UPN establece la consolidación de sistemas de información y comunicación indispensables para reforzar los procesos académicos e investigativos, hagan más transparentes y eficientes los procesos. (pág. 23) Así como en su proyección social el PEI tiene como planes, prorammas y acciones de proyección social involucran los medios de comunicación ...tecnológicos y la existencia de una cibercultura (pág. 19)	La UPN manifiesta la posibilidad de redimensionar los espacios para la construcción y reconstrucción de saberes (Pág. 23)	...el diálogo intercultural, nacional y mundial, en la incorporación de nuevas tecnologías a los procesos pedagógicos y en la formación de maestros como pensador crítico, trabajador del conocimiento, agente de cambio y ciudadano responsable. (pág. 10)	X El PEI establece que la docencia no es un acto terminado sino una construcción colectiva que requiere estudio riguroso de sus nuevas prácticas para el desarrollo de la profesión (Pág. 17)	0	X	0	0	En el fortalecimiento académico en la investigación se consideran los estudios que permitan caracterizar el tipo, la naturaleza, la función del conocimiento profesional docente y su impacto en los procesos de reconocimiento, fortalecimiento y reivindicación de la profesión del educador. (Pág. 18)	X	0	Desarrollo y consolidación de comunidades académicas, en el diálogo intercultural, nacional y mundial, en la incorporación de nuevas tecnologías a los procesos pedagógicos y en la formación del maestro como pensador crítico, trabajador del conocimiento, agente de cambio y ciudadano responsable. (pág. 9-10) ...desarrollo de tareas misionales de investigación, docencia, proyección social y desarrollo humano (pág. 16) Consolida una interacción directa y permanente con la sociedad para aportar en pro de la construcción de la nación y región a través del diálogo con las demás instituciones de educación, los maestros, organizaciones sociales y autorizadas educativas, para la producción de políticas y planes de desarrollo educativo en los diferentes ámbitos (pág. 13) Publica memorandos para los diferentes niveles y modalidades educativas del país y divulga los resultados de las promueve educativas y programas de investigación, formación y extensión. (pág. 14)	Docencia, investigación y extensión (pág. 16)	X	0	0

<p>Dentro del perfil del docente que se contempla en el PEI, se establece que el docente evalúa y reflexiona sobre situaciones específicas de enseñanza - aprendizaje de dos formas: a) Evalúa, analiza y comunica la efectividad de la instrucción y hace cambios para mejorar el aprendizaje del estudiante; b) Analiza y evalúa los efectos de experiencias de aprendizaje sobre individuos y la clase como un todo, y hace apropiados cambios para mejorar el aprendizaje del estudiante (pag. 24)</p>										<p>X</p>	<p>0</p>																																									
<p>Comprende Ambientes de formación los que se articulan espacios para discusión, prácticas pedagógicas, diseños investigativos y estadísticos, manejo de segunda lengua, nuevas tecnologías de la información y la comunicación, conciencia ética de la profesión, promoción del talento, prácticas democráticas, prácticas investigativas. Como estrategias pedagógicas: el diálogo, la tutoría, seminario investigativo, el leer, escribir, a través de: Relatorias, protocolos, resúmenes, disertación, debate, Proyecto investigativo, talleres, el proyecto, estudio de caso, práctica pedagógica investigativa. (Pág. 40-63) Ciclo de Fundamentación de primer y sexto semestre y Ciclo de profundización de séptimo a décimo semestre (Pág 40)</p>	<p>Temas de Fundamentación y profundización (Pág 40)</p>	<p>X</p>	<p>0</p>	<p>X</p>	<p>0</p>	<p>X</p>	<p>0</p>	<p>X</p>	<p>0</p>																																											
<p>En el documento 3- Aspectos curriculares se señala que la interdisciplinariedad es una característica del proceso de enseñanza-aprendizaje</p> <p>En el documento 3- Aspectos Curriculares se definen las estrategias pedagógicas y contextos de aprendizaje, fundamentando que se enfoca a experiencias constructivistas y metodologías de aprendizaje activo, destacando la cátedra</p>		<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>X</p>	<p>0</p>																																											

CONTEXTO																																								
RELACION DOCENTE - ESTUDIANTE								SUGERENCIAS LABOR DOCENTE				PROYECTO EDUCATIVO				PROYECTO EDUCATIVO				DESARROLLO PROFESIONAL Y ACADEMICO						NECESIDAD														
