

### ÁREA CALIDAD

#### TEMA 3

**Programa Estratégico: Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior.**

#### TEMA 4

**Programa Estratégico: Establecimiento de un Sistema de Acreditación de Profesores y Carrera Académica en la Educación Superior.**

#### TEMA 5

**Programa Estratégico: Formación, Capacitación y Actualización del Personal del Sistema de la Educación Superior, Ciencia y Tecnología.**

#### TEMA 6

**Programa Estratégico: Fortalecimiento de los Valores en la Educación Superior.**

#### TEMA 7

**Programa Estratégico: Fortalecimiento del Sistema de Evaluación y Acreditación de las Instituciones de Educación Superior (IES).**

#### TEMA 8

**Programa Estratégico: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).**





## ANEXO 3

### EL ENTORNO CUALITATIVO DEL PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR 2008-2018

#### AREA CALIDAD TEMA 3: Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior.

**Con la contribución de:**

Rafael González: Coordinador (SEESCyT)  
Leandra Tapia: Co-coordinadora (INTEC)  
Enid Gil: SEESCyT  
Maria Elena Cruz: (UTESA)  
Roxana Brady: (UNICARIBE)  
Adda Milka D`Oleo: (UTE)  
Raúl Pàmenio: (UNICA)  
Lady Bonilla Hiraldo (UNAPEC)  
Nelsa Chavez: (UAPA)  
Magdalena Cruz Benzàn: (UAPA)



REPÚBLICA DOMINICANA  
SECRETARÍA DE ESTADO DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR, CIENCIA Y TECNOLOGÍA - SEESCYT

Abril 2008



## Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	7
2. SITUACIÓN ACTUAL DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN REPÚBLICA DOMINICANA.....	11
3. SITUACIÓN ACTUAL Y TENDENCIA DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA REPÚBLICA DOMINICANA.....	14
4. NUEVAS TENDENCIAS EN EDUCACIÓN SUPERIOR DOMINICANA PARA EL ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD .....	22
5. PRINCIPALES RETOS Y DESAFÍOS DE LA CALIDAD DE LA EDUCACION SUPERIOR .....	25
6. PERFILES DE PROYECTOS .....	35



## 1. INTRODUCCIÓN

El concepto de calidad en Educación Superior ha ido evolucionando en diferentes sentidos y una de las características que ya casi nadie discute es el hecho de que la calidad es un concepto complejo y multidimensional. En ocasiones nos referimos a calidad cuando queremos discriminar la excelencia de determinadas instituciones respecto a otras, en otras ocasiones se asocia la calidad al hecho que la actividad formativa ha estado sometida a un proceso de evaluación por parte de expertos internos e externos que han efectuado un juicio de valor, en ocasiones nos referimos a calidad como la satisfacción que nos comunican los destinatarios de la formación.

La calidad se define en varias formas. Harvey y Green (1993) identifican cinco nociones distintas de calidad. La noción tradicional de calidad la percibe como “excelencia”: la calidad de los procedimientos y programas son excelentes. La calidad también se puede identificar como “la conformidad a los estándares”, la cual es determinada por cada agencia. Otro tipo de calidad es concebida como “adecuación a objetivos múltiples”. La cuarta noción de la calidad ampliamente empleada es la de el valor por recursos financieros consentidos todo aquello que es adquirido con una cantidad determinada de recursos. Finalmente, existe una novedosa noción de la calidad: la transformación de productos y procesos. Según Harvey y Knight (1996), la noción de calidad como transformación provee un enfoque claro en la experiencia estudiantil. El énfasis está en “mejorar los participantes”, “darle valor a sus capacidades y finalmente fortalecerlos”.

Harvey y Knight (1996) identifican también dos amenazas al desarrollo de una cultura de calidad en educación superior: la gestión administrativa y la reclusión administrativas (*managerialism and cloisterism*). La gestión administrativa puede alterar el proceso académico debido a un criterio no académico, por ejemplo, el criterio financiero. La reclusión por otro lado, se refiere a la reinserción conservadora de la libertad y autonomía académica. Mientras que la primera orientación considera la docencia e investigación como bienes vendibles, la última tiende a segregar la educación superior del “mundo real”, negando la validez de la misión universitaria de participar en el desarrollo social y económico de su entorno.

Neave (1968) utilizó el término el “Estado Evaluativo” para caracterizar los cambios ocurridos en las relaciones entre el estado y los sistemas de educación superior: de “Control Estatal” a “Supervisión Estatal”. Este cambio vino a ser conocido como “gerencia a distancia”. Dichos cambios corresponden a filosofías gubernamentales neo-liberales y neo-conservativas de los ochentas: la reducción del tamaño del estado, la desregulación contractual, y la privatización, el déficit en cero... El cambio era funcional para la emergencia y el refuerzo de mecanismos de control de calidad en sociedades avanzadas. La supervisión del estado implica una auto-regulación institucional, no totalmente independiente, como se mostrará más tarde, especialmente en Europa en donde la auto-regulación es controlada por agencias intermediarias.

Según el Glosario de RIACES (2004) se conceptualiza la calidad como el “grado en el que un conjunto de rasgos diferenciadores inherentes a la educación superior cumplen con una necesidad o expectativa establecida. En una definición laxa se refiere al funcionamiento

ejemplar de una institución de educación superior. Propiedad de una institución o programa que cumple los estándares previamente establecidos por una agencia u organismo de acreditación. Para medirse adecuadamente suele implicar la evaluación de la docencia, el aprendizaje, la gestión, y los resultados obtenidos. Cada parte puede ser medida por su calidad, y el conjunto supone la calidad global.

No hay un acuerdo universal sobre lo que es calidad, pero cada vez se mide más en relación con dos aspectos: (a) formación de las personas que terminan el programa, y (b) capacidad de la institución para producir cambios que mejoren esa formación -y la planificación de ese cambio- así como la operativización de estrategias para el cambio institucional. La educación no es meramente adquisición de conocimientos, sino también de herramientas, educación multicultural, uso de tecnologías, pensamiento crítico y capacidad de aprender (después de haber obtenido el título) temas nuevos. Los objetivos que se miden en las personas que terminan la carrera no son solamente su formación en las materias centrales, sino su conocimiento en materias periféricas, su motivación para investigar e innovar, y los objetivos de servicio a la comunidad. Estos son algunos de los factores más utilizados por las agencias u organismos de acreditación. Además, se mide la capacidad de participación de la población (familias, estudiantes y personal) en el proceso de acreditación.

Es importante evaluar hasta qué punto la institución y el programa de estudios responde a los problemas reales de la sociedad, y a las iniciativas de la población. La acreditación mide la calidad, pero no en forma de ordenamiento jerárquico, sino respecto de niveles o estándares. Es una medida que debe complementarse con cambios organizativos y de eficacia de los programas de estudio, que lógicamente varían con el avance del conocimiento. La tendencia es que la información derivada de la acreditación de un programa se incluya en la información creciente que se coloca en la red, accesible a cualquier persona interesada. Esta información debe incluir decisiones sobre la transferencia de créditos entre instituciones acreditadas. La existencia de una acreditación favorece ese intercambio de créditos. A veces se habla de alta calidad (calidad alta), otras veces de excelencia”.

El Reglamento N° 11, sobre la Evaluación de la Calidad de las Instituciones de Educación Superior de la República Dominicana define la calidad como “un concepto multidimensional referido a la correspondencia de los objetivos y misión de las instituciones de educación superior, con las necesidades y aspiraciones de la sociedad. Abarca los componentes de la eficiencia, eficacia, pertinencia y equidad de la educación” (Art. 8).

La calidad es aquella que cumple de forma satisfactoria con su propia misión, es decir, la que consigue que el individuo adquiera los conocimientos, las capacidades y las habilidades necesarias para poder alcanzar de forma autónoma un elevado nivel de desarrollo personal y profesional al mismo tiempo que es capaz de realizar una contribución significativa a la sociedad que ha posibilitado que pueda adquirir esta formación. La preocupación por la calidad encuentran sus fundamentos en la concepción de la universidad como una institución que ha de ofrecer un servicio del más alto nivel y que debe tener una vocación clara de mejora continua en todas las facetas de su actividad.

Los gobiernos de la mayoría de los países del mundo, al estudiar los programas de

educación superior en el curso de las últimas décadas, han centrado su atención en los problemas relativos al control y el mejoramiento de la calidad. A pesar de las diferencias en el tamaño y la etapa de desarrollo del sector de educación en los diversos países, muchos gobiernos han llegado a la conclusión de que los métodos tradicionales de control académico no son adecuados para hacer frente a los desafíos del presente y que es necesario crear controles de calidad más explícitos.

Algunas organizaciones, como la Comisión Europea o la OCDE, han reforzado esta tendencia al solicitar la creación de nuevas estructuras y nuevos métodos para asegurar la calidad. Esta nueva tendencia se refleja en la aparición de redes, periódicos y boletines internacionales y en la celebración de conferencias, foros en que se examinan cuestiones relativas al control de calidad.

La función y estructura de los sistemas de control de calidad de la educación superior sigue siendo objeto de debate, tanto a nivel nacional e internacional como de los países. No obstante, en el curso de los años las cuestiones por dilucidar han evolucionado desde la interrogante inicial de si era necesario crear nuevos tipos de control de calidad hasta el actual debate sobre cuáles son las formas más eficaces de abordar la cuestión.

Muchas autoridades del ámbito académico criticaron los enfoques iniciales y defendieron los métodos tradicionales de control de calidad aunque éstos eran, en gran medida, de carácter interno y no resultaban transparentes para los observadores externos.

Más recientemente, los académicos parecen haber reconocido que las presiones de la educación superior masiva y las limitaciones financieras han cambiado de tal manera las condiciones de la educación superior que los métodos de control de calidad oficiales, validados por una autoridad externa, deben constituir un componente central de los sistemas de educación superior. Esta visión sobre la calidad, también es un tema de central en el contexto del Plan Decenal de la Educación superior Dominicana.

Según la SEESCYT y el resultado de los trabajos realizados en el foro presidencial por la excelencia de la educación superior, plantea que la calidad debe estar amparada en las políticas y estrategias que desarrollen las IES y el Estado Dominicano para ofrecer una educación que responda a las necesidades de la sociedad, del mercado y del individuo. La calidad en la educación superior deberá de reflejarse en la calidad de sus egresados, en la cantidad y calidad de sus investigaciones, de sus publicaciones, en la calidad y dedicación de sus profesores e investigadores, en la innovación en sus infraestructuras físicas y de tecnologías.

Como parte de las estrategias del sistema de educación superior se debe asegurar que, aunque las políticas educativas promuevan una educación superior masiva y la universalización de este servicio, esa masificación no genere un deterioro de la calidad, para lo cual se promoverán acciones compensatorias para que la ampliación del acceso a la educación superior a grupos sociales que antes no tenían acceso a ella, se brinde con una calidad educativa pertinente a las nuevas demandas de la sociedad y del desarrollo nacional. La calidad en la educación superior debe de responder también a los procesos de internacionalización de la educación superior (movilidad, reconocimiento de títulos y

mercado laboral).

Es indiscutible que la calidad del Sistema de Educación Superior, Ciencia y Tecnología tiene que ver con el logro de la pertinencia, la misión, los objetivos de las instituciones y el grado de satisfacción de los actores que intervienen en el proceso y el nivel de coherencia con el desarrollo científico, tecnológico y necesidades del país. La calidad está asociada a la calidad de los recursos humanos, los insumos, los procesos y resultados.

## 2. SITUACIÓN ACTUAL DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN REPÚBLICA DOMINICANA

### Calidad de la Educación Superior en el Contexto Internacional

El tema o problemática de la Calidad llega a las universidades procedentes de otros ámbitos –igual ocurre con otros problemas, como los son los vinculados al aprendizaje- ¿es que no tenemos capacidad para general nuestras propias teorías? Es por ello que hoy, la educación superior, recibe los embates, los vientos que soplan provocados la revolución, que en las últimas décadas, se está viviendo el tema de la calidad en la industria y el sector servicios. “Los programas de mejora de calidad están a la orden del día en muchas empresas e instituciones, desarrollando estrategias para alcanzar niveles de calidad competitivos diferenciales, que garanticen la supervivencia de la organización”. A la saga de esta revolución, van la mayorías de las universidades de América y Europa.

El renacer de la calidad, como una estrategia de desarrollo de la institución en procura de la excelencia académica y la pertinencia social, ha sido introducido por el éxito empresarial enarbolado bajo la sombra de la relación entre calidad-rendimiento financiero-satisfacción del cliente- caminan en la misma dirección. Esto ha llevado al desarrollo e implantación de modelos sistémicos de evaluación de calidad en las instituciones de educación superior.

Esta revolución -originada en el mundo de los negocios- penetra con rapidez a las universidades hacia un cambio en su filosofía y cultura, desarrollando misiones y políticas orientadas hacia un mayor nivel de calidad institucional, de procesos y de productos (egresados). El aseguramiento de la calidad ha tomado una gran importancia para su sobrevivencia en un mundo más globalizado y voraz.

La cuestión de la calidad y la excelencia en la educación superior ocupa un lugar importante en las preocupaciones de los líderes políticos y académicos de un gran número de países tanto avanzados como en desarrollo. La preocupación por la calidad de la educación superior es evidente en el contexto norteamericano, europeo y latinoamericano. En el contexto norteamericano, los diferentes mecanismos de acreditación y aseguramiento de la calidad son testigos de esta preocupación. Igualmente, en el contexto europeo, la transformación progresiva de los sistemas de educación superior con el objetivo de crear un espacio europeo de la educación superior, siguiendo los lineamientos de la Declaración de Bolonia, constituye un esfuerzo colectivo de gran envergadura, para asegurar, entre otras cosas, la convergencia estructural de los diferentes sistemas, así como la competitividad de los países del área y el desarrollo económico basado en el conocimiento. En América latina, varios son los esfuerzos con la creación de agencias de evaluación y acreditación y de igual manera el establecimiento de organismos regionales con iguales propósitos

A fines de junio pasado (2006), los Ministros de la educación de los países miembros de la OCDE se reunieron para discutir de la calidad, equidad y eficiencia de la educación

superior. La reunión puso en evidencia la necesidad de desarrollar medios para conocer qué aprendizaje real realizan los estudiantes y de elaborar una respuesta eficaz a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y otros grupos de la sociedad. En los países latinoamericanos, diversas agencias tienen como mandato la evaluación de la calidad de las instituciones de educación superior.

En el curso de las últimas décadas los gobiernos en la mayoría de los países del mundo, al estudiar los programas de educación superior han centrado su atención en los problemas relativos al control y el mejoramiento de la calidad. Aunque los conceptos de calidad, evaluación y acreditación son recientes en la educación superior latinoamericana hay que reconocer que desde el origen de las universidades estos temas han despertado interés y preocupación.

La UNESCO, en su Informe Final de la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior de 1998 señala que “la calidad de la Educación Superior es la adecuación de su ser y quehacer a su deber ser: relevancia de la educación, misión, planes y proyectos que de ella se deriven, junto a la pertinencia del quehacer (misión) y funcionamiento, en términos de eficiencia y eficacia.”

A pesar de las diferencias existentes en los diferentes países, muchos gobiernos han llegado a la conclusión que los métodos tradicionales de control académico no son adecuados para hacer frente a los desafíos del presente y que es necesario crear controles de calidad más explícitos. Las estrategias adoptadas por los diferentes países para lograr la calidad de la educación superior son diversas e incluyen: Lo cierto es cualquiera que sea el sistema o mecanismo elegido para garantizar la calidad de todos coinciden en que debe reunir ciertos elementos fundamentales como son:

- Creación de mecanismos de control de calidad que dependen de un mejor sistema de información y de nuevas normas de financiamiento.
- Creación de comités de evaluación o centros que realizan ciclos de evaluación externa.
- Desarrollo de sistemas de acreditación.

Lo cierto es cualquiera que sea el sistema o mecanismo elegido para garantizar la calidad de todos coinciden en que debe reunir ciertos elementos fundamentales como son:

- Normas y expectativas explícitas
- Autoevaluación de las instituciones o unidades académicas
- Evaluación externa de expertos invitados
- Recomendaciones escritas
- Información Pública
- Atención tanto al proceso como a los resultados

De esta forma podemos decir que el principal reto al que se enfrentan los países de Latinoamérica en la búsqueda de la calidad es la implementación de sistemas que permitan “ver, palpar, escuchar y oler” todo lo que se transpira en los muros de la educación superior

y, sin interferir en la autonomía y aún menos en la libertad de cátedra, garantizar las calidad con que son impartidas las diferentes disciplinas.

Para llegar a conocer cuáles son los retos a los que se enfrentan las universidades y aportar estrategias para afrontarlos, es necesario echar vistazo a la actualidad para saber desde que punto debemos partir.

Es obvio que si hablamos de una región tan extensa y diversa como lo es Latinoamérica no podríamos generalizar dadas la singularidad con la que se comporta cada país en consecuencia a la política y la situación económica que lo caracterice. Un ejemplo de ello viene dado por la situación de Argentina donde el 47% de la población accede a la educación superior frente al 12% de Nicaragua.

Estos datos aportados por la UNESCO concluyen además que la escolarización de cada país presenta una íntima relación con el presupuesto destinado a educación y a la gratuidad del sistema, que constituye el elemento común de todos los países con mejores resultados. Aquellos estados con más altos porcentajes de enseñanza pública tienen en general las tasas de escolarización más elevadas. Especialmente destacables son los casos de Cuba y Argentina que cuentan con el número más elevado de docente por alumno.

Aún respetando estas singularidades nos atrevemos a decir que en su inmensa mayoría las universidades latinoamericanas comparten similitudes con respecto a su organización académica, actividades dentro de las cuales se contemplan las académicas, de investigación y de extensión, así como las limitaciones que se originan de una inversión del gasto público cada vez menor a pesar del incremento en la demanda de este servicio.

Aquí nos llega otra realidad de nuestro entorno cuando observamos que las deficiencias económicas no son una característica única de las universidades estatales cuyo presupuesto se desprende del gasto público, también las universidades privadas son incapaces de hacerle frente a carreras largas o que requieren de muchos recursos para ser implementadas y desarrolladas de acuerdo con las nuevas tecnologías. De esta forma la facilidad para crear universidades privadas varía según los diferentes países y no todas las carreras tienen las mismas posibilidades.

Las características del nuevo milenio impiden así que las universidades puedan desarrollarse en su totalidad y es esta realidad que marca la tendencia mas visible en todo el mundo, la unión de las universidades, respetando las políticas internas y por lo tanto sus autoridades, para promover la internacionalización del conocimiento y la optimización de los recursos.

Este hecho quedó claramente reflejado en la Declaración “Hacia las Universidades del siglo XXI”, donde 14 participantes de las universidades más antiguas y prestigiosas del mundo se dieron cita para apostar por la expansión internacional del conocimiento, el intercambio de alumnos y el reconocimiento de títulos. La Declaración insta no solo a la expansión universal del conocimiento, sino que también propone la búsqueda de la calidad para afrontar los retos del Tercer Milenio.

### 3. SITUACIÓN ACTUAL Y TENDENCIA DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

Es importante enfatizar que calidad es un concepto polisémico. Las diferentes acepciones reflejan diferentes concepciones y maneras de entender y valorar la educación superior y las instituciones que conforman el sistema. Así, “toda estrategia para asegurar o incrementar la calidad de la educación superior depende de la capacidad para integrar armónica y diferencialmente los distintos componentes involucrados en la acción educativa, incluyendo los aspectos éticos. De esta manera todo intento para mejorar la calidad debe considerar las orientaciones, los procesos y los resultados.”<sup>1</sup>

La calidad de la educación es un concepto complejo cuyo sentido, contenido y atributos han sido ampliamente discutidos por la comunidad educativa dominicana. “La calidad ha sido convencionalmente referida a la magnitud en que la educación tiene pertinencia, relevancia, eficiencia, eficacia y equidad, tanto en lo concerniente a las condiciones en que se oferta a los destinatarios de los recursos y facilidades que hacen posible su desarrollo, como de los resultados intencionales de la misma”<sup>1</sup>.

Esta manera de entender la calidad de la educación y su aseguramiento en el sistema de la educación superior de la República Dominicana, posee su fundamento legal en la Ley 139-01 de Educación Superior, Ciencia y Tecnología y en el Reglamento de las Instituciones de Educación Superior.

El Capítulo VI de dicha Ley, en los Artículos del 55 al 62, se refieren a la conceptualización e implicaciones de la calidad de la Educación Superior, destacando su valoración conforme a la calidad de los recursos humanos que ingresan al sistema, los insumos, los procesos y los resultados se consideran también como elementos indispensables, el liderazgo gerencial y académico, los recursos para el mejoramiento continuo, así como la integridad y credibilidad de las propias instituciones que integran el sistema.

Se establece que la calidad en el sistema de Educación Superior, Ciencia y Tecnología implica múltiples y variadas dimensiones, estas encaminadas al logro de la pertinencia del sistema, de la misión y los objetivos de las instituciones y al grado de satisfacción de los actores que intervienen en el proceso, así como también, del nivel de coherencia, entre el desarrollo Científico y Tecnológico y las necesidades del país.

Esta visión de la calidad de las instituciones alude a la consistencia de los resultados, a la correspondencia entre dichos resultados y, a los fines y propósitos de las instituciones, a la rendición de cuentas, a la transformación y cambio de las instituciones.

Visión que plantea la calidad como articulación de la consistencia interna de las

<sup>1</sup> Acreditación y Dirección estratégica para la calidad en las universidades. Cátedra UNESCO de Dirección Universitaria, Universidad Politécnica de Cataluña y Centro Interuniversitario de Desarrollo, CINDA. Agosto 2007.

instituciones con la consistencia externa, en cuanto a los requerimientos planteados por los avances del conocimiento y las exigencias de formación frente a los nuevos modelos de desarrollo.

En las discusiones del Foro Presidencial por la Excelencia de la Educación Dominicana<sup>2</sup> se plantea que la calidad de la educación es un proceso que pasa por los derechos de las personas y educa en esos derechos, contribuye a promover el desarrollo integral del ser humano y aporta a la construcción de comunidad desde una ética solidaria y equitativa. Introduciendo en la discusión la perspectiva axiológica.

Garantizar la calidad en el contexto de la Educación Superior Dominicana se hace necesario favorecer recursos humanos con las capacidades y competencias que requiere la sociedad del conocimiento y la globalización, refiriéndonos al estudiante, profesores y egresados.

A continuación se presenta una panorámica de la situación actual de los actores del proceso educativo, en el marco de la educación Superior.

## Estudiantado

El sistema de educación superior dominicano esta formado por 45 instituciones de educación superior que al 2005 reunían una matrícula de alrededor de 320,000 estudiantes de los cuales 301,697 pertenecían al nivel de grado.

La matrícula se divide por igual entre las instituciones privadas y las instituciones públicas. Las diez carreras más estudiadas en la República Dominicana, al 2005 son:

### Los 10 programas de mayor matrícula estudiantil por nivel de estudio 2005

CARRERA TOTAL MATRICULA: 322,311	TOTAL	NIVEL			
		NO ESPECIFICADO	TÉCNICO	GRADO	POSTGRADO
TOTAL (10 programas)	253,515	1	9,580	237,725	6,209
1 EDUCACIÓN	45,206	1	2,190	42,058	957
2 CONTABILIDAD	34,815	0	1,819	32,555	441
3 DERECHO	32,660	0	0	32,045	615
4 ADMINISTRACIÓN	26,802	0	159	24,214	2,429
5 INFORMÁTICA	25,706	0	4,796	20,733	177
6 MERCADOTÉCNIA	24,577	0	413	23,883	281
7 MEDICINA	24,408	0	26	23,440	942
8 PSICOLOGÍA	15,293	0	8	14,993	292
9 INGENIERÍA CIVIL	12,564	0	88	12,426	50
10 INGENIERÍA INDUSTRIAL	11,484	0	81	11,378	25

**Fuente:** Departamento de Estadística, SEESCYT. Nov. 2005

<sup>2</sup> Enero 2007

Al observar el Cuadro No. 2, puede notarse cómo el programa con mayor número de matrícula, a septiembre del 2005, lo constituye Educación, con 45,206 estudiantes, representando un 17.83%, aunque creció poco comparado con el porcentaje registrado en el año 2004-1. Los programas de Contabilidad, Derecho, Mercadotecnia, Administración, Medicina e Informática, con porcentajes que van del 13.73% al 9.63%, son los que absorben la mayor parte de la matrícula; mientras que los programas de Ingeniería Civil, Psicología e Ingeniería Industrial, andan en un orden del 6.03%, 4.95% y 4.53%, respectivamente.

Alrededor del 50% del estudiantado esta concentrado en las carreras de educación, derecho mercadeo contabilidad y administración de empresas. Lo que implica un escaso desarrollo de programas vinculados al desarrollo tecnológico (ver cuadros).

### Estudiantes matriculados en Educación Superior por nivel, según área del conocimiento, 2005

ÁREAS DEL CONOCIMIENTO	TOTAL	NIVEL				
		NO ESPECIFICADO	TÉCNICO	GRADO	ESPECIALIDAD	MAESTRÍA
	322.311	168	12.273	301.925	3.218	4.727
1 CIENCIAS BÁSICAS Y TECNOLOGÍAS	72.642	0	5.827	66.148	142	525
1.1 CIENCIAS BÁSICAS Y APLICADAS	912	0	19	644	40	209
1.2 INGENIERÍAS Y TECNOLOGÍAS	69.038	0	5.657	63.013	72	296
1.3 CIENCIAS AGROPECUARIAS	2.692	0	151	2.491	30	20
2 CIENCIAS DE LA SALUD	41.015	0	485	39.259	1.234	37
3 CIENCIAS FILOSÓFICAS Y HUMANIDADES	82.561	1	2.579	78.423	584	974
4 CIENCIAS SOCIALES	125.923	0	3.382	118.095	1.258	3.188
NO ESPECIFICADA	170	167	0	0	0	3

Departamento de Estadística. SEESCyT - 2005

Los 15 programas de mayor cantidad de Egresados por nivel, 2004

PROGRAMAS	TOTAL		TÉCNICO	GRADO	ESPECIALIDAD	MAESTRÍA
	Abs.	%	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.
	29,686	100.0	2,537	25,148	998	1,003
1 EDUCACIÓN	10,145	34.2	2,090	7,667	207	181
2 DERECHO	3,584	12.1	0	3,408	160	16
3 ADMINISTRACIÓN	3,335	11.2	58	2,227	491	559
4 CONTABILIDAD	2,917	9.8	71	2,833	0	13
5 MERCADOTÉCNIA	2,649	8.9	68	2,415	6	160
6 MEDICINA	1,459	4.9	0	1,345	79	35
7 INFORMÁTICA	1,366	4.6	160	1,127	45	34
8 PSICOLOGÍA	1,122	3.8	30	1,092	0	0
9 INGENIERÍA INDUSTRIAL	897	3.0	8	889	0	0
10 INGENIERÍA CIVIL	703	2.4	3	696	0	4
11 ARQUITECTURA	331	1.1	1	328	1	1
12 ENFERMERÍA	321	1.1	30	291	0	0
13 ODONTOLOGÍA	303	1.0	7	287	9	0
14 PUBLICIDAD	288	1.0	0	288	0	0
15 ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA Y HOTELERA	266	0.9	11	255	0	0

DEPARTAMENTO DE ESTADÍSTICA, SEESCYT. 2005

## Profesorado

Según reportan las instituciones de educación superior, los profesores contratados a tiempo completo son alrededor de 842, representando solo 7.4% del total de docentes en el 2006. Si consideramos el total de profesores contratados a tiempo completo y medio tiempo, el número asciende a 1534, es decir, un 13.4% del total de profesores. Por lo tanto, estas cifras revelan la debilidad de la profesión académica en nuestro país y las dificultades para cualquier institución de generar un cuerpo docente comprometido con una determinada filosofía, un estilo propio y un quehacer institucional diferenciado.

