Modelo de escuela apoyado en TIC para la competitividad del recurso humano en las organizaciones educativas:

Caso Universidad Tecnológica de Bolívar

Gabriel Román Meléndez

groman@unitecnologica.edu.co

Ingeniero Industrial, Magister en Educación y Doctorando en Innovación e investigación Educativa. Docente investigador de la Universidad Tecnológica de Bolívar.

Joaquín Lara Sierra

jlara@unitecnologica.edu.co

Licenciado en Informática Educativa, Especialista en Gerencia de proyectos y Estudiante de la Maestría en Educación con énfasis en Gerencia Educativa. Docente investigador de la Universidad Tecnológica de Bolívar

Resumen

El modelo de Escuela para la competitividad del Recurso Humano parte de las necesidades de capacitación y formación de administrativos y académicos en el desarrollo de las actividades relacionadas con su desempeño laboral, común en las organizaciones educativas que prestan servicios en diferentes niveles de formación y están comprometidas con el proceso formativo de su fuerza laboral para alcanzar un mayor nivel de competitividad.

El modelo diseñado y validado se desarrolló en un establecimiento educativo de nivel superior, ubicado en la ciudad de Cartagena de Indias – Colombia, reconocida como la Universidad Tecnológica de Bolívar, con más de 40 años de estar prestando servicios educativos en la Región Caribe Colombiana.

De manera particular en la Universidad Tecnológica de Bolívar, los procesos de capacitación y formación son desarrollados por la Dirección de Gestión Humana para el personal administrativo y por la Dirección de Docencia para el personal académico.

La propuesta se convierte en un apoyo de la Dirección de Gestión Humana y la Dirección de Docencia quienes en forma unificada están comprometidas con el proceso de Desarrollo del recurso humano de la institución. De igual forma concibe las necesidades de formación a partir de los resultados de la evaluación de desempeño y los avances del servicio educativo a nivel nacional e internacional.

El modelo permite que el director o coordinador de cada área ejerza un rol de liderazgo en el proceso formativo del personal a su cargo, interactuando para generar innovación educativa y contribuir con su aporte en atender las exigencias institucionales y por ende del sector educativo, por esta razón es importante que su formación responda a estas necesidades. De esta forma quien actúa como aprendiz asume tareas, hace propuestas y evalúa el proceso y los logros alcanzados, viéndose favorecido en el marco del proceso de enseñanza- aprendizaje con nuevos y actualizados conocimientos.

El cliente externo, los estudiantes, de esta forma será atendido por un recurso humano académico y administrativo con las competencias requeridas por servicios educativos de calidad. La intervención asertiva de los agentes educativos permite la optimización del proceso de enseñanza y aprendizaje, generando prácticas innovadoras acorde a las exigencias actuales del mundo globalizado.

La optimización del proceso de capacitación y formación del recurso humano de la UTB genera una serie de competencias tanto para el académico como en el administrativo. El ejercicio anterior permite ser desarrollado en un clima organizacional fortalecido por la cultura de la innovación, generando acciones y relaciones con el entorno.

Al final, se ve reflejada la innovación educativa en la organización, la cual es actualizada en forma permanente, mediante el esquema y filosofía del mejoramiento continuo que el sistema trae consigo.

El modelo de innovación propuesto involucra cuatro componentes conocidos como Pedagogía Empresarial, Innovación Educativa, Formación por Competencias y Manejo de las TIC. Estando soportado por la Gestión del Conocimiento que permite un óptimo desempeño y el legado de conocimiento para nuevas generaciones con elementos

básicos del proceso de innovación desarrollado en las instituciones educativas en el marco del sistema de gestión de calidad.

El modelo representa un aporte a la mejora de la organización en lo concerniente a la formación y capacitación permanente de los funcionarios involucrados en el proceso misional (académico) y de apoyo a la gestión educativa (Administrativo) y el reconocimiento de la importancia del Talento Humano (académico y administrativo) de la organización educativa. Adicional, permite desarrollar competencias y ejercer control de las tareas asignadas en el proceso formativo apoyadas en las TIC a través de un Aplicativo WEB Educativo que permite lograr un mayor alcance de especialización con el fin de aumentar la competitividad del TH y de la organización.

El modelo innovador diseñado se proyecta como una estrategia que permite que el proceso académico (función misional del centro educativo) se desarrolle en óptimas condiciones con soporte académico y administrativo generando competitividad institucional.

Es característica del modelo en mención la formación y capacitación permanente de los funcionarios involucrados en el proceso misional y de apoyo a la gestión educativa, convirtiéndose de esta forma en un Centro de formación y entrenamiento permanente para el recurso humano que labora en institución educativa.

En términos generales permite diseñar y desarrollar cursos apoyados en TIC en la modalidad de seminarios talleres que buscan la generación de competencias requeridas, objetos de aprendizaje que permitirán desarrollar las temáticas a abordar y la formulación de proyectos innovadores apoyados en TIC.