CONDUCTA MATERIAL		CONDUCTA MATERIAL		CARACT 1		CARACT 2		CARACT 3		LABOR DOCENTE		SITUACION CONCRETA		REACCION DOCENTE		OBJETIVOS PROGRAMAS		RELEVANTE PRACTICA DOCENTE		ASIGNATURAS Y PROYECTO EDUCATIVO			PRACTICA DOCENTE		EJEMPLIFIQUE			MATERIA			SEMESTRE			ATENCION ESTUDIANTES			QUE SE DISCUTE		NECESIDAD	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	ASPECTO 1	ASPECTO 2	ASPECTO 3	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
0	0	0	0	Respeto por el saber	Relación Pedagógica	Guiado por el reglamento de la universidad	X	0	Los coordinadores de semestre tienen dentro de la planeación de esta actividad la responsabilidad de presentar inquietudes e informes del desarrollo de las actividades	Acorde a su desarrollo profesional	X	0	Desarrollar procesos educativos de calidad a través de los procesos de formación	Configurar la historia de la disciplina psicopedagógica	Reflexionar sobre aspectos claves de la formación	debatir la historia de la disciplina psicopedagógica	X	0	En el espacio académico de trabajar las diferentes dimensiones de formación del sujeto	Historia y fundamentar de la orientación educativa	Primero	X	0	0	Asignada por el programa	X	0													
0	0	0	0	Calidez en la relación	Es una relación de fácil acceso	Respeto	X	0	A través de la atención al estudiante y a través de la evaluación docente	Se realiza una cita con el docente para tratar la situación	X	0	El uso de las aulas virtuales para facilitar la comunicación entre estudiante y docente, además de complementar la experiencia formativa presencial	Orienta en la formación de los componentes biológicos que subyacen a la conducta	Aportan en la formación integral	Desarrollan competencias en cuanto a la ética y la responsabilidad social	X	0	Conocer los fundamentos y estrategias de la evaluación neuropsicológica, lo cual es clave para lograr competencias para el trabajo y para la comprensión de los procesos psicológicos	Neuropsicología	Cuarto	X	0	0	Su situación en la universidad, sus expectativas, dificultades, intereses y formas de mejoramiento del programa	X	0													
0	X	0	X	Respeto	Oportunidad	Búsqueda de solución	X	0	Todos los estudiantes tienen la oportunidad y la confianza para presentar sus comentarios siempre en forma respetuosa	Se atiende la solicitud, si es del caso y se da siempre respuesta escrita a los estudiantes o a los docentes	X	0	Capacitación docente	Compromiso institucional	Investigación y proyección social	Retención estudiantil, calidad, formación integral	X	0	Contarle a los estudiantes la importancia de la práctica, que es donde se vive la verdadera ingeniería	Introducción a la Ingeniería Municipal	Primero	X	0	0	Horarios, aprovechamiento, cumplimiento de los docentes, cumplimiento de los temas planeados en las asignaturas	X	0													
0	X	X	0	o	o	o	X	o	Se ha planeado al interior del programa una evaluación en las que se discute con los docentes el doña de la materia, los estudiantes tiene la oportunidad de evaluar al maestro en su presencia, haciendo sugerencias de mejoramiento, y potenciando las fortalezas de la materia	Como la situación es de evaluación el docente debe estar preparado para afrontarla	X	o	Aquel o aquellos que estén en consonancia con los objetivos propuestos desde el inicio de la clase	Investigación	Práctica	o	X	o	Durante el transcurso de la clase, el grupo se acerca al conocimiento de la teoría sobre cada una de las categorías y al final realizan un acercamiento a un grupo social real, poniendo en práctica los conocimientos de investigación y la teoría estudiada	Lenguaje, pensamiento y cultura	6	X	o	o	Se adelanta a los estudiantes que necesitan apoyo y se amplía la perspectiva que puedan tener de la temática trabajada en clase	X	o													
o	o	o	o	Relación de respeto hacia el otro	Comunicación cálida y eficiente	Retroalimentación constante en diferentes momentos del proceso	X	o	Destacando aspectos positivos percibidos en los espacios académicos desarrollados.	Es gratificante encontrar eco en lo que se hace con vocación y dedicación	X	o	Involucrar las TIC en los procesos educativos de manera constante.	Desarrollar, orientar o acompañar, formación integral, teniendo en cuenta los recursos disponibles	Formación en TIC.	Componente pedagógico e investigativo.	X	o	Al tener acercamientos a instituciones educativas, evidencian elementos prácticos y reflexivos que fortalecen la formación	Pedagogía y Psicología.	4	o	o	X	Aspectos relacionados con la asignatura, asesorías generales, inclusive	X	o													
