

LA SUPERACIÓN DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTIÓN ACADÉMICA EN LAS UNIVERSIDADES Y ESCUELAS POLITÉCNICAS.

Vicenta Inmaculada Aveiga Macay

Coordinadora Académica, Formación Continua y de Posgrado, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. 10 de Agosto No 82 y Granda Centeno. Calceta, Manabí, Ecuador.

Contacto: academicopostgrado@espam.edu.ec; vicentaaveiga@yahoo.es

RESUMEN

La superación de los directivos es una problemática que debe ser abordada con mucho interés dentro del campo de la educación superior, esto se hace evidente cuando se valora que estos no sólo deben estar preparados para enfrentarse a su actividad profesional, sino que deben adquirir un contenido que le permita desarrollar un sistema de conocimientos, habilidades, hábitos y valores para afrontar la dirección de la gestión académica en las universidades, de ahí que el objetivo de este estudio es presentar las fases que conlleva el proceso de superación de los directivos en la gestión académica de las universidades y escuelas politécnicas del Ecuador, que les permita acceder a ser pertinentes con las funciones inherentes a su cargo.

Palabra clave: Superación, Directivos, Fase, Gestión, Académica

ABSTRAC

The authorities' development is a problem that must be addressed with great interest in the field of higher education, this becomes evident when they are aware that they should not only be prepared to face their professional activity, but must acquire a content that will enhance a system of knowledge, skills, habits and values to deal the direction of academic management in universities, for that reason the aim of this study is to present the stages involved in the process of authorities' development in academic management of universities and polytechnics in Ecuador, which will be relevant to access the functions inherent in their work.

KEY WORD: Development, Authorities, Stage, Management, Academic

INTRODUCCIÓN

El siglo XXI, ha condicionado los contextos en que vive el mundo marcados por la dinámica de complejos procesos de transformaciones o reajustes, sobre todo en los planos económico, político y social. Dichos cambios se asocian muchas veces a la realización efectiva de una remodelación o reforma radical de las políticas educativas y a la revisión de determinados valores sociales importantes en los que estas se sustentan.

Estas condiciones propician un vertiginoso desarrollo científico-técnico que obliga a que los procesos de superación sean cada vez más efectivos y dinámicos, procurando un desempeño pertinente de las funciones inherentes a los profesionales y a la práctica de valores compatibles con la sociedad. A esta realidad no escapan los sistemas de educación y muy en particular los sistemas de la educación superior, los cuales tienen el encargo social de formar los profesionales que se necesitan en cada país.

Las universidades de éxito en el mundo dedican gran parte de su capital financiero en la superación de los docentes y muy especial a la de los directivos al considerar el papel de estos en la planificación, organización, ejecución, evaluación y control de los procesos sustantivos que se desarrollan en estas instituciones.

En América Latina se advierten procesos destinados a introducir profundos cambios en este quehacer de las instituciones de educación superior, de manera que éstas respondan de forma más adecuada a los desafíos que tienen que enfrentar en un mundo donde los fenómenos de la globalización y de las emergencias de la gestión del conocimiento le imponen nuevos derroteros.

Estos procesos han ido acumulando y dejando pendientes muchos problemas, no solo cualitativos, sino también cuantitativos que afectan a la equidad, a los contenidos, a los procesos y sus resultados de aprendizaje tanto de los profesores como de los propios directivos, lo que evidencia que no se ha tenido en cuenta la pertinencia del proceso de superación del personal docente.

La superación tiene que verse como una inversión y no como un costo. Esto significa que las instituciones deben realizar diagnósticos certeros que contribuyan a que la acción de superación incida en minimizar las falencias que afectan el desempeño profesional de sus miembros.

Al respecto en el Ecuador la Ley Orgánica de Educación Superior, artículo 6, literal h 2012, establece que los docentes deben recibir una capacitación periódica acorde a su formación profesional y a la cátedra que imparte para que se incentiven y fomenten la superación personal, académica y pedagógica. La misma Ley tipifica en el artículo 13, literal d, que los fines de la Educación Superior, es formar profesionales responsables, con conciencia ética y solidaria al desarrollo de las instituciones de la República, a la vigencia del orden democrático, y a estimular la participación social.

Esta ley destaca que la capacitación de los docentes debe tener en cuenta la formación profesional y de la cátedra que imparten, aspectos con los cuales concuerda la autora, pero incurre en las falencias que a nivel internacional se están dando al no hacer suficientemente evidente la necesidad de superación de los directivos. Aspecto de significación notoria para llevar adelante la misión y cumplir con la visión de las instituciones universitarias.