El proceso comunicativo permitió el diseño y desarrollo de una Red de Aprendizaje denominada TECNOVA, en la que interactúan los líderes del proceso de enseñanza y los aprendices.

Palabras Claves: Innovación Educativa, Modelo de Escuela, Organizaciones Educativas

Introducción

La innovación es un fenómeno complejo, impreciso, donde convergen diferentes interpretaciones y perspectivas, dependiendo del ámbito de acción donde se desarrolle, ya sea político, social, personal o educativo.

La innovación Educativa puede ser entendida de diversas maneras, debido a que en el sistema educativo, intervienen diferentes actores: Investigadores, Administradores, Maestros, Padres de familia y Estudiantes. De una manera u otra los actores anteriores intervienen con su pluralidad u óptica para abordar y entender el tema.

La innovación debe ser entendida como "un cambio planificado por la propia escuela o centro educativo que afecta tanto a las personas en su desarrollo profesional como a la organización (desarrollo organizativo) y a la enseñanza (desarrollo curricular)" (ESTEBARANZ, 1994).

Las innovaciones promovidas por la Administración Educativa e implantadas a nivel general en todos los centros educativos muchas veces no logran sus objetivos, aunque cuenten con el respaldo de eminentes Especialistas. En la práctica, suele situarse en un "paradigma técnico" (el especialista prescribe buenas prácticas, lo que hay que hacer, y el profesor lo hace) y proponen al profesorado cambios curriculares (contenidos, metodologías...) que buscan la eficacia y la eficiencia sin tener en cuenta las especificidades de cada centro educativo, de sus profesores y de sus alumnos.

Con el propósito de optimizar el desempeño de los funcionarios tanto académicos como administrativos de la Universidad Tecnológica de Bolívar se plantea el diseño y desarrollo de un Modelo de Escuela para el desarrollo de la competitividad e innovación del recurso humano, tanto académico como administrativo.

El proyecto de innovación propuesto se fundamenta en el Modelo de Mejora de la Escuela o Centro Educativo, caracterizado por intervenir a una institución educativa y convertirla en una organización transformadora de la sociedad.

El modelo representa un aporte a la mejora de la organización en lo concerniente a la capacitación y

formación del Recurso Humano, aspecto que incide en el rendimiento de los estudiantes, en su desarrollo integral como seres humanos y en su satisfacción como cliente de los servicios educativos prestados.

La Universidad Tecnológica de Bolívar, ubicada en la ciudad de Cartagena de Indias – Colombia tiene más de cuarenta (40) años de estar prestando servicios educativos a la población del Dpto. de Bolívar y municipios aledaños que hacen parte de la Región del Caribe Colombiano. Actualmente ofrece programas en los niveles de formación Técnicos Profesionales, Tecnológicos y Profesional universitarios. Adicional, tiene una oferta amplia de programas de formación avanzada (especializaciones y maestrías) relacionadas con diferentes áreas del conocimiento. La oferta de programas de pregrado la constituyen 21 programas Técnicos y Tecnológicos, 19 programas de formación superior universitaria y 31 programas de formación avanzada (especializaciones y maestrías).

Para el desarrollo de su función misional, comprometidas con la formación de generaciones del contexto y poblaciones circunvecinos cuenta con una estructura organizacional presidida por una rectoría, la cual se apoya en dos vice rectorías (académica y administrativa). Actualmente cuenta con una planta de docentes conformada por más de 355 profesionales con formación disciplinar y del quehacer educativo y 178 funcionarios de áreas administrativas.

De manera particular, el equipo de administrativos es capacitado y actualizado por la Dirección de Gestión Humana. El equipo de docentes (planta y cátedra) recibe apoyo con capacitación y formación avanzada a través de la Dirección de Docencia, la cual depende de la Vice rectoría académica y su objetivo es contribuir a la consecución de los propósitos académicos y científicos de los programas de la Universidad, a través de la consolidación de su cuerpo profesoral con formación avanzada, perfil pedagógico e investigativo; facilitando los procesos y gestionándolos para que repercutan en el crecimiento del profesor en la Universidad. (UTB,2012)

El objetivo de la escuela es desarrollar competencias a todos los niveles en el personal que labora en la organización con un mayor alcance de especialización con el fin de aumentar

la competitividad de la totalidad del recurso humano y de la institución.

De esta forma la Dirección de Gestión Humana y Dirección de Docencia comprometidas con el desarrollo del personal que labora en la organización es responsable de la implementación del Modelo de escuela para la competitividad e innovación, tanto para el personal académico como administrativo.

