

## Políticas institucionales en la profesionalización docente para la innovación pedagógica de Educación Superior en El Salvador

**Antonia Larissa Hernández Monterrosa**

Maestra en Profesionalización de la Docencia Superior  
Investigadora docente, Facultad de Ciencias y Humanidades  
Universidad Católica de El Salvador, El Salvador  
larissa.hernandez@catolica.edu.sv

Fecha de recepción: 30-09-2016 / Fecha de aceptación: 01-11-2016

### Resumen

Una adecuada formación de los docentes que trabajan en la universidad constituye un factor clave para la calidad de los procesos académicos. La excelencia profesional y humana de sus egresados influye, entre otros aspectos, en el desarrollo económico, social y cultural del país.

Aunado a esto, es importante que el docente sea competente en áreas generales del currículo educativo, así como aspectos específicos de la asignatura que imparte. De ello se infiere que debe prepararse de la mejor manera posible para estar a la altura de las exigencias y necesidades de los estudiantes; brindando respuestas coherentes y fundamentadas tanto en la teoría como en la práctica del campo laboral de cualquier área.

En ese sentido, es interesante tener el conocimiento de actividades encaminadas al desarrollo de la profesionalización docente en El Salvador, su funcionamiento, aplicación y fundamento pedagógico. El aspecto esencial de este estudio se convirtió en una herramienta cualitativa, la cual permitió conocer las políticas institucionales que existen para mejorar la práctica pedagógica de los docentes en el aula universitaria.

**Palabras clave:** práctica docente, política institucional, formación profesional

### Abstract

A suitable teacher training who work at the university level constitutes a key factor to enhance quality in the academic procedures. Professional and human excellence influences the future professionals who will develop their work with excellence in the economic, social and cultural development of the country.

In addition, it is important that the teacher be competent in general areas of the educative curriculum as well as specific aspects of the subject that is imparted. From the above, teachers should prepare in the best possible way so they can match the needs and requirements of the students. If teachers are well prepared, they will provide coherent and well-founded answers in both theory and labor field of any area.

In this way, it is interesting to know the activities, which lead to the development of the professionalization of professors in El Salvador, its functioning, application and pedagogical foundations. The essential aspect of this study became a qualitative tool that allowed knowing the institutional policies that exist in order to improve the pedagogical practice of the professors in the university setting.

**Key words:** teaching practice, institutional policy, professional training

## 1. Introducción

La docencia universitaria es importante en el desarrollo de la sociedad porque los docentes que se desempeñan en este nivel son partícipes de la formación de estudiantes que serán los profesionales del futuro, por ello deben estar en permanente actualización sobre tecnología, redacción, ortografía, pedagogía, didáctica, planificación y currículo; es decir, ser competentes tanto en áreas generales como específicas. Pero muchas veces los docentes se quedan estancados en lo que aprendieron en su época de formación profesional; por lo tanto, es necesario que ellos se preocupen por mejorar su práctica pedagógica, comprendida como

Una acción dinámica y compleja, que debe responder a las necesidades educativas de la sociedad actual; esto implica, que esté tiene que estar en correspondencia con las necesidades e intereses de los educandos, además del contexto, de los avances de la ciencia y la tecnología y con las políticas educativas del país (Contreras y Contreras, 2012, p. 197).

De tal manera, el docente universitario debe presentar una cátedra que genere en los estudiantes entusiasmo e interés por aprender; explicado de otra manera, es “una acción que permite innovar, profundizar y transformar el proceso de enseñanza” (Castro, Peley y Morillo, 2006, p. 583). Planteado lo anterior, la investigación aportó conocimientos que ayudaron a reflexionar sobre las políticas institucionales existentes para la mejora de esta ac-

tividad diaria, que desarrolla el docente en las aulas universitarias. Por otro lado, se pretendió verificar cómo las instituciones responsables del sector educativo en El Salvador se ocupan de capacitar a los docentes, en cuanto a conocimientos actualizados y elementales, para el desarrollo del proceso educativo, enfocado en las necesidades e intereses de los estudiantes.

Vaillant (2007) explica que esta situación lleva al docente “a la necesidad de modificar las metodologías y las condiciones de trabajo en las instituciones educativas porque se enfrentan a alumnos muy diferentes entre sí” (p. 2). Partiendo de esto, se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las políticas institucionales implementadas en la profesionalización docente para la innovación pedagógica de Educación Superior en El Salvador?

En relación a la profesionalización docente en Educación Superior, debe hacer énfasis en la formación constante de quienes se desempeñan en este ámbito; porque es un nivel educativo que requiere una preparación de constante innovación en la misma forma de como impartir los contenidos de los programas asignados. El docente es un agente de cambio, que debe buscar que los estudiantes comprendan lo que se les brinda, porque de ello depende que el proceso enseñanza aprendizaje sea eficaz.