Más aún, se hace inevitable levantar un severo cuestionamiento a las posibilidades reales de las instituciones de educación superior en su conjunto, para ofrecer una educación de calidad sobre la base de cuerpos profesoriales de tan precaria dedicación a la profesión docente – para no hablar de la académica – tan frágil compromiso institucional, tan limitada formación académica y tan reciente incorporación, en muchos casos, a la actividad docente.

## Cantidad de docentes en Instituciones de estudios superiores, 1998 – 2005

Año	Total
1998	7,500
2002	11,111
2004	11,323
2005	11,250

## Egresados

El mundo actual está inmerso en la globalización, y ésta a su vez enfocada en el desarrollo basado en el conocimiento. Desde ese punto de vista están operando los diferentes sectores productivos mundiales. Nuestro país tiene mucho camino por andar en ese orden de ideas; no obstante, está obligado a orientarse en ese sentido, pues no puede subsistir apartado del orden mundial.

Ante las tendencias del mundo la reacción no se deja esperar, y para poder responder se requiere de personas capaces de insertarse en este competitivo mundo, de manera que conduzcan al país con sustentabilidad. Los profesionales de hoy enfrentan el desafío de responder a necesidades que requiere la sociedad del conocimiento, el Estado, el empresariado, y las respuestas a los problemas sociales.

Los países hoy día comercializan en un mercado abierto en función de lo que pueden ofrecerse unos a otros, considerando al conocimiento como principal fuente de riqueza. La sociedad está orientada a la búsqueda de soluciones que lleve a las personas a tener mejores niveles de vida, y el empresariado se enfoca a responder competitivamente en el mercado. Nuestro profesional deberá ser capaz de enfrentar estos retos y actuar en este complejo escenario.

En ese orden de ideas, el profesional actual debe ser capaz de enfrentar cambios imprevisibles y turbulentos, debe ser innovador y creativo, proactivo, gestor del talento de sus colaboradores y poseer competencias que le permitan desempeñar su rol eficazmente, y dentro de las exigencias está la tecnología dentro de los primeros renglones.

Nuestros egresados responden de manera diferenciada a planes de estudios de la misma carrera y universidad, por causas diversas, entre ellas por sus cualidades personales; así tenemos profesionales exitosos formados en diferentes universidades. Los empresarios buscan profesionales con competencias específicas para satisfacer las necesidades de sus puestos de trabajo, por lo cual no están enfocados a preferir instituciones de educación superior.

Asimismo, el interés del profesional en participar activamente en responder a necesidades de la sociedad, buscando la solución de problemas, está asociado al perfil formativo de la universidad de la cual procede. No obstante, la escogencia de universidad del individuo está asociada primero a sus necesidades, a su alcance y luego a sus preferencias. Asimismo, paradójicamente no podemos decir que tenemos perfiles diferenciados, definidos

y específicos de una institución de educación superior a otra, de manera que podamos identificar a sus egresados sin lugar a equivocarnos.

Definir el perfil de un egresado está directamente relacionado no sólo con el plan de estudio y el contenido de sus programas, sino con las competencias que se desarrollan en la ejecución del programa, que independientemente de los objetivos que se planteen, la manera de alcanzarlos no es lo bastante explícita que permita la homogeneidad de resultados. Esto nos mueve a reflexionar en las competencias que se están desarrollando con los programas que hoy tenemos.

Como pudimos ver en el diagnóstico presentado en el Foro Presidencial para la Excelencia en la Educación en República Dominicana, tenemos deficiencias en el sistema nacional de secundaria, carecemos de una política capaz de transformar y superar la educación superior a nivel nacional, de frente a una sociedad del conocimiento, un mercado laboral exigente, necesidades de respuesta a problemas sociales que mejoren el nivel de vida de los ciudadanos, y una distancia de importancia entre nuestra realidad y el mundo digital.

Para conocer las necesidades de capacitación del sector público, visitamos al Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), y entrevistamos al Lic. Miguel Ricardo Martínez, Coordinador de Adiestramiento, quien nos comunicó que el levantamiento de necesidades de capacitación del personal que realiza el instituto está basado en los requerimientos de las diferentes oficinas gubernamentales.

En ese sentido, el licenciado Martínez informó que no tienen un perfil general del servidor público, sino que depende de la posición que ocupe el mismo, incluido como parte de la descripción de puestos del manual para esos fines. Hasta ahora las demandas principales que le son solicitadas de las empresas estatales están situadas en tecnología, liderazgo, servicio al cliente, y desarrollo de algunas habilidades para la aplicación del conocimiento en diferentes áreas a solicitud de las instituciones.

No obstante, la debilidad más marcada del sector público es que tiene pocos profesionales especializados en la administración pública, en vista de que esta carrera no se estila y la ONAP ha tenido que desarrollar un plan de capacitación, que incluye una especialización en administración pública mediante un convenio con la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, un master a distancia en gestión y análisis en políticas públicas, en acuerdo con la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP) y la Universidad Carlos III, las dos últimas españolas, y otros programas.

El gobierno está interesado en mejorar la calidad del servicio público, y como parte de este proceso se dictó el Decreto Presidencial 516-05, instituyendo el Premio Nacional a la Calidad y el Reconocimiento a las Prácticas Promisorias en el Sector Público. El INAP participa en el proceso de capacitación de los auditores de calidad de la ONAP, que evalúan a las empresas estatales que optan por participar en el Premio Nacional de la Calidad, que responde a una evaluación que utiliza el método CAF (modelo europeo de evaluación de empresas públicas), y dentro de ésta un renglón importante es el recurso humano.

Con relación al informe Pareto tenemos que las empresas dominicanas han avanzado

considerablemente en la innovación básicamente de productos y procesos; no obstante, ha sido de carácter imitativo. Este proceso ha sucedido sin que las instituciones de educación superior hayan sido consideradas por las unidades empresariales, como aliadas de importancia. Las IES se han limitado a la producción de profesionales para las funciones de producción y administración de las firmas, sin alcanzar relevancia como productoras de ideas originales.

En la entrevista que hizo el Grupo Pareto a los empresarios, se refleja que no existe una visión del país unificada dentro de la dirigencia empresarial, sino que se avanza con optimismo y cierto temor con expectativas de corto plazo. El empresariado está interesado en tener recursos humanos creativos, pero no tiene una claridad de hacia donde va.

La relación empresa-universidad no ha desarrollado cambios primordiales en las políticas fundamentales de las IES en su diseño estructural y su cultura, en relación con los sectores externos, y las actividades que se realizan es a través de centros que han participado débilmente.

La conclusión es que el reto de las IES es adecuarse a ser colaboradores más efectivos del sector empresarial, y adecuar las estructuras para anticiparse a las demandas de un mundo cambiante. Las IES deben realizar revisión continua de sus programas de estudio e incorporar estudiantes a áreas tecnológicas, con un enfoque propiciador de desarrollo de la creatividad, más que a la eficiencia, generando una capacidad gerencial en los futuros profesionales, enseñándoles a pensar, para lo cual se debe hacer énfasis en las áreas de matemáticas y lógica.

Asimismo, para cumplir con el compromiso de responder a los problemas sociales, el egresado deberá tener una formación lo bastante sólida en investigación, que le permita profundizar en una problemática definida, para poder identificar posibles opciones de mejora a las dificultades detectadas.

En los nuevos perfiles descritos por las IES encontramos en algunas universidades que incluyen la capacidad de investigación del individuo. Sin embargo, las IES tienen pocas posibilidades de formar investigadores, porque carecen de profesores investigadores que guíen el proceso, tal vez debido a la necesidad de insertarse en el pluriempleo para cubrir responsabilidades de orden económico. Esto provoca que carezca del tiempo de dedicación que requiere la investigación. Podría suponerse que si el profesor recibiera la compensación económica pertinente por hacer investigación, se dinamizaría este renglón.

Si observamos otros aspectos vemos que aunque pudiera mejorarse con el incentivo antes indicado, quedaría pendiente por resolver otro aspecto también muy importante, los recursos financieros que se requieren para realizar una investigación, los cuales son elevados. Además, en nuestro país no se presencia la cultura de auspiciar o financiar investigaciones. De hecho las empresas en muchos casos se caracterizan por tener limitado el área de investigación y desarrollo.

Desde el año 2005, mediante la Ley 139-01, las instituciones de educación superior cuentan con un fondo destinado a la investigación mediante concurso, de manera que

### TEMA 3: Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior

se someten las propuestas de investigación y la ganadora podrá efectuarse con fondos del Estado, mediante la SEESCyT. Actualmente estamos en la tercera convocatoria. No aplican solicitudes fuera de concurso.

## 4. NUEVAS TENDENCIAS EN EDUCACIÓN SUPERIOR DOMINICANA PARA EL ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

Los nuevos enfoques educativos en la educación superior se centran en la búsqueda del cambio e innovación, pertinencia, flexibilidad, modelos centrados en aprendizaje, profesor como facilitador, apertura y movilidad.

Así mismo, se discute cada vez más el tema de las competencias en la educación superior. Entendidas estas como una combinación dinámica de conocimientos, comprensión, habilidades y capacidades.

La promoción y desarrollo de estas competencias sería el objeto de los programas educativos de la nación y el enfoque de competencias, las instituciones de educación superior e incluso los países están revisando el sentido de la formación que han brindado, el rol del docente, su formación y la necesidad de profesionalizarse, el lugar protagónico del estudiante, la estructura y el diseño de sus programas; están buscando la manera de ofrecer una formación integral, es decir, una que se oriente al mundo y se proyecte en el tiempo. Proyectos de carácter internacional como el del Tuning están permeando las propuestas de formación de profesionales.

El proyecto tuning surge en Europa y se expande a América Latina en 2004. “Busca “afinar” las estructuras educativas de América Latina iniciando un debate cuya meta es identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia. Es un proyecto independiente, impulsado y coordinado por Universidades de distintos países, tanto latinoamericanos como europeos.”

Para Tuning un programa de estudios no es la suma de cierto número de unidades más o menos aisladas entre sí, sino un todo coherente que ha de manejarse como una entidad autónoma.

El tuning en Latinoamérica tiene por propósitos: Contribuir al desarrollo de titulaciones fácilmente comparables y comprensibles; Impulsar, a escala latinoamericana, un importante nivel de convergencia de la educación superior; Desarrollar perfiles profesionales en términos de competencias genéricas y relativas a cada área; Facilitar la transparencia en las estructuras educativas e impulsar la innovación; y Desarrollar e intercambiar información relativa al desarrollo de los currículos, promoviendo el reconocimiento y la integración latinoamericana de titulaciones.

El proyecto Tuning América Latina inició en noviembre del 2004 con las primeras áreas temáticas (matemática, educación, historia y administración de empresas) y con la definición de las competencias generales. En el 2006 el proyecto inició los trabajos de otras ocho áreas temáticas o carreras, estas son: Arquitectura, Derecho, Enfermería, Física, Geología, Ingeniería Civil, Medicina y Química. Dentro del proyecto se han definido 27 Competencias Genéricas para América Latina y se ha trabajado en las siguientes líneas: Competencias

Genéricas y Específicas; Enfoques de Enseñanza, Aprendizaje y Evaluación; Créditos Académicos; y Calidad y transparencia.

Si en efecto se puede hablar ya de la influencia del enfoque de competencias en la educación superior, habría que añadir que una de las formas en las que esta influencia se manifiesta es en la tendencia que está mostrando la relación entre el mundo de la educación superior y el laboral. Si antes era prácticamente inexistente, ahora las demandas y necesidades del sector laboral empiezan a hacer presencia en las reflexiones, análisis y revisiones que hace la educación superior de sus políticas, y ya comienzan a incidir en la transformación de no pocas instituciones de educación superior.

Éstas, y el sector en general, manifiestan una creciente preocupación y un marcado interés por la transición de los graduados de la educación superior al mercado laboral, por identificar cuáles son las competencias que éste demanda y cuáles las que en efecto aquélla ofrece. En este sentido, hay iniciativas en marcha: El análisis sobre la articulación de empresas, gobierno y sector educativo superior que la SEESCYT encargó al grupo de consultoría PARETO<sup>3</sup> ha arrojado resultados interesantes sobre la situación del sistema dominicano y, los desafíos y oportunidades de mejoramiento del sector.

Un referente importante que señala tendencias en materia de currículo es la encuesta CHEERS<sup>4</sup>. Esta inquirió acerca de la formación que, a juicio de egresados universitarios, la universidad había enfatizado, y cuál, también según ellos, el mundo laboral exigía. También, pregunto a académicos y empleadores, cuales competencias consideraban más necesarias en la formación de los profesionales. Los resultados fueron reveladores de importantes discrepancias. Las competencias exigidas en el mundo del trabajo no habían sido aquellas que los académicos consideraron más importantes ni aquellas que los egresados plantearon como las que la universidad había enfatizado en su formación.

Como resultado de este estudio se estableció que las competencias más deseadas y mejor pagadas por el mercado laboral estaban relacionadas con la capacidad para resolver problemas; la capacidad de tomar decisiones, asumir cursos de acción y las responsabilidades por estas; planificar, coordinar y organizar; trabajar bajo presión y habilidad en comunicación oral.

Estas competencias se han ponderado en otros estudios y foros donde se ha discutido la pertinencia y calidad de la educación superior. En este momento histórico, “ la expansión de las economías de mercado, el desarrollo de los negocios Internacionales y la integración comercial obligo a las Universidades de todo el mundo a través de sus programas de estudio, ampliar el conocimiento en desarrollo humano y organizacional y a la vez descubrir practicas de gestión empresarial dirigidas a través de este sector para avanzar productividad y competitividad, a fin de dar respuesta a la satisfacción de las necesidades de clientes mediante los procesos de mejoramiento continuo”<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Idem anterior.

<sup>4</sup> Encuesta CHEERS, a la que en 1999 respondieron graduados, empleadores y académicos de Europa.

<sup>5</sup> LEPELEY, María Teresa. Gestión y calidad en Educación: un modelo de Evaluación. MAC Graw Hill. Página 67. Chile. 2005

## Flexibilidad Curricular

Toda innovación en materia de currículo implica una alteración de las premisas del comportamiento de los individuos, de sus marcos de referencia, de su concepción del espacio institucional, de la configuración de los actores en una estructura de poder. Así, transformar un currículo requiere de una dinámica institucional que dé sustrato al cambio y que provea mecanismos eficaces de obtención de consensos básicos.

Cuando se habla de la flexibilidad en materia curricular se alude a la organización de contenidos, áreas, las asignaturas, ciclos, módulos, y se relaciona íntimamente con enseñanza, aprendizaje, ambientes, medios y recursos.

En un marco de flexibilidad el currículo se asume como espacio social en que se construye un proyecto educativo específico y multideterminado. Es un espacio la construcción colectiva de proyectos educativos.

Así, el currículo es una selección cultural con una dimensión prescriptiva, porque unos deciden sobre lo que otros aprenden, hay prácticas que se institucionalizan tácitamente, hay prácticas que se institucionalizan formalmente. También, tiene una dimensión “propositiva”, porque la selección es interpretada y moldeada por agentes. El currículo se materializa en interacciones cotidianas, permite prácticas alternativas.

En un currículo flexible los procesos de contextualización se plantean con una visión amplia, de mediano y largo plazo, y compleja de la relación sociedad-escuela-curriculum. Se concibe el campo profesional dinámico. El currículo se estructura integrando, conectando, priorizando contenidos. Se estructura con variedad de recursos y ambientes. La normativa esta orientada por la confianza y la formación se centra en la autonomía del estudiante. El énfasis se hace en el aprendizaje. Promueve varios perfiles de egreso. Estrategias deliberativas y colegiadas de autoformación y producción docente.

## 5. PRINCIPALES RETOS Y DESAFÍOS DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

### RETOS

1. Establecer una política de educación superior como País, a fin de poder responder a requerimientos de la Nación, con miras a alcanzar un desarrollo sostenible.
2. Fortalecer el sistema nacional de educación superior, ciencia y tecnología, para poder responder con pertinencia y relevancia a los desafíos de un mundo cambiante.
3. Favorecer e incentivar la investigación y la innovación en las IES, para contribuir al desarrollo de los sectores productivos y de servicios.
4. Propiciar el desarrollo de una educación a distancia de calidad, para favorecer la expansión y acceso a la educación superior.
5. Propiciar la interrelación de las IES con el Estado, la sociedad y el sector empresarial.
6. Crear y fortalecer mecanismos de educación permanente para el profesorado universitario, con miras a que éste pueda responder a las nuevas tendencias de la enseñanza en la educación superior.
7. Procurar que los egresados tengan las competencias profesionales que les permita responder a las necesidades de la sociedad del conocimiento, al Estado, a los problemas sociales del País y al empresariado.

### RETO NO. 1

**Establecer una política de educación superior como País, a fin de poder responder a requerimientos de la Nación, con miras a alcanzar un desarrollo sostenible.**

#### OBJETIVO

- 1.1 **Crear las políticas que garanticen la calidad del sistema de educación superior, con miras a responder a los grandes retos de los nuevos tiempos y alcanzar un desarrollo sostenible.**

## Metas

- 1.1.1 En el 2010 establecer los requerimientos de calidad de la educación superior, con relación al rol de las IES con el Estado y el aparato productivo.
- 1.1.2 Producir normas y políticas institucionales de calidad para la educación superior, que además cuente con los instrumentos necesarios para su evaluación en cuanto a pertinencia, equidad y relevancia, a concluirse en el año 2015.
- 3.3.3 Para el año 2016 tener una política nacional de financiamiento a las IES, para el desarrollo de programas de incentivo a la calidad institucional, de los procesos y la oferta curricular.
- 3.3.4 Definir los alcances de expansión de las actividades de extensión de las IES, para el 2012.
- 3.3.5 Diseñar las políticas y acciones encaminadas a fortalecer una docencia pertinente en las IES, en el 2010.
- 3.3.6 En 2010, establecer las políticas de Estado relativas a la investigación y a la innovación en función a las prioridades de la sociedad dominicana.

## Resultados Esperados

- 1.1 Políticas de educación superior formalmente establecidas para el desarrollo del País.
- 1.2 Respaldo a los procesos sustantivos de las IES.

## Acciones Programáticas

- 1.2.1.1 Replanteamiento de los criterios de calidad en las IES por parte del organismo rector, en función del cumplimiento del rol de estas en la sociedad, especialmente para dar respuesta a los problemas sociales.
- 1.2.1.2 Asignación de una partida idónea de recursos financieros para el sector educación en el presupuesto nacional.
- 1.2.1.3 Colaboración y apoyo en las actividades de extensión, docencia e investigación de las IES.

## RETO NO. 2

**Fortalecer el sistema nacional de educación superior, ciencia y tecnología, para poder responder con pertinencia y relevancia a los desafíos de un mundo cada día más cambiante.**

### OBJETIVO

- 2.1 Adecuar el sistema educativo nacional a las demandas actuales, para dar respuesta a los requerimientos de los nuevos tiempos, con la flexibilidad apropiada para adaptarse a cambios del entorno.**

### Metas

- 2.1.1 Introducir cambios en la normativa para propiciar institucionalmente la innovación y creatividad en los planes educativos de las IES, sin perder los controles pertinentes que garanticen la calidad, a más tardar para el año 2012.
- 2.1.2 Rediseñar el currículo considerando las competencias que deben poseer los egresados, para responder a las demandas de un mundo globalizado, a lograrse en el año 2016.
- 2.1.3 Actualizar de manera permanente al docente de las IES, con miras a formar a profesionales competitivos ante un mundo cambiante.
- 2.1.4 Fortalecer el sistema de evaluación de calidad de las IES, con el propósito de coadyuvar en el proceso mejora de continua, a lo largo de toda la década.
- 2.1.5 Socializar y actualizar los criterios y estándares para el fortalecimiento de un sistema de auto-evaluación y evaluación externa de las IES con la finalidad de establecer un sistema de gestión de la calidad, para el año 2010.
- 2.1.6 Capacitar el 80% del personal de las IES en el sistema de gestión, basado en los lineamientos del programa de acreditación y evaluación, a lograrse en el año 2020.
- 2.1.7 Alcanzar la acreditación del 75% de los programas de las IES; según los criterios del Sistema de Gestión de Calidad, para el 2018.
- 2.1.8 Lograr que el 100% de las IES realice su programa anual de auto-evaluación, como parte del Sistema de Gestión de la Calidad.

## Resultados Esperados

- 2.1 Sistema de educación superior fortalecido para enfrentar los nuevos tiempos, y contribuir al desarrollo de la sociedad.**

### Acciones Programáticas

- 2.1.1.1 Revisión de las regulaciones actuales para orientar las mismas hacia el incentivo de la innovación y creatividad, estableciendo las normas y procedimiento que garanticen la integridad del sistema.
- 2.1.1.2 Participación del gobierno, sector empresarial, la comunidad, los estudiantes y personalidades, tanto nacionales como internacionales, en el rediseño curricular.
- 2.1.1.3 Creación de talleres para orientar al profesor en actividades que desarrollen las competencias pertinentes a cada programa, en sus estudiantes.
- 2.1.1.4 Acompañamiento de SEESCYT a las IES, en el proceso de desarrollo de la creatividad e iniciativa; según los requerimientos del entorno, con las medidas de control de calidad pertinentes.
- 2.1.1.5 Desarrollar el sistema de auto-evaluación para las IES.
- 2.1.1.6 Revisión de los criterios de calidad de las IES.
- 2.1.1.7 Capacitación al personal de las IES en acreditación y evaluación.
- 2.1.1.8 Revisión de los programas para fines de acreditación.
- 2.1.1.9 Realización auto evaluación institucional anualmente.

## RETO NO. 3

**Favorecer e incentivar la investigación y la innovación en las IES, para contribuir al desarrollo de los sectores productivos y de servicios.**

### OBJETIVO

- 3.1 Estimular el desarrollo de acciones que generen un cambio cultural hacia la investigación y la innovación, como un medio para responder a los desafíos de la sociedad del conocimiento.**

## Metas

- 3.1.1 Propiciar la formación de un cuerpo docente de las IES capacitado y dedicado a la investigación e innovación, para el año 2020.
- 3.1.2 Disponer de los recursos financieros necesarios para desplegar la investigación en las IES, a lo largo de toda la década.
- 3.1.3 Identificar las áreas de investigación que sean de interés para el País, para el 2016.
- 3.1.4 Generar un plan de apoyo mediante redes de cooperación gobierno-empresas-IES, para el desarrollo de estructuras de investigación e innovación, para el año 2016.

## Resultados Esperados

- 3.1 Generar un programa de Investigación en el que estén involucrados todos los sectores (gobierno, empresa e IES) como base para un desarrollo sustentable y sostenible del sector productivo y de servicio del país.**

## Acciones Programáticas

- 3.1.1.1 Creación un programa dedicado a formar docentes en investigación, que incluya ingresos salariales por tiempo exclusivo dedicado al proceso investigativo.
- 3.1.1.2 Asignación una parte del presupuesto nacional al desarrollo de la innovación y la investigación en el País.
- 3.1.1.3 Elaboración un diagnóstico identificando las áreas en las que el País necesita invertir más recursos en investigación y desarrollo.
- 3.1.1.4 Desarrollar acuerdos interinstitucionales entre las IES y el empresariado y con participación de SEESCYT, para realizar investigaciones de interés.
- 3.1.1.5 Diseño del plan de apoyo a las IES para la investigación y la innovación.

## RETO NO. 4

**Propiciar el desarrollo de una educación a distancia de calidad, para favorecer la expansión y acceso a la educación superior.**

## OBJETIVO

- 4.1 Apoyar a las IES de educación a distancia para contribuir al acceso equitativo a la educación superior en el País.**

### Metas

- 4.1.1 Incrementar los programas que se imparten en las IES de educación a distancia, con las herramientas requeridas para el desarrollo de las mismas, a partir del 2015.
- 4.1.2 Desarrollar un programa de apoyo económico por parte de SEESCYT a las IES que se dedican a la educación a distancia, para la adquisición de tecnología de apoyo a la docencia y actualización de docentes, a partir del 2016 y en toda la década.
- 4.1.3 Establecer relaciones interinstitucionales, tanto nacionales como internacionales, con el apoyo de la SEESCYT, para crear planes de estudios diversificados, y de alcance a toda la población, de manera permanente.

### Resultados Esperados

- 4.1 Fortalecimiento del Sistema de educación superior a distancia que permita dotar a más personas de un acceso a la educación superior más equitativo.**

### Acciones Programáticas

- 4.1.1.1 Creación de programas de educación a distancia en las disciplinas menos ofertadas, aunque necesarias para el desarrollo del País.
- 4.1.1.2 Apoyo de la SEESCYT para la adquisición de la tecnología de respaldo en los planes de estudio, y en becas al profesorado para su capacitación.
- 4.1.1.3 Logro de acuerdos interinstitucionales, respaldados por SEESCYT, en disciplinas diferentes a las de nuestra oferta actual.

## RETO NO. 5

**Propiciar la interrelación de las IES con el Estado, la sociedad y el sector empresarial.**

## OBJETIVO

- 5.1 Desarrollar un ambiente sinérgico de acercamiento y cooperación de las IES con el Estado, la sociedad y el sector empresarial, de tal manera que puedan propiciarse planes de crecimiento conjunto.**

## Metas

- 5.1.1 Establecer una red de cooperación IES-Estado-Empresa-Sociedad para el 2015  
5.1.2 Precisar de manera conjunta IES-Estado-Empresas para el 2015 las competencias a desarrollar en los programas de estudio con miras a lograr una uniformidad de criterios en cuanto a la pertinencia y relevancia de los mismos para el desarrollo de la sociedad.

## Resultados Esperados

- 5.1.3 Acercamiento entre IES-Empresariado-Sociedad, con participación activa e incidente en el País para responder a problemas reales de la sociedad mediante la preparación de profesionales capaces de responder a las mismas.**

## Acciones Programáticas

- 5.1.1.1 Crear redes de participación y cooperación en las que estén representados todos los sectores de la sociedad.  
5.1.1.2 Rediseño curricular en función de las competencias que se requieren en el País y de cara a un mundo globalizado.  
5.1.1.3 Ampliación de las pasantías empresariales para acercar al estudiante a la demanda que se requiere en el mundo laboral.  
5.1.2.4 Desarrollo programas de respuesta a problemas reales de la sociedad mediante los trabajos de investigación de los estudiantes.

## RETO NO. 6

Crear y fortalecer mecanismos de educación permanente para el profesorado universitario, con miras a que éste pueda responder a las nuevas tendencias de la enseñanza en la educación superior.