En los últimos años se han desarrollado numerosas investigaciones relacionadas con la superación de los directivos, entre ellas pueden destacarse las realizadas por: Morles (1994), Castro (1995), Añorga (1995), Forneiro (1996), Levy (1999), Leyva (2000), Rojas (2001), Valiente (2001), Roca (2001), Castell (2002), Pérez (2003), Palma (2007), y Suárez (2007). Estas investigaciones aportan metodologías, modelos, estrategias, alternativas metodológicas y sistemas de superación, desde diferentes fundamentos teóricos, en temas afines con la superación de profesionales de la educación. Se destacan por su proximidad con la temática que se investiga los estudios realizados en Cuba por Valiente (2001), en la que se ofrece un modelo sistémico para la superación de los directores de Secundaria Básica y por Torres (2005) acerca de la capacitación de directivos de la Educación Técnica y Profesional.

En este sentido la autora analiza el criterio que sobre la actualización de los recursos humanos en temas relacionados con la gestión realiza Fernández –Larrea cuando refiere que: "Sin embargo, para resolver la carencia de actualización permanentemente de los recursos humanos de un lugar respecto a un problema como la gestión [...] no es suficiente con acertar en la elección de una u otra modalidad de apropiación teórico-metodológica del proceso [...]. Más importante se torna garantizar que los contenidos se apliquen y sus resultados se aprecien en la gestión aludida de acuerdo a un contexto social dado. [...]"(M, Fernández-Larrea, 2001).

Se reconoce el aporte de estas investigaciones no obstante, para el contexto ecuatoriano, donde se observan particularidades en los talentos humanos que se desempeñan como directivos en las universidades, aun son insuficientes, al no abordar la gestión académica de los directivos, como campo del proceso de superación de estos.

Desafortunadamente en Ecuador para la creación de los sistemas de superación de los directivos no se ha tenido en cuenta que en el mundo contemporáneo la labor de estos está encaminada a la dirección de la gestión académica, para contribuir al correcto funcionamiento de las universidades y al logro de una formación adecuada de los profesionales que necesita la sociedad.

Se considera que las acciones del plan de superación de una institución universitaria puede, en cantidad, expresar el cumplimiento de esa proyección, pero no corresponderse con las necesidades de sus gestores y actores, en este caso los directivos. Dificultades de este tipo inciden negativamente en el proceso de superación de estos.

Es por eso que el perfeccionamiento de la superación de los directivos en las universidades, como proceso continuo, posibilitará crear mejores condiciones para el desarrollo del proceso de dirección, pero ello, por sí solo, no asegura elevar la calidad de la educación, sino que exigen, además, transformaciones profundas en algunas concepciones y formas de trabajo de los directivos. Esto adquiere aún más importancia en los momentos actuales, en que la situación que presenta la economía

nacional tiene características excepcionales en cuanto a la complejidad de los retos que se enfrentan.

Lo antes expuesto permite reflexionar acerca de cómo debe transcurrir en las universidades y escuelas Politécnicas el proceso de superación de sus directivos.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación asumió como concepción metodológica el enfoque dialéctico materialista el cual pone en el centro del problema al hombre y propicia en su dinámica la transformación de este y del contexto donde se desarrolla, por lo que se emplean métodos de nivel teórico, empírico y estadístico, los mismos se evidencian durante las fases del proceso de superación de directivos universitarios que se describen a continuación:

FASES DEL PROCESO DE SUPERACIÓN DE DIRECTIVOS UNIVERSITARIOS



Fase 1: Diagnóstico de necesidades de superación.- El diagnóstico debe reflejar entonces el desempeño de cada directivo en el cumplimiento de sus funciones, o sea debe evidenciar cuales son las funciones que estos deben realizar y que cualidades y conocimientos demuestran en el cumplimiento de las mismas.

Considerar lo antes expresado contribuirá a que las acciones de superación respondan a las necesidades reales de los directivos y no a otras.

.

Fase 2: Elaboración del objetivo.- Tomadas las decisiones se elabora el objetivo a alcanzar en el proceso de superación, el mismo que tiene que estar en correspondencia con la misión y la visión de la institución y con las necesidades de superación de los directivos detectadas en el diagnóstico.

Fase 3: de Planificación.- En esta fase se comienza a planificar las diferentes formas de superación atendiendo las necesidades detectadas en el diagnóstico de superación, y en coherencia con la misión y la visión institucional.

Fase 4: Organización.- Se designan los talentos humanos (profesores que impartirán los contenidos y personal de soporte) materiales, tecnológicos y financieros y el tiempo que se requiere para el proceso de superación.

Fase 5: Ejecución.- Aquí se materializa la forma de superación, se despliegan los recursos y se cumple con el objetivo propuesto para este proceso de superación.

Fase 6: Evaluación y control del proceso de superación y de transformación del desempeño profesional de los directivos.- Evaluar el proceso y sus resultados significa pronosticar, perfeccionar o transformar acciones para obtener mejores resultados y contribuir con un desempeño profesional pertinente de los directivos.