Con respecto a las Políticas institucionales de profesionalización docente de Educación Superior, hoy en día, es fundamental crear un documento donde estén establecidas actividades

que fomenten la cultura de la actualización de los docentes, con la finalidad de saber responder a las exigencias del mundo actual; además de desempeñarse eficaz y eficientemente en el aula.

La profesionalización docente se puede definir como “cualquier intento sistemático de mejorar la práctica, creencias y conocimientos del docente universitario, con el propósito de aumentar la calidad docente, investigadora y de gestión” (Sánchez y García, 2002, 161). A su vez, Núñez, Álvarez y Ávalos (2012) explican que “el ejercicio profesional docente, debe ser asumido como un ejercicio de profesionalización, de acciones y rutinas, para convertirse en una praxis, intencionada, generadora de sentidos y de saberes” (p.13), los cuales buscan que mejore la calidad de la educación. Asimismo, se necesita de un docente que sea “autónomo, capaz de responder a las demandas y exigencias planteadas por una sociedad en constante movimiento, por los avances de las disciplinas que constituyen su saber y por los procesos interactivos comprometidos en la tarea educativa” (Camargo, Calvo, Franco, Vergara, Londoño, Garavito, 2004, p. 81).

En tal sentido, como lo plantea Shulman (2005), el docente debe tener dominio del “conocimiento del contenido, didáctica, currículo, pedagogía de los alumnos y sus características; contextos educativos, valores educativos y sus fundamentos filosóficos” (s.p). Lo anterior exige que el docente esté enfocado en dar prioridad al aprendizaje significativo de sus estudiantes,

facilitando la construcción y reconstrucción de conocimientos para el desarrollo de potencialidad cognitiva.

Tomando en consideración estos aspectos el docente universitario tiene una gran responsabilidad de estar en un aprendizaje permanente; para Tejada (2013) son las siguientes actividades las que pueden abonar a este cometido:

- Reflexionar sobre el ejercicio de la profesión de forma sistemática
- Realizar investigaciones en las aulas
- Incorporar a la docencia los resultados de la investigación en las aulas
- Evaluar la eficacia de enseñanza y las modificarlas en consecuencia
- Evaluar sus propias necesidades de aprendizaje
- Colaborar con otros profesionales de manera interdisciplinar (formación-trabajo) (p.174)

Asimismo, es de considerar las características que los docentes universitarios deben utilizar para hacer una reflexión en el camino de mejorar su enseñanza. Navarro (2007), plantea que estos docentes:

- Conceden valor a la docencia y al hecho de ser buenos profesores, se sienten motivados y centran la reflexión en lo que van aprendiendo a través de sus experiencias cuando enseñan a los estudiantes.

- Reconocen que es preciso renovar y actualizar su conocimiento sobre la asignatura y sobre la enseñanza, además de sentirse motivados para desarrollar dicho conocimiento mediante la reflexión.
- Además de la implicación cognitiva necesaria en el acto de reflexionar, aceptan retos, asumen las posibles consecuencias de sus acciones y enseñan a través de métodos diversos. (p. 31)

Esto hace pensar en las competencias genéricas y específicas que el docente de Educación Superior debe de desarrollar o seguir enriqueciendo. Por consiguiente, las competencias de manera general se entienden como actuaciones integrales para identificar, argumentar y resolver problemas del contexto con capacidad y ética. Zabalza (2007), considera que las competencias pueden definirse como “un constructo molar que nos sirve para referirnos al conjunto de conocimientos y habilidades que los sujetos necesitamos para desarrollar algún tipo de actividad.” (p.70)

Con esto se quiere decir que, los docentes deben desarrollar un sin fin de competencias, entre ellas las competencias genéricas entendidas para “aplicarlas en un amplio campo de ocupaciones, condiciones y situaciones profesionales dado que aportan las herramientas intelectuales y procedimentales básicas que necesitan los sujetos para analizar problemas, evaluar estrategias, aplicar conocimientos a casos distintos y aportar soluciones adecuadas”

(Medina, Amado y Brito, 2010, p. 5). Entonces, desde esta perspectiva, el docente debe plantearse desde qué

arista quiere empujar con su propuesta didáctica pedagógica, reflexionar sobre la finalidad de su acción docente y la trascendencia de su formación. Hoy más que nunca se requiere una cruzada educativa en pos de crear personas con más desarrollos cognitivos, prácticos y éticos para la transformación social (Nieto, Glower, Navarrete y Zavaleta, 2011, p. 18).