o	o	o	o	Cordial	Académica	De reflexión	X	o	Una de mis estudiantes en reiteradas situaciones ha expresado	o	X	o	Calidad académica con miras a la acreditación	Porque mi asignatura apunta al perfil del orientador en psicología y pedagogía	Aporta elementos pedagógicos que permiten fortalecer la formación	Habilidades, en el manejo de atención individual, reflexiones y análisis en la problemática educativa.	X	o	En la medida que el estudiante se apropie de un sentido y una identidad como profesional	Orientación social, orientación individual	4	X	o	X	Aspectos académicos y personales	o	X													
X	o	X	o	Respeto	Orientación	Apoyo	X	o	En la evaluación docente	Receptiva	X	o	Formar docente integrales	Formación disciplinar	Formación en Pedagogía	Formación en Investigación	X	o	o	Inglés	II-III	X	o	o	Se realimentan los pcos que presentan vacíos para los estudiantes	X	o													
0	X	0	X	Respeto	Basada en el conocimiento	De acercamiento al estudiante	0	X	0	0	X	0	Existen propósitos claros en cuanto calidad académica, pero sin un documento que las respalda	Fortalecer aspectos relacionados con lo cognitivo	Fortalecer las habilidades investigativas	0	X	0	En la aplicación de conocimiento a través de casos específicos simulados y a través de la investigación	Observación y Medición - Diseño Investigativo	Cuarto - Sexto	X	X	X	Aunque se asigna por el programa, generalmente hay atención espontánea o de común acuerdo sobre puntualización de temas y sobre evaluaciones	0	X													
0	X	0	X	Amabilidad	Cordialidad	Respeto	0	X	0	0	X	0	Calidad Académica	0	0	0	X	0	Tanto en investigación con proyectos de investigación individual como en la práctica retroalimenta la aplicación de pruebas	Observación y Medición	Cuarto	X	X	X	Aunque se asignan tiempos, realmente la atención puede variar entre espontánea y acordada. Se trabajan elementos de las clases, explicaciones a profundidad de pruebas y retroalimentación de evaluaciones	0	X													
0	0	0	0	Respeto	Exigencia	Empatía profesional	X	0	Al haber dictado una conferencia, recibí muy buena retroalimentación de parte de mi jefe, con comentarios de aspectos a mejorar	De escucha atenta y de agradecimiento por el respeto con que se hizo el comentario	X	0	La exigencia que debemos tener para con nuestros estudiantes	Desarrollo de competencias profesionales aplicadas	Formación integral de los estudiantes	Calidad educativa	X	0	Al hacer exposiciones los estudiantes desarrollan competencias relacionadas con expresión oral y manejo del público, actividades con las que se podrán enfrentar en su vida profesional	Desarrollo	Quinto	X	X	X	Aspectos académicos relacionados con dificultades de inscripción de materias, horarios. También aspectos frente a sus procesos de prácticas profesionales	X	0													
0	0	0	0	Retroalimentación	Exigencia	Corresponsabilidad	X	0	Petición de realizar una explicación mas lenta o repetir una explicación sobre un tema	Preguntar en que parte específica se daba la dificultad y estenderse en la explicación, poniendo ejemplos prácticos	X	0	Exigencia académica	Desarrollo de la autonomía	Conocimiento de la institución	Proyecto de vida	X	0	Un taller sobre toma de decisiones y dilemas, permite a l estudiante trabajar en habilidades sociales, metacognitivas de resolución de problemas y de diálogo entre diferentes posturas	Cátedra Granacolombiana	Primero	0	0	X	Pautas de los talleres y trabajos	0	X													

0	0	0	Actualización	Cordialidad	Acompañamiento	Exigencia	0	X	La institución tiene un sistema de evaluación del cual se derivan sugerencias	Enmi caso hasta la fecha no se me han hecho sugerencias	X	0	Fortalecer el conocimiento y desarrollo de competencias en el área de neurociencias, principalmente en el área básica. Diseño de programas nuevos	Actualización: el área de neurociencias es vital para un profesional actualizado	Responsabilidad social: desde las prácticas clínicas	Investigaciones: las evidencias que se presentan en mis materias surgen de procesos de investigación que sirven como modelo. En neurofisiología se analizan las herramientas utilizadas y artículos científicos	X	0	En neuropsicología realizan la aplicación de pruebas estandarizadas y presentan un informe del caso trabajado	Neuropsicología	Tercero	0	0	X	Orientación en el proyecto de aula. Asesoría en trabajos de materias relacionadas o casos reales cercanos a los estudiantes	X	0		