## OBJETIVO

- 6.1 Capacitar a los docentes de las carreras del sistema educativo superior, con las competencias profesionales que requieren los nuevos tiempos.**

## Metas

- 6.1.1 Desarrollar un sistema educativo que establezca las competencias profesionales básicas, para los profesores de las carreras del sistema educativo superior, a partir del año 2010.
- 6.1.2 Para 2011 tener desarrollado un programa de capacitación por competencias para el docente de las IES.
- 6.1.3 Otorgar a los profesores la oportunidad de realizar estudios de especialización para su capacitación.

## Resultados Esperados

- 6.1.1 Profesores capacitados para poder lograr los objetivos del sistema de educación superior y para el desarrollo de competencias idóneas en los estudiantes.**

## Acciones Programáticas

- 6.1.1.1.1 Elaborar un diagnóstico y análisis de las competencias que necesitan nuestros docentes, para responder a las necesidades de nuestro entorno.
- 6.1.1.1.2 Creación de talleres y diplomados para capacitar a los profesores, de acuerdo a las competencias previamente establecidas en el sistema educación superior.
- 6.1.1.1.3 Asignación a los profesores becas de maestría y doctorado para su capacitación.

## RETO No. 7

**Procurar que los egresados tengan las competencias profesionales que les permita responder a las necesidades de la sociedad del conocimiento, al Estado, a los problemas sociales del País y al empresariado.**

## OBJETIVO

- 7.1 Lograr egresados capaces de investigar, innovar, crear y enfrentar cambios impredecibles y turbulentos desarrollando la capacidad para resolver problemas, tomar decisiones y asumir responsabilidades.**

## Metas

- 7.1.1 Crear un nuevo diseño curricular que permita al estudiante desarrollar competencias, para responder a las demandas que se le requieren en el mundo laboral y social

para el 2015.

- 7.1.2 Promover iniciativas para la formación de docentes capaces de enfrentar de manera efectiva y eficiente los nuevos enfoques educativos centrados en la búsqueda del cambio e innovación, pertinencia y flexibilidad de tal manera que estimulen en sus estudiantes la búsqueda y creación del conocimiento.

## **Resultados Esperados**

- 7.1 **Egresados con capacidad creativa, con iniciativa propia, innovadores, auto-gestores y capaces de resolver problemas sociales.**

## Acciones Programáticas.

- 7.1.1.1 **Rediseño del proceso enseñanza-aprendizaje en función de competencias y de desarrollo de la creatividad, la responsabilidad y la capacidad de tomar decisiones.**

## 6. PERFILES DE PROYECTOS

### Anexo 1

#### Perfil del Proyecto: Capacitación, Formación, Actualización Docente

<b>País:</b>	República Dominicana
<b>Área Programática 2:</b>	Cualitativa
<b>Programa Estratégico:</b>	Mejoramiento de la calidad de la Educación Superior
<b>Proyecto:</b>	Capacitación, Formación y Actualización Docente.
<b>Duración:</b>	Permanente
<b>Justificación y Antecedentes:</b>	<p>La ley 139-01, artículo 49 dispone que el profesorado de las instituciones de Educación Superior debe estar constituido por personas debidamente calificadas para cumplir con las responsabilidades de su cargo, de acuerdo al nivel y especialidad en los que realizan sus actividades académicas.</p> <p>En el referido artículo 49 dicha Ley establece que para impartir docencia, el docente debe tener Título Profesional Superior al nivel que enseña y experiencia mínima de dos años dentro de su área de conocimiento. En los párrafos I y II especifica los requerimientos concernientes a la proporción porcentual de profesores con títulos de maestría y doctorado de acuerdo con las carreras ofertadas.</p> <p>El conocimiento y análisis de la ley 139-01 en su artículo 49 le confiere a las instituciones de Educación Superior que garanticen de manera permanente y continua la existencia de programas de Capacitación, Formación y Actualización en las áreas de desempeño y que estén de cara a los retos y desafíos de la globalización, el uso de las TICs y el empresariado.</p> <p>La Capacitación, Formación Y Actualización del personal docente en su área de trabajo y de forma continúa y permanente es uno de los factores que garantizan una educación de calidad capaz de situarse de cara a los retos y desafíos que les son permitentes a la globalización del conocimiento apoyado en las TICs y a los requerimientos del mercado empresarial.</p>
<b>Descripción:</b>	Se pretende que las IES establezcan un programa permanente de Capacitación, Formación y Actualización docente con la finalidad de que contribuyan a formar un profesional capaz, crítico, reflexivo, y consciente de los retos y desafíos a los que ha de enfrentarse en el mercado laboral, tecnológico y científico.
<b>Objetivos Específicos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar las áreas de conocimiento a programar.</li> <li>• Fortalecer el marco legal definiendo criterios y horas/año dedicados a la capacitación.</li> <li>• Definir los marcos de competencia de los programas y proyectos de Formación, Capacitación, y Formación Docente.</li> </ul>

<p><b>Metas o Resultados Esperados</b></p>	<p>Se espera que en el marco de los objetivos propuestos en el presente perfil de proyecto y posterior a su ejecución, el sistema de Educación Superior cuente con un personal docente que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se desempeñe con altos niveles de conocimiento de la ciencia y la tecnología en sus áreas.</li> <li>• Asimile los cambios culturales a través de su actualización en las áreas de conocimiento.</li> <li>• Desarrolle un proceso docente efectivo a partir de los cambios que se produzcan en el devenir de la sociedad.</li> <li>• Se transforme conforme a estos cambios.</li> <li>• Fomente la investigación.</li> <li>• Esté consciente de su rol y su responsabilidad en la formación de los futuros profesionales.</li> <li>• Fomente el emprendimiento.</li> <li>• Fomente la competitividad cultural, política y social.</li> <li>• Reconozca la relación profesión-empresa.</li> <li>• Se actualice en el uso de los medios tecnológicos disponibles para fortalecer el proceso enseñanza-aprendizaje.</li> <li>• Actualizado en el manejo de las TICS aplicadas a la enseñanza.</li> </ul>
<p><b>Fases/Etapas</b></p>	<p>El programa deberá ser permanente según lo reclamen las necesidades del momento. Deberá contemplar: Doctorados, Maestrías, Especialidad, Cursos, Talleres, Congresos, Seminarios, otros.</p>
<p><b>Macro-actividades:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de un Reglamento de Capacitación, Formación y Actualización Docente conforme a lo establecido en la ley 139-01 en su artículo 49.</li> <li>• Las IES.- implementarán programas de Capacitación permanente y por áreas de conocimiento para la formación de docentes en sus áreas específicas.</li> <li>• Las IES.- implementarán programas de formación cultural, política, económica que identifique a los docentes con los cambios que ocurran en su presente.</li> <li>• Las IES implantarán programas que actualicen a los docentes en los aspectos tecnológicos y de información.</li> <li>• Creación de un Sistema de monitoreo, acompañamiento y seguimiento a la efectividad y ejecución de los programas de capacitación y aplicación de las técnicas y gestión de los docentes en las IES.</li> <li>• Programación de intercambios entre docentes interinstitucionales para socializar modelos, técnicas, metodologías y estrategias que pudieran contribuir a fortalecer el objetivo meta de este proyecto.</li> </ul>
<p><b>Criterios de Evaluación:</b></p>	<p>Se designara un personal capacitado en evaluación y monitoreo que asegure la efectividad de los programas según los objetivos formulados en cada ciclo de capacitación, aplicando modalidades y criterios de evaluación que permitan conocer estos resultados y programar líneas de acción relacionadas con los resultados que arroje la evaluación y el monitoreo, el cual se orientara a desarrollar una secuela de seguimiento a la aplicación y gestión de la docencia.</p>
<p><b>Costo Preliminar Estimado:</b></p>	<p>Además de las facilidades de capacitación que las universidades deben capturar de la SEESCYT, estas están en el deber de incluir en su presupuesto los partidos necesarios para cubrir los aspectos financieros que enfrentaría una programación de capacitación permanente y constante, incluyendo la investigación, las instalaciones físicas y la contratación de expertos nacionales e internacionales.</p>

### TEMA 3: Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior

<b>Responsable de la Ejecución:</b>	Las instancias responsables de la ejecución y efectividad de la Capacitación, Formación y Actualización Docente serían la secretaria de Educación Ciencia y Tecnología en su calidad de organismo rector de las IES, ofreciendo oportunidades a las universidades para la capacitación docente a través de Post-Grado y las mismas IES en sus organismos académicos y administrativos, programados, poniendo en ejecución y monitoreando los diferentes programas de capacitación que son necesarias para un docente esperado.
-------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Anexo 2

### Perfil del Proyecto: Apoyo y Fortalecimiento de la Calidad en la Educación Superior

<b>País:</b>	<b>República Dominicana</b>
<b>Área Programática 3:</b>	Apoyo y Fortalecimiento de la Calidad en la Educación Superior.
<b>Programa Estratégico:</b>	Investigación
<b>Proyecto:</b>	<b>Financiamiento Apoyo al Desarrollo de la Investigación</b>
<b>Duración:</b>	Permanente.
<b>Justificación y Antecedentes.</b>	<p>La educación superior en la República Dominicana ha tenido un financiamiento muy limitado (alrededor del 0.3% del presupuesto nacional), siendo el mercado privado el sustento principal de las mismas.</p> <p>Aún cuando el país ha tenido un gran desarrollo en las telecomunicaciones y en las tecnologías de la información y de la comunicación, TIC, que son tecnologías modernas indispensables para modernizar la educación a distancia y virtual, aquellas no tienen aún la presencia necesaria en ésta, lo que ha limitado su mejor desarrollo y que pueda responder eficazmente a las demandas de recursos humanos que le plantean al país los nuevos tiempos de la globalización y de la sociedad del conocimiento.</p>
<b>Descripción:</b>	<p>El proyecto centrará su acción inicial en el aspecto investigativo, diagnóstico y evaluativo que permita visualizar con objetividad y de manera completa la situación de la educación a distancia y virtual en la República Dominicana.</p> <p>Con tal insumo, el proyecto buscará construir diferentes propuestas de fortalecimiento y desarrollo de dicha modalidad educativa que implique lo relacionado con las políticas, los programas, la organización, la gestión, la tecnología y otros recursos, lo económico y financiero, la docencia, la capacitación y demás implicaciones que aseguren la calidad de dicha formación, así como la pertinencia, en congruencia con las demandas del desarrollo del país, en el ámbito de las demandas internacionales, especialmente en lo que compete al desarrollo de los recursos humanos y profesionales.</p>
<b>Objetivos Específicos:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Investigar, diagnosticar y evaluar la situación de la educación superior a distancia y virtual en la República Dominicana.</li> <li>2. Definir y desarrollar curricularmente nuevos programas de educación a distancia y virtual que debe ofertar la educación superior al país.</li> <li>3. Evaluar e incorporar suficientemente las tecnologías de la información y la comunicación, TIC, y otras posibles, a los programas de educación superior a distancia y virtual que ofrecen las IES en el país.</li> <li>4. Definir, desarrollar y aplicar nuevas estrategias y metodologías en el ámbito de la gestión, la organización, los programas, las finanzas, los recursos humanos y materiales, la capacitación y otras que faciliten el mejoramiento y el fortalecimiento de la calidad de la educación a distancia y virtual en la educación superior.</li> <li>5. Planificar, según una investigación de necesidades, programar y ejecutar una acción de capacitación del personal directivo, docente y logístico de la educación superior a distancia y virtual que cubra el 100% de los mismos.</li> </ol>

### TEMA 3: Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior

<p><b>Metas o resultados Esperados:</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Un diagnóstico de la situación de la educación superior a distancia y virtual del país y una propuesta para su mejoramiento y fortalecimiento.</li> <li>2. Propuesta de nuevos programas, curricularmente desarrollados, para ofrecer al país por parte de las IES.</li> <li>3. Tecnología de la información y de la comunicación, TIC, y otros medios tecnológicos, debidamente incorporados, según posibilidades, en cada una de las Instituciones de Educación Superior que ofrezcan educación a distancia y virtuales.</li> <li>4. Propuestas metodológicas y estrategias completamente desarrolladas y aplicadas, para mejorar y fortalecer la calidad de la educación a distancia y virtual en el campo de las políticas, la gestión, las tecnologías, los recursos materiales y humanos, la capacitación y otros pertinentes.</li> <li>5. Plan de investigación de necesidades y programa de capacitación para directivos, docentes y personal logístico de la educación superior a distancia y virtual, adecuadamente diseñados, estructurados, ejecutados y evaluados.</li> </ol>
<p><b>Fases/Etapas:</b></p>	<p>Este proyecto se desarrollará durante la Fase Emergencia. Posteriormente, se formulará un proyecto adicional para su implementación y ejecución en las Fases de Innovación y Modernización y de Consolidación.</p>
<p><b>Macro-actividades:</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseño, aplicación y evaluación diagnóstica.</li> <li>2. Elaboración y Propuesta de mejoramiento y fortalecimiento de la educación a distancia y virtual de las IES, según resultados del diagnóstico.</li> <li>3. Investigación y evaluación de las Tecnologías de información y comunicación y otras relacionadas aplicadas en República Dominicana y en otros ámbitos internacionales.</li> <li>4. Elaboración de una Propuesta sobre Tecnologías de la Información y la Comunicación, y otras relacionadas, para que sean aplicadas en las IES.</li> <li>5. Aplicación o refuerzo a las IES que tiene educación a distancia y virtual de las tecnologías de información y comunicación, TIC, y otras relacionadas.</li> <li>6. Elaboración, desarrollo y aplicación de propuestas sobre metodologías y estrategias de educación superior a distancia y virtual relacionadas con políticas, gestión, organización, programas, docencia y otras pertinentes, para mejorar la calidad de dicha educación.</li> <li>7. Planificación, aplicación y elaboración del informe de resultados de una investigación de necesidades de capacitación en educación a distancia y virtual para directivos, docentes y personal logístico de las IES, dedicados a tal modalidad educativa.</li> <li>8. Planificación, elaboración, ejecución y evaluación de un programa de capacitación destinado a directivos, docentes y personal logístico de la educación superior a distancia y virtual.</li> </ol>
<p><b>Criterios de Evaluación:</b></p>	<p>Los criterios básicos con que se evaluará el proyecto son:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cumplimiento al 100% de los objetivos y resultados.</li> <li>2. Verificación evaluativo de los productos.</li> <li>3. Identificación, definición y verificación de indicadores de mejoramiento de la educación a distancia y virtual, según los aspectos implicados en el mismo.</li> </ol>

<b>Costo Preliminar Estimado:</b>	1º. Personal:	US\$ 408.000
	2º. Subcontratos:	400.000
	2º. Capacitación:	300.000
	4º. Equipamiento y materiales:	1.000.000
	5º. Publicaciones y varios:	300.000
	Total de los componentes:	<u>2.408.000</u>
	Costo de administración:	240.800
	Total del Proyecto: US\$	<u>2.648.800</u>
<b>Responsables de la Ejecución:</b>	Instituciones de Educación Superior, IES, que ofrecen educación a distancia y virtual, coordinadas por la SEESCyT.	

**Anexo 3**  
**PERFIL: PROYECTO INCENTIVOS AL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN Y A LA INNOVACIÓN.**

<b>País</b>	República Dominicana
<b>Área programática</b>	Incentivos
<b>Programa estratégico</b>	Apoyo a los Incentivos al Desarrollo de la Investigación y la Innovación
<b>Proyecto</b>	Financiamiento al Desarrollo de la Investigación y a la Innovación
<b>Duración</b>	Cinco (5) años
<b>Antecedentes</b>	<p>Según la Ley 139-01 en el Capítulo X, artículo 89, detalla que la Educación Superior debe estar adecuadamente financiada por la sociedad y el Estado, a fin de garantizar su cobertura, pertinencia y calidad y permita el acceso a todas aquellas personas que califiquen en base a sus méritos y capacidades.</p> <p>El artículo también dispone, que se debe promover y financiar el Desarrollo de la Investigación e Innovación, a fin de que le facilite al Plan Decenal la generación creativa de conocimientos y la incorporación de los avances científicos y tecnológicos al quehacer productivo en beneficio del desarrollo económico y social del país.</p> <p>La ley dispone que el financiamiento es un incentivo y estará orientado a proporcionar facilidades económicas a las innovaciones académicas, a la eficiencia, eficacia, cambio y Desarrollo de Investigaciones en base a la Transparencia y rendición de cuentas.</p> <p>El artículo 90 de dicha ley, establece como principio en el financiamiento de la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología, participación del Estado y del sector privado para mejorar, flexibilizar y transformar la gestión, mediante la adopción de políticas de financiamiento a los diferentes programas para la ejecución de proyectos de investigación e innovación.</p> <p>En el artículo 18, acápite e) dispone contribuir con el financiamiento al desarrollo de las actividades, instituciones o empresas que realizan investigaciones, científicas, innovaciones e invenciones creadoras de productos y servicios pertinentes a las diversas áreas de la Economía y de la sociedad en general.</p>
<b>Justificación</b>	<p>Se justifica este proyecto porque en nuestro país no se cuenta con incentivos financieros suficientes para asegurar la realización de investigaciones que aporten base científica a la adopción de nuevos conocimientos.</p> <p>Por que hay ausencia de una política nacional de incentivos orientados a los programas y proyectos de investigación e innovación que estén acorde con las necesidades de la sociedad.</p> <p>Los incentivos para el Desarrollo de la Investigación e Innovación al no poderse cuantificar e identificar. No establecen con claridad la enorme brecha del financiamiento a la educación superior, especialmente, en investigación e innovación.</p>



<p><b>Descripción del proyecto</b></p>	<p>El proyecto centrará su acción en la formulación de una política nacional de financiamiento a los Incentivos al Desarrollo de la Investigación y a la Innovación de la Educación Superior.</p> <p>Asimismo, centrará su acción en elaborar un diagnóstico y una evaluación que permita identificar las fuentes de financiamiento más importantes destinadas a la Educación Superior, tanto nacional como internacional. En el nivel nacional las limitaciones financieras prevaecientes no cabe esperar a corto plazo, aunque en los últimos años los recursos han ido aumentándose.</p> <p>El proyecto contemplará acciones y esfuerzos relacionados con los organismos de cooperación interna y externa para cubrir la mayor parte de los incentivos que demandan los gastos corrientes; personales, subcontratos, capacitación, equipamientos y materiales, publicaciones, entre otros.</p>
<p><b>Objetivos específicos</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formular una política nacional de financiamiento para cubrir los incentivos al desarrollo de la investigación e innovación de la Educación Superior.</li> <li>2. Elaborar un diagnóstico y una evaluación a la situación actual de los incentivos y financiamiento al desarrollo de la investigación e innovación de la Educación Superior.</li> <li>3. Identificar las fuentes más importantes de financiamiento y de cooperación, así como sus limitaciones prevaecientes actualmente en la República Dominicana para el beneficio de la investigación e innovación.</li> <li>4. Definir y desarrollar nuevas estrategias para mejorar, flexibilizar y transformar la gestión para el financiamiento de los diferentes programas y proyectos de investigación, innovación y generación creativa de conocimientos.</li> <li>5. Evaluar e incorporar, mediante la concesión de incentivos, investigaciones, tecnologías de la información y la comunicación, TIC, y otros programas de Educación Superior.</li> </ol>
<p><b>Metas o resultados esperados</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Una política nacional de financiamiento de la Educación Superior para cubrir los requerimientos del Desarrollo de Investigación e Innovación en los IES y el Estado.</li> <li>2. Un diagnóstico y una evaluación de la situación actual de los incentivos y financiamientos canalizados para el Desarrollo de Investigaciones e Innovaciones en la República Dominicana en los últimos cinco (5) años.</li> <li>3. Plan de investigación de las necesidades y limitaciones de las instituciones de Educación Superior, IES, para el desarrollo de proyectos de investigación, innovación y generación creativa de conocimientos en el país.</li> <li>4. Propuestas para desarrollar nuevas estrategias y metodologías para el mejoramiento y transformación de la gestión financiera hacia los programas y proyectos de investigación llevados a cabo por las IES y por el Estado.</li> <li>5. Plan de canalización y concesión de incentivos para mejorar y fortalecer la calidad de la investigación e innovación de conocimientos y tecnologías.</li> <li>6. Financiamiento de un plan de acción y esfuerzos para coordinar con organismos de cooperación nacional e internacional para cubrir la demanda de incentivos y gastos corrientes del proyecto.</li> </ol>
<p><b>Fases o etapas</b></p>	<p>Este proyecto se desarrollará inmediatamente se implante el Plan Decenal de Educación Superior, concomitantemente, se implementarán las diferentes acciones y objetivos propuestos. También, se ejecutarán algunas fases pilotos de investigación e innovación.</p>

### TEMA 3: Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior

<p><b>Actividades / componentes</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formulación de políticas nacionales de financiamiento a los incentivos de desarrollo a la investigación e innovación de la Educación Superior (equipos especializados e interdisciplinarios).</li> <li>2. Elaboración de un diagnóstico y una evaluación actual de los incentivos y financiamientos a la investigación e innovaciones en las IES, el Estado dominicano y la sociedad en general.</li> <li>3. Realización de una investigación para identificar las fuentes de financiamiento que mayormente cooperan con la República Dominicana en la investigación e innovación.</li> <li>4. Desarrollo de nuevas estrategias para mejorar, flexibilizar y transformar la gestión para el financiamiento de nuevos programas y proyectos de investigación innovación y generación creativa de conocimientos en la Educación Superior.</li> <li>5. Elaboración de una propuesta sobre investigación, innovación, calidad y sobre tecnologías de la información y la comunicación, TIC, y otras relacionadas, para que sean implementadas en las IES.</li> <li>6. Desarrollo de propuestas sobre metodologías y estrategias para la ejecución de un programa de investigación en cada institución de Educación Superior, especialmente en aquellas que han desarrollado proyectos con sus propios recursos.</li> <li>7. Programa de capacitación destinado a los Directivos, Docentes y Personal Administrativo con fines de mejorar su calidad en la Educación. Cada programa contendrá varios proyectos y componentes.</li> </ol>																								
<p><b>Criterios de Evaluación</b></p>	<p>El proyecto se evaluará tomando en consideración lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificación del cumplimiento del 100% de los objetivos y resultados propuestos.</li> <li>2. Verificación y evaluación de los resultados esperados.</li> <li>3. Establecidos los indicadores en las actividades y componentes, realizar evaluaciones periódicas en base a los cronogramas y presupuestos de las acciones contenidas en el proyecto en los períodos establecidos (cuatrimestre, semestre y años).</li> <li>4. Implementadas las investigaciones en los programas de incentivo al desarrollo de la investigación y la innovación en las IES, se le dará seguimiento a los aspectos implicados en este proyecto.</li> </ol>																								
<p><b>Costo preliminar del proyecto (estimado)</b></p>																									
<p><b>Financiamiento</b></p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Interno</th> <th>Externo (US\$)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.- Personal</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>2.- Sub-contratos</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>3.- Capacitación</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>4.- Equipamiento y materiales</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>5.- Publicaciones</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>6.- Otros</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL GENERAL</b></td> <td></td> <td><b>50,000,000.00</b></td> </tr> </tbody> </table>		Interno	Externo (US\$)	1.- Personal	-	-	2.- Sub-contratos	-	-	3.- Capacitación	-	-	4.- Equipamiento y materiales	-	-	5.- Publicaciones	-	-	6.- Otros	-	-	<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>50,000,000.00</b>
	Interno	Externo (US\$)																							
1.- Personal	-	-																							
2.- Sub-contratos	-	-																							
3.- Capacitación	-	-																							
4.- Equipamiento y materiales	-	-																							
5.- Publicaciones	-	-																							
6.- Otros	-	-																							
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>50,000,000.00</b>																							
<p><b>Responsable de la ejecución</b></p>	<p>Instituciones de Educación Superior, IES, Estado dominicano, organizaciones de cooperación internacionales y ONG's.</p>																								

### Anexo 4 PEI

## Programa de Enriquecimiento Intelectual de Feuerstein

<b>PAÍS</b>	REPÚBLICA DOMINICANA
<b>Programa Estratégico:</b>	Fortalecimiento de las funciones mentales o intelectuales de los de los estudiantes que ingresan a las IES con niveles cognitivos deficientes
<b>Proyecto:</b>	Programa de Enriquecimiento Intelectual de Estudiantes Universitarios de Nuevo Ingreso
<b>Duración:</b>	5 años
<b>Justificación y Antecedentes</b>	<p>El Programa de Enriquecimiento Intelectual (PEI) se fundamenta en el supuesto que “detrás de todo funcionamiento escolar o cognitivo deficiente existe un inadecuado uso de una serie de ciertas funciones mentales que pueden ser consideradas como <i>prerrequisitos</i> del buen funcionamiento intelectual”(Feuerstein, 1993).</p> <p>Feuerstein señala, además, que el origen de la mayoría de las deficiencias cognitivas provienen de:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. una <i>percepción</i> confusa e imprecisa,</li> <li>2. una conducta exploratoria no sistemática,</li> <li>3. una orientación espacial o temporal deficiente,</li> <li>4. la dificultad para considerar múltiples fuentes de información,</li> <li>5. de la falta de una conducta comparativa espontánea,</li> <li>6. de una de planificación deficiente,</li> <li>7. de la dificultad para relacionar o captar relaciones entre acontecimientos,</li> <li>8. y de la dificultad para desenvolverse o trabajar bien con imágenes mentales.</li> </ol> <p>Por lo que se pueden identificar los sujetos, a quienes es aplicable el PEI., constatando si presentan, al menos, los siguientes prerrequisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un CI entre 40 y 90,</li> <li>• Una capacidad de recibir información verbal y/o escrita,</li> <li>• Una capacidad de mantener la atención,</li> <li>• Un nivel mínimo de comprensión y seguimiento de instrucciones,</li> <li>• Contar con mínimo funcionamiento viso-motor,</li> <li>• Y una capacidad de recibir entrenamiento gráfico.</li> </ul>

### TEMA 3: Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior

<p><b>Descripción:</b></p>	<p>El PEI se fundamenta sobre tres aportaciones teóricas:</p> <p><i>Teoría de la Modificabilidad Cognitiva</i> (SCM: Estructural Cognitiva Modificability) que defiende que todo estudiante es capaz de alcanzar niveles altos de conocimiento.</p> <p>Esta teoría puede ser sintetizada en los siguientes principios o paradigmas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• los seres humanos son modificables,</li> <li>• en consecuencia, los individuos concretos son modificables,</li> <li>• en la autoestima del mediador, que se siente capaz de modificar a este o a estos alumnos,</li> <li>• en la convicción que tiene el mediador en que el mismo necesita y puede ser modificado,</li> <li>• y la creencia que la sociedad es modificable y que debe que ser modificada.</li> </ul> <p>Feuerstein: hace una <i>distinción conceptual</i> entre los términos: <i>modificación</i> y <i>modificabilidad</i>. Así a la palabra <i>modificación</i> le da el sentido referido a los cambios producidos en el sujeto por el proceso de maduración y desarrollo natural, en cambio la palabra <i>modificabilidad</i> la liga a los cambios estructurales, inducidos por el <i>aprendizaje mediado</i>, cambios que se alejan del <i>desarrollo normal</i> previsto por las condiciones genéticas, neurofisiológicas y educativas de cada sujeto.</p> <p><i>Teoría del Desarrollo de los Procesos Cognitivos</i>, esta teoría, muy vinculada a las de Piaget y Vygonsky, intenta explicar en tres etapas el funcionamiento cognitivo ante una situación o problema concreto En definitiva el PEI busca el <b>desarrollo, enriquecimiento y cristalización</b> de prerrequisitos de la Inteligencia (Feuerstein, 1993)</p>
<p><b>Objetivos Específicos:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• la <b>corrección</b> de las funciones cognitivas deficientes en estudiantes de nuevo ingreso,</li> <li>• la <b>adquisición</b> de los conceptos, operaciones y etiquetados básicos para el éxito en la educación superior,</li> <li>• la <b>producción</b> de una motivación intrínseca en el alumno a través de la formación de habilidades,</li> <li>• la <b>implementación</b> de una motivación de superación personal y/o espíritu de lucha hacia las tareas,</li> <li>• la <b>activación</b> hacia un pensamiento reflexivo, intrínseco o introspectivo (meta cognición),</li> <li>• y finalmente al <b>desarrollo</b> de una actitud activa hacia el aprendizaje, así como de una auto percepción positiva.</li> </ul>
<p><b>Metas o Resultados Esperados:</b></p>	