Además, hay que mencionar las competencias específicas comprendidas como las que “tienen relación con aspectos técnicos directamente vinculados con la ocupación, y que no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales” (Velasco, Domínguez, Quintas y Blanco, 2009, p. 133).

Por otro lado, en el diccionario de la CEPAL (s.f.) definen las competencias específicas como “la capacidad del individuo para tomar conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del plazo que se la ha estipulado” (p.8). Además, estas se relacionan con “aspectos técnicos directamente vinculados con la ocupación de determinada área de estudio, que no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales o académicos” (García, 2009, p. 15).

Es por esta razón que las políticas de formación docente que se están implementando en las universidades se determinan por teorías, modelos o tendencias que merecen ser temati-

zadas, explicadas y revisadas críticamente. No es fácil dar cuenta de la variedad de modelos y experiencias formativas que existen en este momento dentro de la Educación Superior en El Salvador; pero se debe hacer un esfuerzo por el bien de los estudiantes y del mismo docente.

De ahí parte la necesidad de diseñar programas de formación docente, que son vitales para la mejora de la docencia universitaria; tal como lo plantea Sánchez (s.f.), debe responder a los “...problemas, expectativas y necesidades que tengan planteados la institución universitaria, en general, y sus miembros, en particular. La indispensable implicación de los profesores en su proceso formativo se inicia con la participación de estos en el estudio de dichas necesidades.” (p.1)

Asimismo, es necesario realizar otras actividades que ayuden a que estos programas impulsados por las instituciones educativas, que resulten más efectivos a la hora de que los docentes los apliquen en el aula, por ejemplo:

- Asegurar el control de la colaboración desde dentro del departamento, como por ejemplo, contar con profesores coordinadores respetados y con credibilidad entre sus compañeros.
- Apoyar técnicamente a los profesores coordinadores en su tarea de liderazgo.
- Proporcionar al departamento opciones flexibles y variadas de colaboración.

- Sugerir ejemplos y casos para discusión y la reflexión conjunta.
- Potenciar y animar la participación de todas las disciplinas y sobre cursos más que sobre profesores.
- Promover y fortalecer la colaboración intra-departamental. (Escudero, 2003, p.111)

El docente tiene que tomar en cuenta lo necesario que es saber comunicar los contenidos en las clases; debe estar consiente que cuando se explica, el objetivo primordial es que los estudiantes comprendan lo que se está enseñando. Las instituciones deben apuntar a proyectos que incluyan estrategias de comunicación; así como Bernad y Fernández (2013) consideran que los docentes deben

Conocer las diferentes técnicas de comunicación no verbal que trasmite en todo momento a través de la modulación de su voz o de su postura corporal. Además, de técnicas de comunicación verbal como la oratoria y retórica que le ayudarán a transmitir mejor su mensaje para que éste sea más comprensible y eficaz. (p. 616)

Ahora bien, es necesario tener una sistematización de la formación docente, la revisión de fuentes tanto físicas como digitales disponibles sobre proyectos de sistematización de experiencias y prácticas educativas, ya que esta muestra la complejidad y versatilidad que ha ganado ese tipo de estudios. La sistematización

de la práctica docente debe considerarse como un eje de trabajo necesario para la investigación, evaluación, recuperación y el involucramiento de los actores comprometidos en ella, porque de esta forma se puede ir plasmando que metodologías han funcionado mejor en el desarrollo del proceso aprendizaje, asimismo a deconstruir creencias que algunos docentes tienen y que piensan con son las correctas, es una forma de romper paradigmas educativos.

En este sentido Lovanovich (2003) plantea que es necesario “un esfuerzo de reconceptualización, a fin de dotar a la práctica de los referentes teóricos indispensables para establecer sus objetivos, diseñar la propuesta de intervención pedagógica – didáctica y su consecuente sistematización” (p. 7). De tal manera que la sistematización produce nuevas lecturas, nuevos sentidos sobre la práctica docente. Como resultado se logra una panorámica más amplia de las experiencias compartidas y una nueva visión para acciones futuras con los estudiantes. Además, es necesario que el docente reflexione sobre su propia práctica en el aula con sus estudiantes y proponerse a incorporar diferentes líneas de trabajo por ejemplo:

- Introducir nuevas tecnologías aplicadas a la educación o a la comunicación en su docencia, como son los multimedia, los videos, el hipertexto o los servicios de red a través de internet;
- Elaborar y experimentar en el desarrollo de materiales para la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje;