Fundamentos del modelo

Los modelos son definidos como representaciones significativas de una realidad con la finalidad de comprenderla y actuar en consecuencia, es decir, los modelos son realidades valiosas de otras realidades a las que hace referencia (Domínguez G. C., Medina A. y Sánchez C, 2010). De manera particular los modelos de innovación son definidos como esquemas que involucran cambios deseados desarrollados en un largo proceso. En educación se considera que la innovación educativa es el ingrediente que permite la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

El proyecto de innovación propuesto como se afirmó anteriormente se fundamenta en el modelo de mejora de la escuela, el cual se caracteriza por una propuesta de mejora de un aspecto de la organización que incide en gran medida en la prestación de los servicios educativos ofrecidos a la comunidad educativa en general. De esta forma mediante la innovación propuesta se logra una organización caracterizada por un modelo que impacta en un elemento de gran importancia en la actualidad como es la competitividad del recurso humano.

El proyecto relacionado a la luz del modelo, permite el desarrollo y mejora de la escuela con el proceso de planificación, apoyados por la participación interna y externa de los implicados, así como también, por la claridad y focalización de las metas de E-A, el desarrollo profesional del docente y su liderazgo. El proceso de planificación ha de llevarse de manera colaborativa, entendiendo las realidades pero actuando con oportunidad, dedicación y energía.

Las fases para la realización del proceso de planificación para la mejora de la escuela según Hargreaves y Hopkins son :

- Iniciación de la planificación, como motivación.

- Realizar el diagnóstico de las fortalezas y debilidades del plan.
- Establecer prioridades y metas
- Aplicar el plan en el contexto y lugar
- Evaluar los resultados del plan y su implantación

Para la implementación de la innovación en los Centros Educativos se requiere desarrollar una fase previa, la fase de planificación, la fase de aplicar, evaluar e institucionalizar el proyecto, La fase previa, identifica el área de las condiciones para la innovación, involucra el diagnóstico del contexto, identificación de las necesidades, los obstáculos en el clima a relacionar y las mejoras posibles. La fase de Planificación permite diseñar y determinar las acciones a realizar. En la fase de aplicación se pone en marcha el plan, en la fase de evaluación se estima lo realizado y su impacto innovador. Por último en la fase de institucionalización se Incorpora la innovación a la vida del centro educativo (transferencia, permanencia e integración a la cultura.)

La puesta en marcha del plan de innovación, estima los resultados de los procesos de mejora, el papel del director, actuaciones del equipo docente, el apoyo de la administración y lo realmente deseado en la innovación.

El modelo de mejora de la escuela o el centro educativo de Leithwood involucra los procesos de planificación para la mejora de la escuela, contenidos del plan de mejora escolar, aplicación, implementación del plan, resultados, monitorización de formadores, implicados, seguimiento, comunicación, liderazgo escolar, participación familiar, colaboración del profesorado, soportes del distrito y del contexto y el Soporte provincial y del contexto.

De manera complementaria el proyecto de innovación propuesto involucra cuatro componentes conocidos como Pedagogía Empresarial, Innovación Educativa, Formación por Competencias y Manejo de las TIC.

Los componentes relacionados con anterioridad conducen a la Gestión del conocimiento en las diferentes áreas de trabajo que constituyen la estructura organizativa actual.

Pedagogía empresarial

Dado que la educación tiene un doble carácter: ser un proceso activo y una realidad factible de explicación racional,

no es de extrañar que aparezca de diversas formas en todos sus ámbitos.

Por eso, dentro del estado actual de la Pedagogía nos encontramos con un campo que aboca los problemas que plantea el proceso educativo en el ámbito empresarial. En este sentido, la capacitación en el campo de la empresa es un aspecto más de la formación integral de la persona y, de hecho, existen pedagogos desempeñando funciones educativas en las empresas. Ateniéndonos a la visión clásica de la Pedagogía, que la considera un saber teórico práctico y fundamental, que coordina el hecho educativo en diferentes ámbitos y "un saber sobre la educación, abierto a todos los caminos, a todos los métodos, que razonablemente se pueden utilizar", podemos decir que la «Pedagogía empresarial» es "aquella rama de la Pedagogía que se ocupa de formar personas en el ámbito de la empresa y promueve educar las capacidades humanas, integrando la orientación técnica y ética".

A su vez, la Pedagogía empresarial busca continuar y desarrollar el proceso formativo de la persona en el entorno empresarial para actualización de las competencias humanas (conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes), que permitan desempeñar un puesto de trabajo actual o futuro.

Así, pretende también la mejora personal y profesional, propiciar el cambio y dar continuidad a la empresa.

Como disciplina, es decir, como un contenido que se convierte en materia de enseñanza aprendizaje, la Pedagogía empresarial, entre otros aspectos, estudia la relación entre educación y trabajo y el espacio donde se da dicha relación, desde dos perspectivas: la que parte de la idea de lo que debería ser la correspondencia entre educación, trabajo y empresa y formula con ello un modelo teórico-normativo, como es el caso del modelo del aprendizaje organizacional, y la que analiza el desarrollo de una práctica que va haciéndose común hasta establecer, en diferentes momentos de la historia de la capacitación para el trabajo en la empresa, el modelo de artes y oficios y el modelo industrial.