<p>Fases/Etapas</p>	<p>Existen tres grandes fases del proyecto: una fase diagnóstica, una de implementación del programa y una de evaluación de los efectos del programa.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>La primera fase de diagnóstico esta basada en la aplicación de la prueba de Orientación y Medición Académica, POMA</li> <li>La segunda fase es la implementación del programa. El procedimiento que suele utilizarse en el PEI sigue aproximadamente esta metodología:             <ol style="list-style-type: none"> <li>se pide a los estudiantes que trabajen sobre una tarea real que requiera: <i>buscar información, planificar los pasos, ejecutarla y explicarla</i>, una vez terminada esta actividad se induce a los estudiantes, mediante un conjunto de preguntas, a <i>reflexionar sobre como la han hecho y sobre las facetas que han podido influir en su logro</i>,</li> </ol> </li> </ol> <div data-bbox="667 649 1417 1026" data-label="Diagram"> <pre> graph TD     A[Actuar do] --&gt; B[Reflexionar review]     B --&gt; C[Teorizar learn]     C --&gt; D[Experimentar aply]     D --&gt; A     </pre> <p>Alumno activo (Actuar), Alumno reflexivo (Reflexionar), Alumno teórico (Teorizar), Alumno pragmático (Experimentar)</p> </div> <ol style="list-style-type: none"> <li>luego se les pide que citen la <i>estrategia</i> utilizada por cada estudiante y hacer, entre ellas, una comparación (semejanzas, relaciones, causas),</li> <li>finalmente se pregunta sobre el modo de aplicación (<i>punte-bridge</i>) de estos aprendizajes a casos concretos (definición de destrezas y formulación de principios).</li> </ol> <p>El siguiente esquema de Kolb (Kolb's learning eyen) permite visualizar mejor este procedimiento de aprendizaje:</p> <p>De modo que para que el aprendizaje sea realmente efectivo, no solo se debe <i>teorizar</i> o <i>reflexionar</i> sino también <i>actuar</i> y <i>experimentar</i>. Estos cuatro aspectos se pueden agrupar en dos grandes categorías: dos dinámicas (<i>actuar</i> y <i>experimentar</i>) y dos estáticas (<i>teorizar</i> y <i>reflexionar</i>) Para que haya un verdadero aprendizaje deben estar presentes los cuatro aspectos, que algunos autores han llamado <i>estilos de aprendizaje</i>.</p>
---------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### TEMA 3: Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior

	<p>De ahí que en el aprendizaje suelen presentar cuatro clases de alumnos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>activos</i> que se sienten mejor haciendo cosas y manipulando objetos,</li><li>• <i>eflexivos</i> que prefieren pensar y analizar cosas,</li><li>• los <i>teóricos</i>, que son buenos para entender y manejar conceptos o teorías, razonar, etc.</li><li>• y los <i>pragmáticos</i>, que son personas practicas, que les gusta buscar preferentemente encontrar soluciones practicas a los problemas. Estos cuatro estilos de aprendizaje están presenten en todos las personas. Aunque se cree que uno de ellos es el predominante en el funcionamiento mental. Conocer el estilo de aprendizaje es importante para el mediador, para apoyarse al principio para el alumno crezca en autoestima, y pasar luego a estimular el resto de estilos de aprendizaje para lograr una mente equilibrada.</li></ul> <p>El procedimiento o metodología de trabajo utilizada en el PEI, suele llamarse <i>socrático</i>, porque el mediador y alumnos van avanzando en la temática a través de un conjunto de preguntas, que ayudan a focalizar los procesos mentales.</p> <p>3. Evaluación de los efectos del programa. En esta fase se aplicará de nuevo el instrumento de evaluación o La prueba de Orientación y Medición Académica, POMA, con el objetivo de visualizar los cambios producidos en los estudiantes en los procesos de pensamiento anteriormente medidos.</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>Macro-actividades:</b></p>	<p>En la aplicación del PEI se distinguen tres partes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación de un <b>instrumento pre-evaluativo</b>. En el contexto dominicano se utilizaría como referencia principal a las puntuaciones en los procesos mentales medidos por el POMA, agregándole algunas observaciones sobre las disposiciones que los alumnos tienen para el aprendizaje, con lo que se puede elaborar un <i>mapa cognitivo</i> de las funciones cognitivas deficientes del estudiante.</li> <li>• Un conjunto de materiales de ejercicios para los alumnos, IE (Instrumental Enrichment). Dado, pues, el caso que el PEI es concebido como un programa encaminado a provocar en el individuo una modificación estructural de la inteligencia y hacer al mismo más modificable en su enfrentamiento con sus experiencias académicas y vivenciales se han desarrollado, el IE (Instrumental Enrichment) consistente en 15 cuadernos de trabajo que contienen ejercicios progresivos en esta clase de actividades mentales:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organización de puntos</li> <li>2. Orientación espacial- I</li> <li>3. Comparaciones</li> <li>4. Clasificaciones</li> <li>5. Percepciones analíticas</li> <li>6. Orientación espacial-II</li> <li>7. Ilustraciones</li> <li>8. Progresiones numéricas</li> <li>9. Relaciones familiares</li> <li>10. Ejecución de instrucciones</li> <li>11. Relaciones temporales</li> <li>12. Relaciones transitivas</li> <li>13. Silogismos o razonamientos</li> <li>14. Diseño de patrones</li> <li>15. Orientación espacial-III</li> </ol> <p>Los alumnos deben trabajar sobre estos ejercicios, con la interacción de adultos (terapeuta, profesores o padres), que actúan como <i>mediadores</i>, para estimular a los estudiantes a reconstruir sus procesos mentales y a desarrollar las destrezas cognitivas que permitan mejorar su funcionamiento cognitivo, así como a aplicarlas o <i>trascenderlas</i> mas allá de los ejercicios del IE</p> </li> <li>• Aplicación de un instrumento post-evaluativo.</li> </ul>
<p><b>Criterios de Evaluación:</b></p>	<p>La proporción de cambios positivos observados en las capacidades intelectuales y motivacionales de los estudiantes participantes en el programa al aplicarse el programa.</p>
<p><b>Costo preliminar estimado:*</b></p>	<p><b>10. Personal</b>  <b>20. Subcontratos</b>  <b>30. Capacitación</b>  <b>40. Equipamiento y Materiales</b>  <b>50. Publicaciones y varios</b> _____  <b>Total de los componentes</b>  <b>Costo de administración</b> _____  <b>Total del Proyecto</b></p>
<p><b>Organización para la Ejecución:</b></p>	<p><b>Responsabilidad Institucional : SEESCYT</b>   <b>Responsabilidad Inter.-Institucional: todas las IES a nivel nacional</b></p>

Anexo 5

Perfil del Proyecto: Establecimiento de competencias generales para los Profesionales de Egreso de las diferentes Carreras de las IES en República Dominicana

<b>País:</b>	República Dominicana
<b>Área Programática 2:</b>	Calidad de la educación superior
<b>Programa Estratégico:</b>	Mejoramiento de la calidad de la Educación superior
<b>Proyecto:</b>	Establecimiento de competencias generales para los Profesionales de Egreso de las diferentes Carreras de las IES en República Dominicana
<b>Duración:</b>	Dos ( 2 ) años
<b>Justificación y Antecedentes.</b>	<p>Las competencias Directivas:</p> <p>Dentro de la sociedad del conocimiento en que vivimos se exige que los individuos y las organizaciones puedan responder a un sin número de cambios y situaciones que los obligan a reforzar su competencias. Independientemente como un equipo desempeñe sus tareas, este quehacer está definido en cuatro grados áreas, planificar, organizar, ejecutar y contratar. Para un desarrollo de calidad en la Educación superior existen varias competencias claves y una característica esencial, que es su observabilidad. Una competencia puede ser evaluada, se debe determinar si la posee o no y en que grado se domina.</p> <p>Por ser un termino complejo reúne y aglutina elementos tan distintos como rasgos de personalidad, actitudes, valores o conocimientos, refiriéndole tanto al dominio de las destrezas técnicas como a las interpersonales o emocionales.</p> <p>Podemos definir competencias Como “La concatenación de saberes, no sólo pragmáticos y orientados a la producción, sino aquellos que articulan una concepción del ser, del saber, saber hacer, del saber convivir. Spencer y Spencer (1993) se refieren a las competencias como una característica subyacente del individuo que esta relacionada a un estándar de efectividad y/o actuación superior en un trabajo o situación. Sus elementos significativos son: La personalidad, el Comportamiento Humano y el desarrollo profesional.</p> <p>Las competencias que más favorecen la transformación son la confianza en uno mismo y la capacidad de catalizar los cambios.</p> <p><b>Las competencias emocionales:</b></p> <p>Las competencias emocionales que según Fernando Sánchez (2000) plantea que las condiciones intelectuales no son la única garantía de éxito el ámbito profesional del trabajo , sino un solo factor que unido a las necesidades emocionales cubiertas del personal como equipo , desarrollará el desempeño y los resultados de todo líder y trabajador .</p>

	<p>Por lo que el análisis de competencia que debe abarcar los ejes transversales, que intervienen en cada uno de los ámbitos de la organización. Según el modelo del proyecto de calidad integrado ( PCI) de competencias directivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1) Eje cultural Haciendo énfasis en :             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Liderazgo</li> <li>b) Motivación</li> <li>c) Trabajo en equipo</li> </ul> </li> <li>2) Gestión de procesos :             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Planificación y desarrollo curricular</li> <li>b) Aprendizaje y contenido</li> <li>c) Comunicación y relación con la comunidad</li> </ul> </li> <li>3) Resultados :             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Orientación al aprendizaje</li> <li>b) Orientación a los resultados</li> <li>c) orientación a la productividad</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Descripción:</b></p>	<p>El proyecto centrará su acción inicial en el aspecto investigativo, diagnóstico y evaluativo que permita visualizar con objetividad y de manera completa la situación del desarrollo de un modelo de competencias en la República Dominicana</p> <p>Con tal insumo, el proyecto buscará construir diferentes propuestas de fortalecimiento y desarrollo de dicha modalidad educativa que implique lo relacionado con las políticas, los programas, la organización, la gestión, la tecnología y otros recursos, lo económico y financiero, la docencia, la capacitación y demás implicaciones que aseguren la calidad de dicha formación, así como la pertinencia, en congruencia con las demandas del desarrollo del país, en el ámbito de las demandas internacionales, especialmente en lo que compete al desarrollo de los recursos humanos y profesionales.</p> <p>Teniendo como objetivo: Aportar un modelo propio al currículo mediante el cual se enfocan como ejes para el diseño y punto de partida del mismo los problemas del entorno que deberán resolver los profesionales una vez formados, caracterizándose dicho modelo lo por similar la realidad y en el que el estudiante y el profesor puedan en conjunto abordar de manera integral un problema a la vez.</p>
<p><b>Objetivos Específicos:</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formar profesionales calificados y preparados para afrontar los retos de la vida real.</li> <li>2. Desarrollar las competencias emocionales que demanda nuestro entorno</li> <li>3. Desarrollar el saber , saber hacer, saber estar y poder hacer en los futuros profesionales</li> <li>4. Lograr la vinculación Estudiante –Universidad-Empresa –Sociedad.</li> </ol>

<p><b>Retos A lograr</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lograr desarrollar las competencias necesarias para poder lograr nuestra visión país y crear profesionales capaces de cumplir con los requisitos y requerimientos que demanda el mundo cambiante en el que vivimos.</li> <li>2. Desarrollar en los futuros profesionales las 4 pilares de las competencias que son:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saber : Referido a los conocimientos adquiridos y las competencias renovadas.</li> <li>2. Saber Hacer: Capacidad para aplicar los conocimientos, detectar situaciones laborales, profesionales. Esta es la puesta en práctica del conocimiento esencial.</li> <li>3. Saber estar: Actitudes como predisposición a actuar de un modo determinado. Incluye sus motivaciones y compromisos, implicaciones que las personas demuestran en cada situación.</li> <li>4. Poder Hacer: Actuar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y responsabilidad personal para que florezca la propia personalidad. Con tal fin no subestimar ninguna posibilidad e cada individuo en su proceso educativo:                 <ul style="list-style-type: none"> <li>_Competencias intelectuales (memorizar, razonar, comprender, etc.).</li> <li>comunicativas, afectivas, estéticas físicas entre otras.</li> </ul> </li> </ol> </li> <li>3. Poder desarrollar las competencias emocionales claves en nuestros futuros profesionales. En este sentido cabe destacar que según Daniel Coleman , el éxito de los gerentes y trabajadores depende de un alto nivel de desempeño destrezas ,habilidades técnicas y emocionales bien desarrolladas ya que los tiempos se hacen cada vez mas competitivos . Es por esto que uno de nuestros retos es desarrollar en los individuos:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>El autocontrol</b> que es la habilidad para reconocer y comprender los propios estados emocionales, debiéndose desarrollar para ello la auto- confianza y el humor en los individuos.</li> <li>2. <b>Autorregulación:</b> Habilidad para controlar y redireccionar los impulsos emocionales negativos, unidos a la capacidad de suspender juicios y probar antes de criticar. Se mide autocontrol, confiabilidad, convivencia, adaptabilidad, orientación a los resultados e inercia emotiva.</li> <li>3. <b>Empatía:</b> habilidad para entender y palpar las necesidades de los demás y de la organización y de los que nos rodean. Se mide por la convivencia organizacional y la orientación al servicio.</li> <li>4. <b>La autorrealización:</b> Engloba el dominio de estrategias y formas de relacionarse afectiva y eficientemente con las demás personas creando redes de relaciones .Aquí se miden el desarrollo de en la persona, la comunicación, el autocontrol, manejo del cambio, manejo de conflictos, construcción de redes y cooperación en equipo.</li> </ol> </li> </ol>
------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>Fases/Etapas:</b></p>	<p>Este proyecto se desarrollará en varias etapas :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diagnóstico de la situación actual de las IES en cuanto a educación por competencia.</li> <li>2. Análisis de la currícula actual</li> <li>3. Estudio del mercado laboral dominicano para la identificación de las competencias que esperan de los egresados de las Instituciones de Educación Superior y establecimiento de pautas para la consecución de dichas competencias en los egresados.</li> <li>4. Diseño del modelo de educación por competencia basado en los estudios anteriores.</li> </ol>
<p><b>Macro-actividades:</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer la pertinencia en temimos del empleo y empleabilidad de la oferta formativa para elaborar un perfil profesional que cumpla con los resultados esperados de un persona en un área profesional específica y para resolver los problemas propios del ejercicio de su rol profesional.</li> <li>2. Revisión del currículo actual frente a estos nuevos requisitos.</li> <li>3. Hacer una revisión de la metodología didáctica</li> <li>4. Establecer un perfil de competencias que se adapte a la realidad social de nuestro país.</li> <li>5. Motivar el desarrollo de una curricular basada en la capacidad para desarrollar la visión país.</li> </ol>
<p><b>Criterios de Evaluación:</b></p>	<p>Los criterios básicos con que se evaluará el proyecto son:                  Porcentaje de objetivos cumplidos                  Nivel de realización de las actividades                  Relación entre los resultados esperados y los obtenidos de acuerdo al estudio</p>
<p><b>Costo Preliminar Estimado:</b></p>	
<p><b>Responsables de la Ejecución:</b></p>	<p>Instituciones de Educación Superior, IES coordinadas por la SEESCyT.</p>

Anexo 6

**Perfil del Proyecto: Fomento de la Cultura de la Evaluación en las Instituciones de Educación Superior.**

<b>País</b>	REPUBLICA DOMINICANA
<b>Área Programática</b>	Calidad
<b>Programa Estratégico</b>	Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior
<b>Proyecto</b>	Fomento de la Cultura de la Evaluación en los IES
<b>Duración</b>	2 Años
<b>Justificación y Antecedentes</b>	<p>La ley 139-01 de Educación Superior Ciencia y Tecnología en su Cap. VII Art.63 establece que la evaluación es un proceso continuo y sistemático cuyo propósito fundamental es el desarrollo y la transformación de las instituciones de educación superior y de las actividades de ciencia y tecnología, dirigido a lograr niveles significativos de calidad. En todo el marco normativo referido al aseguramiento de la calidad de la educación superior dominicana se detallan y especifican en el Reglamento de las Instituciones de Educación Superior, así como en el Reglamento de Evaluación de la calidad de las Instituciones de Educación Superior, específicamente en el art. 35 de éste último señala que las instituciones de educación Superior, organizaran instancias internas de autoestudio evaluación, permanente para identificar las fortalezas y debilidades institucionales en el cumplimiento de su misión.</p> <p>Todas estas normativas han permitido que el organismo rector y regulador del sistema, primero el CONES (1983-2001) y la actual Secretaria de Educ. Sup. Ciencia y Tecnología, hayan diseñado y ejecutado evaluaciones institucionales y de programas, como es el caso de la Escuelas de Medicinas del país.</p> <p>Podría afirmarse que los procesos de evaluación han ido evolucionando de manera que cada cinco años las IES son convocadas a fin de que cumplan con el mandato de la Ley. Cabe señalar que en los actuales momentos una gran parte se encuentra inmersa en el proceso de autoevaluación, bajo la dirección y coordinación general de la SEESCYT. En esta ocasión ha habido una significativa participación, de las IES en la capacitación de los evaluadores y posteriormente en la en la discusión y recursos de las matrices e instrumentos que se aplican en la evaluación.</p> <p>Por las iniciativas y condiciones, bajo las cuales surgen y se ejecutan los procesos ante descritos, parece evidente que los mismos no forman parte de los que seria la cultura de la autoevaluación, asumiéndola como un mecanismo para el mejoramiento de la calidad en todas sus dimensiones.</p> <p>Asumirla como parte fundamental en su quehacer significa actuar con transparencia y eficiencia y que cumplen con determinados estándares de calidad previamente establecidos.</p> <p>Una primera limitación para el fomento y desarrollo de la Cultura de la evaluación lo constituye la falta o poco personal especializado en el área y que al mismo tiempo haya participado en forma recurrente y sistemática en el diseño y ejecución de la evaluación.</p>



<b>Descripción</b>	En un primer momento, previo a la ejecución del proyecto se realizó un sondeo para determinar la situación real de las iniciativas de las IES en materia de evaluación como parte de su quehacer institucional. Luego se conformara un equipo coordinador integrado por representantes experimentados de las instituciones de Educación Superior, que con las orientaciones y apoyo de la SEESCYT, diseñará y desarrollará las estrategias para la capacitación y especialización de expertos evaluadores, éstos a su vez impulsaran la cultura de la evaluación en sus respectivas instituciones.
<b>Objetivos Específicos</b>	<p>Diagnosticar e investigar sobre el diseño y aplicación de sistemas de autoevaluación como un proceso continuo y sistemático en las IES.</p> <p>Definir criterios y estándares para el establecimiento de un sistema de autoevaluación, unificado y asumido por todas las IES.</p> <p>Desarrollar estrategias de formación y capacitación de evaluadores a lo interno de cada una de las IES, para que actúen como impulsores y ejecutores de los planes de su auto evaluación.</p> <p>Institucionalizar en forma permanente en el país, un congreso anual de evaluación, de cobertura internacional con la participación de la SEECYT y todas las IES.</p> <p>Propiciar, mediante estímulo o incentivos, investigaciones y publicaciones sobre evaluación institucional, como mecanismo para el mejoramiento de la calidad.</p> <p>Establecer como una prioridad para el sistema, la especialización y capacitación de técnicos en el área de evaluación institucional.</p>
<b>Metas o Resultados Esperados</b>	<p>Garantizar que el 100% de las IES realice su autoevaluación en forma sistemática, asumiéndola como parte de su cultura y quehacer institucional.</p> <p>Diagnósticos sobre sistemas de evaluación institucional como mecanismo de aseguramiento de la calidad.</p> <p>Autoevaluaciones periódicas y sistemáticas en las IES.</p> <p>Propuesta metodológica de un sistema unificado de autoevaluación aplicable de manera voluntaria a todas las IES.</p> <p>Equipos Técnicos evaluadores capacitados y especializados en cada una de las IES, a través de Instancias Institucionales.</p>
<b>Fases/Etapas</b>	El proyecto se desarrollara en dos etapas: en la primera se harán los diagnósticos de cada IES y se ejecutarán las actividades de capacitación y especialización del personal. En la segunda, se diseñarán y se ejecutarán los planes de autoevaluación y finalmente se elaboran los documentos sobre los hallazgos.
<b>Macro-actividades</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aplicación de un sondeo en las IES</li> <li>2. Conformación de un equipo Coordinador integrado por expertos evaluadores del Sistema.</li> <li>3. Elaboración de las estrategias de capacitación y especialización de personal</li> <li>4. Desarrollar proceso de autoevaluación</li> <li>5. Establecer las bases para el congreso permanente sobre autoevaluación</li> </ol>

### TEMA 3: Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior

<b>Criterios de Evaluación</b>	El proyecto de evaluará a través de los criterios siguientes: Expertos y técnicos de las IES capacitados y especializados en evaluación Institucional. Involucramiento voluntario de las IES en proceso de auto evaluación. Mejoramiento de la calidad de las IES.
<b>Costo Preliminar Estimado</b>	Costo preliminar estimado: aproximadamente US\$1,000,000.00 (UN MILLON DE DOLARES )
<b>Responsables de la Ejecución</b>	Instituciones de Educación Superior y la SEESCYT



## **ANEXO 4**

### **EL ENTORNO CUALITATIVO DEL PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR 2008-2018**

#### **AREA: CALIDAD**

#### **Tema 4: Establecimiento de un Sistema de Acreditación de Profesores y Carrera Académica en la Educación Superior.**

Ligia Amada Melo Vda. De Cardona  
Marisela Almánzar  
Ana Margarita Haché

#### **Con la participación directa de :**

Ligia Amada Melo de Cardona  
Marisela Almanzar  
Ana Margarita Haché  
María Cantisano  
Leonardo Díaz  
Sandra Hernández  
Pablo Mella Febles  
Ginia Montes de Oca  
Ismael Peralta



**REPÚBLICA DOMINICANA  
SECRETARÍA DE ESTADO DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR, CIENCIA Y TECNOLOGÍA - SEESCYT**

**Abril 2008**



## **Tabla de Contenido**

a) INTRODUCCIÓN Y FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL.....	61
b) RESUMEN DE LA SITUACIÓN.....	61
c) RETOS O DESAFÍOS .....	63
d) OBJETIVOS DEL PROGRAMA ESTRATÉGICO .....	63
e) METAS DEL PROGRAMA ESTRATÉGICO .....	64
f) RESULTADOS ESPERADOS .....	65
g) ACCIONES PROGRAMÁTICAS .....	67
h) IDENTIFICACIÓN DE PROYECTOS .....	67
BIBLIOGRAFIA.....	69
i) ANEXOS.....	70



## **a) INTRODUCCIÓN Y FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL**

La implementación de un Reglamento de Carrera Académica y de un Sistema de Acreditación de Profesores en la Educación Superior dominicanos redundará en beneficio en una mejor calidad en la docencia y, por ende, en la formación de mejores técnicos y profesionales que cuenten con los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, requeridos para insertarse en los ámbitos laborales y sociales, nacionales e internacionales, así como forjar un carácter ciudadano que se comprometa con una sociedad más justa.

La calidad de la educación superior depende, en buena medida, de la calidad del trabajo de sus docentes. El sistema de educación superior dominicano, con todas sus instituciones, está llamado a garantizar esa calidad. Una mirada a la experiencia universitaria en otros lugares muestra la importancia de la Carrera Académica y del Sistema de Acreditación de Profesores que crean los parámetros de contratación y de ejercicio profesional del profesorado. Estas instituciones establecen, además de deberes y derechos de los docentes, los procedimientos de promoción que se deben seguir para reconocer al docente como miembro de la sociedad. Estos procedimientos contribuyen a colocar al docente en un sitio que refleja la dignidad de su actividad docente como profesión.

El reconocimiento de la docencia universitaria como profesión ha de contar con tres aspectos entrelazados. En primer lugar, la competencia profesional propiamente dicha, que integra la actualización de los conocimientos sobre un área del saber con destrezas y habilidades didácticas. En segundo lugar, la dimensión laboral, que incluye las condiciones de trabajo, lo salarial y la seguridad social, con un plan de retiro digno. Y, en tercer lugar, la dimensión ética que lo hace mejorar como ser humano comprometido con la comunidad.

La pertinencia de un Reglamento de Carrera Académica y del Sistema de Acreditación de Profesores tiene que ver con las condiciones de inseguridad en que se desenvuelve actualmente la docencia superior en la República Dominicana. Buscar una salida a esta situación de incertidumbre es necesario y ello sólo se puede lograr con un mayor grado de institucionalización de los términos en que se realiza el trabajo docente. Por eso, podría hasta decirse, que más que una necesidad, es una urgencia.

## **b) RESUMEN DE LA SITUACIÓN**

La educación superior en la República Dominicana ha conocido una expansión significativa en las últimas décadas. Hasta el año 1960, solo contábamos con una institución de educación superior, la Universidad Autónoma de Santo Domingo. Sin embargo, actualmente tenemos 44 universidades privadas esparcidas en nuestro territorio a través de sus extensiones. Este incremento significa un aumento en la matrícula estudiantil de 1987 estudiantes en el año 1950, a 322,311 en el año 2005, que representa el 25.28% de la población de 18-24 años de edad.

Esta expansión de la educación superior no ha respondido de manera satisfactoria a las demandas y necesidades del desarrollo económico y social de nuestra nación. Los

principales desafíos de nuestras instituciones de Educación Superior tienen que ver con el mejoramiento de la calidad educativa y su ajuste a las necesidades del desarrollo socioeconómico y productivo del país, así como el desarrollo de la investigación científica y tecnológica, y la calificación del personal docente, administrativo y especializado.