- Construir materiales específicos para las prácticas de las asignaturas, o para el practicum de la disciplina, que faciliten la indispensable relación entre teoría y práctica de la docencia impartida, y la conexión entre las enseñanzas regladas de la universidad y las demandas del mercado laboral;
- La revisión conjunta de contenidos, tanto intradisciplinar (entre el profesorado de una misma área de conocimiento)
- Desarrollo y utilización de nuevas técnicas de evaluación que permitan un mejor conocimiento de las aptitudes y, también, de las actitudes de los estudiantes (Tójar, H.J.C; Manchado, G. R y López, G.C, 1998, p. 12)

Otra estrategia para mejorar la enseñanza implica el uso de docentes con habilidades de enseñanza ejemplares para dirigir los programas de desarrollo de otros colegas. La participación en muchos de estos programas es voluntaria. Sin embargo, Camacho (2007) considera que los “programas están en demanda porque tienen un valor para los participantes porque pueden asociarse con los docentes “de alto estatus”. Además, los programas también se dirigen a los docentes que son más receptivos y dispuestos a aprender habilidades innovadoras de enseñanza”. (p.56)

Por lo tanto, la enseñanza en equipo implica un grupo de instructores expertos en diferentes áreas de la educación para trabajar con regularidad y en cooperación para ayudar a un grupo de docentes dispuestos a aprender. Como equi-

po los maestros trabajan juntos en el establecimiento de “objetivos para un curso, el diseño de un plan de estudios, la preparación de planes de lecciones individuales y la evaluación de los resultados. Los docentes comparten ideas y discutiendo entre ellos para mejorar su práctica pedagógica” (Buckley, 2000, p.4)

Pero ¿Cómo saber que se tiene alguna deficiencia en la labor docente?, pues es a través de la evaluación, a partir de los últimos años, está se ha perfilado como una actividad primordial en las universidades, surgiendo así una serie de modos, estilos, métodos y modelos que se esfuerzan para determinar la mejor forma de evaluar a los catedráticos universitarios.

Esta evaluación ha permitido reflexionar sobre la enseñanza, de tal manera que la “evaluación de la docencia es concebida como una valoración de las competencias de los profesores; su finalidad está encaminada a obtener información que permita la toma de decisiones institucionales para lograr una mejor calidad de la enseñanza” (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, 2000, p. 106). La Asociación chilena de municipalidades y el Colegio de Profesores de Chile (2001) citado en Montenegro (2003) reconocen que “La evaluación del desempeño docente se ha convertido en un tema prioritario de las políticas referidas a docentes en muchos países, particularmente en aquellos del mundo desarrollado. Esto explica las razones de mejorar los resultados de aprendizaje del sistema educativo” (p.24).

Anteriormente se ha insistido en la dimensión social de la evaluación y en la necesidad de establecer el para qué y a quién le sirve. En este sentido es necesario dejar establecido que todo acto evaluativo debe estar pensado desde una perspectiva de mejoramiento para beneficiar a la comunidad educativa como un todo. Rizo (2009) considera que la evaluación es la

Actividad reflexiva que permite conocer la calidad de los procesos y logros alcanzados en el desarrollo del proyecto. Además, es una valoración sistemática que facilita el conocimiento minucioso de los procesos aplicados y fundamenta las decisiones futuras de cambios que se proponen llevar a cabo. (p.9)

Por esta razón, al evaluar a los catedráticos su objetivo principal es “obtener información para retroalimentar a los profesores sobre sus prácticas educativas y determinar las necesidades de capacitación, de perfeccionamiento o de actualización” (Cruz, 2007, p. 21). Viéndolo desde esa perspectiva la evaluación, sirve para tomar decisiones para mejorar el desempeño del docente en el aula. De igual manera, en las universidades también se debe tomar en cuenta criterios para evaluación de los docentes como por ejemplo, Cruz (2007)

- Políticas y programas de capacitación
- Sanciones por el mal desempeño
- Auto-perfeccionamiento del docente
- Estimación del potencial de los docentes

- Estímulo a las iniciativas personales y grupales
- Retroalimentación continua y permanente de la información surgida de las evaluaciones. (p. 22)
- La segunda consiste en reclutar, seleccionar y mantener a docentes calificados en el sistema educativo.
- La tercera está relacionada con los mecanismos para lograr una gestión efectiva de la profesión docente y reconocer el buen desempeño (p. 11)

## 2. Desarrollo

El estudio se abordó desde un enfoque cualitativo utilizando la hermenéutica como método que permitió recopilar y analizar la información referida a la profesionalización docente de Educación Superior en El Salvador. Se consultó fuentes primarias y secundarias: libros, revistas científicas, documentos oficiales e informes técnicos de instituciones públicas y privadas.

La técnica fue una investigación documental y el instrumento para procesar la información fue una ficha de revisión. En lo referente al análisis de la información fue sometida a un estudio sistemático, teniendo en cuenta los indicadores establecidos; además se utilizó un análisis inductivo que permitió interpretar los datos en función de los objetivos planteados.