. Es importante recordar que esta fase se la debe realizar antes (diagnóstico), durante (Planificación, Organización y ejecución) y después de aplicado el proceso (la transformación ocurrida), por cuanto cada una de las fases del proceso de superación y de sus resultados son evaluables.

.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

Fase 1: Diagnóstico de necesidades de superación:

Obtenidos los resultados de esta fase, es necesario socializarlos con los directivos, de manera individual primero y de forma colectiva después. Individual para concientizarlo de sus falencias y contribuir a que reconozca la necesidad de asistir a acciones de superación que le admitan tener un desempeño profesional pertinente. De forma colectiva porque un vez que los directivos estén sensibilizados estarán en condiciones de tomar acuerdos, y decisiones colectivas acerca de qué acciones de superación tienen que asistir, lo que compromete a todos los implicados, en la participación y aprovechamiento al máximo de las acciones que se realizarán para transformar o perfeccionar su desempeño.

Fase 2: Elaboración del objetivo. Detectada las necesidades de superación de los directivos, se procede con la elaboración del objetivo de este estudio, que es presentar las fases del proceso de superación de los directivos en la gestión académica de las universidades y escuelas politécnicas del Ecuador, que les permita ser pertinentes con las funciones inherentes a su cargo

Fase 3: de Planificación.- Los resultados permiten planificar las diferentes formas de superación como: Cursos, entrenamientos, talleres, diplomado, maestría, especialidad, doctorado con el propósito de fortalecer las acciones de superación profesional de los directivos en la gestión académica.

Fase 4: Organización.- Esta fase orienta el proceso de superación de los directivos en la gestión académica, atendiendo los siguientes aspectos:

Académico: Temática de los programas, contenidos a impartirse, duración modalidad de estudio, créditos, metodología de trabajo, sistema de evaluación, selección de facilitadores en correspondencia con el área de conocimiento,

Logístico.- Talento humano, Aulas con infraestructura adecuadas, Portafolio con productos informáticos para la educación como computadoras con acceso a internet, video data, biblioteca virtual, grabadora, cámara, dispositivo de almacenamiento digital, materiales disponibles, otros, que fortalezcan el proceso de superación de los directivos.

Financiero.- Contar con un presupuesto institucional y de autogestión que garanticen el desarrollo exitoso del curso o programa de superación de directivos en la gestión académica en las universidades y escuelas politécnicas del Ecuador.

Fase 5: Ejecución.-En esta fase se da cumplimiento a todo el proceso de superación, que permita a las universidades y escuelas politécnicas contar con directivos pertinentes en las funciones inherentes a su cargo para dirigir la gestión académica de los centros de educación superior.

Fase6: Evaluación y control del proceso de superación de los directivos.

Los resultados del proceso de superación de los directivos , se obtienen mediante encuestas, entrevistas, a docentes, estudiantes, personal administrativo, miembros de la comunidad, además se evidencia el desempeño de los directivos , en sesiones de trabajo, en conferencias, en su accionar diario, en su trato, en sus interrelaciones laborales, en el cumplimiento de su trabajo metodológico, y sobre todo en la gestión del conocimiento para dirigir el proceso pedagógico profesional de manera eficiente atendiendo la misión , la visión, objetivos y políticas institucionales .

CONCLUSIONES

La superación de los Directivos en las universidades y escuelas Politécnicas está en concebir La superación como una inversión y no como un gasto

.

La realización del diagnóstico, la planificación, la organización, la ejecución, la evaluación y control son fases que permiten y están presentes en el proceso de superación de los directivos para responder a la pertinencia y retos de la superación de los docentes universitarios.

La superación de los directivos bien orientada contribuye en un 100% al éxito de los procesos de superación que se desarrollan en los Centros de Educación Superior.

Un directivo bien preparado contribuye en un 100% al éxito de la institución.

Un profesor bien dirigido contribuye en un 100% a la calidad de los egresados universitarios.

Un egresado bien formado contribuye a la transformación y desarrollo de nuestra sociedad.

Un país desarrollado es síntoma de una mejor calidad de vida.

BIBLIOGRAFÍA

FERNÁNDEZ LARREA (2001), Modelo de Gestión universitaria- Cuba.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR (2012); Registro Oficial 298
Quito – Ecuador.

MORLES (1994), Caracterización epistemológica del proceso de superación

PÉREZ, B. (2003) La institución universitaria como objeto de gestión.
Documento en soporte electrónico.

ROCA SERRANO, A, (2001) Modelo de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los docentes que laboran en la Educación Técnico Profesional, Cuba.

TORRES (2005) Capacitación de directivos de la Educación Técnica y Profesional

VALIENTE, V (2001) Modelo Sistémico para la Educación Superior de los Directivos- Cuba.