La Carrera Académica contribuye a la estabilidad del docente, repercutiendo en la calidad de la enseñanza. De las 45 IES dominicanas, sólo cinco tienen un plan elaborado de Carrera Académica. Es decir, el 11.11% de las IES dominicanas cuentan con una propuesta de Carrera Académica en forma de reglamento. Sólo tres de estas IES aplican la Carrera Académica, la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD), el Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC) y la Universidad Iberoamericana (UNIBE). Por último, cuentan con un plan de Carrera Académica la Universidad APEC (UNAPEC) y el Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña (ISFODOSU), que, sin embargo, no lo aplican. En el caso de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM), la institución cuenta con una Carrera Académica, pero desde los años 90 no ha realizado nuevas promociones, por lo que en la actualidad se encuentra en un proceso de elaboración de un nuevo reglamento de Carrera Académica que al final del 2007 no estaba concluido.

Para enfrentar los retos que se les presentan, las IES deben llevar a cabo políticas de cambios profundos en la estructura de la enseñanza y en su posición y sentido social. Entre otras cosas, ha de combinar la docencia y la investigación con un sentido práctico y profesional, para formar sujetos altamente calificados y con valores humanos. Un Reglamento de Carrera Académica y un Sistema de Acreditación de Profesores son claves para garantizar cada vez mejores niveles de calidad en la Educación Superior. Es necesario un personal docente competente y comprometido con su institución y con los objetivos de desarrollo del país. Solo así las IES podrán responder al dinamismo de la sociedad y, por otra parte, la sociedad podrá exigir de sus IES lo más valioso que estas pueden aportar para su futuro: una docencia de calidad y una investigación de excelencia.

El Reglamento de Carrera Académica crea las condiciones apropiadas para que los agentes de la actividad universitaria, los protagonistas de la mejora y el cambio, estudiantes, profesores y personal de la administración y servicios, impulsen y desarrollen dinámicas de actualización que promuevan un sistema de educación superior mejor coordinado, más competitivo y de mayor calidad. Se mejoraría la calidad docente, investigadora y de gestión; se fomentaría la movilidad de estudiantes y profesores, y se profundizaría en la creación y transmisión del conocimiento como eje de la actividad académica.

La Ley 139-01 de Educación Superior Ciencia y Tecnología establece en su artículo 49 que el profesorado de las IES debe estar constituido por personas debidamente calificadas para cumplir con las responsabilidades de su cargo, de acuerdo con el nivel y especialidad en los que realizan sus actividades académicas; asigna al Consejo Nacional de Educación Superior Ciencia y Tecnología (CONESCYT) la responsabilidad de elaborar un reglamento que establezca las normas que rigen el ejercicio docente. También la Ley en su artículo 58 dispone de un Sistema de carrera académica que se regirá por un reglamento que será aprobado por el CONESCYT.

Las diferentes experiencias internacionales y la situación de la Carrera Académica en las universidades dominicanas nos llevan a considerar que la complejidad del asunto

#### TEMA 4: Establecimiento de un Sistema de Acreditación de Profesores y Carrera Académica en la Educación Superior.

no quedará adecuadamente atendida solamente con dichos reglamentos. Por tanto, se justifica la propuesta de un Reglamento de Carrera Académica y un Sistema de Acreditación de Profesores de Educación Superior. Este Reglamento y este sistema permitirían llevar a cabo dos procesos de acreditación. En primer lugar, un proceso de acreditación del personal docente a nivel institucional; es decir, el análisis y certificación cualitativa del profesorado y del personal de investigación en el marco de la acreditación institucional. En segundo lugar, un proceso de acreditación personal; es decir, la acreditación de cada docente o de cada investigador de las IES. Esto garantiza las mismas exigencias y la aplicación de estándares de calidad a escala nacional y facilitará la homologación a nivel internacional. De esta manera, se responderá con mayor determinación al compromiso asumido por el país con la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción (UNESCO 1998).

### c) RETOS O DESAFÍOS

- Lograr la aprobación de un Reglamento de Carrera Académica, de manera que se desarrollen políticas de Carrera Académica.
- Lograr la creación del Sistema de Acreditación de Profesores
- Establecer estándares que garanticen condiciones laborales dignas del profesional docente.
- Fomentar una cultura de la investigación en el sistema universitario, para contribuir al desarrollo humano sostenible en República Dominicana
- Lograr que las instituciones de educación superior se comprometan con el desarrollo profesional del profesorado y velen por la mejora continua de sus condiciones laborales, de tal manera que los docentes puedan concentrarse e identificarse con la institución en que laboran.
- Lograr que en cada una de los IES exista una unidad de desarrollo profesoral y de Carrera Académica, cuya función sea el acompañamiento, evaluación y formación del profesorado con miras a mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en la educación superior.
- En aquellas universidades conformadas por diversas facultades, se buscará que exista un organismo evaluador por facultad que realice dichos procesos y que esté coordinado por la unidad de desarrollo profesoral.
- Fomentar una cultura de evaluación de la profesión docente, para mejorar la calidad de la enseñanza superior.
- Lograr que el reglamento y el sistema estipulados por los Artículos 49 y 58 de la Ley 139-01 se pongan en práctica con sus correspondientes procedimientos.

### d) OBJETIVOS DEL PROGRAMA ESTRATÉGICO

**Objetivo general:** Fortalecer la calidad de la docencia y la investigación en el nivel de educación superior a través de un Reglamento de Carrera Académica y un Sistema de Acreditación de Profesores que garanticen a los mismos desenvolverse profesionalmente con la estabilidad y condiciones de trabajo adecuados durante el ejercicio, así como

asegurándoles un retiro digno.

**Objetivos específicos para la propuesta de Reglamento de Carrera Académica:**

- 1) Fortalecer el ejercicio profesional del profesorado de las IES
- 2) Mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida del profesor de educación superior, estableciendo categorías docentes
- 3) Favorecer una cultura ética profesional en la docencia y la investigación de la educación superior
- 4) Asegurar la estabilidad del personal docente de las IES
- 5) Establecer parámetros de contratación del profesorado de educación superior

**Objetivos específicos del Sistema de Acreditación del Profesorado de Educación Superior**

- 1) Establecer los principios que regirán el Sistema de Acreditación
- 2) Favorecer una “cultura de evaluación” y una “cultura de producción académica” en la educación superior
- 3) Establecer parámetros para el Sistema de Acreditación del profesorado de educación superior
- 4) Promover el compromiso institucional de las IES dominicanas con su profesorado
- 5) Garantizar la calidad de la enseñanza y la estabilidad laboral del personal docente de educación superior

## **e) METAS DEL PROGRAMA ESTRATÉGICO**

a) Para el Reglamento de Carrera Académica.

- En los próximos tres meses, elaborar una propuesta de Reglamento de Carrera Académica
- Tres meses después de su elaboración, aprobar en el CONESCYT dicho reglamento
- A un máximo de seis meses de haber sido aprobado el reglamento, las IES dominicanas habrán iniciado la aplicación de la Carrera Académica
- A dos años de aprobado el Reglamento, el 30% del personal docente de las IES estará en Carrera Académica, y a cuatro años esta cantidad deberá alcanzar el 60%

b) Para el Sistema de Acreditación de del Profesorado de Educación Superior

- En los próximos tres meses, elaborar una propuesta de Sistema de Acreditación de Profesores de Educación Superior
- Tres meses después de diseñado el Sistema, aprobar en el CONESCYT el reglamento del Sistema
- A un máximo de seis meses de haber sido aprobado el reglamento del Sistema, se

#### TEMA 4: Establecimiento de un Sistema de Acreditación de Profesores y Carrera Académica en la Educación Superior.

creará un organismo de acreditación nacional descentralizado, bajo la supervisión de la SEESCYT

- Al cabo de un año, cada IES habrá creado una unidad que se ocupe de la acreditación y se coordine con el organismo de acreditación nacional
- A dos años de creado el Sistema, el 30% del personal docente de las universidades estará acreditado, y a cuatro años esta cantidad deberá alcanzar el 60%.

### f) RESULTADOS ESPERADOS

**Resultado 1:** Se cuenta con el Reglamento de Carrera Académica, aprobada por las Cámaras legislativas, que establece entre otras cosas lo siguiente:

El sistema de Carrera Académica dominicano establece que el profesorado que desempeña sus labores en docencia a tiempo completo o a tiempo parcial, de investigación y de extensión tiene acceso a la Carrera Académica.

Podrán ser candidatos para ingresar todos los profesores contratados que cumplan con los requisitos de acreditación de la universidad que lo contrate o del sistema nacional de acreditación. En el caso del profesorado a tiempo parcial, se realizarán las equivalencias de lugar con relación al tiempo requerido para cada categoría.

Categorías:

- a) Profesor-a novel: Título de maestría. Se inicia en la docencia a nivel técnico o a nivel de grado, en la especialidad en la que está formado, con responsabilidad de dirigir grupos discentes, tanto en clases prácticas como teóricas. Actúa como ayudante de investigación. Deberá guiar la formación de estudiantes, demostrar dominio de la especialidad y colaborar en la realización de programas académicos de postgrado.
- b) Profesor-a asistente: Título de maestría en el área en que se desempeña como docente. Trabaja en la docencia a nivel de grado, en la especialidad en la que está formado, con responsabilidad de dirigir grupos discentes, tanto en clases prácticas como teóricas. Actúa como co-investigador. Deberá guiar la formación de estudiantes, demostrar dominio de la especialidad y colaborar en la realización de programas académicos de postgrado.
- c) Profesor-a asociado-a: título de maestría en el área en que se desempeña como docente. Cinco (5) años como profesor de educación superior. En caso de tener el título de doctorado o Phd, puede optar por esta categoría con menos de tres años de docencia. Entre sus funciones se encuentran: dirigir la docencia, asesorar a los profesores de nuevo ingreso de su área, actuar como investigador. Si tiene maestría, puede enseñar solamente en el nivel de especialidad. En caso de tener el doctorado o Phd, puede enseñar en todos los niveles de postgrado.
- d) Profesor titular: título de Doctorado (o Phd) en la especialidad de la docencia,

cinco (5) años como profesor asociado y por lo menos una investigación de su especialidad publicada. Entre sus funciones se encuentran: dirigir la docencia, asesorar a los profesores de nuevo ingreso y asociados de su área, actuar como investigador. Puede enseñar todos los niveles de postgrado.

Una vez promulgado el Reglamento, se imprime, y se divulga en todas las IES para su posterior aplicación.

**Resultado 2:** Se cuenta con el Reglamento de Carrera Académica, previamente aprobado por el CONESCYT.

**Resultado 3:** Operan en las IES las unidades de desarrollo profesoral y de Carrera Académica, que acompañan, evalúan y forman al profesorado.

**Resultado 4:** Funciona el Sistema de Acreditación del Profesorado de Educación Superior, cumpliendo su misión de evaluar, acreditar y certificar al profesorado.

**Resultado 5:** Funciona un organismo rector, como organización autónoma y descentralizada del Estado, denominado Agencia Nacional para la Acreditación de Profesores de la Educación Superior (ANAPES), que evalúa, acredita y certifica al profesorado. La composición de esta agencia garantiza la pluralidad y diversidad de los actores del sistema de educación superior. Está conformada por una persona seleccionada por la SEESCyT, una persona del personal docente de la UASD seleccionada por sus instancias correspondientes, una persona del personal docente seleccionada por la Asamblea de Rectores de Universidades Privadas, una persona del personal docente seleccionada por Institutos Técnicos de Estudios Superiores, una persona del personal docente de los Institutos Especializados de Estudios Superiores, una persona seleccionada por los gremios de docentes de las IES reconocidos por la Ley, y una persona de las organizaciones estudiantiles reconocidas por las IES. Estas personas, salvo el delegado estudiantil, tendrán un mínimo de diez (10) años de experiencia docente y una trayectoria profesional reconocida en su área. La ANAPES cuenta con unos estatutos, un presupuesto y con el funcionamiento de una secretaría y un equipo de profesionales en condiciones de realizar las labores de evaluación, acreditación y certificación.

**Resultado 6:** Existe una base de datos de docentes acreditados, administrada por la secretaría de la ANAPES, a disposición del sistema universitario dominicano.

**Resultado 7:** Las IES cumplen con los estándares que garantizan condiciones laborales dignas del profesional docente

**Resultado 8:** Las IES cuentan con un departamento de investigación dentro de su estructura, para contribuir al desarrollo humano sostenible en República Dominicana.

**Resultado 9:** Las políticas de las IES garantizan la estabilidad y el desarrollo profesional del profesorado y velan por la mejora continua de sus condiciones laborales.

**Resultado 10:** Las unidades de desarrollo profesoral de las IES realizan evaluaciones periódicas y las suministran a la base de datos de la ANAPES.

## TEMA 4: Establecimiento de un Sistema de Acreditación de Profesores y Carrera Académica en la Educación Superior.

**Resultado 11:** El reglamento y el sistema estipulados por los Artículos 49 y 58 de la Ley 139-01 son integrados en nueva ley de Carrera Académica y en el Sistema de Acreditación de Profesores y sus reglamentos.

### g) ACCIONES PROGRAMÁTICAS

- 1) Promover en el sistema de educación superior la importancia de la implementación de un Reglamento de Carrera Académica y del Sistema de Acreditación de Profesores para mejorar la calidad de la enseñanza superior dominicana. Esto se hará a través de conferencias, artículos periodísticos, talleres y visitas a autoridades universitarias y profesores, donde se discutirán y consensuarán los detalles de la Carrera Académica.
- 2) Proponer al Poder Ejecutivo, a través de la SEESCYT, que presente ante las Cámaras legislativas un proyecto de Reglamento de Carrera Académica, que contemple además el Sistema Nacional de Acreditación para dicha carrera
- 3) Garantizar que las IES incorporen dentro de su estructura organizativa una unidad que ponga en práctica y dé seguimiento a lo estipulado en dicha Reglamento
- 4) Establecer un salario base mínimo para el profesional docente universitario y un porcentaje de aumento para las promociones, categorías y ascensos de acuerdo a su evaluación de desempeño
- 5) Promover en las IES verdaderas políticas de investigación, acompañadas de incentivos por resultados de proyectos, de acuerdo a criterios previamente establecidos
- 6) Lograr que en las IES se implementen cursos fundamentales de pedagogía y ética profesional de la docencia como requisito previo para optar por la Carrera Académica
- 7) Establecer los derechos y deberes propios del docente universitario
- 8) Implementar políticas de bienestar del docente y su familia, como años sabáticos, plan de salud, y un plan de retiro
- 9) Lograr que las Instituciones de Educación Superior establezcan criterios atractivos de contratación para la docencia universitaria
- 10) Lograr que en el sistema de educación superior se reglamente los términos de contratación del profesorado
- 11) Establecer en consulta pública, con apoyo de la SEESCYT, la primera lista de candidatos a la ANAPES.

### h) IDENTIFICACIÓN DE PROYECTOS

#### 1. Congreso internacional sobre Carrera Académica

Este proyecto pretende varios objetivos simultáneos. Primero, poner sobre el tapete la importancia de la Carrera Académica en la opinión pública dominicana, especialmente en el ámbito de las instituciones de educación superior. Segundo, propiciar una reflexión que

produzca material teórico que sirva de base a una Ley de Carrera Académica apropiada a la realidad dominicana. Tercero, nutrirnos de las experiencias de otras naciones, contando con la presencia de especialistas en el tema. Cuarto, comenzar a crear líneas de consenso entre los diferentes actores de la educación superior dominicana.

Este Congreso se realizará en marzo de 2008, bajo los auspicios de la SEESCYT, y la colaboración de las IES y de los gremios profesoraes acreditados. Se convocarán a personas de la ANECA (España) y de países latinoamericanos que cuentan con un sistema desarrollado de educación superior, como México, Puerto Rico, Brasil, Argentina y Chile. El Congreso tendrá una duración de tres días.

## **2. Investigación sobre las condiciones del ejercicio docente en la educación superior dominicana**

En esta investigación busca identificar tanto aspectos cuantitativos como cualitativos. Sin una idea clara de cuántos profesores de educación superior contamos y de cuántos necesitamos, será prácticamente imposible implementar la Carrera Académica. Sin embargo, los aspectos cuantitativos son insuficientes. Hace falta saber sus condiciones de vida, su situación salarial, la multiplicidad de sus compromisos, su visión del desarrollo del país, así como sus capacidades para la interacción educativa.

## **3. Estudio-diagnóstico para el incremento de la investigación universitaria**

El proyecto contempla identificar las principales variables que impiden el desarrollo de la investigación en el ámbito universitario dominicano. El estudio establecerá líneas de acción prioritarias a ser incluidas en un proyecto de nación, los impedimentos que amenazarían el desarrollo de la investigación y las condiciones de posibilidad para que la investigación se desarrolle con calidad.

## **BIBLIOGRAFIA**

BUELA-CASAL, Gualberto (2007), "Reflexiones sobre el Sistema de Acreditación del profesorado funcionario universitario en España", en *Psicothema*, Vol. 19, n. 3, pp. 473-482.

LEY DE CARRERA ACADÉMICA. 114 (1990), publicada en La Gaceta No. 225, del 22 de noviembre de 1990, Managua, Nicaragua.

LEY ORGANICA 6/2001 de 21 de diciembre de Universidades, publicada en el Boletín Oficial del Estado Español el 21 de diciembre de 2001, p. 49400.

LEY 139-01 de Educación Superior Ciencia y Tecnología (2001), publicada en la Gaceta Oficial 10097, 13 de agosto de 2001, 41 pp.

MELO DE CARDONA, Ligia (2006), *Sistema Nacional de Acreditación de Docentes de Educación Superior en la República Dominicana*, Santo Domingo, Alfa y Omega.

KNIGHT, Peter (2005), *El profesorado de Educación Superior. Formación para la excelencia*, Madrid, Narcea.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA MADRE Y MAESTRA. 1974. Reglamento de Profesores y de Carrera Académica. Santiago, República Dominicana.

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SANTO DOMINGO (1986), *Carrera académica. Volumen I. Reglamento de Carrera Académica. Organización del Sistema Integral*, Santo Domingo.

ZABALZA, Miguel (2004), *La enseñanza universitaria. El escenario y sus protagonistas*, Madrid, Narcea.

## i) ANEXOS

1. Volante de la Federación de Enseñanza de España, sobre “La Carrera Académica”
2. Estadísticas de docentes de educación superior

**Tabla 1: Cantidad de Profesores por Niveles de Formación, Agosto 2002**

	IES	Técnico	Grado	Espec.	M.A.	Ph.D.	TOTAL
1.	ACADEMIA NAVAL	-	34	-	14	1	<b>49</b>
2.	ENJ	-	-	6	-	2	<b>8</b>
3.	ESCUELAS NORMALES	-	16	43	63	-	122
4.	ICATEBA	-	20	6	18	-	<b>44</b>
5.	IDT	-	17	-	-	-	<b>17</b>
6.	INCE	-	32	10	9	-	<b>51</b>
7.	INSPID	2	35	4	6	-	<b>47</b>
8.	INST. EDUC. FISICA	-	15	6	4	-	25
9.	INTEC	-	141	75	141	38	<b>395</b>
10.	IPL	22	48	9	9	-	<b>88</b>
11.	ISA	3	21	7	31	7	<b>69</b>
12.	ITECO	11	128	49	39	-	<b>227</b>
13.	ITESUMJ	16	8	-	-	-	24
14.	O&M	47	670	139	76	1	<b>933</b>
15.	PUCMM	18	200	220	187	34	<b>660</b>
16.	SEMINARIO SANTO. TOMAS	-	15	-	13	14	<b>42</b>
17.	UAFAM	-	34	14	9	-	<b>57</b>
18.	UAPA	-	69	41	71	-	181
19.	UASD	64	1,300	475	598	44	<b>2,481</b>
20.	UCATECI	-	149	87	68	7	<b>311</b>
21.	UCDEP	-	130	37	20	2	<b>189</b>
22.	UCE	-	125	258	53	4	<b>440</b>
23.	UCNE	-	121	82	57		260
24.	UCSD	14	146	135	73	12	<b>380</b>
25.	UFHEC	-	151	42	20	3	<b>216</b>
26.	UMFA	-	21	-	8	-	<b>29</b>
27.	UNAD	-	30	39	31	5	<b>105</b>
28.	UNAPEC	22	247	90	180	3	542
29.	UNEFA	-	6	7	17	-	<b>30</b>
30.	UNEV	-	108	25	60	9	<b>202</b>
31.	UNIBE	-	252	190	130	3	<b>575</b>

**TEMA 4: Establecimiento de un Sistema de Acreditación de Profesores y Carrera Académica en la Educación Superior.**

	<b>IES</b>	<b>Técnico</b>	<b>Grado</b>	<b>Espec.</b>	<b>M.A.</b>	<b>Ph.D.</b>	<b>TOTAL</b>
32.	UNICA	3	41	-	18	-	<b>62</b>
33.	UNICARIBE	-	155	23	52	2	232
34.	UNICDA	4	20	3	16	2	<b>45</b>
35.	UNIREMHOS	-	123	56	33		212
36.	UNPHU	-	203	115	60	17	<b>395</b>
37.	UOD	2	21	21	-	-	<b>44</b>
38.	UTE	-	70	40	23	1	134
39.	UTESA	-	410	250	437	3	<b>1,100</b>
40.	UTESUR	-	44	26	14	2	<b>86</b>
	<b>TOTAL</b>	228	5,379	2,630	2,658	*216	11,111

Fuente: Informe SEESCYT-UN

Tabla 2: Cantidad de Profesores por Niveles de Formación, 2005-1

IES	TOTAL	No Especif.	Diplomado	Técnico	Grado	Especial.	Maestría	
UASD	2,718	2,718	0	0	0	0	0	0
UTESA	1,239	0	0	0	686	43	500	10
PUCMM	854	0	0	29	287	59	437	42
UCE	669	15	0	0	576	18	52	8
INTEC	577	8	0	0	165	1	374	29
UNIBE	572	0	0	10	108	200	246	8
O&M	563	2	0	38	315	100	104	4
UNICARIBE	539	0	0	0	453	0	86	0
UNAPEC	528	4	37	2	125	107	247	6
UCSD	340	40	0	1	110	129	55	5
UCNE	318	76	0	3	238	1	0	0
UCATECI	300	0	0	0	134	72	93	1
UFHEC	222	1	12	0	86	65	57	1
UAPA	171	0	0	0	33	32	106	0
UTE	144	0	0	0	53	11	75	5
UNIREMHOS	126	3	14	0	47	37	25	0
UNEV	114	1	0	0	58	15	35	5
SALOMÉ UREÑA	103	0	0	2	32	27	40	2
UNAD	86	2	1	0	41	1	40	1
UCADE	67	0	0	0	57	0	10	0
UNICDA	65	0	0	0	24	16	23	2
UTESUR	64	0	0	0	19	32	12	1
ISA	61	26	0	0	19	8	8	0
IEESFA	58	2	0	0	35	6	15	0
UPID	49	0	0	0	25	11	13	0
IPL	46	0	0	20	14	8	4	0
BARNA	43	0	0	0	0	0	29	14
UCATEBA	43	0	0	2	13	10	17	1
UAFAM	36	0	0	0	24	5	7	0
UCDEP	31	0	1	0	26	1	3	0
UNEFA	30	0	0	0	3	7	18	2
UOD	23	0	0	0	23	0	0	0
ICES	18	0	0	0	4	0	12	2
ITESUMJ	15	2	0	5	6	1	1	0
OSCUS	15	0	0	0	7	1	7	0
UNNATEC	9	0	0	0	2	5	1	1
INCE	8	0	0	0	1	6	1	0
IDT	6	0	0	3	2	1	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>10,870</b>	<b>2,900</b>	<b>65</b>	115	3,851	1,036	2,753	150

Fuente: Informe SEESCYT-UNE

**TEMA 4: Establecimiento de un Sistema de Acreditación de Profesores y Carrera Académica en la Educación Superior.**

**Tabla 3: Cantidad de Profesores por Niveles de Formación, 2004**

INSTITUCIÓN		NIVEL PERSONAL DOCENTE					
		TOTAL	GRADO	ESP	MAEST	DOCT	NE
		11,323	3,427	1,854	3,250	243	143
1	Universidad Autónoma de Santo Domingo, <b>UASD</b>	2,406	...	...	...	...	...
2	Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, <b>PUCMM</b>	1,445	472	53	844	66	10
3	Universidad Tecnológica de Santiago, <b>UTESA</b>	1,250	393	151	696	10	0
4	Universidad Central del Este, <b>UCE</b>	677	389	198	78	12	0
5	Instituto Tecnológico de Santo Domingo, <b>INTEC</b>	580	189	352	0	39	0
6	Universidad Iberoamericana, <b>UNIBE</b>	573	108	200	247	8	10
7	Universidad Dominicana Organización y Método, <b>O&amp;M</b>	562	263	128	130	6	35
8	Universidad de Acción Pro Educación y Cultura, <b>UNAPEC</b>	560	65	166	318	11	0
9	Universidad del Caribe, <b>UNICARIBE**</b>	539	453	0	86	0	0
10	Universidad Católica de Santo Domingo, <b>UCSD**</b>	340	110	129	55	5	41
11	Universidad Católica Tecnológica del Cibao, <b>UCATECI</b>	300	134	72	93	1	0
12	Universidad Católica Nordestena, <b>UCNE</b>	298	65	88	142	3	0
13	Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, <b>UNPHU</b>	295	212	32	43	8	0
14	Universidad Abierta para Adulto, <b>UAPA</b>	217	52	57	108	0	0
15	Instituto Superior de Formación Docente <b>Salome Ureña</b>	152	35	39	68	10	0
16	Universidad de la Tercera Edad, <b>UTE</b>	144	30	11	75	28	0
17	Universidad Eugenio María de Hostos, <b>UNIRHEMOS</b>	126	62	37	24	0	3
18	Universidad Nacional Evangélica, <b>UNEV</b>	85	27	24	23	11	0
19	Universidad Agroforestal Fernando Arturo de Meriño, <b>UAFAM</b>	72	45	11	15	1	0
20	Universidad Católica del Este, <b>UCADE</b>	67	57	0	10	0	0
21	Universidad Cultural Domingo Americana, <b>UNICDA</b>	64	23	16	23	2	0
22	Instituto Superior Agrícola, <b>ISA</b>	60	44	8	8	0	0
23	Universidad Tecnológica del Sur, <b>UTESUR</b>	58	15	9	13	2	19
24	Universidad Adventista Dominicana, <b>UNAD</b>	52	17	8	24	3	0
25	Universidad Psicología Industrial Dominicana, <b>UPID</b>	49	25	11	12	1	0
26	Universidad Odontológica Dominicana, <b>UOD</b>	47	24	10	13	0	0
27	Instituto Politécnico Loyola, <b>IPL</b>	46	21	5	4	0	16
28	Instituto Nacional de Ciencias Exactas, <b>INCE</b>	45	15	10	16	4	0
29	Universidad Católica Tecnológica de Barahona, <b>UCATEBA**</b>	43	13	10	17	1	2

INSTITUCIÓN		NIVEL PERSONAL DOCENTE					
		TOTAL	GRADO	ESP	MAEST	DOCT	NE
		11,323	3,427	1,854	3,250	243	143
30	Universidad Federico Henríquez y Carvajal, <b>UFHEC</b>	42	22	3	16	1	0
31	Universidad Central Dominicana de Estudios Prof., <b>UCDEP</b>	32	24	1	3	4	0
32	Universidad Experimental Félix Adam, <b>UNEFA</b>	30	3	8	17	2	0
33	Universidad Nacional Tecnológica, <b>UNNATEC</b>	20	3	6	9	2	0
34	Instituto Cristiano de Estudios Superiores Especializados, <b>ICES</b>	18	4	0	12	2	0
35	Instituto Técnico Superior -Ocus- San Valero, <b>OCUS</b>	15	8	0	7	0	0
36	Instituto Tecnológico Mercy Jácquez, <b>ITESUMJ</b>	14	5	1	1	0	7
37	Instituto Superior de Tecnología Universal, <b>INSUTEC(1)</b>	0	-	-	-	-	-
38	Instituto Tecnológico de Cotuí, <b>ITECO</b>	...	...	...	...	...	...
39	Universidad Interamericana, <b>UNICA</b>	...	...	...	...	...	...
40	Instituto Dominicano de Tecnología, <b>IDT</b>	...	...	...	...	...	...
41	Instituto Especializado de Estudios Superiores de <b>Bellas Artes</b>	...	...	...	...	...	...
42	Instituto Esp. de Est. Sup. de las FF. AA., <b>IEESFA</b>	...	...	...	...	...	...
43	Instituto Esp. de Est. Sup. de la P. N., <b>IEESPN</b>	...	...	...	...	...	...
44	Instituto Especializado de Estudios Superiores, <b>BARNA</b>	...	...	...	...	...	...