Con respecto a las políticas institucionales de profesionalización docente de Educación Superior se encontró que la política para la formación de docentes comprende tres dimensiones fundamentales, y que indiscutiblemente están relacionadas Cuéllar (2015) explicada cada una de ellas de la siguiente manera:

- La primera se refiere a preparar el campo para una enseñanza efectiva, contando con estándares mínimos y una formación docente de calidad.

Además, que en las instituciones de Educación Superior reflexionan sobre que la calidad de “La educación se hace realidad en los aprendizajes cualitativamente relevantes. La calidad no está en lo que enseña sino en lo que se aprende, por lo que la práctica está cada vez más centrada en el propio sujeto educativo” (Tünnermann, s.f. p.3).

En cuanto a los programas de profesionalización docente de Educación Superior en El Salvador que se realizan en las universidades están enfocados a la mejora de la calidad docente, pero que no hay nada sistematizado, se encuentran diplomados o cursos de corta o larga duración, pero que no se les da continuidad. Dicho lo anterior, desde el punto de vista institucional “todas las actividades que se realizan de cara a la mejora de la docencia universitaria medios y recursos, tienen que tener conexión con otros programas de formación nacionales e internacionales, para que tengan influencia sobre la carrera docente y el desarrollo profesional” (Tójar, H.J.C; Manchado, G. R y López, G.C, 1998, p. 14)

En este sentido, lo primordial es que los docentes tengan a disposición en las instituciones donde laboran programas que les ayuden a desarrollarse profesionalmente, la razón de este planteamiento es porque los estudiantes que llegan a las aulas universitarias cada día demandan una mejor preparación del catedrático por lo tanto existe “la necesidad de adquirir nuevas competencias y destrezas para el ejercicio de su actividad docente” (Ares, 2005, p.101) citado en (Esteban, Láinez, Menjívar, Monroy y Quan, 2012, p. 104)

Sin embargo los programas de formación constante que las universidades en El Salvador deben considerar para los docentes han llegado a un punto crítico porque según un estudio realizado por la UNESCO (2013) citado en Beca y Cerri (2015) existen varios aspectos que se deben reforzar entre ellos están:

- Débil calidad de los programas y los procesos de formación. Muchos profesionales egresan sin un dominio suficiente de estrategias, metodologías y herramientas para la enseñanza.
- Preparación de los formadores de docentes. La expansión de la formación pedagógica dificulta contar con exigencias de selección y con la dedicación necesaria de los formadores.
- Insuficiente regulación en los programas de formación. En países con alta incidencia de educación superior privada y de universidades con altos grados de autonomía, la regulación del Estado es débil (pp. 5-6).

Por lo tanto, las estrategias institucionales de formación docente para la mejora de la práctica pedagógica en Educación Superior deben de considerar que las estrategias son de mucha ayuda para mejorar la práctica de los docentes en el aula, porque de esta manera se logra que el desarrollo de los contenidos se produzca con la finalidad que los estudiantes comprendan lo que se les está enseñando. En este sentido, Bain (2006) citado por Navarro, Blanco, Morales y Torre (2008) reflexionan sobre las prácticas de

...los profesores excepcionales descansan en una sólida base de ideas fundamentadas sobre la naturaleza y el significado del aprendizaje... más que cualquier otra cosa este conjunto central de ideas es lo que distingue a los profesores más efectivos de muchos de sus colegas. (p.21)

Como se afirmó antes, la formación debe iniciarse en las aulas de formación docente, el currículo de la formación del nuevo maestro debe estar fuertemente impregnado de ese componente. Se requiere de un maestro suficientemente consciente del deber que le corresponde como orientador de las futuras generaciones y socialmente comprometido.

Cabe mencionar, que en otras instituciones de educación superior los docentes están implementando estrategias que evaluarán su impacto a mediano y largo plazo entre ellas están:

- El análisis de incidentes críticos, este consiste en una situación o evento positivo o negativo, con la finalidad de que los docentes analicen problemas de la vida cotidiana que le ayudará a tomar conciencia de las

decisiones que adoptó y proponerle posible cambios en futuros eventos similares.

- Comparten buenas prácticas pedagógicas, esta alternativa puede ayudar a servir como fuente de inspiración para otros docentes que apenas inician su labor en la universidad o enriquecer los conocimientos de la planta docente.
- Y forman comunidades para la socialización profesional, la creación de redes de docentes es una buena manera de ponerse en contacto con otros docentes para conocer sobre sus prácticas en el aula. (Monereo, 2010)

Las instituciones universitarias a nivel nacional hacen su esfuerzo para crear y desarrollar proyectos que en cierta medida ayudan a que los catedráticos se capaciten en ciertas competencias. No obstante, es necesario sistematizar un programa formal para esta actividad.

