



# XVIII CIGU COLOQUIO INTERNACIONAL DE GESTIÓN UNIVERSITARIA

*Gestión de la Gobernanza y de la Estrategia Universitaria  
hacia el Desarrollo Sostenible*

Loja – Ecuador  
22, 23 y 24 de octubre de 2018

***Área Temática: "GESTIÓN DE LA ENSEÑANZA EN  
INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR"***

**Autora: Dra. ELEUTERIA LÓPEZ DE CABALLERO**

[eleuteria@yahoo.com.ar](mailto:eleuteria@yahoo.com.ar)

**AÑO 2018**

## XVIII Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria

“ *GESTIÓN DE LA ENSEÑANZA EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR* “<sup>1</sup>

LOPEZ DE CABALLERO, Eleuteria<sup>2</sup>

### Resumen

El objetivo del presente artículo consiste en analizar los efectos de las estrategias de enseñanza y la relación que existe entre su implementación con la generación de aprendizaje significativo. A través de la observación a los alumnos, así como el *análisis de documentos* se pudo verificar que la aplicación de estrategias activas e innovadoras provocan un aprendizaje significativo. La actitud positiva del docente y las condiciones institucionales, así como el apoyo del Directivo y Equipo Técnico enmarcan también la aplicación de las estrategias activas. A consecuencia del análisis exhaustivo de la literatura y las experiencias educativas se sugiere propuestas orientadas a potenciar la formación pedagógica y el desarrollo profesional del profesorado como una estrategia fundamental para la mejora de la calidad en la enseñanza universitaria. Se recomienda además, la intervención en el tipo de enfoque de enseñanza utilizado por el docente, si realmente se desea concretizar la Reforma Universitaria, pues de la práctica pedagógica de los mismos depende el ansiado cambio.

**Palabras Clave:** 1.- Estrategias de enseñanza      2. Generación de aprendizaje significativo.  
3. Gestión del Docente    4. Condiciones institucionales    5. Actitud del docente.

### Summary

The objective of the present article consist in analyzing the effects of the learning strategies and the relation that exist between its implementation with generating significant learning. Through the observation to the students, as well as the *analysis of documents* it could be verified that the application of active and innovative strategies provokes a significant learning. A positive attitude from the teacher and the institutional conditions, as well as the support from the Principal and the Technical Team frame too the application of the active strategies. As a consequence of the exhaustive analysis of literature and learning experience, are suggested some proposals printed to empower the pedagogic formation and professional development of teachers as a fundamental strategy for the improvement of the university teaching quality. It is recommended as well, the intervention of the type of teaching method the teacher is using, A change on the pedagogic practice is necessary if it is really wanted to arrange a University Reform.

---

<sup>1</sup> Trabajo de Investigación de Campo y Bibliográfica. Autora del Libro Gestión de Calidad en la Docencia Universitaria

<sup>2</sup> Dra. en Gestión Educacional. Universidad Nacional de Itapúa (UNI).Especialista en Evaluación Institucional (Universidad Autónoma de Asunción) Máster en Ciencias de la Educación- (UNP).Especialista en Metodología de la Investigación Social Aplicada( UNP).

**Key words :** 1.- Teaching strategies 2. Generating significant learning.  
3. Teacher management 4. Institucional conditions 5. Teachers attitude

### **Introducción**

La formación del profesorado universitario siempre ha constituido una de las cuestiones más controvertidas en la enseñanza superior, debido a que de alguna forma se identifica ***calidad de la enseñanza con calidad del profesorado.***

Por tal razón, en este trabajo se aborda la necesidad de investigar sobre las competencias profesionales del profesor universitario, así como las metodologías que utiliza para el desarrollo de su clase, a fin de promover aprendizajes significativos de los alumnos. Por lo expuesto, parece lógico que las universidades dedicaran los mayores esfuerzos para seleccionar y formar a sus profesores, ya que de ello depende la calidad y el prestigio de sus enseñanzas. No es posible hablar de calidad, sin tener en cuenta la formación y perfeccionamiento del profesorado.

Es a partir de todo lo expuesto más arriba que surge el cuestionamiento de constatar las siguientes interrogantes: *cuál es el perfil de competencias que debe poseer el docente universitario para responder a los desafíos actuales, cuáles son los efectos de la implementación de las estrategias de enseñanza innovadoras en la docencia universitaria, cuál es la relación con el aprendizaje de los alumnos?*

El presente trabajo plantea como objetivo general: Determinar las competencias profesionales del profesor universitario para la implementación de las estrategias de enseñanza innovadoras-

Es sabido que se necesita una redefinición de los roles docentes y de las estrategias que utilizan durante el proceso de enseñanza aprendizaje. Pues, está demostrado científicamente, que para lograr un aprendizaje significativo, se debe proponer una estructura de clase con distintos momentos y estrategias de enseñanza que favorecen el trabajo con todo el cerebro, dado que intensifica y diversifica la participación de los alumnos. Las personas poseemos el cerebro derecho e izquierdo con distintas funciones y la institución educativa y más aún las actividades desarrolladas en el salón de clases van a determinar el tipo de pensamiento de niños, jóvenes y adultos. (Ferreiro Gravié, R. 2004, p 39)