El proceso educativo no se detiene, el ser humano necesita procesos permanentes de actualización, ya sea en línea de capacitación o formación por competencias, convirtiéndose en una necesidad de inversión, Las exigencias de formar seres integrales es el compromiso de los

establecimientos educativos y de las organizaciones.

La capacitación y formación son herramientas de tecnificación, especialización del trabajo y procesos estratégicos complementarios que apuntan a mejorar la vida de las personas vinculadas a la empresa.

De esta manera la pedagogía empresarial brinda las herramientas necesarias para dinamizar los procesos relacionados con el recurso humano en cuanto a capacitación y formación, generando mejoramiento continuo y desarrollo de competencias a todos los niveles jerárquicos de la organización.

Innovación Educativa

En general la dirección de toda organización debe motivar nuevos criterios para el desarrollo profesional de quienes hacen parte de ella, premiando la capacidad de compartir conocimiento en lugar de premiar la posesión del mismo. De esta forma se debe premiar la capacidad de sacar lo mejor de las personas que conforman su equipo en lugar del talento para sobresalir, recompensando el aporte individual sin atarlo obligatoriamente a un ascenso dentro de la pirámide organizacional. Lo dicho anteriormente motiva los procesos de innovación.

En el ámbito educativo es normal ver a personas proponiendo ideas y es normal ver que quienes las escuchan, generalmente directivos, tratar de apoyarlas y construir sobre ellas, de esta manera la genialidad se realimenta. Es recomendable cultivar la generosidad creativa que hace que la gente disfrute tanto al proponer nuevas ideas como de escucharlas.

Es recomendable desarrollar la innovación educativa mediante intentos puntuales de mejora organizacional, con el fin de mejorar la eficiencia, eficacia, efectividad y comprensividad en un contexto dado. Al hablar de innovación educativa podemos considerar mejora o modificaciones en los procesos formativos, mejora o modificaciones en el mismo contexto donde se produce la formación, mejora en el lugar de trabajo, mejora en los procesos de funcionamiento, mejora en los contenidos formativos, mejora o cambios cualitativos en la percepción de la necesidad de formación y la mejora y crecimiento del trabajador, empresa y organización.

Al considerar mejora que busca el crecimiento del trabajador, la empresa

y la organización en general se está aplicando innovación educativa satisfaciendo las diferentes expectativas de los grupos de interés del centro educativo. Una forma de materializar innovación educativa en áreas de trabajo de un centro educativo se da mediante la formulación de proyectos que buscan la mejora de situaciones, equipos o procesos.

Actualmente se identifican factores que condicionan la elaboración de los proyectos formativos innovadores en la sociedad del conocimiento, conocidos como nuevos modelos de gestión y de producción de las empresas y la gestión del conocimiento. Los dos factores anteriores exigen capacitación para el cambio y para mantener el puesto de trabajo y la organización como medios para ser competitivos

Formación y desarrollo de competencias

La capacidad son las habilidades o aptitudes que nos permiten resolver una tarea, la interrelación de capacidades produce la competencias. Se considera que un empleado está cualificado cuando la competencia que logró desarrollar es reconocida o valorada. Las competencias profesionales son la capacidad de realizar las actividades correspondientes a una profesión conforme a los niveles esperados en el empleo. Las competencias profesionales se clasifican en básicas, genéricas y específicas y las empresas han optado por la aplicación de un sistema de competencias laborales como una alternativa para impulsar la formación y la educación en una dirección que logre un mayor equilibrio entre las organizaciones y sus miembros.

Son reconocidas como competencias laborales la capacidad de aprender, capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, capacidad de análisis y de síntesis, capacidad de adaptarse a nuevas situaciones, habilidades interpersonales, capacidad para generar nuevas ideas, comunicación oral y escrita en la propia lenguas, toma de decisiones, capacidad crítica y autocrítica, habilidades básicas del manejo de la computadora, capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario, conocimientos generales básicos sobre el área de estudio, compromiso ético, conocimientos básicos de la profesión, conocimiento de una segunda lengua, apreciación de las diversidad y las multiculturalidad y habilidades de investigación.

Para la consecución de estas competencias los centros educativos deben pasar de ser transmisores de información a estimuladores de inteligencia personal. Este nuevo enfoque del trabajo le exige al trabajar, juzgar, decidir, intervenir y proponer soluciones a problemas.

En la práctica se reconocen dos niveles de competencias identificadas como competencias para la empleabilidad y competencias genéricas. Las primeras son necesarias para conseguir un trabajo de calidad y las segundas están relacionadas con la capacidad específica.