### 3. Conclusiones

Las políticas institucionales para la profesionalización docente universitario deben estar enfocadas a mejorar el desempeño de ellos en el aula. En este sentido, la formación constante de los docentes implica un compromiso de las políticas institucionales para esta actividad, para ello es importante generar estándares que garanticen la calidad de los procesos formativos. Por ejemplo, tienen que ir enfocadas a la investigación, innovación y actualización.

Del mismo modo, la política institucional debe contener la participación y colaboración de to-

dos para que esté contextualizado de acuerdo a las necesidades e intereses de los docentes, es decir, realizar un diagnóstico al iniciar los ciclos académicos, con la finalidad de mejorar la calidad del trabajo en las aulas de parte de los catedráticos.

Sin embargo, es necesario la participación responsable, decidida y organizada de los docentes, para renovar la docencia haciendo un esfuerzo metódico y de compromiso, de tal manera que les permita resolver problemas con creatividad y usar métodos adecuados para pensar y actuar con responsabilidad social.

Por último, se debe hacer énfasis en la necesidad de formar una comunidad universitaria interesada por el bienestar de la institución y el desarrollo profesional de sus miembros, para que sean personas de progreso en constante formación, para llegar así a la excelencia en su labor docente y por consiguiente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Dentro de las estrategias que las universidades deben de considerar el sistema de evaluación docente, porque de esta manera se puede hacer una mejora en la práctica de enseñanza, señalándoles a ellos cuales son las situaciones que deben realizar de manera más adecuada con los estudiantes. Sin embargo, este aspecto en muchas ocasiones los programas de evaluación no están diseñados para cubrir deficiencias en los campos de autocorrección por parte del profesor y de reacción inmediata ante las deficiencias detectadas en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Es recomendable que las políticas institucionales de formación para los docentes en las universidades se diversifiquen, tanto en sus estructuras, términos y condiciones porque esto permitirá que puedan atender un amplio rango de competencias y destrezas sociales genéricas y específicas, de esta manera se reenfocherà su función en el marco de una sociedad de educación permanente, para que estos puedan preparar a los estudiantes con un aprendizaje de experiencias prácticas que trasciendan el mundo del aula.

Además, de fortalecer los programas que se implementan en las universidades porque tienen que ser el eje central de la formación del conocimiento profesional, base del profesorado. Por lo tanto, se sugiere que exista una sistematización en las siguientes áreas: Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, selección y preparación de los contenidos disciplinares, competencia comunicativa, manejo de las nuevas tecnologías, diseño de la metodología y organización de actividades, tutoría, evaluación, reflexión e investigación sobre la enseñanza, trabajo en equipo.

Asimismo, las instituciones de Educación Superior del país deben considerar incluir recursos innovadores relacionados con las nuevas tecnologías de la comunicación, así como metodologías participativas e interactivas para mejorar la práctica docente.

La formación permanente de los docentes tiene la función de certificar el conocimiento profesional puesto en práctica. Como profe-

sionales de la educación superior es importante que se descubra o redescubra la teoría para ordenarla, de esta forma se logrará tener un equilibrio entre la práctica y la teoría. Por otra parte, esta formación debe ayudar en el desarrollo de conocimiento profesional que permita a los profesores: evaluar y reflexionar sobre la necesidad de potenciar la innovación educativa en las instituciones.

Las universidades deben dotar a su personal de un bagaje sólido en el área científica, cultural, psicopedagógico y personal, para que él esté preparado con las herramientas necesarias para desenvolverse eficazmente en el aula. Por lo tanto, el diseño del plan de formación docente se construye a partir del proyecto del aula y de la metodología de cada una de las estrategias de aprendizaje. Asimismo, se debe buscar que este plan sea organizado, además de sistemático.

Cabe mencionar la importancia de implementar con los docentes la creación de seminarios en los que se compartan experiencias de enseñanza. Luego el docente, cuando regrese al aula de clase pondrá en práctica lo conversado con los compañeros; en otro momento del seminario socializará los resultados obtenidos con las nuevas metodologías aplicadas con el grupo de estudiantes y hará una reflexión pertinente, sistematizando la experiencia para el conocimiento pedagógico. Por otra parte, es necesario que el docente universitario planifique los contenidos de las asignaturas para obtener mejores resultados en el aula.

Asimismo, se debe tomar como estrategia en las políticas institucionales de mejora en la profesionalización docente el proceso de evaluación porque es un fenómeno complejo, que debe incluir necesariamente, referencias a diversos elementos de la institución universitaria: programas docentes, recursos y potencial investigador. Dado que la innovación se relaciona con el cambio, hace referencia a un proceso, intenta mejorar la práctica, exige componentes integrados de pensamiento y acción.