A partir de lo expuesto, las interrogantes que se enmarcan son:

*Cuál es el perfil de competencias que debe poseer el docente universitario para responder a los desafíos actuales, cuáles son los efectos de la implementación de las*

*estrategias de enseñanza innovadoras en la docencia universitaria, cuál es la relación con el aprendizaje de los alumnos?*

De las interrogantes y la problemática presentada se desprenden los siguientes ejes temáticos:

### **1. Calidad de la educación**

El término calidad, en latín significa "cualidad, manera de ser", su significado castellano es "propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa, que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie.

En la tradición educativa, el concepto de "calidad remite a la idea de perfección e implica un juicio de valor que solo se puede realizar en la medida que exista el reconocimiento compartido de determinados criterios valorativos".(Moschen, Juan Carlos, 2005, p58 ).

La "calidad es el beneficio o la utilidad que satisface la necesidad de una persona al adquirir un producto o servicio". Asimismo, la "gestión de calidad es un sistema de administración de organizaciones que se basa en el principio de hacer las cosas bien. La gestión de calidad tiene fundamento en la satisfacción de las necesidades de los clientes externos, pero asume que esas necesidades no podrán ser satisfechas a menos que los "clientes internos" sientan que la organización satisface sus necesidades." (Lepeley, María Teresa, 2007, p 6). De ahí se destaca la necesidad de que las instituciones educativas puedan brindar a sus usuarios una gestión de calidad, para optimizar los resultados alcanzados.

En nuestro país, la calidad en Educación Superior ha sido largamente debatida, aceptándose de forma general, según lo expresa González, Luis (2005) "*un concepto relativo que permite establecer comparaciones en relación a un patrón de referencia real o utópico que se desea lograr*". En el Paraguay, la calidad de la Educación Superior es certificada por la ANEAES,(Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior) en cuya Ley de creación (2072/03) se dice: "*la acreditación es la certificación de la calidad académica de una Institución de Educación Superior o de una de sus carreras de grado o curso de postgrado, basada en un juicio sobre la consistencia entre los objetivos, los recursos y la gestión de una unidad académica*".

La calidad es un camino, no un logro limitado. La institución educativa que lo recorre se distingue especialmente por tener implantado en toda la organización un

sistema de mejora continua por el cual se avanza diariamente. La calidad es un espíritu de vida, un cambio de clima, el deseo de hacer las cosas bien, obtener resultados y mejorar permanentemente. (Senlle, A. Gutiérrez, N, 2005, p 3). La calidad la hacen las personas, tanto directivos, técnicos, administrativos, como docentes, quienes conociendo el uso y aplicación de las técnicas actuales de calidad para que puedan aplicarlas mejorando permanentemente su gestión.

Cuando en una institución educativa se desea implementar una gestión de calidad es imprescindible seguir los siguientes pasos, mencionados por (Senlle, A. Gutiérrez, N, 2005, p 34):

- **Darse cuenta:** chequear, informarse y tratar las resistencias al cambio.
- **Decidir:** con la información será preciso analizar alternativas, costos, esfuerzos, fijar objetivos, métodos y tiempo.
- **Compromiso:** es necesario pactar una conducta que parte del compromiso y responsabilidad que se asuma desde la dirección y tiene que implicar a todas las personas.
- **Actuación:** Acción, puesta en práctica, desarrollar lo planificado y pactado.
- **Control:** Hacer un seguimiento, verificar que se cumplen los objetivos, analizar resultados o tomar las medidas correctoras a tiempo, en etapas parciales para asegurar el cumplimiento de los logros.

El mismo autor señala que la fórmula para alcanzar la calidad en la educación es igual a la suma de las siguientes calidades: ESTRUCTURAL + METODOLOGIA DIDACTICO PEDAGOGICA + SERVICIO + GESTION + VIDA + RESULTADOS.

<b>CE: E + MDP+ CS + CG + CV + R</b>
--------------------------------------

## 2. Gestión de calidad en las Instituciones

Tradicionalmente el término gestión ha estado ligado al ámbito empresarial, apuntando al logro de eficiencia y eficacia productiva. Las transformaciones políticas, sociales y económicas han llevado el tema a las instituciones, entre ellas a los Centros Educativos. Se puede definirla como:” *el conjunto de acciones, relacionadas entre sí, que emprende el equipo directivo de una institución para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en- con- para la comunidad educativa*”. “El objetivo primordial de la gestión escolar es: centrar- focalizar- nuclear a la unidad

educativa alrededor de los aprendizajes de los niños y jóvenes. Pozner de Weinberg, (1995.)

La buena gestión de un centro de estudios u organización educativa es que el director esté suficientemente entrenado en temas de gestión y realice las tareas propias del cargo. Para gestionar habrá que tener en cuenta los factores académicos, económicos, humanos, sociales y de calidad.