0	0	0	0	Amable	Oportuna (Eficaz)	Asesoría (Docentes tutores)	X	0	Intercambio de metodología de enseñanza	Receptivo	X	0	Formar Ingenieros Civiles integrales, prospectos de funcionarios y Gerentes de proyectos que desarrollen obras civiles en regiones diferentes a las ciudades capitales	Creación de empresas	Formación de profesionales integrales (ética, técnicos, administradores, gerentes y con sentido social)	Liderazgo empresarial diferentes a la Ingeniería Civil	X	0	Formulación y evaluación de proyectos que el estudiante va a encontrar en su vida práctica	Formulación y evaluación de proyectos	Décimo	X	0	0	Problemas del sistema de inscripción de asignaturas y materias	X	0		
0	X	0	X	Respeto	No hay discriminación	Asesoría en sus inquietudes	X	0	En la evaluación docente por parte de los estudiantes	Mejorar los aspectos necesarios	X	0	Formar profesionales integros, transdisciplinarios				X	0	En las exposiciones sobre temas específicos deben investigar, sacar conclusiones, manejar un auditorio, convencer	Geología Ingeniería Ambiental	Cuarto Noveno	X	0	0	El rendimiento académico, sus expectativas respecto a la enseñanza de asignaturas, problemas personales	X	0		
0	X	0	X	Buena comunicación docente-estudiante	Excelentes relaciones interpersonales	Respeto mutuo	X	0	Cuando hay quejas o reclamos por parte de los estudiantes o algún compañero de trabajo, ya sea por el desempeño laboral, impuntualidad, etc.	De buen agrado, porque esto va en beneficio de mi desempeño como docente y trato de mejorar las falencias para no volver a equivocarme	X	0	El mejoramiento y enraizamiento de la calidad académica	Formación de profesionales integrales	El estudio y la solución de problemas del sector agrario y la comunidad en general	El mejoramiento y consolidación de la eficiencia institucional	X	0	Porque siempre trato de mejorar la calidad académica y propendo porque el aprendizaje de los estudiantes sea significativo para su vida y su quehacer profesional	Topografía Diseño Geométrico de Vías	Tercero Sexto	X	0	0	Nivel académico	X	0		
0	0	0	0	Respeto	Diálogo	Conceptualización	X	0	El diálogo de retroalimentación, de y hacia, los alumnos es cotidiano y refleja el espíritu de proyección social	Gratificante	X	0	La proyección de la ética y responsabilidad social y la calidad en el aprendizaje	Calidad académica	Responsabilidad social	Compromiso ambiental	X	0	Los estudios de casos reflejan la necesidad de visualizar las problemáticas y necesidades locales, nacionales y mundiales alrededor de las temáticas	Administración Economía Mecánica Estructural Resistencia de Materiales	Segundo Tercero Cuarto	0	0	0		X	0		
X	0	0	0	Cordiales	Respetuosa	Apoyo mutuo	0	0			0	0					0	0	Hay un desarrollo y crecimiento mutuo	Hidrología Plantas de Tratamiento	Octavo Noveno	0	0	X	Acuerdos programáticos	X	0		
0	X	0	X	Falta de la dialéctica	Poco apoyo entre docentes y alumnos	Alumnos inconformes y no hacen nada para cambiar la situación	X	0	Una profesora que no nos daba profundidad a los temas, nos envío a una practica sin saber nada.	Actitud de recago e inconformidad	0	X	Al principio se plantean metas y objetivos que luego cambian sin avisar informando al cuerpo estudiantil	0	0	0	0	Son docentes que permiten el desarrollo de las capacidades de los alumnos crean discusiones y debates en pro de la construcción apz	Lenguaje pensamiento y cultura-Estrategias para el aprendizaje	SEXTO SEMESTRE	0	0	X	No hago uso de ellas	X	0			
0	X	0	X	La participación	La investigación	0	0	X	0	0	X	0	La participación activa de los estudiantes y docentes	Políticas Educativas	Cultura pensamiento	0	0	Autoconocimiento de si mismo	Orientación Vocacional	0	0	X	0	0	0	X	0		
0	0	0	0	Con algunos docentes es buena la relación, incluso da para amistades y confianza, con otros todo lo contrario.	En terminos generales es cordial.	En terminos generales es cordial.	0	X	Depende del docente, porque hay unos que si se dejan decir las cosas y las aceptan bien como hay otros que pueden tomar represarias a nive academico	0	X	0	Diseñar currículos y estrategias didaectivas	Formulación de proyectos: nos ayuda a conocer y colocar en herramienta ideas de cambio	Gestión en la educación: nos ayuda a comprender dinamicas y procesos propios	0	0	través de la diversidad de dinamicas y metodologias aprendemos mucho para el abordaje de diversas situaciones	Son muchas las asignaturas, eso ya en el docente.	0	X	0	0	0	0	0	0	0	