#### 4. Referencias

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2000). Evaluación del desempeño del personal académico, análisis y propuesta de metodología básica. 1° Ed. México, D.F.

Beca, C.E. y Cerri, M. (2015). Políticas docentes como desafío de Educación para todos más allá del 2015. Apuntes. Educación y Desarrollo Post-2015. Recuperado de <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/Apuntes-2014-n1-carlos-eugenio-beca-esp.pdf>

Bernad, M. E. y Fernández, F. C. (2013). Formación permanente en la docencia: Necesidad de aprendizaje de técnicas de comunicación interpersonal para aplicar en el aula. Revista Científica Complutense, Estudios sobre el Mensaje Periodístico. Vol. 19, pp. 613-621. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/ESMP/article/view/42144>

Buckley, F. J. (2000). Team teaching. What, Why, and How? Sage Publications, Inc. Thousand. Ed. United States of America. Recuperado de [https://books.google.com.sv/books?id=SXIA02AHhdoC&pg=PR4&dq=Team+teaching.+What,+Why,+and+How?+Sage+Publications&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwio4pn\\_yaPLAhUBGh4KHS](https://books.google.com.sv/books?id=SXIA02AHhdoC&pg=PR4&dq=Team+teaching.+What,+Why,+and+How?+Sage+Publications&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwio4pn_yaPLAhUBGh4KHS)

Camacho, C. A. (2007). Learning centered teaching practices in the community college setting. Recuperado de [https://books.google.com.sv/books?id=QfiVNzjT0TcC&pg=PA56&dq=programs+learning+teacher+for+college+teacher&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiS\\_oLGzJ\\_LAhUJWh4KHcUCCxQQ6AEIKjAB#](https://books.google.com.sv/books?id=QfiVNzjT0TcC&pg=PA56&dq=programs+learning+teacher+for+college+teacher&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiS_oLGzJ_LAhUJWh4KHcUCCxQQ6AEIKjAB#)

Camargo, A.M. y otros (2004). Las necesidades de formación permanente del docente. Revista Educación y Educadores, Vol. 7, pp. 79-112. Recuperado de <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/issue/view/99>

Castro, E.; Peley, R. y Morillo, R. (2006). La práctica pedagógica y el desarrollo de estrategias instruccionales desde el enfoque constructivista. Revista de Ciencias Sociales. Vol. 12. No. 3, pp. 581-587. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28014478012>

Contreras, M. y Contreras, A.F. (2012). Práctica pedagógica: postulados teóricos y fundamentos ontológicos y epistemológicos. *Revista Digital de la Historia de Educación*. No. 15. Recuperado de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/37309/1/articulo17.pdf>

Cruz, A. M. (2007). Una propuesta para la evaluación del profesorado universitario. (Tesis doctoral). Universitat Autònoma de Barcelona. Barcelona, España. Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5285/mca1de1.pdf;jsessionid=39453046A0F5C59FABC6D86A3E5B-D0B6?sequence=1>

Cuéllar, M.H. (2015). El Estado de las Políticas Públicas Docentes. Departamento de Estudios Sociales de FUSADES. Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social. Recuperado de [http://fusades.org/sites/default/files/investigaciones/Políticas%20publicas%20docentes%20en%20ES\\_PREAL.pdf](http://fusades.org/sites/default/files/investigaciones/Políticas%20publicas%20docentes%20en%20ES_PREAL.pdf)

Diccionario de competencias CEPAL (s.f.) Diccionario de Competencias genéricas y específicas. Recuperado de <http://www.redes-cepalcala.org/inspector/documentos%20y%20libros/competencias/diccionario%20de%20competencias.pdf>

Escudero, E. T. (2003). La formación pedagógica del profesorado universitario vista desde la enseñanza disciplinar. *Revista de educación*, núm. 331, pp. 101-121. Recuperado de <http://www.mecd.gob.es/dctm/revistaeducacion/articulosre331/re3310511294.pdf?documentId=0901e72b81257908>

Esteban, M. R.M.; Láinez de C. A.M.; Menjívar, de B. S.V.; Monroy, F. S. y Quan, M. V. (2012). Competencias docentes del profesorado de la carrera de medicina de la Universidad de El Salvador. Recuperado de <file:///C:/Users/Investigacion/Downloads/388-1281-1-PB.pdf>

García, M.J. (2009). El concepto de competencias y su adopción en el contexto universitario. *Revista Alternativas. Cuadernos de trabajo social*. No. 16, pp. 11-28. Recuperado de [http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/13540/1/ALT\\_16\\_01.pdf](http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/13540/1/ALT_16_01.pdf)