El director que gestiona deberá cumplir ciertas tareas específicas tales como:

- **Fijar objetivos:** toda organización necesita tener unos objetivos claros que incluirán las medidas de mejora que se implementan año a año.
- **Fijar la política:** la política es el arte o manera de lograr los objetivos, modo de conducir o manejar los bienes materiales, recursos económicos y el equipo humano. Las tres políticas de toda organización son:
  - **La política de personal:** que cumple con el objetivo de estimular la creatividad, valorar el comportamiento así como el rendimiento y potenciar el desarrollo personal.
  - **La política económica:** la cual determinará el empleo de los presupuestos, la planificación para lograr resultados y rentabilidad.
  - **La política de gestión:** que incluye el como hacer general de la organización para lograr objetivos.
- **Planificación:** significa trazar un camino a seguir, construir un modelo o sistema capaz de asegurar el cumplimiento de los objetivos fijados.
- **Organización:** es la disposición, arreglo u orden de la cosas para que funcionen, la creación de sistemas interactuantes, estableciendo procesos, orden, armonía y dependencia de las partes que componen un todo.
- **Coordinación:** significa armonizar las partes para que estas funcionen adecuadamente, cumplan sus cometidos, logren sus objetivos y sean tanto eficaces como eficientes.
- **Información y comunicación:** establecer canales de comunicación, proporcionar toda la información para que docentes, técnicos y administrativos puedan cumplir con su cometido.

- **Control:** no significa buscar culpables ni acusar, es simplemente la comprobación o evaluación de las tareas que se realizan de acuerdo a lo establecido para que se alcancen los objetivos.
- **Conducción del equipo humano:** es la forma de crear un espíritu de colaboración que repercuta en los logros de la organización y en la satisfacción de los clientes tanto internos como externos. Dentro de este cometido está el Plan anual de formación y reciclaje para todo el personal, de forma que todos tengan oportunidad de crecimiento, desarrollo de adquirir el dominio de nuevas técnicas que le ayuden a estar satisfechos en su lugar de trabajo.
- **Calidad:** la calidad debe gestionarse. Hay sistemas que una vez implantados permiten controlar las distintas variables de la organización, logrando los resultados esperados y con ello el éxito.
- **Gestión económica financiera:** todo centro se gestiona con partidas de dinero que provienen de la Administración o de los ingresos por matrícula.
- **Calidad de vida:** hay dos consideraciones al respecto, la primera es que cada persona, cada profesor, administrativo, técnico o empleado de un centro de estudios debe tener calidad de vida, por otro lado la educación debe realizar unas tareas concretas para concienciar a las personas sobre el futuro de la vida en el Planeta.
- **Resultados:** toda mejora debe aportar unos resultados, que deben ser constatados y medidos para asegurarse que están cumpliendo con los objetivos previstos. (Senlle, A. Gutiérrez, N.2005 )

Con respecto a la calidad en la organización de los Centros Educativos, (Uría. Ma E. 2001, p 211) hace mención que entre las estrategias didáctico-organizativas para mejorar los centros educativos se encuentran: el análisis de contextos y organización del espacio, el tiempo, la organización del alumnado, atendiendo la diversidad, motivar el aprendizaje del alumnado, la motivación del profesorado, como condicionante del éxito.

Un modelo de Gestión Educativa, es posible si se ponen en práctica dos acciones básicas:

- La elaboración de un **proyecto** de la institución, que determine la orientación del proceso y que será la herramienta intelectual fundamental que orientará al conjunto de la institución. *El proyecto es el regulador operativo a través del cual una institución busca la excelencia.* (Farjat, L. 1998 p 25.)

- El desarrollo de **equipos de trabajo**, ya que la Gestión Educativa es el arte de organizar los recursos presentes en la Institución. Pozner (1995. p. 74).

Según Farjat, L. 1998 p 25, las organizaciones inteligentes y competitivas invierten cada día más en la conformación de redes, de equipos de trabajo y en los recursos que la integran: recursos humanos, procesos, relaciones e información. Asimismo, Rubén Rico, señala” Las organizaciones inteligentes que pretenden administrar, manejar y liderar el cambio continuo, la creatividad, la innovación, el aprendizaje, la productividad, la rapidez y la efectividad de todas sus acciones internas y externas, convirtiéndolas en generadoras constantes de valor agregado y satisfacción completa de sus clientes, deben adecuar velozmente sus estructuras a las nuevas exigencias competitivas”.Por ello, se debe tener muy presente, que el mayor competidor de las Instituciones educativas es el cambio y su velocidad. (Citado en Farjat L. 1998, p 52.)