**TEMA 4: Establecimiento de un Sistema de Acreditación de Profesores y Carrera Académica en la Educación Superior.**

**Tabla 4: Cantidad de Profesores por Niveles de Formación, 2005**

INSTITUCIÓN	TOTAL		NIVEL					
			NO ESPECIFICADO		DIPLOMADO		TÉCNICO	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%
<b>TOTAL</b>	<b>10,870</b>	<b>100.00</b>	<b>2,900</b>	<b>100.00</b>	<b>65</b>	<b>100.00</b>	<b>115</b>	<b>100.00</b>
UASD	2,718	25.00	2,718	93.72	0	0.00	0	0.00
UTESA	1,239	11.40	0	0.00	0	0.00	0	0.00
PUCMM	854	7.86	0	0.00	0	0.00	29	25.22
UCE	669	6.15	15	0.52	0	0.00	0	0.00
INTEC	577	5.31	8	0.28	0	0.00	0	0.00
UNIBE	572	5.26	0	0.00	0	0.00	10	8.70
O&M	563	5.18	2	0.07	0	0.00	38	33.04
UNICARIBE	539	4.96	0	0.00	0	0.00	0	0.00
UNAPEC	528	4.86	4	0.14	37	56.92	2	1.74
UCSD	340	3.13	40	1.38	0	0.00	1	0.87
UCNE	318	2.93	76	2.62	0	0.00	3	2.61
UCATECI	300	2.76	0	0.00	0	0.00	0	0.00
UFHEC	222	2.04	1	0.03	12	18.46	0	0.00
UAPA	171	1.57	0	0.00	0	0.00	0	0.00
UTE	144	1.32	0	0.00	0	0.00	0	0.00
UNIREMHOS	126	1.16	3	0.10	14	21.54	0	0.00
UNEV	114	1.05	1	0.03	0	0.00	0	0.00
SALOMÉ UREÑA	103	0.95	0	0.00	0	0.00	2	1.74
UNAD	86	0.79	2	0.07	1	1.54	0	0.00
UCADE	67	0.62	0	0.00	0	0.00	0	0.00
UNICDA	65	0.60	0	0.00	0	0.00	0	0.00
UTESUR	64	0.59	0	0.00	0	0.00	0	0.00
ISA	61	0.56	26	0.90	0	0.00	0	0.00
IEESFA	58	0.53	2	0.07	0	0.00	0	0.00
UPID	49	0.45	0	0.00	0	0.00	0	0.00
IPL	46	0.42	0	0.00	0	0.00	20	17.39
BARNA	43	0.40	0	0.00	0	0.00	0	0.00
UCATEBA	43	0.40	0	0.00	0	0.00	2	1.74
UAFAM	36	0.33	0	0.00	0	0.00	0	0.00
UCDEP	31	0.29	0	0.00	1	1.54	0	0.00
UNEFA	30	0.28	0	0.00	0	0.00	0	0.00
UOD	23	0.21	0	0.00	0	0.00	0	0.00
ICES	18	0.17	0	0.00	0	0.00	0	0.00
ITESUMJ	15	0.14	2	0.07	0	0.00	5	4.35
OSCUS	15	0.14	0	0.00	0	0.00	0	0.00
UNNATEC	9	0.08	0	0.00	0	0.00	0	0.00
INCE	8	0.07	0	0.00	0	0.00	0	0.00
IDT	6	0.06	0	0.00	0	0.00	3	2.61

Fuente: Departamento de Estadística de la SEESCYT 2005

INSTITUCIÓN	NIVEL							
	GRADO		ESPECIALIDAD		MAESTRÍA		DOCTORADO	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%
<b>TOTAL</b>	<b>3,851</b>	<b>100.00</b>	<b>1,036</b>	<b>100.00</b>	<b>2,753</b>	<b>100.00</b>	<b>150</b>	<b>100.00</b>
UASD	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
UTESA	686	17.81	43	4.15	500	18.16	10	6.67
PUCMM	287	7.45	59	5.69	437	15.87	42	28.00
UCE	576	14.96	18	1.74	52	1.89	8	5.33
INTEC	165	4.28	1	0.10	374	13.59	29	19.33
UNIBE	108	2.80	200	19.31	246	8.94	8	5.33
O&M	315	8.18	100	9.65	104	3.78	4	2.67
UNICARIBE	453	11.76	0	0.00	86	3.12	0	0.00
UNAPEC	125	3.25	107	10.33	247	8.97	6	4.00
UCSD	110	2.86	129	12.45	55	2.00	5	3.33
UCNE	238	6.18	1	0.10	0	0.00	0	0.00
UCATECI	134	3.48	72	6.95	93	3.38	1	0.67
UFHEC	86	2.23	65	6.27	57	2.07	1	0.67
UAPA	33	0.86	32	3.09	106	3.85	0	0.00
UTE	53	1.38	11	1.06	75	2.72	5	3.33
UNIREMHOS	47	1.22	37	3.57	25	0.91	0	0.00
UNEV	58	1.51	15	1.45	35	1.27	5	3.33
SALOMÉ UREÑA	32	0.83	27	2.61	40	1.45	2	1.33
UNAD	41	1.06	1	0.10	40	1.45	1	0.67
UCADE	57	1.48	0	0.00	10	0.36	0	0.00
UNICDA	24	0.62	16	1.54	23	0.84	2	1.33
UTESUR	19	0.49	32	3.09	12	0.44	1	0.67
ISA	19	0.49	8	0.77	8	0.29	0	0.00
IEESFA	35	0.91	6	0.58	15	0.54	0	0.00
UPID	25	0.65	11	1.06	13	0.47	0	0.00
IPL	14	0.36	8	0.77	4	0.15	0	0.00
BARNA	0	0.00	0	0.00	29	1.05	14	9.33
UCATEBA	13	0.34	10	0.97	17	0.62	1	0.67
UAFAM	24	0.62	5	0.48	7	0.25	0	0.00
UCDEP	26	0.68	1	0.10	3	0.11	0	0.00
UNEFA	3	0.08	7	0.68	18	0.65	2	1.33
UOD	23	0.60	0	0.00	0	0.00	0	0.00
ICES	4	0.10	0	0.00	12	0.44	2	1.33
ITESUMJ	6	0.16	1	0.10	1	0.04	0	0.00
OSCUS	7	0.18	1	0.10	7	0.25	0	0.00
UNNATEC	2	0.05	5	0.48	1	0.04	1	0.67
INCE	1	0.03	6	0.58	1	0.04	0	0.00
IDT	2	0.05	1	0.10	0	0.00	0	0.00

Fuente: Departamento de Estadística de la SEESCYT 2005





## **ANEXO 5**

### **EL ENTORNO CUALITATIVO DEL PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR 2008-2018**

#### **AREA: CALIDAD**

#### **TEMA 5: Formación, capacitación y actualización del personal del sistema de la educación superior.**

**Teresa Peña**

Miguel Ciprián  
Maritza Méndez  
Altagracia Nuñez  
Victoria Jerez  
Olimpia Salazar  
Juan Bautista Pérez  
Nestor Melenciano  
Miriam Martínez  
Damián Peralta  
Dalma Cruz Mirabal  
Juana Morales



**REPÚBLICA DOMINICANA  
SECRETARÍA DE ESTADO DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR, CIENCIA Y TECNOLOGÍA - SEESCYT**

**Abril 2008**



## **Tabla de Contenido**

Introducción .....	83
Capítulo I	
Resumen de la situación actual de la Formación, Capacitación y Actualización del personal docente y gestor de las Instituciones de Educación Superior .....	85
1.1. Antecedentes.....	85
1.2. Diagnóstico.....	89
1.2.1. Diagnóstico de la situación actual de los docentes de Educación Superior.....	89
1.2.2. Diagnóstico de la Formación del Personal Administrativo y de Servicio que laboran en las Instituciones de Educación Superior.....	96
1.2.3. Líneas para la propuesta de un programa de capacitación para el personal de apoyo y de servicios .....	104
Capítulo II	
Retos y Desafíos .....	106
2.1. Retos y desafíos de la Formación, Capacitación y Actualización de los docentes de la Educación Superior .....	106
Capítulo III	
Programa Estratégico .....	108
3.1. Objetivos .....	108
3.2. Metas .....	108
Capítulo IV	
Acciones programáticas .....	110
4.1 Acciones Programáticas. ....	110
Capítulo V	
Identificación de proyectos .....	112
ANEXO 1	
Perfiles de Proyectos.....	112
Acciones Programáticas .....	131



## **Introducción**

La capacitación de los docentes universitarios en la República Dominicana no está reglamentada en UN Reglamento del Docente Universitario del SESRD. Si bien señala la Ley 139-01 la certificación de un nivel de maestría como mínimo para ser docente universitario. No indica que la capacitación certificada en el área de metodología de la enseñanza para instruir en la academia universitaria

Documentando, investigando y analizando en el curso de este subtema, en el ámbito universitario dominicano son pocas las universidades con departamentos, recursos y programas dedicados directamente a la capacitación permanente de sus profesores. Básicamente, se ha abordado la educación de los profesores en virtud a alguna temática de moda en el ambiente educativo mundial o problemática nacional; o bien derivado de los resultados arrojados por las evaluaciones profesoriales realizadas. Haciendo énfasis en los resultados que reportan deficiencias. La excepción al caso la constituyen el aproximadamente menos de la cuarta parte de las universidades que poseen departamentos de evaluación y desarrollo profesoral de acción permanente.



# **CAPÍTULO I**

## **Resumen de la situación actual de la Formación, Capacitación y Actualización del personal docente y gestor de las Instituciones de Educación Superior**

### **1.1. Antecedentes.**

Las raíces de la formación del docente, desde un marco histórico lógico global, se asientan en dos hechos fundamentales: el primero está representado por los trabajos en el Seminario de Maestros de Escuelas fundado en Francia en 1651 por Juan Bautista de la Salle y el segundo, los trabajos del Alemán A. H. Francke (1663-1727) representante del pietismo pedagógico que contravenía el realismo protestante. Este gran pedagogo creó la unidad de Halle, consistente en un complejo escolar que llegó a tener una cobertura de tres mil estudiantes y doscientos profesores. En este complejo escolar, que subsumía los diferentes niveles educativos en atención a las distintas clases sociales, una de las instituciones del conjunto era una escuela normal secundaria en la cual se formaban los docentes de todo el complejo (seminarium receptorium).

Ambos seminarios, el creado por A. H. Francke en Alemania y el fundado por de la Salle en Francia sirvieron de modelos a las escuelas normales creadas por la Revolución Francesa posteriormente.

Ahora bien, la génesis específica de la formación docente, descansa en el marco de los acontecimientos generados por la revolución industrial, uno de los cuales y el más significativo lo fue la Revolución Francesa de 1789, que dio paso al régimen republicano, por el monarquismo prevaleciente, y cuyo principio cardinal era la formación homogénea de ciudadanos para el estado de derecho recién instaurado. Este nacimiento impulsado por el gran tribuno Jean Antoine Nicolás de Caritat, mejor conocido como Condorcet, se expresa en un informe de Instrucción y Cinco Memorias sobre Instrucción Pública presentado como proyecto de Ley a la Asamblea Legislativa y aprobado en 1791. Estas escuelas se expanden como modelo de formación por Europa y luego por América Latina y el Caribe

Las escuelas normales, en América Latina y el Caribe, desde el punto de vista político, histórico y teleológico, fueron creadas para desarrollar la conciencia nacional en los ciudadanos de las nuevas repúblicas independientes del régimen colonialista. Se caracterizaron por ser instituciones urbanas, integradas por docentes pertenecientes a la clase media, con gran prestigio hasta la primera mitad o las tres cuartas partes del siglo XX; generalmente fueron instituciones del nivel secundario destinadas a formar los docentes de la educación primaria en primera instancia, y luego, formaron docentes para el nivel preescolar, para la educación rural, educación de adultos y luego para la educación media (Peñalver Bermúdez, L.2005, Salgado Peña .R. U. ,2004)

Entre los cambios socioeconómicos y políticos que se producen en los países de la región durante los finales del siglo XIX y durante el siglo XX, hay que destacar los que se producen en los sistemas educativos: la explosión demográfica como consecuencia de un aumento sostenido de la natalidad, en la geografía política de la región, presión social expresada en la demanda de servicios, la expansión de la cobertura educativa, en los medios y sistemas de producción, desarrollo científico y tecnológico y la entrada de los países en el modelo de economía simbólica globalizada sustentada en el conocimiento como activo fundamental y en la información y la comunicación tecnológicas, entre otros. Todos estos acontecimientos han obligado a los países y obligan aún más en la sociedad del conocimiento en el siglo XXI, a introducir cambios sustantivos en la formación de los docentes y de los gestores universitarios.

En el caso de la República Dominicana, el fenómeno evolutivo se desarrolló con otras características. Para visualizar sintéticamente e históricamente este fenómeno, se presentan a continuación algunos hechos. En la legislación de la Educación Dominicana no se señala de manera explícita políticas, principios ni estrategias de formación docente desde la creación del sistema educativo mediante la Ley sobre Instrucción Pública del 13 de mayo de 1845 y las siguientes leyes promulgadas hasta 1879. Esta normativa establecía algunos requisitos para ejercer la docencia, la selección mediante examen de oposición y orientaciones normativas para la vigilancia del cumplimiento de la legislación por parte de los docentes y la dirección escolar (Morrison, R., 1987; González, N. del C., 2004)

En términos de políticas públicas, la formación del docente y gestor universitario no está reglamentada en la República Dominicana de manera coherente y por tanto sistémica. Se observa, además de la ausencia de una normativa de política de formación docente, la ausencia de una producción teórica derivada de investigaciones realizadas sobre la formación del docente en su triple rol de docencia, investigación y gestión universitaria, tres de las cuatro funciones sustantivas de la vida funcional y existencial de la universidad en el contexto socio histórico y cultural de cualquier nación del mundo.

El análisis documental permite hacer algunas inferencias: la ausencia de normativas en las políticas de formación del docente, del investigador y del gestor universitario, está asociada a la génesis del desarrollo fragmentado de las instituciones de educación superior en el país, a partir del final de la dictadura de Trujillo en 1961. Antes de esta fecha, sólo existía la Universidad de Santo Domingo y la formación de los docentes se suponía y asumía como consecuencia de una sólida formación profesional y la obtención de honores académicos. Estos dos aspectos asociados a otras competencias valóricas, eran condiciones necesarias aunque insuficientes, para ingresar a la carrera de la docencia universitaria.

Como forma de ilustrar la valoración hecha anteriormente sobre la forma fragmentada e individualizada como se ha llevado a cabo la formación, capacitación y actualización del docente y gestor universitario hasta el presente, se aluden varios hechos.

Apartir de 1966 la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD), inició el desarrollo de un plan para mejorar sustancialmente el nivel académico de sus profesores. Al efecto, envió gran parte de éstos a realizar maestrías en docencia, investigación y gestión universitaria a varios países entre los que cabe destacar: México, Argentina y Francia, entre otros.

## TEMA 5: Formación, capacitación y actualización del personal del sistema de educación superior

A su regreso los profesionales, ahora con sus altas calificaciones postgraduales, debían provocar una revolución en sus diferentes facultades (Resolución del Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD) No. 1966).

La Universidad Autónoma de Santo Domingo, la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, entre otras instituciones de Educación Superior, disponen de programas y políticas de formación, capacitación y actualización de sus docentes y sus gestores universitarios, sin embargo, es necesario resaltar que a la fecha, sólo una cuarta parte del total de las Instituciones existentes en el país, dispone de departamentos y programas de formación del personal docente y del personal de gestión universitaria.

Asimismo, la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, fundada en 1961, es una institución que se ha caracterizado a lo largo de su historia por desarrollar programas para incrementar el nivel académico de sus docentes y gestores a través de planes educativos formales: Doctorados, Maestrías, Especialidades y otras acciones formativas de educación permanente a lo largo de toda la vida.

A partir de la década de los años 80, se produce en la Educación Superior un movimiento encaminado a ofrecer opciones de formación de docentes y gestores universitarios, iniciando la oferta de seminarios internacionales para gestores y docentes universitarios existentes a la fecha.

Luego en 1983, continúan las acciones de capacitación del docente universitario a través del Instituto Internacional de Andragogía INSTIA, Coordinado por el Instituto Tecnológico de Santo Domingo, INTEC, en el cual se desarrolló una Maestría en planificación y Administración de Educación Superior, en la que participaron 40 docentes universitarios que ocupaban cargos gerenciales en sus respectivas instituciones.

En 1986, las universidades UECDP, Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC) y Félix Adams coordinación con el Instituto Internacional de Andragogía INSTIA, realizaron una Maestría en Educación Superior, dirigida a docentes universitarios, con un total de 46 participantes. Asimismo, la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña UNPHU y otras Universidades, ofrecieron formación especializada en distintas áreas a nivel de Maestrías a docentes universitarios.

En las décadas de los 70, 80 e inicio del 90 las Facultades de Educación que crearon varias universidades dominicanas involucraron conjuntamente con la crisis del Sistema Educativo: la reducción radical de la matrícula estudiantil, la pérdida de la autoestima y el prestigio social del docente, entre otras causas posibles, hasta convertirse en la década perdida y del aprendizaje doloroso de los años 80 del siglo XX, en débiles Departamentos de Pedagogía. A partir del Plan Decenal de Educación 1992-2002, estos organismos en varias de las universidades lucen algo fortalecidos con los programas de formación docente que se iniciaron con la ejecución de dicho Plan

La Ley General de Educación 66-97 establece por primera vez en la historia de la Educación Superior Dominicana lineamientos de políticas, principios y estrategias de formación docente universitaria, aunque limitadas a los profesores de los niveles Inicial, Básico y Medio, como requisito de entrada y permanencia de docencia en estos niveles.

Las escuelas normales que formaban docentes a nivel medio, se transformaron en instituciones superiores de formación docente, esto se produce en el 2000, lo que constituye un retraso muy marcado respecto al mismo fenómeno ocurrido en Sudamérica

y Centro América. Sólo se evidencia coincidencia histórica con el resto de los países de América Latina en la creación de las Facultades de Educación creadas por Universidades Dominicanas, unidades responsables de formar los docentes para los niveles Inicial, Básico y Medio del sistema educativo (Salgado Peña, R. V., 2004)

En fecha 15 de agosto del 2000, el Poder Ejecutivo emite el Decreto 427'00 mediante el cual las escuelas normales existentes se convierten en Institutos Universitarios de Formación Docente. Estos son regulados por la Secretaria de Estado de Educación SEE, la cual establece que los programas están orientados hacia la formación profesional del docente del sistema educativo en los niveles Inicial, Básico, Medio y en la Educación de Adultos.

Los estudios de postgrado en diferentes campos científicos constitúan y constituyen aún hoy la catapulta lógica para el ingreso a la docencia universitaria, en el contexto de la educación dominicana. Sin embargo, es necesario señalar que los estudios postgraduales en campos científicos no pedagógicos, no garantizan la adquisición de competencias necesarias y suficientes para alcanzar la excelencia docente. De igual manera, hay que resaltar que la propia Ley de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, número 139-01, no establece de manera clara y puntual una política de formación del docente ni del gestor universitario.

La promulgación de la citada Ley le imprime un carácter sistémico institucional a la Educación Superior, Ciencia y Tecnología en la República Dominicana y esto ha permitido superar una disfuncionalidad institucional dado que, hasta el 2001, el organismo rector de la Educación Superior estaba regido por el Consejo Nacional de Educación Superior CONES, establecido por el Decreto \_\_\_\_\_ del Poder Ejecutivo, mientras que las universidades se regían por normas legales de mayor jerarquía y alcance.

No obstante lo antes expuesto, es necesario subrayar que, aunque esta Ley no establece de manera específica políticas de formación del docente en su triple rol de docencia, investigación y de gestión universitaria, dispone de un Reglamento de las Instituciones de Educación Superior publicado en el año 2003, que establece la Maestría como nivel académico mínimo para el ingreso como docente a la universidad entre otras recomendaciones señaladas en los párrafos I, II y III del Artículo número 41, de la referida Ley.

Hasta cierto punto, el Reglamento de la Ley 139-01, cierra la brecha de la fragmentación en materia de formación docente que ha estado realizando una cuarta parte de las universidades del país. Esto así, porque además de condicionar el reclutamiento docente, establece plazos para que las instituciones universitarias incrementen el nivel académico de sus docentes hasta el grado de Ph,D del investigador y del gestor universitario (Reglamento de las Instituciones de Educación Superior 2003). Y expresamos que cierra la brecha, porque implícitamente se puede asumir una normativa sobre formación docente. Sin embargo, las políticas públicas macro y micro no pueden depender de libre interpretación de los actores, sino que son formulaciones normativas, de principios y de orientación estratégica para la toma de decisiones en tiempos reales y situaciones organizacionales concretas.

Además del programa anteriormente señalado, la Universidad estatal ha promovido y

## **TEMA 5: Formación, capacitación y actualización del personal del sistema de educación superior**

logrado que profesores de universidades reconocidas y prestigiosas, realicen intercambios de experiencias e informaciones bibliográficas con los docentes de la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD). Como consecuencia de la realización de estas acciones, la Universidad dispone, hoy de un Estatuto y Reglamento Académico para la formación de profesores de planta, tanto a nivel de Maestría como de Doctorado.

Hasta la fecha la preocupación por la formación, capacitación y actualización de los docentes y gestores universitarios se mantiene, en vista de que se carece de un sistema integral de formación, capacitación y actualización para la creación de la carrera docente y gestión universitaria a los fines de que las instituciones de Educación Superior de la República Dominicana encaren los desafíos de la ciencia, la tecnología, la economía simbólica globalizada y la sociedad del conocimiento en el siglo XXI.

A pesar de los esfuerzos y la disposición de estructuras y programas formativos que dispone un 25% del total de las Universidades del país, al día de hoy, no existen lineamientos de políticas y estrategias a nivel institucional que orienten y apoyen el desarrollo de estructuras y programas de formación, capacitación y actualización del personal docente y de gestión universitaria para de esta manera, superar la fragmentación y asistematicidad como dos grandes escollos o debilidades que impiden el desarrollo del capital docente altamente calificado, para alcanzar una educación universitaria de calidad como demanda hoy día la sociedad del conocimiento del siglo XXI.

### **1.2. Diagnóstico**

#### **1.2.1. Diagnóstico de la situación actual de los docentes de Educación Superior.**

Las reformas educacionales como respuestas concretas a los cambios generados por el nuevo modelo de economía simbólica de mercado, han demandado cambios e innovaciones en las legislaciones educativas, en las políticas, en las estrategias, en las estructuras organizacionales, en la participación e integración de los actores educativos y los sujetos sociales, en las ofertas curriculares, los perfiles docentes y discentes, en los recursos educativos, didácticos, y en los planes y programas formativos entre otros.

Según Juan Carlos Tedesco, (1998), los sistemas educativos de los países latinoamericanos y caribeños han estado inmersos, desde los últimos decenios del siglo XX, en procesos de reformas educativas globales sectoriales con amplia participación e integración de sus actores docentes, gestores y diferentes sujetos y sectores sociales, políticos y culturales.

Albertt Toffler (2006) por su parte plantea, que las diferentes reformas educacionales han constituido respuestas a factores exógenos y endógenos, destacando entre los exógenos la transición hacia una economía industrial generadora de bienes y servicios, caracterizada por la preeminencia del capital y la mano de obra barata, como activos fundamentales a la economía simbólica siendo la característica fundamental de ésta el uso intensivo del conocimiento, activo y preeminente, y las tecnologías de la información y la

comunicación. Afirma Toffler además, que esta economía simbólica y global del mercado ha demandado el desarrollo de nuevos paradigmas normativos, políticos, educativos, sociales y culturales.

Estos cambios e innovaciones como respuestas a factores exógenos, responden a la globalización de los conocimientos, de los aprendizajes, la certificación y validación de competencias, la reorganización del trabajo, los ajustes estructurales que cambian las dimensiones y roles de los estados. Estos pasan de empresarios, generadores de bienes y servicios competitivos a órganos reguladores y guardianes de las fortunas privadas.

De Lella Castellano en este sentido plantea, que otros factores exógenos han incidido en las reformas educativas globales sectoriales, entre éstos: el aumento de las desigualdades sociales y el empobrecimiento progresivo, las culturas híbridas, las biodiversidades, el predominio de la imagen sobre el texto escrito, la inmediatez en la ocurrencia de los cambios, la impermanencia, la teoría del caos y de complejidad que reflejan estos últimos aspectos, así como los cambios paradigmáticos en la ciencia y la tecnología.

Por otra parte los factores endógenos se reflejan en las reformas educativas, sobre todo en aspectos cualitativos y cuantitativos. En este caso el aumento de la población estudiantil universitaria que de 28.5 millones en 1973, se eleva a 61 millones en 1990 y con posibilidad de aumento a 100 millones, probablemente en el 2007. Estos datos expresan que la matrícula estudiantil universitaria se ha multiplicado por un dígito mayor que 3 en menos de cuatro decenios.

Otros factores que se destacan como problemáticas actuales de la educación superior y que se identifican todavía en el discurrir del siglo XXI son : la repitencia, el abandono y la prolongación de los estudios, incapacidad de los egresados para insertarse en el mundo laboral y en la sociedad, falta de permanencia de la oferta educativa, ausencia de un sistema de formación profesional del personal docente, desvinculación de la investigación y la extensión de los sectores productivos y de proyectos comunitarios.

El sistema educativo universitario se ha caracterizado durante muchos años por ser globalmente rutinario, con toques de innovación aislados que no llegan a permear la vida cotidiana del sistema. Esa es la realidad de América Latina pues en casi todos los otros países latinoamericanos y caribeños existe un modelo sistémico cerrado, al igual que para la formación e innovación del profesorado universitario. Pero esa innovación, cuando llega, no lo hace como consecuencia del funcionamiento del sistema ya que el sistema no produce propuestas de innovación que se aplican como resultado de un proceso de análisis, evaluación crítica y propuestas.