Lovanovich, M.L. (2003). La sistematización de la práctica docente en Educación de jóvenes y adultos. *Revista Iberoamericana de Educación*. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/624Iovanovich.PDF>

Medina, P. A.; Amado, M.M. y Brito, P. A. (2010). Competencias genéricas en la Educación Superior Tecnológica Mexicana: desde las percepciones de docentes y estudiantes. *Revista electrónica Actualidades Investigativas en Educación*. Vol. 10. No. 3, pp. 1-28. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/447/44717980008.pdf>

- Monereo, F. C. (2010). ¡Saquen el libro de texto! Resistencia, obstáculos y alternativas en la formación de los docentes para el cambio educativo. *Revista de Educación*, 352, pp. 583-597. Recuperado de [http://www.revistaeducacion.educacion.es/re352/re352\\_26.pdf](http://www.revistaeducacion.educacion.es/re352/re352_26.pdf)
- Monereo, F. C. (2010). ¡Saquen el libro de texto! Resistencia, obstáculos y alternativas en la formación de los docentes para el cambio educativo. *Revista de Educación*, 352, pp. 583-597. Recuperado de [http://www.revistaeducacion.educacion.es/re352/re352\\_26.pdf](http://www.revistaeducacion.educacion.es/re352/re352_26.pdf)
- Navarro, P. L. (2007). *Autoeficacia del profesor universitario eficacia percibida y práctica docente*. Ed. NARCEA, S.A. Madrid: España.
- Navarro, P.L. (Coord.), Blanco, B. Á., Morales, V. P. y Torre, P. J.C. (2008). *La enseñanza Universitaria Centrada en el Aprendizaje. Estrategias útiles para el profesorado*. 1 ed. Barcelona: España.
- Nieto, L.M; Glower, A.M; Navarrete, R.O y Zavaleta, A. A. (2011). *Modelo Educativo Universidad de El Salvador. Políticas y lineamientos curriculares. Gestión 2011-2015*. Ed. Universitaria, Ciudad Universitaria, San Salvador, El Salvador C.A.
- Núñez, M.A., Arévalo, A. y Ávalos, B. (2012). Profesionalización docente: ¿es posible un camino de convergencia para expertos y novatos? *Revista electrónica de Investigación Educativa*, Vol. 14 N°2, pp. 10-24. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/index.php/redie/article/view/302/466>
- Rizo, M.H.E. (s.f.). *Evaluación del docente universitario. Una visión institucional*. *Revista Iberoamericana de Educación*. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/883Rizo.pdf>
- Sánchez, G. M.C. y García, V.A. (2002). Formación y profesionalización docente del profesorado universitario. *Revista de Investigación Educativa*. Vol. 20. No. 1, pp. 153-171. Recuperado de <http://revistas.um.es/rie/article/download/97551/93621>
- Shulman, L. S. (2005). *Conocimiento y Enseñanza: Fundamentos de la nueva reforma*. *Revista de currículum y formación del profesorado*, Vol. 9, pp. 1-30. Recuperado de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev92ART1.pdf>
- Tejada, F. J. (2013). Profesionalización docente en la universidad: implicaciones desde la formación RUSC. *Universities and Knowledge Society Journal*, vol. 10, pp. 170-184. *Universitat Oberta de Catalunya*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/780/78025711012.pdf>
- Tójar, H.J.C; Manchado, G. R y López, G.C. (Coords.) (1998). *Promover la calidad de la enseñanza universitaria. Proyectos de Innovación Educativa en la Universidad*. Ed. ICE y Servicio de Publicaciones e Intercambio Científico de la Universidad de Málaga. Malaga: España.

Tünnermann, B. C. (s.f.). Evaluación y acreditación de la educación superior. Calidad, evaluación institucional, acreditación y sistemas nacionales de acreditación. Recuperado de [http://www.uam.ac.pa/pdf/tema\\_interes\\_1\\_evaluacion\\_acreditacion\\_uam.pdf](http://www.uam.ac.pa/pdf/tema_interes_1_evaluacion_acreditacion_uam.pdf)

Vaillant, D. (2007, septiembre). La identidad docente. Ponencia recuperada on-line en el I Congreso Internacional GTD PREAL. Nuevas tendencias en la formación permanente del profesorado. Recuperado de [http://www.ub.edu/obipd/docs/la\\_identidad\\_docente\\_vaillant\\_d.pdf](http://www.ub.edu/obipd/docs/la_identidad_docente_vaillant_d.pdf)

Zabalza, M. A. (2007). Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional. (2° ed.). (1° rp.). Madrid, España: NARCEA, S.A.