En este contexto, es importante que las instituciones educativas, transformen sus aulas en *aulas inteligentes*: una comunidad de aprendizaje cuyo objetivo principal es el desarrollo de la inteligencia y de los valores de cada uno de los alumnos, que planifican, realizan y regulan cada una de sus actividades, con la mediación de los profesores que utilizan métodos didácticos diversificados, y proponen tareas auténticas, evaluadas por alumnos y profesores en un espacio multiuso y tecnológicamente equipado. (Fernández E. M, 2001, p 170)

Para esta tarea hacen falta líderes que dirijan las instituciones sorteando barreras, defensas, rutinas, que introduzcan nuevas maneras de hacer, que entiendan la institución como un sistema dinámico de pensamiento, diálogo y acción, según lo expresa Oliva, J, 2000: *Las instituciones no tienen vida propia, evolucionan y mejoran en la medida en que las personas involucradas la consiguen*. Citado en (Fernández E. M, 2001, p 26.) De esto se deduce que implementar la gestión de calidad en las instituciones educativas, depende fundamentalmente de los directivos y los docentes.

## **2.1. Calidad en la docencia universitaria**

Para hablar de calidad en la docencia universitaria se debe enfatizar en las competencias que debe reunir el profesorado para poder ejecutar el proceso enseñanza aprendizaje en un contexto globalizado. Entre ellas, se encuentran, según Cano, E 2005, p 32 la siguiente clasificación:

**Scriven** (1998) considera que las responsabilidades que pueden ser evaluadas para determinar el buen hacer de un profesor o profesora son las siguientes: *Conocimiento de la responsabilidad de la enseñanza, Planificación y organización de la enseñanza,*



*Comunicación, Organización de la clase, Eficacia en la Instrucción, Evaluación, Profesionalidad,*

**Perrenoud (2004)** destaca diez nuevas competencias de base para enseñar, entre ellas se destacan: *Organizar y animar situaciones de aprendizaje, Gestionar la progresión de los aprendizajes, Concebir y promover la evolución de dispositivos de diferenciación, Implicar al alumnado en sus aprendizajes y su trabajo, Trabajar en equipo, Participar en la gestión de la escuela, Informar e implicar a los padres, Utilizar nuevas tecnologías, Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión, Gestionar la propia formación continua.*

Asimismo, las diez dimensiones de una docencia de calidad son destacadas por (Zabalza, M 2007, p 179): *Diseño y planificación de la docencia con sentido de proyecto formativo, Organización de las condiciones y del ambiente de trabajo, Selección de contenidos interesantes y forma de presentación, Materiales de apoyo a los estudiantes (guías, dossiers, información complementaria), Metodología didáctica, Incorporación de nuevas tecnologías y recursos diversos, Atención personal a los estudiantes y sistemas de apoyo, Estrategias de coordinación con los colegas, Sistemas de evaluación utilizados, Mecanismos de revisión del proceso*

De lo expuesto, se deduce que las nuevas competencias para adaptarse al cambio rápido y constante obligarán a los profesionales de la educación a ser flexibles, adaptarse y convivir en un entorno cambiante, a aprender, desaprender y reaprender, a ser verdaderos líderes, creativos y capaces de adelantarse a la evolución de los acontecimientos. (González Soto, 2000, p 25)

En lo que se ha denominado la escuela como unidad de cambio, con una analogía expresaba (Frabboni, 1988, p 78) hablando de la formación de los profesores en un marco de una sociedad cambiante, compleja y en constante transición manifestando: *para hacer frente a este triple desafío es preciso proporcionar a los profesores un fondo de armario compuesto por tres elegantes vestidos de noche: un traje cultural, un traje pedagógico y un traje didáctico.*

### **3. Competencias profesionales del docente universitario**

La educación se encuentra ante el desafío de cumplir con una serie de funciones en los nuevos contextos vinculados al desarrollo y en este sentido, el rol del docente universitario es fundamental, para lo cual debe reunir ciertas competencias, a fin de ejercer una gestión de calidad. Al respecto, se puede definir las competencias utilizando

las expresiones de Perrenoud, (2001, p.509) que define la competencia como la aptitud para enfrentar eficazmente una familia de situaciones análogas, movilizand o conciencia y de manera a la vez rápida, pertinente y creativa, múltiples recursos cognitivos: saberes, capacidades, microcompetencias, informaciones, valores, actitudes, esquemas de percepción, de evaluación y de razonamiento. Asimismo, AQU, (2002, p.46) sostiene que las competencias se definen como el conjunto de saberes técnicos, metodológicos, sociales y participativos que se actualizan en una situación y en un momento particulares.

En relación a los tipos de competencias, Cano, E. (2005), en su material *Cómo mejorar las competencias de los docentes*, resume en los siguientes aspectos las competencias que debe reunir el docente: Capacidad de planificar y organizar el propio trabajo, competencia comunicativa, capacidad de trabajar en equipo, habilidades interpersonales para resolución de conflictos, capacidad de usar significativamente las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, capacidad de revisar constantemente su trabajo, capacidad de hacer todo esto con responsabilidad y realismo. Asimismo, Perrenoud (2004b y también listadas en 2004b, p.189) destaca diez nuevas competencias de base para enseñar:

- 1.- Organizar y animar situaciones de aprendizaje
- 2.- Gestionar la progresión de los aprendizajes.
- 3.- Concebir y promover la evolución de dispositivos de diferenciación.
- 4.- Implicar al alumnado en sus aprendizajes y su trabajo.
- 5.- Trabajar en equipo.
- 6.- Participar en la gestión de la escuela
- 7.- Informar e implicar a los padres.
- 8.- Utilizar nuevas tecnologías.
- 9.- Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión
- 10.- Gestionar la propia formación continua.