Analizando el modelo norteamericano de formación a maestros universitarios hallamos que a pesar de que Estados Unidos tiene un alto nivel de formación de sus profesores y hoy día existe un gran interés en mejorar la capacitación de ellos. En Europa, en algunas universidades se pretende crear grupos de mejora docente en las facultades y escuelas y fomentar la adaptación al nuevo modelo de crédito europeo y los modelos curriculares basados en competencias encontrando que en ésta en general es la Formación de Docentes Abierta y a Distancia Apoyada en Redes Digitales. Ha de hacerse notar que alrededor de los últimos años de la década y siglo pasado, es que se producen las grandes

## TEMA 5: Formación, capacitación y actualización del personal del sistema de educación superior

declaraciones que indujeron a la institución universitaria alrededor de todo el mundo a una auto evaluación en búsqueda de la readecuación de los roles de las Instituciones de Educación Superior IES, al nuevo milenio.

En los últimos 40 años del siglo pasado se evidenció, a nivel mundial, una fuerte tendencia al crecimiento de la población de la educación superior. El número de estudiantes matriculados se multiplicó por más de seis entre 1960 (13 millones) y 1995 (82 millones) . (Conferencia General de la UNESCO, 1997 en noviembre de 1997). La tendencia de crecimiento a nivel mundial se mantuvo tanto en la región latinoamericana como en el país. El Informe General sobre Estadísticas en Educación Superior de la SEESCyT 1989-2005 así lo presenta

El crecimiento de la Educación Superior en la República Dominicana ha seguido progresivamente las políticas públicas históricamente verificadas: acción evangelizadora durante la época colonial; la construcción de las identidades nacionales con las universidades Republicanas; las universidades autónomas y su participación en los modelos de desarrollo. Como estrategias de modernización del Estado, la Universidad Corporativa a partir de la crisis capitalista de los años sesenta y la Universidad para la formación del capital humano, todavía no ha logrado una oferta educativa a este nivel que garantice la calidad, la pertinencia y la relevancia con equidad.

Desde el año 1961, año en que es derrocada la dictadura trujillista se da un constante crecimiento de la matrícula de la Educación Superior en República Dominicana, hecho que al cursar de los años constituye un factor endógeno, que ha desencadenado a su vez, una serie de insuficiencias en las universidades dominicanas de manera global. Entre éstas podemos citar el acceso con limitados controles de admisión, reclutamiento de personal docente con manejo flexible de normas procedimentales y estándares académicos, dificultades para desarrollar políticas y estrategias de formación, capacitación y actualización profesional y metodológica, ausencia de un sistema de evaluación del desempeño docente y de logros de resultados académicos salvo raras excepciones ocurridas antes de la promulgación de la Ley no. 139-01 de Educación Superior, Ciencia y Tecnología y sus reglamentos.

Hay que destacar que este crecimiento de la Educación Superior en la República Dominicana en los últimos cuatro decenios del siglo XX, más que el resultado de un plan de desarrollo nacional, ha obedecido a decisiones y acciones reactivas espontáneas y acciones concebidas y planeadas por sectores sociales de manera fragmentada y por tanto asistémicas hasta la creación del Consejo Nacional de Educación Superior ( CONES ) posteriormente transformado mediante la ley 139-01, en la Secretaria de Estado de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (SEESCYT).

Este crecimiento de la Educación Superior en la República Dominicana en los últimos cuatro decenios del siglo XX ha contribuido para que en la actualidad se advierta la oferta de carreras no sustentadas en un plan de desarrollo, ni a un sistema de cualificaciones laborales fruto de análisis ocupacionales pertinentes y sostenidos. Esto ha incidido para que un gran número de Universidades e instituciones superiores oferten carreras tradicionales, currículos y programas obsoletos con poca vinculación del contexto social, político, económico y cultural del país.

La ausencia de relevancia y pertinencia en la oferta educativa universitaria en la República Dominicana, contribuye a la formación de profesionales con marcadas limitaciones académicas, en competencias profesionales, socioculturales y éticas, para lograr una adecuada inserción en el mundo del trabajo y en la sociedad. Esta realidad constituye una pérdida de oportunidades y retraso en la contribución de la Educación Superior al desarrollo humano integral y sostenido, al desarrollo científico y tecnológico y al desarrollo y progreso de la sociedad.

En el proceso de la Formación, Capacitación y Actualización del Docente y los Gestores Universitarios, se advierte la realización de acciones formativas con características que responden a aquellas universidades que han formulado políticas y planes estratégicos de desarrollo humano integral y profesional. Sin embargo hay que señalar, que no existe en el ámbito universitario nacional, una propuesta de políticas y estrategias globales consensuadas con todos los actores de formación del personal docente y de gestión de las Instituciones Educación Superior IES del país. Con el presente Plan Decenal 2007-2017 en desarrollo, esperamos que se supere la problemática señalada.

Hasta la fecha la preocupación por la formación, capacitación y actualización de los docentes y gerentes universitarios se mantiene. No obstante, se carece de un sistema integral para la creación de la carrera docente y gerencial universitaria.

A la luz del crecimiento observado tanto en la matrícula de las Instituciones de Educación Superior IES, como en las propias instituciones y en el personal docente y de gestión universitaria, se plantea como una necesidad una enérgica política de formación del personal dedicado a la docencia y a la gestión universitaria. En ese sentido, es necesario establecer directrices claras sobre los docentes de la Educación Superior, quienes deben enseñar a sus estudiantes a aprender a aprender y a tomar iniciativas que los conviertan en entes participantes, críticos y creativos.

En este mismo orden deben tomarse medidas que fomenten en los docentes el interés por mejorar sus competencias metodológicas, mediante programas de formación que estimulen en ellos, la innovación permanente en las estrategias de enseñanza-aprendizaje y a la vez aseguren condiciones profesionales de calidad y de estabilidad social para los profesores y el personal de gestión universitaria.

A continuación se describen someramente algunas características del personal asignado de modo específico a la labor docente en el tercer nivel de educación en República Dominicana. Si bien los datos estadísticos a la fecha correspondiente al personal docente y administrativo no están disponibles para el universo de ellos, podría calcularse un aumento del personal constituido por alrededor de un 10%, tomando como base para la proyección, la apertura de diversos recintos de la universidad estatal y varias privadas en varias provincias del país, en los últimos dos años.

**TEMA 5: Formación, capacitación y actualización del personal del sistema de educación superior**

**Tabla No. 1  
PERSONAL DOCENTE, 2004 y 2005**

Año	Profesores
2004	11,323
2005	11,250

Fuente: Cuadros Nos. 9 y 11. Anexo Personal Académico

**Tabla No. 2  
PERSONAL DOCENTE EN EDUCACIÓN SUPERIOR  
SEGÚN PROVINCIA. 2005-1**

PROVINCIA	Abs.	%
	11,250	100.00
SANTO DOMINGO	4,441	37.36
NO ESPECIFICADA	3,762	34.61
SANTIAGO	1,081	9.94
SAN PEDRO DE MACORÍS	493	4.54
LA VEGA	336	3.09
DUARTE	318	2.93
ESPAILLATT	122	1.12
PUERTO PLATA	111	1.02
MONSEÑOR NOUEL	86	0.79
VALVERDE	86	0.79
PERAVIA	83	0.76
SAN JUAN DE LA MAGUANA	83	0.76
LA ALTAGRACIA	67	0.62
AZUA	64	0.59
BARAHONA	43	0.40
MONTECRISTI	31	0.29
LA ROMANA	25	0.23
SAN PEDRO DE MACORÍS	18	0.17

Fuente: Cuadro No.10. Anexo Personal Académico

Si se examina la ubicación del personal docente por provincia se observa, según la siguiente tabla, que la mayor concentración de profesores se encuentra en Santo Domingo (4,441), seguida por Santiago de los Caballeros (1,081). Cabe destacar que en conjunto estas dos provincias reúnen el 49.09% del conglomerado magisterial, lo que implica casi la mitad de las plazas docentes disponibles a nivel nacional en el nivel superior.

Si sumados el casi 50% de profesores universitarios y un 35% de docentes universitarios con domicilios no correspondientes a sus lugares de labores, obtendremos un 85% de docentes fuera del distrito nacional. Y ya que menos del 6% de los programas ofertados en el país corresponde al nivel de postgrado, y que estas ofertas se hallan concentradas

en Instituciones de Educación Superior IES en el distrito nacional, la oportunidad de accesibilidad a cobertura de los profesores universitarios es también baja.

Debe subrayarse que menos del 15% de las Instituciones de Educación Superior IES, poseen departamentos de superación profesoral de acción permanente y menos de la mitad de ellas subvencionan esa superación totalmente.

En este mismo orden de ideas, de estimar el porcentaje de profesores con niveles de especialidad, maestría y doctorado, tomando como base el universo profesoral universitario reportado al 2005, es de 11,250 maestros, de los cuales el 33.76%, alcanza la formación de postgrado, cifra en la cual el 22.67% posee maestrías y doctorados, enfatizando que solamente un 1.56 posee grado doctoral, y que este bajísimo porcentaje se halla concentrado en las Instituciones de Educación Superior IES, con un número mayor a 500 profesores. También es importante indicar que no existe una sola oferta a nivel de doctorado en las universidades dominicanas generada por la propia institución, las existentes son o en acuerdo con otra universidad extranjera y un gran número de los programas de maestrías se ofrecen en igual condición de alianza, o son programas totalmente importados. Obsérvense las tablas 2 y 3 donde se recogen estos datos sobre los cuales calculamos los porcentajes citados.

**Tabla No. 3**  
**500 O MÁS PROFESORES POR NIVEL, SEGÚN INSTITUCIÓN, 2004**

INSTITUCIÓN	NIVEL PERSONAL DOCENTE					
	TOTAL	GRADO	ESPECIALIDAD	MAESTRÍA	DOCTORADO	NE
	8,592	2,332	1,248	2,399	152	55
UASD	2,406	...	...	...	...	...
PUCMM	1,445	472	53	844	66	10
UTESA	1,250	393	151	696	10	0
UCE	677	389	198	78	12	0
INTEC	580	189	352	0	39	0
UNIBE	573	108	200	247	8	10
O&M	562	263	128	130	6	35
UNAPEC	560	65	166	318	11	0
UNICARIBE*	539	453	0	86	0	0

**TEMA 5: Formación, capacitación y actualización del personal del sistema de educación superior**

**Tabla No.4  
PROFESORES POR NIVEL, SEGÚN INSTITUCIÓN, 2004**

INSTITUCIÓN		NIVEL PERSONAL DOCENTE					
		TOTAL	GRADO	ESPECIALIDAD	MAESTRÍA	DOCTORADO	NE
		11,323	3,427	1,854	3,250	243	143
1	UASD	2,406	...	...	...	...	...
2	PUCMM	1,445	472	53	844	66	10
3	UTESA	1,250	393	151	696	10	0
4	UCE	677	389	198	78	12	0
5	INTEC	580	189	352	0	39	0
6	UNIBE	573	108	200	247	8	10
7	O&M	562	263	128	130	6	35
8	UNAPEC	560	65	166	318	11	0
9	<b>UNICARIBE**</b>	539	453	0	86	0	0
10	<b>UCSD**</b>	340	110	129	55	5	41
11	UCATECI	300	134	72	93	1	0
12	UCNE	298	65	88	142	3	0
13	UNPHU	295	212	32	43	8	0
14	UAPA	217	52	57	108	0	0
15	Salome Ureña	152	35	39	68	10	0
16	UTE	144	30	11	75	28	0
17	UNIRHEMOS	126	62	37	24	0	3
18	UNEV	85	27	24	23	11	0
19	UAFAM	72	45	11	15	1	0
20	UCADE	67	57	0	10	0	0
21	UNICDA	64	23	16	23	2	0
22	ISA	60	44	8	8	0	0
23	UTESUR	58	15	9	13	2	19
24	UNAD	52	17	8	24	3	0
25	UPID	49	25	11	12	1	0
26	UOD	47	24	10	13	0	0
27	IPL	46	21	5	4	0	16
28	INCE	45	15	10	16	4	0
29	UCATEBA**	43	13	10	17	1	2
30	UFHEC	42	22	3	16	1	0
31	UCDEP	32	24	1	3	4	0
32	UNEFA	30	3	8	17	2	0
33	UNNATEC	20	3	6	9	2	0
34	ICES	18	4	0	12	2	0
35	OSCUS	15	8	0	7	0	0
36	ITESUMJ	14	5	1	1	0	7
37	INSUTEC(1)	0	-	-	-	-	-
38	ITECO	...	...	...	...	...	...
39	UNICA	...	...	...	...	...	...
40	IDT	...	...	...	...	...	...

41	Bellas Artes	...	...	...	...	...	...
42	IEESFA	...	...	...	...	...	...
43	IEESPN	...	...	...	...	...	...
44	BARNA	...	...	...	...	...	...

En el cuadro anterior referido al nivel de formación de los docentes universitarios del país, se observa que el 47.22 % posee el nivel de postgrado, destacándose la maestría como el que mayor concentración de docentes posee un 28.70 %, seguido por la especialidad, con un 16.37 % y el doctorado con un 2.15 %.

En el mismo cuadro, vemos que un 85.00 por ciento de los docentes universitarios labora fuera del Distrito Nacional

Es importante destacar el alto índice de docentes universitarios que sólo posee el nivel de grado, lo que unido al bajo porcentaje de docentes con nivel de doctorado, evidencia la urgente necesidad de establecer políticas y programas de formación, capacitación y actualización del personal docente de las instituciones de educación superior en la República Dominicana.

### 1.2.2. Diagnóstico de la Formación del Personal Administrativo y de Servicio que laboran en las Instituciones de Educación Superior.

La capacitación del personal de la educación superior es fundamental para lograr una enseñanza superior de calidad y lograr de ese modo el desarrollo nacional. Las necesidades de formación se pueden formular a partir de las necesidades identificadas en base a la documentación revisada y de lo que la sociedad espera de las universidades y de las otras instituciones que conforman el sistema.

Al igual que el personal docente, el personal administrativo y de apoyo tiene que desempeñar funciones que impactan de manera trascendental la formación de los estudiantes, siendo ejemplo de servicio, un servicio de calidad que favorezca el aprendizaje por medio del ejemplo y de convertirse en punto de referencia para el accionar futuro de los discentes. La formación de este personal debe responder a la búsqueda de la excelencia académica, al igual que la formación del personal docente, ya que el mismo si desarrolla un trabajo inspirado e inspirador que colabora de manera eficaz en la formación de los futuros recursos humanos de la nación.

Esta gestión eficaz exige de nuevas competencias, que tradicionalmente no se han desarrollado en la carrera técnica o profesional, y que son objeto de la capacitación que habrá de ofrecerse en este ámbito. Un personal administrativo y de apoyo de calidad deberá poseer competencias acordes a este milenio y a las nuevas corrientes que surjan en el mismo.

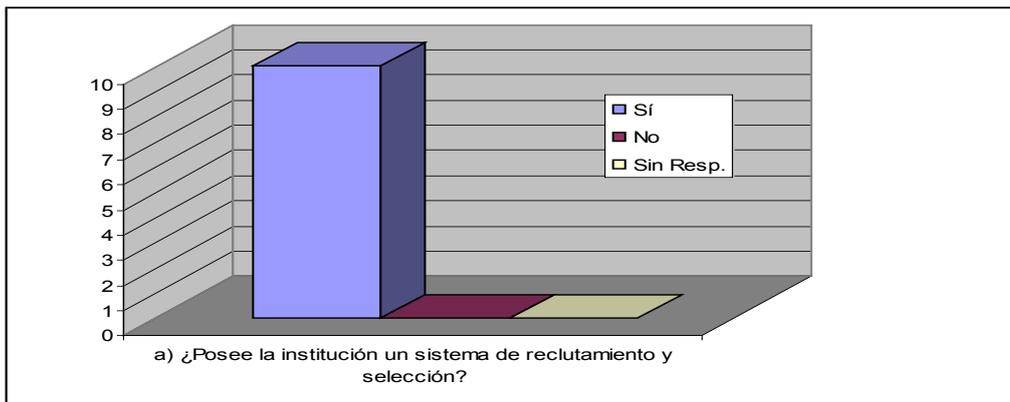
En un estudio realizado por la Secretaría de los Países del Commonwealth, en el que se

## TEMA 5: Formación, capacitación y actualización del personal del sistema de educación superior

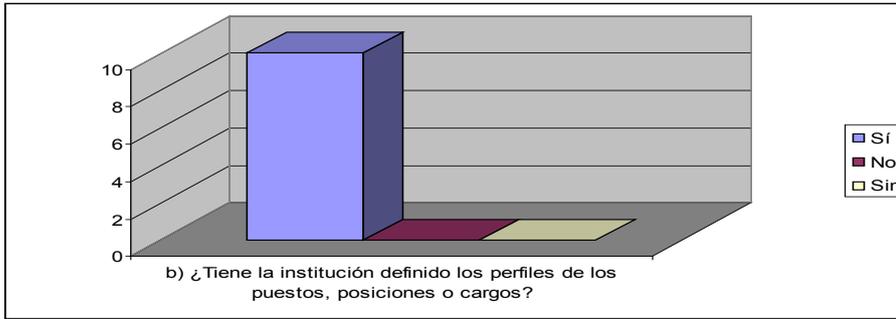
estudió la actividad esencial de las instituciones superiores, se declara como fundamental la formación del personal que trabaja en las universidades, con el objetivo de lograr una enseñanza superior de calidad. Defienden que para que los servicios ofrecidos por las instituciones de educación superior sean eficaces, el personal que trabaje debe mostrar una gran competencia y espíritu de servicio, mucho más en la educación superior donde por la naturaleza misma de la institución demanda mucho personal y depende de la gente para ofrecer los diversos servicios.

En otros países latinoamericanos, tales como Venezuela y Colombia, se orienta la capacitación de los empleados para propiciar el mejoramiento en la presentación de los servicios, así como a subsanar las deficiencias detectadas en la valoración al mérito y a desarrollar potencialidades, de manera que se fomenten las destrezas y habilidades para posibilitar su crecimiento en la carrera administrativa. La inexistencia en República Dominicana de un sistema que propicie la carrera administrativa en la educación superior, dificulta la formación con un fin específico, sino que demanda que las instituciones del sistema desarrollen una capacitación permanente y centrada en la persona, o mejor aún, respondiendo a las necesidades propias del sistema de educación superior nacional.

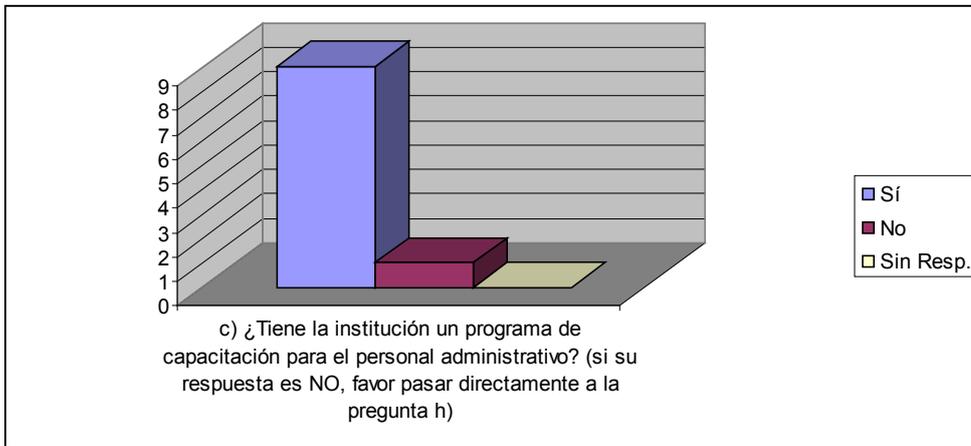
Para la realización del diagnóstico se utilizó como instrumento un cuestionario aplicado a una muestra de doce instituciones del sistema, recibiendo respuesta de diez de ellas. A continuación presentamos los ítems y sus resultados.



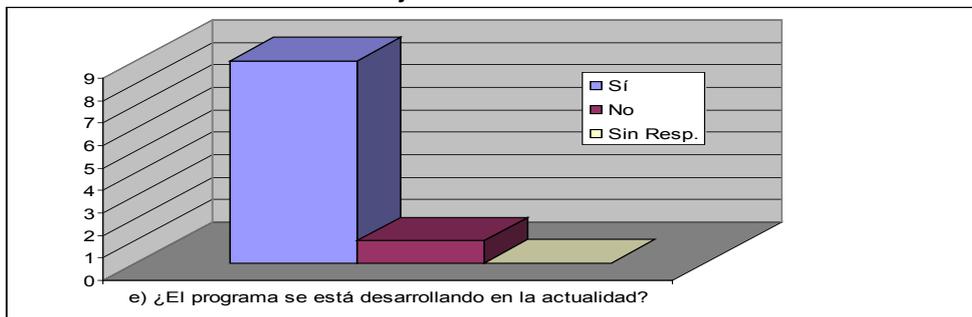
En la gráfica anterior se puede observar que todas las instituciones que respondieron al cuestionario poseen un sistema de reclutamiento y selección. Asimismo, en la siguiente gráfica se observa que todas las instituciones de educación superior de la muestra tienen definidos los perfiles de sus puestos, posiciones y cargos.



En la gráfica que tenemos a continuación, se refleja que la totalidad de las instituciones poseen programas de capacitación para el personal administrativo.

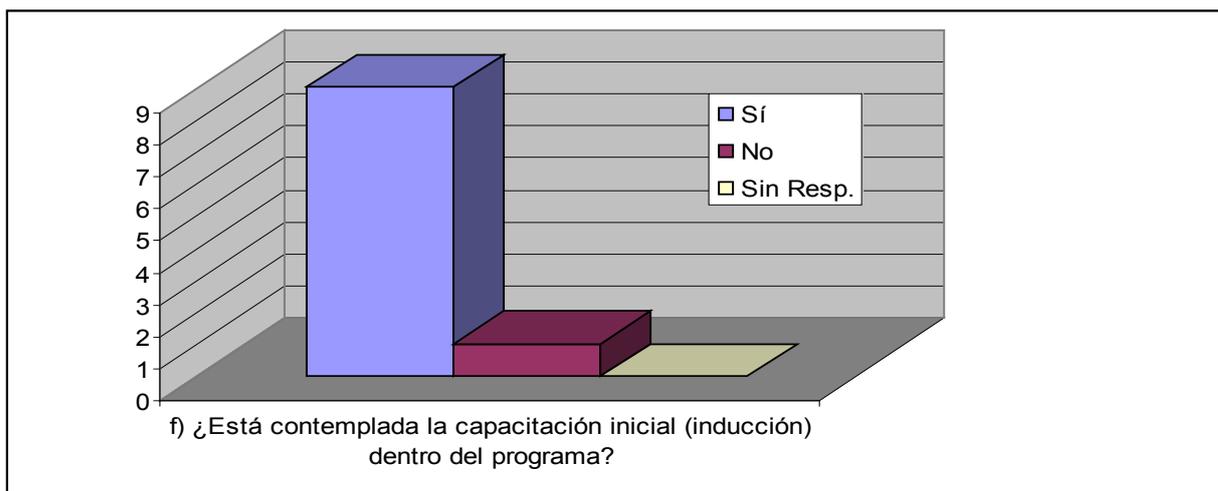


Esta gráfica permite observar que una de las diez instituciones a pesar de poseer el programa no lo tiene actualmente en ejecución.

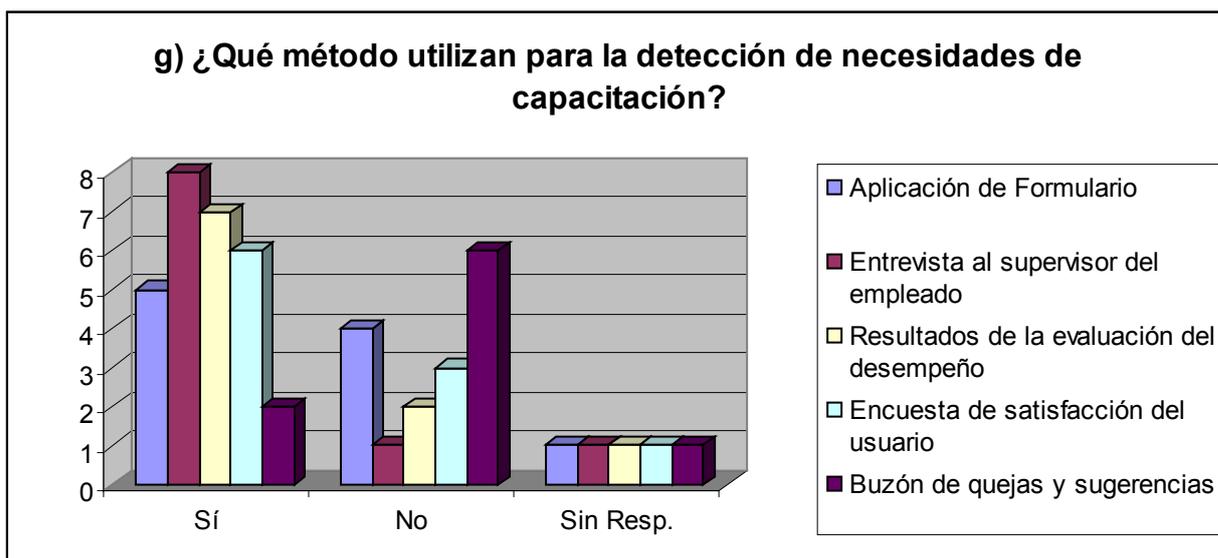


La capacitación inicial que permite al nuevo integrante conocer la institución a la que se incorpora, así como información sobre la cultura organizacional, es contemplada en nueve de las diez instituciones que respondieron al cuestionario.

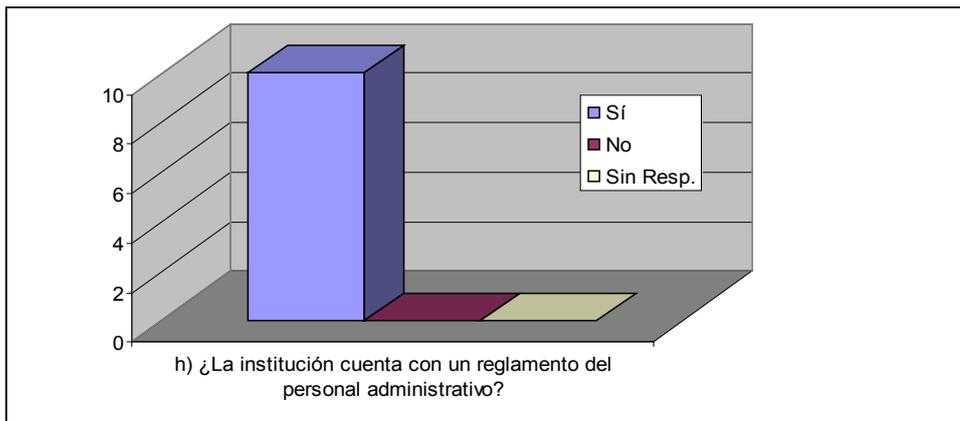
**TEMA 5: Formación, capacitación y actualización del personal del sistema de educación superior**



La detección de necesidades de capacitación se lleva a cabo de diversas formas en las instituciones participantes en la muestra. El método más utilizado es la “entrevista al supervisor del empleado”, seguido por el “resultado de la evaluación del desempeño” y la “encuesta de satisfacción del usuario”. El método menos utilizado es el “buzón de quejas y sugerencias”.