La formación en competencias implica sobrepasar la mera definición de tareas hasta las funciones o roles, facilitar que el individuo conozca los objetivos y lo que se espera de él, entender los procesos de aprendizajes desde una perspectiva más amplia, proporcionar a las personas la capacidad de conseguir empleo y tener la disposición de seguir adquiriendo nuevas competencias, abandonar el enfoque unidimensional y pasar al multidimensional, centrarse en el mejoramiento de los atributos específicos de cada persona para conseguir su autorrealización, asumir la formación con un espíritu crítico y flexible, relacionar los aprendizajes con comportamientos observables y en buena medida cuantificables y la incorporación de una dosis de realismo a las actividades formativas.

Manejo de Tecnologías de Información y Comunicación

La sociedad del Conocimiento se ha visto motivada por las Tecnologías de la información y las comunicaciones. Las TIC han modificado las maneras de vivir, de relacionarse las personas, manera de trabajar, manera de aprender y la propia manera de gobernar. El desarrollo de tecnológico ha puesto el conocimiento en el centro de todas las actividades de las personas y las organizaciones.

En esta "sociedad de la información" y con el concurso de las nuevas tecnologías (TIC) y los desarrollos de la Psicopedagogía, se está en condiciones de poder organizar la mejor educación, mediante la realización de oportunos retoques en todos los elementos que inciden en el currículo y en la parte administrativa de la educación. No obstante esto no se producirá de manera espontánea, no será un proceso automático, y requerirá la implicación de toda la sociedad y una mayor inversión por parte de la Administración Educativa.

Dada su importancia hoy en día es necesario que los actores del proceso educativo posean habilidades en el manejo de las TIC, especialmente los docentes quienes en su quehacer pedagógico pueden desarrollar procesos innovadores con el apoyo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, mediante el uso de estrategias diseñadas para tal fin.

Gestión del Modelo

El modelo propuesto lo constituyen las cuatro partes en las que se fundamenta teóricamente, identificadas como Pedagogía empresarial, Innovación Educativa, Formación y desarrollo de competencias y Manejo de TIC. Estos fundamentos o ejes del modelo interactúan entre sí de manera estratégica para lograr la Gestión del Conocimiento en las áreas de trabajo que hacen parte de la estructura organizacional que actualmente desarrolla la función misional de la UTB.

El conocimiento en el modelo diseñado es actualizado mediante la filosofía del Mejoramiento Continuo que permite de manera cíclica abordar nuevos conocimientos.

La estructura del modelo es circular, indicando que los cuatro ejes son fundamentales para el desarrollo del objetivo de la escuela.

La pedagogía empresarial se desarrolla en las diferentes áreas de trabajo en donde es importante que los funcionarios que desempeñan sus labores en este espacio físico adopten la filosofía en la que se basa esta, reconociéndola en su diario desempeño. Es romper el paradigma de que la formación se da sólo en las aulas de clases de los centros educativos, pudiéndose desarrollar en espacios de trabajo. En este ejercicio diario el responsable del área de trabajo funge como líder pedagógico, responsable de los aprendizajes y los trabajadores a su cargo actúan como aprendices. Para lo anterior es importante definir los roles y crear conciencia de la importancia de estos desempeños.

En un ejercicio conjunto y con una mediación por parte de expertos del centro educativo se diseñan los programas académicos a ofrecer de acuerdo a las necesidades actuales, los cuales posteriormente serán desarrollados para alcanzar los indicadores de competitividad del recurso humano previamente definido.

El modelo invita a que el centro educativo conozca el estado de su cultura de innovación, para lo cual debe mediante instrumento validado para tal fin realizar un diagnóstico que caracterice este aspecto de gran importancia para la organización. Sobre la base del diagnóstico obtenido a nivel organizacional se define un modelo de innovación del centro educativo. En el marco del modelo de innovación institucional se desarrollan proyectos que permitirán que las diferentes áreas de trabajo obtengan un mejor desempeño a través de los funcionarios que hacen parte de cada área de trabajo.

Por otro lado, el modelo contempla el diseño y desarrollo de programas académicos por competencias, a todos los niveles de ocupación (directivos, mandos medios y operativos).

Los programas académicos por competencias tendrán como objetivo el desarrollo de habilidades y destrezas en los funcionarios de las diferentes áreas, lo que permitirá que estos, en un proceso de capacitación y formación actualizada, respondan efectivamente para el logro de la competitividad en el desempeño y contribuyendo con esto a la competitividad organizacional, cada día más evidente en un mundo globalizado. La formación por competencias de los funcionarios permitirá que sean evaluados con la misma medida, respondiendo a las exigencias mundiales de valoración de empleados.

De igual forma como es importante hoy en día, que la oferta laboral responda a las exigencias de las competencias también debe responder asertivamente a las exigencias de tener formación en Tecnologías de Información y Comunicación, herramientas de gran utilidad al permitir materializar la globalización de los mercados. La formación en particular involucra el diseño y desarrollo de WEB educativos y de estas los objetos virtuales, herramientas estratégicas para el desarrollo de los aprendizajes. Lo anterior, apoyado en el diseño instruccional para el desarrollo de cursos apoyados en TIC.