Se prevé, en palabras de Hargreaves (2000), que, en los próximos años, los docentes tendrán una oportunidad real para aceptar desarrollar por si mismo un nuevo tipo de profesionalidad necesaria para la sociedad de la información si:

- Se ven a sí mismo como intelectuales que continuamente buscan investigar y apoyarse unos a otros en el deseo de mejorar.
- Ve una gran parte de su trabajo como una tarea colectiva, y no como algo individual.

- Incorporan en sus prácticas pedagógicas el uso de las nuevas tecnologías como medio de enfrentar los nuevos desafíos del mundo globalizado.
- Se apropian de una parte de la agenda de rendición de cuentas, y desarrollan unas relaciones más abiertas y profesionales con las familias.
- Se convierten en productores de cambios efectivos, y no en nuevos ejecutores de los cambios inducidos por otros.
- La Dirección de los centros fomenta la colaboración entre el profesorado.
- El gobierno proporciona apoyo, y asegura que posibilitará la enseñanza y las experiencias que funcionen como comunidades de aprendizaje, que a su vez, crearán la sociedad del conocimiento.
- Trabajan con las familias y otras entidades para crear un movimiento social de reforma educativa.

De todo lo expuesto se puede resumir que no puede concebirse al profesor, como un simple transmisor de conocimientos, como un aplicador de prescripciones externas, como un contralor del aprendizaje y un sancionador de los comportamientos disruptivos de los alumnos. “El profesor debe entenderse como un profesional comprometido con el conocimiento, que actúa a la manera de un artista o un clínico en el aula, que investiga y experimenta, que utiliza el conocimiento para comprender los términos de la situación del contexto, del centro, del aula, de los grupos y de los individuos, así como para diseñar y construir estrategias flexibles adaptadas a cada momento, cuya eficacia y bondad experimente y evalúa de forma permanente” (Pérez Gómez, 1994).

#### **4. Proceso Enseñanza Aprendizaje**

Las actividades de enseñanza que realizan los profesores están inevitablemente unidas a los **procesos de aprendizaje** que, siguiendo sus indicaciones, realizan los estudiantes. El objetivo de docentes y discentes siempre consiste en el logro de determinados aprendizajes y la clave del éxito está en que los estudiantes puedan y quieran realizar las operaciones cognitivas convenientes para ello, interactuando adecuadamente con los recursos educativos a su alcance.

En relación a los niveles de análisis en la adquisición del conocimiento se considera que es un rasgo psicológico que identifica al homo discens frente a otros sistemas que aprenden, por lo que el conocimiento como resultado del aprendizaje sería también un logro específicamente humano. (Pozo J.I. 2006, p 43). En relación a los niveles, el autor señala como fundamentales, *el aprendizaje como adquisición de conductas, el*

*aprendizaje como adquisición de información, el aprendizaje como adquisición de representaciones, el aprendizaje como adquisición de conocimiento.*

Las nuevas investigaciones sobre el cerebro y los grandes descubrimientos que se han realizado en estos últimos años, tienen una enorme implicancia en el aprendizaje y sobre todo en la capacidad de aprender de todos los alumnos. Los recientes descubrimientos de la neurociencia están cambiando nuestras ideas de cómo se debe enseñar y aprender. Esto tiene implicancias profundas: la escuela se organiza de otra manera, el aula se ve diferente, la evaluación, la disciplina y la relaciones maestros, alumnos, padres se redimensionan. (Ortiz de Maschwitz, E. M. 2005, p 65)

Según la misma autora, la misión del profesor es utilizar las investigaciones de la neurociencia y llevarlas a nuestra vida de todos los días en el aula, logrando así hacer realidad una educación de la persona. Asimismo, establece que las personas tenemos diferente potencial para aprender, de ahí señala que la teoría de las *inteligencias múltiples* pasa a responder a la filosofía de la educación centrada en la persona, entendiendo que no hay una única y uniforme forma de aprender: mientras la mayoría de las personas poseen un gran espectro de inteligencias, cada una tiene características propias para aprender. (Ortiz de Maschwitz, E. M. 2005, p 66)

Uno de los grandes aportes de la neurociencia a la educación es que nos hace entender la importancia de intensificar la participación de los escolares en el proceso de aprendizaje y de diversificar los modos de actividad y la comunicación en el salón de clases, de forma tal que todo el cerebro participe como una unidad funcional y se desarrolle. (Ferreiro Gravié, R. 2005, p 43)

Más recientes aún son los trabajos de Norbert Herrman sobre los cuatro cerebros funcionales. Los planteamientos de Herrman tienen grandes implicaciones, sobre todo en el campo de la educación. (Ferreiro Gravié, R. 2005, p 40)