0	X	0	X	Se refleja el sentido de pertenencia de saberes y se comparten	Se construye una mejor relacion en cuanto a lo academico	surgen una serie de eventos en los cuales se hace amena la relación	X	0	En el cambio de coordinación del programa	Fue negativa por muchas razones ya habladas	X	0	Propiciar elementos y estrategias esenciales para una mejor enseñanza-aprendizaje en el estudiantado.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	X	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	Dialogo	Debate	Solucion de inconvenientes	X	0	Por ejemplo cuando considero que la dialéctica de la clase no es apropiada, trato de hablar con el docente y buscar solución	Depende del docente. Hay algunos que lo toman como una crítica constructiva y lo cambian, por eso otros que no.	0	X	0	0	0	0	0	Cuando un maestro abre espacios de discusión mas alla de su asignatura.	Dis. Investigación y Estadística	V	0	X	0	0	0	0	0		
0	0	0	0	Amistad	Colaboracion	Flexibilidad	X	0	Cuando se equivocan en la explicación adecuada de un tema	Aceptan, y algunos la pasan por alto	0	X	0	Promover la investigación	Generar conocimiento práctico sobre el desempeño del psicólogo en las empresas	Contribuir con el desarrollo personal y académico del estudiante	X	0	Aplicación de pruebas, tareas piagetianas, solución de problemas	Pruebas e Instrumentos, Cognición y Lenguaje	0	0	0	X	Sobre las características del pensum	0	X		
0	0	0	0	Bidireccionalidad	Compromiso	Amistad y respeto	X	0	En la Forma de Impartir la cátedra o un tema particular sin la ayuda de medios electrónicos	Direcciona el tema haciendo uso de las ayudas	X	0	Sentido Crítico	El énfasis emprearial del programa en algunas materias	Liderazgo para poder hacer intervenciones a nivel social	Creatividad para generar nuevos conocimientos a través de la investigación	X	0	Juegos de rol	Psicología aplicada	6	0	X	0	Problemas particulares del día a día académico	0	X		
0	X	0	X	Confianza	Apoyo	Promoción	X	0	Evaluación docente virtual y presencial	La mayoría acepta las sugerencias y hace cambios favorables	X	0	0	0	0	0	0	Cognición nos daba la oportunidad de aplicar la parte teórica de manera experimental realizando proyectos con población	Cognición I y II	Se oferta en 5, pensum antiguo	0	0	0	0	0	0	X		
X	0	0	X	Buen trato	Solidariad	Respeto	X	0	Llegadas tarde a clase	Pues su reacción muchas veces es negativa ya que no les gusta que uno les diga algunas cosas	X	0	Transmitir sus conocimientos y que los estudiantes aprendamos sobre los disintos temas (aunque algunas veces esos temas no son tan claros)	0	0	0	0	La materia me parece de relleno, ya que algunos temas ya los sabemos como lo de sindicatos , ya que derecho laboral I nos enseño mucho	Derecho laboral II (talento humano si me parece importante)	Séptimo	0	0	X	Temas de la carrera, cosas que no estamos de acuerdo con algunas materias y esto para darle solución al problema	0	X			

0	0	0	0	Individualidad	Retroalimentación	Comprensión	X	0	En toda ocasión de manera cordial planteo a docente la necesidad de mejorar la metodología que empleaba para abordar las temáticas del curso	Se puso a la defensiva, utilizó la ironía en su discurso y nunca modificó la metodología generando un decremento en el interés de los estudiantes hacia la asignatura	X	0	Fomentar la investigación	Formación de estudiantes sensibles a las problemáticas de diferentes comunicados	Formar profesionales capacitados para que se desempeñen de manera eficaz en los distintos campos de acción de la psicología	Capacitación de los estudiantes para que participen activamente en la comprensión e intervención de problemáticas sociales	X	0	Mediante el desarrollo de juego de roles en cámara de gessell y el análisis de casos clínicos refuerzan conocimientos adquiridos y desarrolla habilidades clínicas (precisar un diagnóstico y diseño del tratamiento)	Evaluación Psicológica	Sexto semestre	0	0	X	0	0	0	0	0
0	0	0	0	Profesional Estrictamente laboral	Respetuosa Respeto en clases	Conocimiento Se expresan conocimientos mutuos	0	X			X	0		Las socio-humanísticas no son importantes para la carrera			X	0	Porque no es igual la teoría a la práctica	Químicas Físicas	Segundo Tercero Cuarto	0	X	0	0	Pagos, fechas y novedades actividades	X	0	
0	X	0	X	Respecto			X	0	Cuando se tiene confianza y respeto con el docente, se opto por sugerir o criticas constructivas	La toman y hacen su respectiva conclusión	X	0	Pues estos objetivos se concretan y no los hacen ver el futuro, con el enfoque del medio ambiente	Ser integros	Tomar decisiones	Saber siempre nuestro enfoque	X	0	Las prácticas son la parte esencial para nuestra vida profesional	Pavimentos Materiales Metodos		0	0	X	Casi siempre lo manejamos entre los estudiantes (mejorando nuestros conocimientos y motivándonos a hacer las cosas bien)	0	X		