El interactuar de los cuatro ejes del modelo permitirá que en las diferentes áreas se de la Gestión del Conocimiento, como una cultura desarrollada en forma permanente permitiendo que los funcionarios involucrados sean competitivos e innovadores para el desarrollo del centro educativo.

La perspectiva sistémica del modelo integra todos los procesos de aprendizaje del RH y los orienta hacia la innovación y mejora la competitividad del centro educativo. A manera de síntesis el modelo considera la integración del conjunto de iniciativas necesarias para desarrollar el conocimiento (aprendizaje y formación) y la transformación de los conocimientos individuales en riqueza colectiva y bien social de la organización (aprendizaje organizativo).

Aplicación y valoración de la pertinencia del modelo de innovación de la educación

Para comprender en una mejor forma la aplicación y valoración del modelo de Escuela para la competitividad e innovación del Recurso Humano de la UTB es necesario conocer la estructura organizacional del centro educativo.

En busca de un mejoramiento continuo de la calidad de los servicios que ofrece la Universidad, se concibe la estructura bajo un enfoque de Administración Universitaria agrupada en tres áreas que llevan a cabo un papel importante en el cumplimiento de la Misión Institucional. Estas áreas son:

Dirección General. Es el área responsable de la orientación y seguimiento, del desarrollo y la operación académica de la institución, que establece las políticas y estrategias que determinan el rumbo de la Universidad. Comprende los organismos de gobierno denominados Asamblea, Consejo Superior, Rectoría, Vicerrectorías, Consejos Académico y Administrativo, Secretaría General y las Dirección de Gestión de la Calidad, la Dirección de Planeación y Proyectos Especiales y la Dirección de Desarrollo Empresarial y Proyección Social, que se constituyen como instancias asesoras de la Rectoría.

Dirección Académica. Responsable de la planeación, ejecución, evaluación, control y seguimiento de las funciones sustantivas de La Universidad: Docencia, Investigación, Extensión, y Proyección Social; en los programas de Pregrado, Postgrado, Educación Permanente, Consultoría, Asesoría y servicios.

Dirección Administrativa. Esta área constituye el complemento para la realización de los objetivos de la Universidad.

Cada una de las áreas que componen la Dirección Académica y Administrativa puede aplicar el modelo y lograr con esto la competitividad del recurso humano que en ella interactúa.

Aplicación del modelo

Para lograr una formación integral en el estudiante, así como el desarrollo de los procesos de investigación y extensión coherentes con la Misión y las políticas de la Universidad Tecnológica de Bolívar, tanto el profesorado como el personal de apoyo administrativo debe poseer características muy especiales que favorezcan su desempeño.

A nivel del profesorado se destacan fundamentalmente los siguientes características tenidas en cuenta en su vinculación y permanencia en la UTB :

a) La Vocación educativa con alto compromiso del crecimiento personal y Profesional, en la búsqueda permanente de la calidad en los procesos de enseñanza.

b) El desarrollo permanente de competencias que le permitan actuar con la comunidad científica nacional e internacional, para responder a las necesidades del medio.

c) El conocimiento integral del país, su cultura, su problemática y alta criticidad para plantear las diferentes posiciones que permitan concienciar, comprometer y aportar a sus soluciones.

d) El estudio y la suficiencia del inglés de tal manera que facilite su comunicación con pares internacionales, para así contribuir al proceso de internacionalización académico institucional.

e) El interés por la formación y capacitación permanente no sólo en la frontera de su disciplina sino también en la de la práctica pedagógica, y en los diferentes aspectos del entendimiento humano.

La Universidad Tecnológica de Bolívar cuenta con un Plan de Formación profesoral que incluye el apoyo a la realización de estudios, a la movilidad de los docentes para la participación en eventos de carácter nacional e internacional.

Los aspectos que contempla el Plan de capacitación para el desempeño y formación avanzada incluyen:

 Formación avanzada: Maestrías, doctorados y posdoctorados Formación Pedagógica: Diplomado en

Habilidades Docentes Formación Investigativa Cursos de preparación idioma inglés Cursos de actualización profesional Participación en eventos de carácter nacional e internacional como ponentes o participantes Rutas Académicas Pasantías docentes Jornadas Pedagógicas Simposio Permanente sobre Universidad

Por otro lado, para apoyar el proceso misional de formación de estudiantes, el personal administrativo es seleccionado con un perfil de formación, el cual es complementado con un proceso de capacitación y formación, materializado en un plan de formación sobre aspectos de atención a clientes internos y externos, manejo de TIC, cultura ambiental, entre otros.