Para Herrman el cerebro izquierdo es, por definición, el realista, mientras que el derecho es el idealista, lo que coincide con lo planteado por Sperry. Herrman y colaboradores que dividen al cerebro en cuatro cuadrantes (dos correspondientes al derecho y dos al izquierdo) y cada uno en superior e inferior, caracterizándolos funcionalmente. (Ferreiro Gravié, R. 2005, p 41)

Estas investigaciones son sumamente valiosas porque permiten demostrar que el empleo de distintas estrategias permite una atención personalizada en el grupo, porque en diferentes oportunidades se utilizarán formas de organización de la enseñanza que favorecerán a uno y a otro tipo de alumno en clase. Así, cada estudiante tendrá la

oportunidad de demostrar en determinado momento su talento, lo que incidirá en una buena autopercepción frente al estudio. A ellos mismos, en otros momentos, se les exigirá un esfuerzo al enfrentarse a actividades para las cuales no presentan el mismo nivel de predisposición neurofuncional (o, como también se dice, enfrentarse con algo que “no se les da”, al menos no tan fácil y agradablemente); sin embargo, este esfuerzo contribuirá a un desarrollo integral del alumno y a un entrenamiento total del cerebro, lo que redundará en su actitud y también en su rendimiento para toda la vida.

Por lo expuesto, esta investigación se centra en la enseñanza basada en el **enfoque constructivista** que tiene como principios: El aprendizaje es un proceso constructivo interno, autoestructurante, el grado de aprendizaje depende del nivel de desarrollo cognitivo, el aprendizaje es un proceso de re-construcción de saberes culturales, el aprendizaje se produce cuando entra en conflicto lo que el alumno ya sabe con lo que debería saber.

Para llevar adelante estos principios constructivistas el docente hace uso de las **estrategias de enseñanza-** también conocidas como didácticas instruccionales- que son los procedimientos empleados por el profesor para hacer posible el aprendizaje de sus alumnos. (Ferreiro Gravié, R. 2005 p60)

Se puede resumir entonces que existen ciertas competencias que debe reunir un docente para ejercer una docencia de calidad, entre ellas se encuentra el uso de las nuevas tecnologías, cuya importancia se describe a continuación

##### **5. Las nuevas tecnologías, como recurso didáctico innovador en la docencia universitaria**

La Tecnología está influenciando en los intereses pedagógicos, administrativos y de gestión escolar, en las habilidades y competencias requeridas para lograr una inserción de las personas en la sociedad actual. La emergencia de nuevos entornos tecnológicos conduce a cambios en la organización y en el proceso enseñanza aprendizaje. Por ello, el sistema educativo universitario debe repensar sus principios y objetivos, redireccionar sus metodologías docentes y sus sistemas organizacionales. Se tiene que replantear la relación alumno-profesor y el proceso enseñanza aprendizaje.

Los nuevos medios demandan una nueva configuración del proceso didáctico y de la metodología. Estos nuevos accesos implican también originales propuestas metodológicas para el aprendizaje, en cuanto que las estrategias tradicionales quedan obsoletas, requiriéndose nuevas fórmulas organizativas. Todo ello presupone un nuevo

rol del profesor que ha de responsabilizarse del diseño de situaciones instruccionales para el alumno y se convierte en tutor del proceso didáctico. En suma, se produce un cambio en el modelo didáctico-comunicativo, que pasa de ser básicamente unidireccional (el saber se encuentra en los libros o en el docente) a ser multidireccional, más abierto y flexible con diferentes puntos de información, posibilitando la ruptura de la clase como único espacio para el aprendizaje.

Las nuevas tecnologías aportan a la educación las siguientes ventajas:

- El aumento de la información, su acceso y su almacenamiento.
- Las nuevas formas de comunicación, interacción y experiencias para construir conocimientos.
- La capacidad de tratamiento de la información digital y su representación, y no sólo textual sino otros sistemas de símbolos hoy muy arraigados en la vida del ciudadano.

(Cebrián de la Serna, M, 2005, p 20)

En la situación actual, las nuevas estrategias deberán considerar los ámbitos siguientes:

- Fortalecer las dimensiones que ayuden a formar la personalidad. Esto conlleva que los estudiantes sean orientados hacia capacidades mediante procesos de aprendizaje como reconocer, valorar y actuar; también a descubrir los diversos métodos y formas de introducirse en los variados fenómenos mundiales.
- Enseñar técnicas de aprendizaje y estudio. Son necesarias para lograr las dos metas anteriores. Es importante enseñar estrategias de exactitud, trabajo bien hecho, constancia, sistematicidad.
- Formar en competencias metodológicas. Lo que implica aprender a planificar, revisar los procesos. Es una misión importante enseñar métodos. El trabajo autónomo es en este sentido medio y objetivo.