0	X	0	X	Confianza	Respeto	Apoyo	X	0	Mas quices	Comprensión, además apoya las decisiones que nos ayudan a los estudiantes	0	X		Etica	Persona	Correcto	X	0	Apoyo audiovisual	Cimentaciones	Séptimo	X	0	0	Dudas de clase	X	0		
0	X	0	X	Respeto	Responsabilidad	Honestidad	0	X			X	0		No conozco el proyecto			X	0	Ejemplo para hacer granulometria y estudios de las determinar	Materiales de Construcción	Quinto	0	X	0	El tema visto en la clase anterior para despejar dudas que quedaron	0	X		
0	X	0	X	Organización	Evolución	Respeto	X	0	Al docente personalmente no se puede indicar alguna apreciación como esta, ya que no permiten ninguna discriminación	Si es una persona la que ejecuta la molestia ante él, el problema se vuelve personal profesor-alumno, donde advienen quien puede perder	X	0	La formación de ingenieros integrales	Crear estímulos para apoyar la investigación	Formación de docentes investigadores	Relación académica-administrativa	0	X	No existen laboratorios de apoyo para la línea de estructuras	Resistencia de materiales	Cuarto	0	X	0	Reclamos por docentes que no cumplen con su labor	0	X		
X	0	X	0	Se destaca como potencialidad la preocupación e interés por el desarrollo de acciones que garanticen la inclusión y atiendan la diversidad, mediante la dinamización de procesos educativos interculturales, innovadores e investigativos dirigidos en particular a: población que requieran una atención educativa especial, discapacitados cognitivos, funcionales y talentosos, comunidades indígenas, comunidades afrocolombianas y comunidades campesinas. (Pág 11)	... desde la conformación de grupos de docentes y estudiantes capaces de interactuar y desarrollar aprendizajes compartidos, desde la reflexión permanente en contexto; desde la crítica y la generación de alternativas pedagógicas y didácticas y desde la praxis y su reflexión. No es un acto terminado sino una construcción colectiva que requiere estudio riguroso de sus nuevas prácticas para el desarrollo de la profesión. (Pág 17)	... el maestro profesor se instaura en la universidad, como gestor de la comunidad pedagógica y dinamizador de los procesos que legitiman en la sociedad. A su vez, el estudiante es tanto sujeto que se forma como maestro, tiene el reto de participar de manera crítica y proactiva en las dinámicas educativas que le permitan una praxis, resultado de los procesos cognitivos, afectivos, deontológicos y axiológicos, que incorpora en su vida, de tal manera que su acción profesional esté asignada por su compromiso con quienes interactúa en el campo intelectual, afectivo, ético y con clara conciencia de responsabilidad en la construcción de una sociedad inclusiva, justa y digna para todos	X	0	Establece un propósito común: Contribuir al desarrollo integral de la persona, individual y socialmente, lo que pasa, a la vez, por el ejercicio de una docencia comprometida con la formación. (Pág. 17)	0	X	0	La UPN como formadora de formadores, tiene como prelación la práctica docente de sus docentes y de sus estudiantes docentes. Esto lo deja ver en todo el desarrollo de su PEI	Su carácter de universidad, como organización que forma parte integral del sistema educativo, radica fundamentalmente en su compromiso con la profundización y generación de conocimiento en todas las áreas del saber, con la conformación de profesionales e investigadores en el campo de la educación y con la competencia de producir formas alternativas de explicación y solución a problemas del entorno, desde lo pedagógico. (Pág. 10)	0	0	X	0	La vinculación de la Universidad con diversos sectores de la sociedad cobra importancia estratégica, en la medida en que posibilita la generación y apropiación de conocimiento, permite a los profesores y estudiantes hacer parte de las comunidades académicas nacionales e internacionales y vincula la Institución al desarrollo nacional y a la integración regional. (Pág 9)	0	0	0	X	0	El PEI manifiesta que la universidad aína esfuerzos para hacer posible que las comunidades académicas busquen, en la extensión, maneras de insertar la realidad educativa para dialogar con su saber y sus lecturas, exponer sus tesis ante las comunidades educativas y, a la vez, captar los elementos importantes que enriquezcan su visión académica. (pág 17)	X	0		

CMBIOS Y CALIDAD			