El modelo de escuela para la competitividad e innovación del Recursos Humano de la UTB permite en el personal tanto académico o administrativo de la institución desarrollar capacidades y talento en el recurso humano de la organización, aprendizaje de óptimo nivel asociado a la función estratégica, misional y de apoyo, formación teórico – práctico apoyado por herramientas tecnológica, sistemas de información y simuladores, práctica para el desarrollo de competencias a través del centro de entrenamiento organizacional, el cual funciona como un laboratorio especializado.

Cada área de trabajo a partir de las necesidades de formación reflejada en la caracterización desarrollada permitió diseñar un conjunto de plan de cursos por competencias relacionadas con los niveles jerárquicos organizacionales.

El aprendizaje de óptimo nivel, asociado a las funciones estratégicas, misionales y de apoyo definidas en el sistema de gestión de calidad de la institución, .se obtendrá mediante entrenamiento teórico- práctico en temas de interés y de actualidad, contando para este fin con los recursos educativos necesarios.

Para la validación del modelo se tomó como muestra representativa el proceso desarrollado en la Dirección de Investigaciones e innovación, el cual depende de la Vice rectoría académica.

En lo que respecta a la formación de competencias, desarrollo de proyectos innovadores, manejo de TIC se prevalece la investigación y la innovación. Las acciones desarrolladas se detallan a continuación:

1. Diseño y desarrollo de cursos en la modalidad de seminarios talleres que buscan el desarrollo de las habilidades investigativas.

Los cursos fueron liderados por el Director de Investigación con apoyo de líderes de grupos de investigación como docentes del proceso, con la participación de coordinadores, asistentes y auxiliares del área como estudiantes.

En esta capacitación se logró poner en práctica la filosofía de la Pedagogía Empresarial.

1. Diseño y desarrollo de una Red de Aprendizaje denominada TECNOVA, en la que interactuaron líderes del proceso de aprendizaje y los aprendices, se colocaron materiales de presentación de los cursos

2. Diseño y desarrollo de la Web Educativa de una línea de investigación, conocida como Tecnología e Innovación Educativa, sobre la que se viene trabajando objetos de aprendizaje que permitirán desarrollar las temáticas a abordar.

3. Formulación de proyectos innovadores, con la participación de funcionarios relacionados con el área, utilizando la metodología definida para este fin.

Evaluación de la pertinencia e incidencia del modelo en la transformación de las concepciones y prácticas educativas y/o en el desarrollo profesional

Se ratifica que el ejercicio piloto se desarrolló con el equipo de trabajo relacionado con la Dirección de Investigaciones e Innovación de la UTB.

La pertinencia e incidencia del modelo en la práctica educativa y en el desarrollo profesional se vio evidenciada al poder registrar los siguientes indicadores como línea base, los cuales se seguirán trabajando en el proceso de mejoramiento.

Los indicadores de pertinencia e incidencia del modelo en el área de Dirección de Investigación e Innovación registran los siguientes valores:

- El curso introductorio de Fundamentos básicos de la Investigación e Innovación Educativa desarrollado por los líderes a funcionarios del área de trabajo piloto se hizo extensivo a docentes y

estudiantes de diferentes programas de formación académica mediante el cual obtuvieron las competencias relacionadas con el desarrollo de habilidades investigativas. Las temáticas estudiadas son el Método Científico, Normas APA, Innovación Educativa y Manejo básico del SPSS. En el área de trabajo interactuaron en el proceso de formación 5 funcionarios. Posteriormente se lograron capacitar 17 agentes educativos (8 docentes y 9 estudiantes de pregrado).

- La Red de Aprendizaje TECNNOVA diseñada por el Grupo de Investigación Tecnología e Innovación Educativa, se puso a disposición de los cursos desarrollados como soporte tecnológico donde se lograron montaron las presentaciones y lecturas relacionadas con la temática.

- La capacitación en el tema de Diseño Web Educativo permitió crear una página personal a los funcionarios asistentes.

- El líder de la dirección y sus colaboradores inmediatos desarrollaron habilidades pedagógicas al asumir el rol de docente en el proceso de desarrollo de los cursos.

Incidencias en el desarrollo profesional

Cada uno de los miembros de la comunidad educativa de la Universidad Tecnológicas de Bolívar se verá favorecidos con esta propuesta, convirtiéndose en agentes innovadores con unos resultados que favorecen la gestión institucional.

De esta manera, el centro escolar, está en condiciones de desarrollar nuevas capacidades de gestión y creación de una cultura de la innovación y el mejoramiento de la capacitación y formación del recurso humano tanto administrativo como académico (docentes de planta y de cátedra) con elementos diferenciadores ante la competencia. En cada área de trabajo se desarrollarán las actividades y procesos relacionados con una mayor eficiencia, eficacia y efectividad, para una mayor competitividad.

Al final, el gran favorecido es el estudiante, quien tiene la oportunidad de interactuar en una comunidad innovadora y competitiva destinada a apoyarlo en todo su proceso formativo, en el cual es un elemento activo propositivo y crítico.