Por todo lo expuesto, se hace necesario resaltar la expresión que ha destacado Morin, (2000) “La condición globalizada o mundializada de nuestro planeta exige, un enfoque diferente de la enseñanza. La pregunta es cómo implantar un nuevo enfoque. Cómo hacerlo en este mundo globalizado. Solamente, lo podremos lograr si buscamos la calidad en la gestión escolar y por sobre todo la calidad en la docencia”. Citado en (Gimeno Sacristán, 2002, p 102.)

Esto implica la formación y actitud innovadora del docente universitario, además de hacer hincapié en el trabajo en equipo de los docentes como medio de contribuir a la flexibilidad de los programas de estudio, instalando un cambio radical en las prácticas

pedagógicas, privilegiando el aprendizaje de habilidades y competencias de los estudiantes, generando situaciones didácticas donde los alumnos puedan enfrentar problemas que estimulen el pensamiento divergente, crítico, reflexivo, propiciando en todo momento el trabajo interactivo y cooperativo entre docentes y alumnos.

Para ello, las universidades, especialmente en nuestro país, deben brindar a los estudiantes la preparación adecuada para el mundo tecnológico al que se enfrentan, y en este sentido, los docentes tienen la obligación de establecer en las instituciones ambientes apoyados por la tecnología.

## **6. Conclusión**

De acuerdo a los antecedentes expuestos, el modelo tradicional de la docencia universitaria resulta desactualizado para atender las nuevas demandas del desarrollo de la sociedad del conocimiento, por lo que la Institución que lo vivencia, debe verse obligada a generar cambios en su estructura, en su funcionamiento y en su gestión. Por este motivo, sería conveniente elaborar un modelo general, flexible, de la gestión de la docencia universitaria, que considerara en forma sistemática el conjunto de conceptos, principios y mecanismos básicos que lo deberían integrar, así como las interrelaciones de sus componentes. Esto significa una readecuación de la docencia superior y de su gestión, a las demandas cambiantes del medio externo.

Las Universidades tienen la necesidad de replantear sus objetivos, sus metas, sus pedagogías y sus didácticas, si quieren cumplir con su misión: de brindar satisfacciones a las necesidades del hombre, en este siglo XXI y para ello deben capacitar permanentemente a sus docentes para estar a la vanguardia de los cambios vertiginosos que se producen en la sociedad. Por ello, las universidades deberían dedicar el máximo esfuerzo a los procedimientos que utilizan para seleccionar, formar, asignar tareas, evaluar y promocionar al personal que desarrolla la función docente, con el fin de lograr la excelencia académica.

Hoy día, ya no se puede centrar la enseñanza únicamente en la transmisión de información. El desafío al que está llamada la docencia universitaria en la actualidad, es formar a los alumnos para que no sólo puedan acceder a la información, sino para que aprendan a seleccionarla, ordenarla, manejarla y utilizarla apropiadamente de acuerdo a sus necesidades.

Se vislumbra una necesidad primordial, la adaptabilidad de la institución a los nuevos entornos, la flexibilidad de actuar bajo nuevos retos, nuevas variables y nuevas

exigencias, ya que entre las diversas políticas que se puedan arbitrar para asegurar la calidad de la enseñanza, las que hacen referencia al profesorado resultan prioritarias, pues está demostrado que finalmente son las personas las que hacen posible el éxito de las organizaciones y en relación al aula, ***ES EL PROFESOR EL QUE HACE LA DIFERENCIA EN LA CLASE***

### **Bibliografía**

ANECA (2004). *La adecuación de las titulaciones de maestro al EEES*. [http://www.ua.es/centros/educación/Borrador del Informe final.pdf](http://www.ua.es/centros/educación/Borrador%20del%20Informe%20final.pdf).

Cano, Elena. (2005). *Cómo mejorar las competencias de los docentes. Guía para la autoevaluación y el desarrollo de las competencias del profesorado*. Barcelona. Graó.

CONEC( 2006). Consejo Nacional de Educación y Cultura.

Coll César y otros. (2002). *El constructivismo en el aula*. Editorial Grao. España.

Díaz Barriga Arceo, Frida. Hernández Rojas, Gerardo. (2001) *Docente del Siglo XXI. Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo*. Edic especial para la colección Docente de siglo XXI, por McGraw-Hill Interamericana, S.A. NOMOS S.A. Colombia.

Díaz Barriga, Frida.(2001) *Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo*. Frida Díaz Barriga Arceo. Gerardo Hernández Rojas. Edic especial para la colección Docente de siglo XXI, por McGraw-Hill Interamericana, S.A. NOMOS S.A. Colombia.

Farjat, Liliana(1998). *Gestión Educativa Institucional*. Lugar Editorial. Buenos Aires.

Farjat, Liliana.(2004) *Gestión Educativa Institucional*. De las intenciones a las concreciones. Aportes para transformar la realidad. Lugar Editorial. S.A. Buenos Aires.

Fernández, Evaristo Martin (2001.) *Gestión de Instituciones Educativas Inteligentes. Un manual para gestionar cualquier tipo de organización*. Mc. Graw.Hill Interamericana de España, S.A. México.