CMBIOS Y MEJORAMIENTO			
CUALES	CAMBIO 1	CAMBIO 2	CAMBIO 3
Programas de atención a poblaciones diversas	Autoevaluación	Realización de programas analíticos	Mayor compromiso docente
En las prácticas profesionales se benefician diferentes comunidades con múltiples necesidades	La definición e implementación de un proyecto educativo del programa	Las mejoras hechas al laboratorio de psicología	El establecimiento de reglamentos específicos para prácticas y opciones de grado
"UNIAGRARIA AL CAMPO" Que se orienta a solucionar problemas específicos de grupos sociales, a través de la Alcaldía o directamente. Se firman convenios que no tienen costo para el grupo social, pero le da transparencia al desarrollo de los trabajos	Organización académica, docentes, estudiantes, administrar el currículo	Capacitación docente permanente	Encuestas y realización de planes de mejoramiento
Existen líneas de investigación que pretenden abordar problemáticas de comportamiento social.	Las líneas de investigación se han ampliado, de tal modo que el estudiante ahora tiene la posibilidad de escoger entre varias opciones	El sistema de evaluación pretende el mejoramiento constante de los estudiantes ellos los conocen con antelación y de esta forma preparan sus trabajos y con la ayuda de los encuentros con los docentes van mejorado para comprender el o los trabajos	o
Mediante las prácticas y trabajos de grado se logran acercamientos a	La cualificación de docentes	La reflexión continua sobre las prácticas educativas	Seminarios constantes de actualización
No sabe	Más psicólogos	Más trabajo de docentes en equipo	Una reflexión y análisis sobre el problema
Por ejemplo el último proyecto se enfocó hacia la comunidad de docentes en	o	o	o
Aunque existe un programa de inclusión, no hay una propuesta clara desde el programa	Planta docente	Materiales y suministros	Evaluación y retroalimentación de las actividades
Si bien hay propuestas de trabajo de la universidad con comunidades afrodescendientes y comunidades indígenas, no es clara la propuesta desde el programa para estos grupos	Planta docente	Adecuación de espacios y materiales	Sistema de evaluación de la actividad docente
Prácticas profesionales en instituciones con población en condición de discapacidad (física, cognitiva) entre otras	Mayor vinculación de docentes	Mejores oficinas	Mejor organización de parte de la universidad en cuanto a las funciones de los Directores
o	Mayor comunicación con los estudiantes	Mayor estructuración del sílabo	Estructuración de las competencias

Algunos proyectos de investigación. Prácticas clínicas. Posgrado	Propuesta curricular para el 2012	Oferta de diplomados y especializaciones que se pueden articular con el plan de pregrado	0	
Desarrolla programas como Ingeniería al Campo, donde presta servicios a Municipios y Secretarías	Organización constante de la Facultad (asignación de funciones y responsabilidad)	Reuniones periódicas donde se informan los objetivos de la Universidad a corto, mediano y largo plazo.	Generar entorno de integración y haciendo participe a los Docentes en los proyectos desarrollados por la Universidad	
Mejorar la calidad de los mismos estudiantes	Mayor exigencia de resultados académicos	Seguimiento a estudiantes con bajo rendimiento		
La Facultad presta servicios a la comunidad por medio de las Alcaldías municipales, mediante el programa de asistencia al campo	Revisión del pensum académico	Fortalecimiento de los laboratorios de ingeniería para sus prácticas	Creando visitas de campo para complementar sus prácticas	
Servicios de asesoría técnica, desarrollo de proyectos de investigación, propuesta, desarrollo e implementación de proyectos de consultoría	Crecimiento de la población estudiantil	Espacio de planta física	Calidad académica del alumnado	
Unigrarria al Campo	Compromiso de los profesores	Motivación al estudiante	Revisión de programas	
Subculturas-Lenguaje-cultura -pensamiento	ejes tematicos	Práctica Investigación	0	Siento que los ejes tematicos olvidan un poco el ofrecimiento de la carrera, al iniciar las practicas olvidan escenarios fundamentales y propicios de la carrera
0	La investigación cognocente en lo que le llame la alteración	La participación	La comunicación	
pero no se cuales	Es cambio pero no mejora, crearan unos ejes los cuales no tienen una sustentación dara del porque de su origen, tampoco en su ejecución ni cuales son sus finalidades.	0	0	
0	2. Mantenernos siempre enterados de lo que suceda.	Mantenernos siempre enterados de lo que suceda.	0	