Conclusiones y Recomendaciones

El diseño del Modelo de Escuela para la competitividad e innovación del recurso humano está basado en el Modelo de Escuela Nueva, con cuatro ejes conocidos como pedagogía empresarial, innovación educativa, desarrollo de competencia y manejo de TIC.

En el modelo los funcionarios de las diferentes áreas asumen el rol de líderes pedagógicos y el personal a cargo actúan como aprendices en formación y capacitación constante. De esta forma se genera conocimiento permanente el cual es actualizado a través de la filosofía de mejoramiento continuo en la que se basan los Sistemas de Gestión de Calidad.

El modelo fue aplicado y valorado su pertinencia en el contexto educativo UTB, en el área denominada Dirección de Investigaciones e Innovación, a un grupo de cinco (5) funcionarios, quienes recibieron capacitación y formación y la hicieron extensiva a un grupo de usuarios de los servicios prestados (estudiantes y docentes).

Con este piloto se comprueba que el modelo funciona siendo pertinente en contextos educativos de nivel superior con estructuras organizacionales que garantizan su desarrollo.

El impacto del modelo en la comunidad educativa permite desarrollar capacidades y talento en el recurso humano de la organización apoyado en las TIC, aprendizaje de óptimo nivel asociado a la función misional y de apoyo, formación teórico – práctico a través de herramientas tecnológicas, sistemas de información y simuladores, práctica para el desarrollo de competencias en el centro de Entrenamiento Organizacional, el cual funciona como un laboratorio especializado, da instrucciones a tareas a través de aplicativo especializado.

Se recomienda aplicarlo en las diferentes áreas de trabajo del centro educativo para medir sus particularidades en la operacionalización y poderlo validar a nivel institucional.

MODELO DE ESCUELA PARA EL DESARROLLO DE LA COMPETIVIDAD E INNOVACIÓN DE RECURSO HUMANO DE LA UTB
MEJORAMIENTO CONTINUO
ROL DEL DOCENTE
COMPETENCIAS
Formación por competencias a niveles (Directivo, Mando medios y Operativos). Desarrollo de competencias y Evaluación de competencias.
PEDAGOCIA EMPRESARIAL
Adopción de la filosofía. Definición de roles. Diseño de programas académicos. Desarrollo de programas académicos.
INNOVACIÓN EDUCATIVA
Mediación de la cultura de la innovación. Definición de un modelo de innovación educativa. Desarrollo de proyectos educativos.
TECNOLOGIA DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC)
Formación TIC. Diseño WEB educativa para funcionarios de las áreas de trabajo. Adopción del modelo de diseño instruccional. Diseño de objetivos virtuales de aprendizaje.
ROL DEL ESTUDIANTE
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

ANEXO 2

Referencias

- Barrantes, Raúl. LAS INNOVACIONES EDUCATIVAS: ESCENARIOS Y DISCURSOS DE UNA DÉCADA EN COLOMBIA. Disponible en: http://portales.puj.edu.co/didactica/PDF/EstadosdeArte../InnovacionesEducativasRaulBarrantes.pdf.

- Castañeda, Elsa. Caminos recorridos en la construcción de la red de innovaciones educativas en Colombia. Disponible en: http://bibliotecadigital.conevyt.org.mx/colecciones/documentos/reunion/ponencias/redes_informacion/innovemos_mexico_elsa_cast.pdf

- Departamento Nacional de Planeación (2009). Política Nacional De Ciencia, Tecnología E Innovación. Documento CONPES, No 3582. Disponible en: http://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/635/UNIDAD_0/3582_CONPES.pdf.

- Escudero, J.M. (1999). El Cambio en Educación, las Reformas y la Renovación Pedagógica: en diseño, desarrollo e innovación del currículum. Disponible en: http://redalyc.uaemex.mx/pdf/270/27034205.pdf

- González, M. y Escudero, J. (1987). Innovación Educativa. Teorías y Procesos de Desarrollo. Disponible en: http://redalyc.uaemex.mx/pdf/270/27034205.pdf

- Ministerio de Educación Nacional. Ruta de apropiación de TIC en el Desarrollo Profesional Docente. Disponible en: http://wikiplanestic.uniandes.edu.co/lib/exe/fetch.php?media=vision:ruta_superior.pdf

- Ríos, Daniel (2004). Rasgos de Personalidad de profesores innovadores: Autonomía, persistencia y orden. En. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, Vol. XXXIV, No 002. Disponible en: http://redalyc.uaemex.mx/pdf/270/27034205.pdf

- UNESCO. Políticas públicas para la inclusión de las TIC en los sistemas educativos de América Latina. EUROPEAID. Disponible en: http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001580/158070s.pdf.

- Medina Rivilla , Antonio y otros. Innovación de la educación y de la docencia. Editorial Universitaria Ramón Areces, 2011.