Ferreiro Gravié, R, (2004). *Estrategias didácticas del aprendizaje cooperativo. El constructivismo social: una nueva forma de enseñar y aprender*. México. Trillas.

Frabboni, F (1998). *La formación del profesorado en Italia*. En Rodríguez Marcos E y otros. *La formación de los maestros en los países de la Unión Europea*. Madrid. Narcea.

González.E. Luis (2005) “*El impacto del proceso de evaluación y acreditación en las universidades de América Latina*”. CINDA-IESALC/UNESCO. Boletín IESALC abril 2005

Hernández Sampieri, (2007). *Metodología de la Investigación Científica*.

Lepeley, María Teresa, (2007). *Gestión y Calidad en Educación. Un Modelo de Evaluación*. Mc Graw Hill Interamericana. México.

Ley 2072/03 del *Modelo Nacional de Acreditación de la Educación Superior*. 2007.

Moschen, Juan Carlos (2005) *Innovación Educativa. Decisión y búsqueda permanente*. Bonum. Buenos Aires.

Ortiz de Maschwitz, Elena (2005) *Inteligencias Múltiples*.

Perrenoud, P (2004) *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona Graó.

Perrenoud, P. (2001). *La formación de los docentes en el siglo XXI*. Revista de Tecnología Educativa, XIV, 3.

Pozner de Weinberg, Pilar. (1995). *El directivo como gestor de aprendizajes escolares*. Editorial. Aique. Argentina.

Pozo, I.(1989) *Teorías cognitivas del aprendizaje*. Ed. Morata. Madrid, p. 212.

Sanjurjo, Liliana. Vera María Teresita. (2001). *Aprendizaje significativo y enseñanza en los niveles medio y superior*. Córdoba. Argentina.

Scriven, M (1998) Ruries-based teacher evaluation. Journal o Personnel Evaluation in Education.

Senlle, Andrés, Gutiérrez Nilda, (2005). *Calidad en los servicios educativos*. Ediciones Díaz de Santos.

Sevillano García, María Luisa.(2005) *Estrategias innovadoras para una Enseñanza de Calidad*. Pearson Educación. S. A. Madrid.

Tamayo y Tamayo, Mario.(1998) *El Proceso de la Investigación Científica*. Editorial LIMUSA. Noriega Editores. Impreso en México. pp. 231.

Uría, Ma Esther. (2001) *Estrategias didáctico- organizativas para mejorar los centros educativos*. Nancea. S. A. de Ediciones.

Zabalza, Miguel A. (2007) *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. NARCEA. S.A. Ediciones

ANECA (2004). *La adecuación de las titulaciones de maestro al EEES*. [http://www.ua.es/centros/educación/ Borrador del Informe final.pdf](http://www.ua.es/centros/educacion/Borrador%20del%20Informe%20final.pdf).

Dulac Ibergallartu, J., et al, (2009) *La Pizarra Digital. Interactividad en el aula*, Cultiva libros, Madrid.

Farjat, Liliana(1998). *Gestión Educativa Institucional*. Lugar Editorial. Buenos Aires.

Farjat, Liliana.(2004) *Gestión Educativa Institucional*. De las intenciones a las concreciones. Aportes para transformar la realidad. Lugar Editorial. S.A. Buenos Aires.

Fernández, Evaristo Martín (2001.) *Gestión de Instituciones Educativas Inteligentes. Un manual para gestionar cualquier tipo de organización*. Mc. Graw.Hill Interamericana de España, S.A. México.

Ferrandez, A (2000). *La formación ocupacional en el marco de la formación continua de adultos*, en Monclus. 2000 Formación y empleo: enseñanza y competencias, Comares, Granada.

Lepeley, María Teresa, (2007). *Gestión y Calidad en Educación. Un Modelo de Evaluación*. Mc Graw Hill Interamericana. México.

Martín Iglesias, J. P., (2010.) *La pizarra digital interactiva (PDi) en educación*, Anaya Multimedia, Madrid, (Publicación septiembre 2010)

Ministerio de Educación y Cultura. MEC. (2011). Estrategias y dispositivos que movilizan para potenciar el protagonismo de los alumnos.

Morín Edgar. "*Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*". Publicado en octubre de 1999 por la UNESCO. París. Francia. Trad. M. Vallejos G. Universidad Pontificia Bolivariana. Medellín. Colombia. VII – 68 p.

Perrenoud, P (2004) *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona Graó.

Perrenoud, P. (2001). *La formación de los docentes en el siglo XXI*. Revista de Tecnología Educativa, XIV, 3.

Senlle, Andrés, Gutiérrez Nilda, (2005). *Calidad en los servicios educativos*. Ediciones Díaz de Santos.

Sevillano García, María Luisa.(2005) *Estrategias innovadoras para una Enseñanza de Calidad*. Pearson Educación. S. A. Madrid.

Zabalza, Miguel A. (2007) *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. NARCEA. S.A. Ediciones