Grupos y comunidades indígenas	0	0	0	
0	Incororación de docentes especialistas en un área	Asesorías académicas realizadas desde el laboratorio	Implementación de nuevos instrumentos (test psicológicos)	
0	Cuerpo docente calificado	Sitios de practica que permiten poner a prueba los conocimientos	Consolidación del laboratorio de psicología	
0	Mejoras en los docentes, cambios y capacitación	Semilleros de investigación	Cursos pre-ecaes	
0	Organiación del pensum	Que los estudiantes pueden hacer ingles en los primeros semestres	0	

No tengo conocimiento	Modificación de la malla curricular	Contratación de docentes mejor capacitados	Creación de semilleros de investigación	
Unigraria al Campo	Mejor atención al estudiante	Mejor calidad de docentes para no cambiar cada semestre de los mismos	Más actividades incentivando la investigación de estudiantes y docentes	
Se estaba trabajando en un proyecto de senderos peatonales, pero no se concreto al final el proyecto	Ayudas académicas por parte de los docentes	Sistema de evaluación de algunos docentes		
	Adquisición de material para laboratorios	Cambio de docentes		
No conozco ninguno específicamente	Asignación de una persona específica para el manejo de asignaturas y todo lo relacionado con ellas	Medios de encuestas para conocimiento de fallas en el sistema aslumno-docente	Establecimiento de horarios para atención directa Recotr- Programa-Estudiantes	
La reconfiguración de espacio (Valmaría) Pág. 24)	Es preciso que las acciones de planeación, desarrollo, seguimiento, evaluación y retroalimentación se incorporen en el quehacer de todos los miembros de la comunidad en el campo de su competencia, de manera que logre una gestión efectiva, eficiente, transparente, oportuna y consistente con los propósitos y fines establecidos (pág 23)	Reconfiguración del espacio (Valmaría) es sentirnos más capaces de ir más allá, para servir mejor, para educar mejor, para ser, como educadores de excelencia, mejores seres humanos, mejores investigadores, mejores académicos. (Pág 24)	La UPN a través de su PEI convoca a la comunidad pedagógica y a la sociedad, que en el día a día hacen realidad su PEI, invitan a implementar un proceso de construcción social de la evaluación y del seguimiento, que de cuenta de manera sistemática, organizada y continua de sus alcances, logros, dificultades y emergencias de nuevos caminos. (Pág 26)	

<p>Tanto en la misión como en la visión se establece el compromiso con el bienestar y la satisfacción de necesidades de las comunidades nacionales e internacionales (pags. 7 y 8)</p> <p>En el PEI se realiza un análisis del entorno de UNIAGRARIA, en el cual se identifican algunos fenómenos que según la UNESCO y otros referentes consultados son problemáticas del entorno (pags. 14, 15, 16 y 17)</p> <p>Según el PEI, UNIAGRARIA desde sus orígenes tiene clara su responsabilidad social frente a la sociedad colombiana</p>	<p>El PEI de UNIAGRARIA establece 3 factores claves que determinan la posición estratégica de las universidades en la sociedad contemporánea: Calidad, Pertinencia e Internacionalización. (pags. 17, 18 y 19)</p>	<p>Dentro de la introducción de UNIAGRARIA se estipula la búsqueda del cambio de reconocimiento de UNIAGRARIA como institución universitaria a universidad (pag. 7)</p>		
<p>Necesidad de una biblioteca que sea suficiente y funcional y que cumpla con espacio suficiente. (Pág 110) La reconfiguración de espacio-planta física (Valmaría) Pág. 114</p>	<p>Integración del Plan de desarrollo institucional, para darle sentido a la autoregulación y fortalecimiento. (Pág 116)</p>	<p>Cambio de actitud de los actores participantes de la misión y política institucional enmarcada en la formación de un maestro integral en su saber, su actitud, su capacidad de interrelación y sus componentes profesionales. (Pág 117)</p>	<p>0</p>	
<p>El documento 6 - Proyección social establece como líneas de acción de la proyección social en UNIAGRARIA: Educación no formal; Gestión de programas de extensión universitaria; Asesorías, consultorías e interventorías; Asistencia técnica y asistencia empresarial; Elaboración de pruebas y ensayos; Egresados y las prácticas y pasantías.</p> <p>Como programa bandera de proyección social a nivel institucional se menciona y desarrolla en detalle el Sistema Educativo Metódico para Bachilleres Reanimadores de la Alternativa Rural y de la Paz (SEMBRAR PAZ). En dicho</p>				