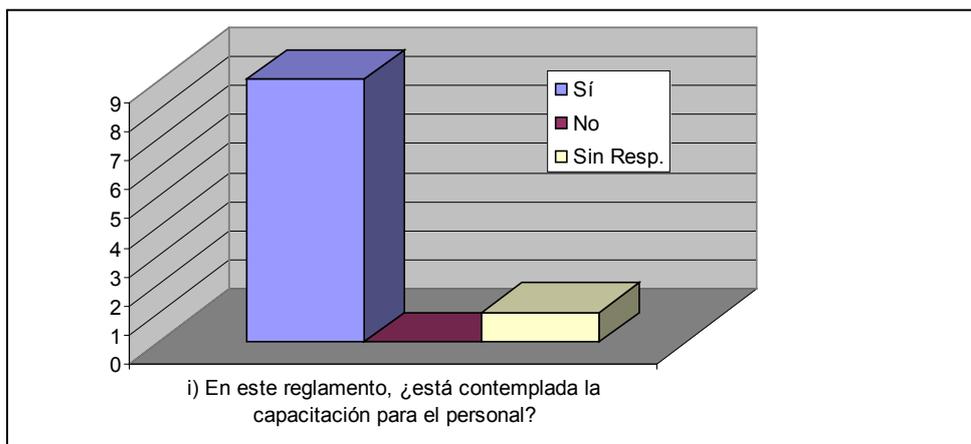


Las instituciones académicas consultadas responden que cuentan con un reglamento del personal administrativo que rige la vida del personal en su tiempo de labor en la organización.

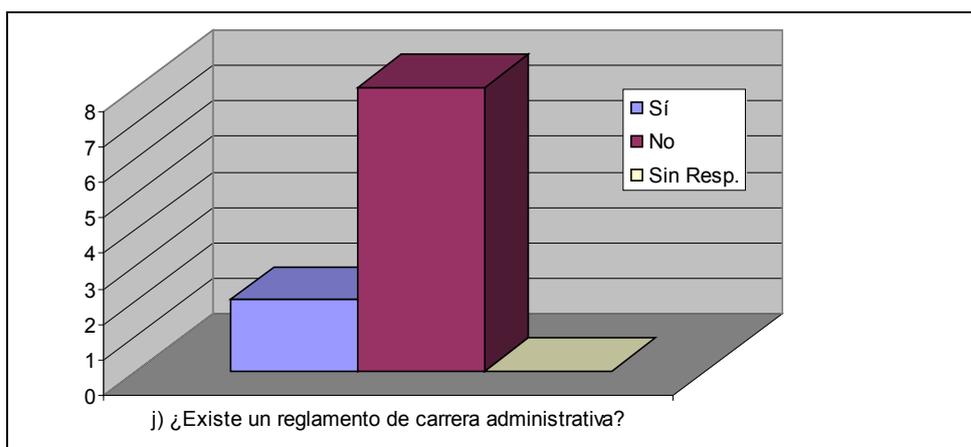


La capacitación del personal administrativo, según muestra la gráfica siguiente, está contemplada en el total de las instituciones participantes en la muestra.

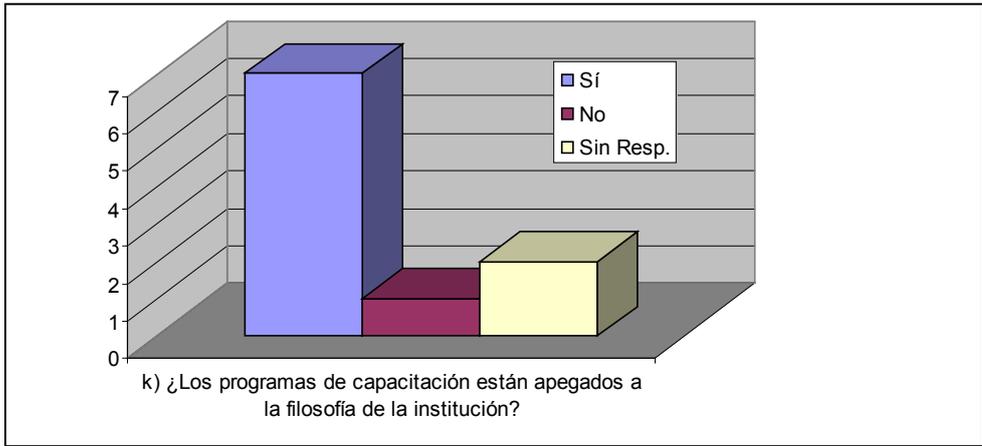
## TEMA 5: Formación, capacitación y actualización del personal del sistema de educación superior



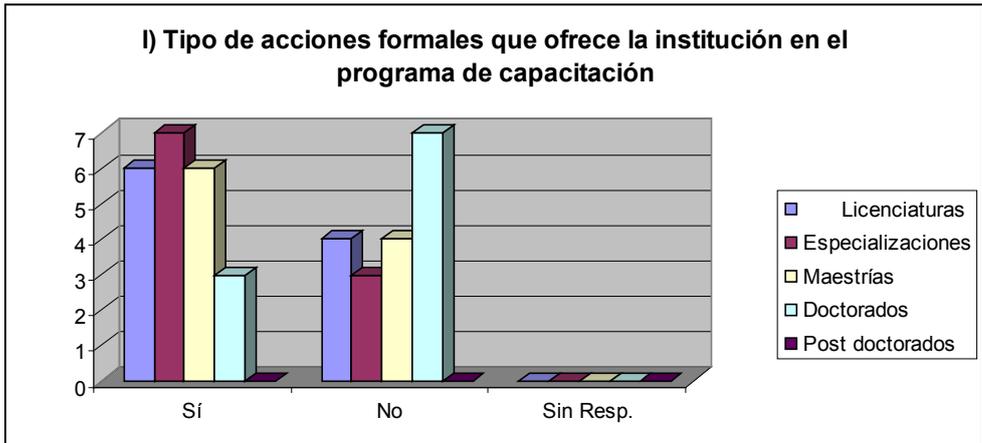
En la próxima gráfica se puede observar que ocho de diez instituciones no poseen un reglamento que permita que sus empleados administrativos desarrollen una carrera administrativa dentro ni fuera de la institución.



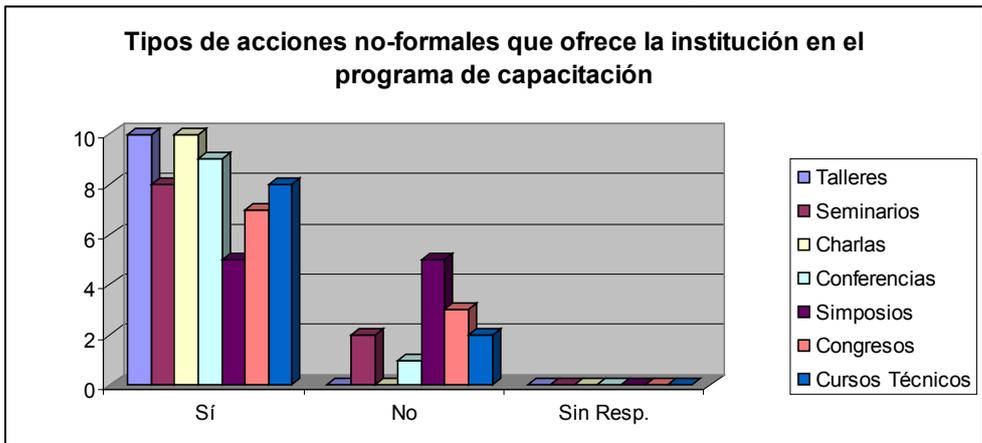
El próximo gráfico representa la identificación de la capacitación ofrecida con la filosofía de la institución que corresponda, demostrando que siete de ellas sí toman en cuenta la filosofía de la institución para el desarrollo de sus programas de capacitación, una no lo toma en cuenta y las otras dos no respondieron a esta pregunta.



Las respuestas de las instituciones en referencia a los tipos de acciones formales de los que hacen uso permite identificar que la mayoría están muy enfocadas en ofrecer oportunidades de profesionalizar a sus empleados mediante estudios de grado, especializaciones y maestrías, no así en niveles de doctorado y post-doctorado.

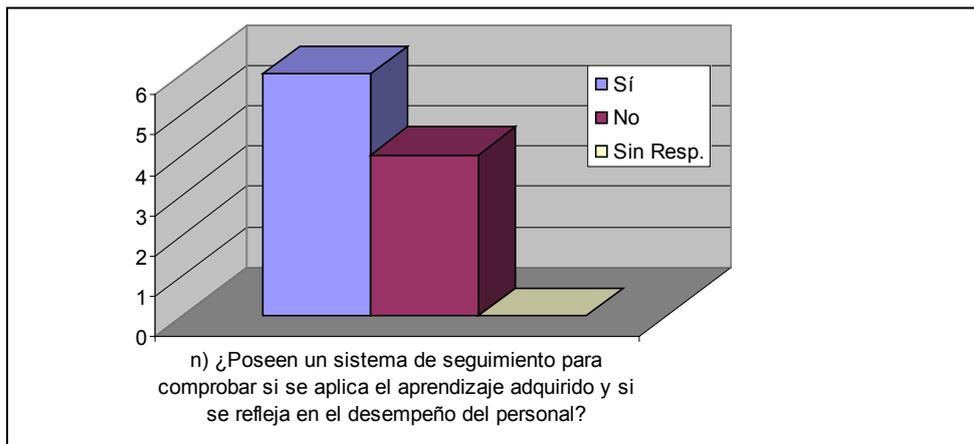
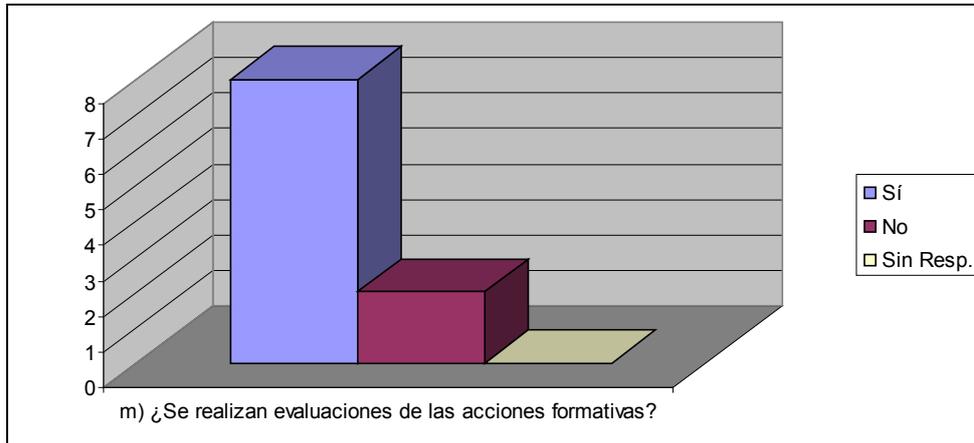


Para la capacitación de sus empleados de apoyo y servicios se puede notar en la gráfica siguiente que las instituciones participantes en esta muestra ofrecen diversos tipos de capacitación no formal, principalmente talleres, charlas y conferencias.

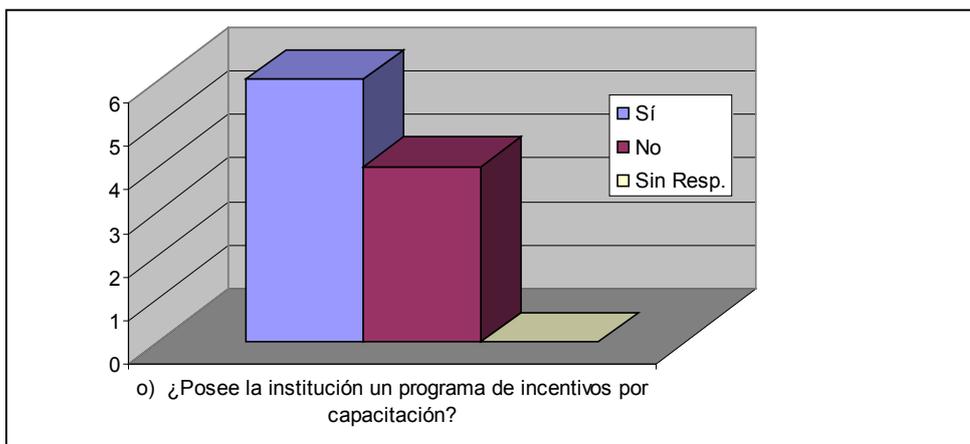


## TEMA 5: Formación, capacitación y actualización del personal del sistema de educación superior

En las siguientes dos gráficas se puede observar que aunque las acciones formativas son evaluadas en el ochenta por ciento de las instituciones, no así se da un proceso de seguimiento que permita asegurar la aplicación de los conocimientos adquiridos ni si la capacitación se refleja en el desempeño del empleado.



Finalmente, el sesenta por ciento de las instituciones encadena el programa de capacitación con un programa de incentivos que permite que los empleados reciban una motivación externa para participar en el proceso de capacitación de la institución.



### 1.2.3. Líneas para la propuesta de un programa de capacitación para el personal de apoyo y de servicios

Las instituciones de educación superior (IES) de República Dominicana requieren de un programa de capacitación que permita que la estructura administrativa de apoyo y servicios dé soporte a las actividades académicas para el logro de las funciones sustantivas, mediante una labor de eficiencia y eficacia que responda a las demandas nacionales e internacionales.

La gerencia y los servicios de las instituciones de educación superior deben estar caracterizada por un enfoque técnico y humanístico, y para ello se precisa de la formación de sus recursos humanos con gran diversidad en las modalidades de enseñanza, de manera que les permitan desarrollar un conocimiento más abierto y flexible, vinculado estrechamente con la producción y difusión de la cultura institucional.

Es preciso que con la capacitación permanente se logre propiciar que los integrantes de las universidades comprendan las nuevas condiciones que les caracterizan, y que sus actores se comprometan a participar activamente en sus funciones particulares. Asimismo, la formación que reciban los recursos humanos que trabajan en las instituciones de educación superior deberá permitirles desarrollar una estructura administrativa moderna que les certifique para cubrir las necesidades actuales y futuras de sus áreas.

Para el alcance de una labor eficaz y eficiente se precisa de una formación basada en competencias, siguiendo las nuevas corrientes de capacitación, alineadas a las estrategias y filosofías de las instituciones de educación superior, de forma que se fomente el desarrollo de un espíritu de identificación institucional. La pertinencia de las competencias que se deben desarrollar, podrán ofrecer una base para el cumplimiento de los intereses institucionales y del sector de la educación superior, logrando que el personal de apoyo y de servicio en las IES se involucre de forma intensa y con calidad para la realización de sus labores.

## **TEMA 5: Formación, capacitación y actualización del personal del sistema de educación superior**

Es importante lograr que las áreas administrativas y académicas alcancen un engranaje sistémico que les permita responder de forma ágil y oportuna a las necesidades del sector y de la institución en la que se desempeñen. Esto se puede lograr desarrollando en las dos áreas competencias básicas compartidas que les permitan tener un lenguaje común que facilite la comunicación y la puesta en marcha de los programas y acciones.

Como ejemplo de las competencias básicas compartidas a desarrollar, en el personal de apoyo y servicios de las instituciones de educación superior en República Dominicana se puede mencionar las siguientes:

- Manejo de estrategias y metodologías para la enseñanza
- Manejo de las tecnologías de la información (TIC)
- Adaptación a los cambios
- Trabajo en Equipo
- Flexibilidad en las funciones
- Aprender a aprender
- Apertura al aprendizaje permanente formal
- Buenas relaciones interpersonales, públicas y humanas
- Manejo y resolución de conflictos
- Desarrollo del conocimiento de su profesión o actividad
- Trabajo colaborativo y cooperativo

## CAPÍTULO II

### Retos y Desafíos

#### 2.1. Retos y desafíos de la Formación, Capacitación y Actualización de los docentes de la Educación Superior

Uno de los retos que enfrenta la República Dominicana para motorizar los cambios y transformaciones es contar con recursos humanos técnico y profesionalmente calificados. El desarrollo del potencial humano, la creación de capacidades, competencias y especialización del conocimiento en función de las innovaciones tecnológicas, es lo que permitirá la educación superior en República Dominicana posicionarse con ventajas y cumplir con los niveles de competitividad que demanda la región y el mundo. Si se quiere tener los recursos humanos valiosos y competitivos para los demás sectores, es fundamental e indispensable que la educación superior esté dirigida y conformada por mujeres y hombres con un nivel de formación y con una ejecución laboral de calidad.

Tomando en cuenta que conjuntamente con el personal administrativo y de dirección, el personal académico constituye el capital humano que poseen las Instituciones de Educación Superior IES, para impulsar los procesos educativos para el desarrollo continuo y sostenido de la calidad deben promoverse los cambios e innovaciones de diversos órdenes que demanda la educación superior en nuestro país.

Ante las evidencias cuantitativas nacionales presentadas en los datos estadísticos anteriores y los reclamos al cumplimiento del rol del docente y gestor universitario eficiente para el siglo XXI, podría plantearse que deberían adoptarse medidas adecuadas en materia de formación, capacitación y actualización de los recursos humanos de la Educación Superior en la República Dominicana, tomándose como retos y desafíos los siguientes a la luz del crecimiento observado:

- En materia de: Formación, capacitación, actualización y mejora de las competencias pedagógicas y gerenciales de los recursos humanos de las IES dominicanas se plantea como una enérgica necesidad la formulación de políticas de formación del personal docente y administrativo de las Instituciones de Educación Superior IES, mediante programas adecuados.
- Crear el marco legal abierto y gestionar financiamiento oficial o participativo, sin fronteras, integrador, colaborativo, participativo, democrático, con gestión cooperativa, para el establecimiento y funcionamiento del Sistema Formación, Capacitación y Actualización y Certificación de Educación Superior, Ciencia y Tecnología se crea e instituye en un plazo no mayor de dos (2) años que permitirá las operaciones del Instituto de Postgrado de Formación, Capacitación y Actualización del cien por ciento ( 100% ) del personal docente y de gestión universitaria de las diferentes universidades e institutos superiores del país.
- Normatizar y crear un sistema de certificación y acreditación, de las diferentes clasificaciones de profesores de Educación Superior.
- Superar las carencias en la Formación, Capacitación y Actualización del docente y gestor universitario,

## TEMA 5: Formación, capacitación y actualización del personal del sistema de educación superior

que no posee ni la estructura ni los programas que ofrezcan una cobertura en esta materia que corresponda a sus necesidades reales.

- Promover la formación, capacitación y actualización para los recursos humanos de Educación Superior con equidad, pertinencia, relevancia y calidad.
- Aumentar la cobertura en formación, capacitación y actualización para los recursos humanos de Educación Superior.
- Asegurar condiciones profesionales y financieras apropiadas a los docentes y gestores, a fin de promover la eficiencia de las IES en su contextualización a las demandas de la mundialización.
- Ofrecer la formación, capacitación y actualización para los recursos humanos de Educación Superior en la modalidad educativa que permita dar respuestas concretas a los diferentes estilos de vida y disponibilidad de recursos de los docentes y gestores de las IES dominicanas, lo cual puede significar la aplicación de la modalidad educativa a distancia.
- Gestionar los recursos económicos para superar las tradicionales ofertas de postgrado excluyentes para la mayoría de los docentes y gestores.
- Reafirmar y sostener la consultoría para la cooperación en Educación Superior, Ciencia y Tecnología en la República Dominicana, en materia de formación capacitación y actualización de recursos humanos de Educación Superior, la ciencia y la tecnología.
- Amplificar la cobertura, con equidad, inclusión, y calidad de las oportunidades de formación, capacitación y actualización de los recursos humanos de Educación Superior que están en necesidad de ser capacitados, formados y actualizados.
- Estimular la investigación educativa e innovación permanente en los planes de estudio y los métodos de enseñanza y aprendizaje, apoyándose en recursos humanos de Educación Superior con las competencias pedagógicas y gerenciales correspondientes a las necesidades reveladas.
- Establecer el marco normativo y los procedimientos para el seguimiento y monitoreo a los docentes y gestores que permita la evaluación de sus desempeños según los estándares establecidos para el desarrollo y sostenibilidad de la calidad.
- Visualizar e investigar la factibilidad de que el Órgano Regulador del Sistema sea un Instituto de Postgrado y pueda servir como organismo de Formación, Capacitación y Actualización para recursos humanos de Educación Superior de la República Dominicana y la región antillana y caribeña en condiciones de carencias para consolidar su desarrollo de sus subsistemas de educación superior, ciencia y tecnología, en acción cooperativa, colaborando así con el fortalecimiento de los subsistemas de Educación Superior de países hermanos, y estableciendo un sinergismo que continúe reconociendo la diversidad cultural de la región y superando muchas diferencias que limitan el desarrollo integrado de la región.

## CAPÍTULO III

### Programa Estratégico

#### 3.1. Objetivos

1. Establecer políticas, estrategias y regulaciones normativas para la formación, capacitación y actualización del personal docente y gestor de la IES del SSES RD.
2. Crear un sistema de Formación, Capacitación y Actualización que involucre el universo de los Docentes y gestores y los gestores académicos de las Instituciones de Educación Superior, Ciencia y Tecnología del país
3. Promover el desarrollo de una cultura en las Instituciones de Educación Superior IES, en la que la formación del personal se considere esencial y reciba una acogida favorable.
4. Diseñar e implementar programas y proyectos de formación, capacitación y actualización de los Recursos Humanos de las Instituciones de Educación Superior IES, tomando como punto de partida, las necesidades detectadas en el diagnóstico realizado para tales fines
5. Establecer los métodos y procedimientos que garanticen la cobertura pertinente y adecuada del Sistema de Formación, Capacitación y Actualización del personal docente y gestor de Educación Superior, Ciencia y Tecnología.
6. Consolidar la cooperación interinstitucional nacional e internacional para la Formación, Capacitación y Actualización en Investigación Científica del Personal Docente y gestor del cien por ciento (100%) de las IES
7. Propiciar y garantizar las condiciones laborales financieras, dignas y sostenibles de los Recursos Humanos de las Instituciones de Educación Superior IES.
8. Asegurar condiciones profesionales y financieras apropiadas a los docentes y gestores, a fin de promover la de Instituciones de Educación Superior IES en su contextualización a las demandas de la mundialización.
9. Desarrollar programas de inducción y formación para los recursos humanos ingresantes a las IES con la finalidad de empoderarlo de la filosofía y cultura de trabajo de la institución
10. Promover el desarrollo de una cultura en las Instituciones de Educación Superior IES, en la que la formación del personal se considere esencial y reciba una acogida favorable
11. Desarrollar programas que vinculen las Instituciones de Educación Superior IES, con los sectores productivos y las comunidades.
12. Establecer políticas, estrategias y normativas de promoción para el desarrollo de la investigación científica en los campos del conocimiento, con preeminencia de la investigación en el campo de las Ciencias de la Educación, particularmente en la Educación Superior.

#### 3.2. Metas

## TEMA 5: Formación, capacitación y actualización del personal del sistema de educación superior

1. Diseño, probación y puesta en funcionamiento del marco legal para la regulación del sistema de formación, capacitación y actualización del personal docente y gestor de la IES del SSES RD. . En un plazo de dos años, en el marco de la Fase de Emergencia del PDES.
2. Establecimiento de un sistema de formación, capacitación y actualización abierto, flexible, inclusivo, equitativo, pertinente, relevante, critico y de calidad que permita incrementar el grado académico a nivel de especialidad y maestría del 100% de los docentes y gestores universitarios del país, que carecen de este grado con una duración de 6 años.
3. Establecimiento de un sistema de formación, capacitación y actualización abierto, flexible, inclusivo, equitativo, pertinente, relevante, critico y de calidad que permita incrementar el grado académico a nivel de especialidad y maestría del 100% de los docentes y gestores universitarios del país, que carecen de este grado con una duración de 6 años.
4. Consolidación de acuerdos interinstitucionales nacionales internacionales para la Formación, Capacitación y Actualización en Investigación Científica del Personal Docente y gestor del cien por ciento (100%) de las IES
5. Establecer condiciones de contratación permanencia y ascenso de docentes universitarios en función del nivel de formación, de la evaluación de sus competencias y su grado de actualización
6. Establecimiento de las carreras docentes y administrativas para los Recursos Humanos de las Instituciones de Educación Superior IES, en condiciones laborales y de seguridad social competitiva y correspondiente a los sistemas de homólogos coexistentes en los modelos de referencia de la SEE.
7. Existencia de programas de promoción destinados a fortalecer en las IES, la cultura de formación y actualización continua del personal.
8. Implementación de programas de inducción para el 100 por ciento de los RRHH ingresantes a las IES en un plazo de 8 años
9. Consolidación de una cultura hacia la formación, capacitación y actualización de los Recursos Humanos de Educación Superior entre los gestores y docentes, en el 100% de las IES del país.
10. Participación en Programas de Formación, Capacitación y Actualización del cien por ciento de las Instituciones de Educación Superior IES, del país, en temas especializados y pertinentes a la extensión universitaria y la vinculación de la universidad a los sectores productivos. A razón del 10% por año.
11. Establecimiento de un programa de investigación científica pedagógica sobre competencias, que permita determinar en un plazo de dos años el perfil general del docente universitario de la República Dominicana, en el marco de la fase de emergencia del Plan Decenal de Educación Superior.

## CAPÍTULO IV

### Acciones programáticas

#### 4.1 Acciones Programáticas.

1. Creación del marco legal para el establecimiento y funcionamiento del sistema de formación, capacitación y actualización del docente y gestor de las IES.
2. Creación e implementación de un órgano descentralizado evaluador y certificador del Sistema de, capacitación y Actualización del personal docente y gestor de las IES. En un plazo de dos años, en el marco de la Fase de Emergencia del PDES, integrado por la SEESCyT, la Academia de Ciencias, la Secretaría de Estado de Educación, la ADAAC, la ADOU, la ADRU, los IES no afiliados, los IES, el CONEP, el IBIL y el Patronato del Parque Cibernético de las Ameritas
3. Definición de los marcos de competencias de los docentes y gestores universitarios que sirvan de referencia para el diseño e implementación de los programas y proyectos de Formación, Capacitación y Actualización del personal docente y gestor de las Instituciones de Educación Superior IES, del país.
4. Identificar la fuente de financiamiento que sustentarán la implementación y funcionamiento del sistema de formación, capacitación y actualización del personal docente y gestor de las Instituciones de Educación Superior IES
5. Diseño y puesta en funcionamiento de un sistema adecuado de formación, capacitación y actualización de los recursos humanos, adecuado par el desarrollo continuo y sostenible de la calidad de la Educación Superior.
6. Creación de programas de postgrado y educación permanente que respondan a las necesidades de los Recursos Humanos de Educación Superior.
7. Aplicación de la modalidad educativa a distancia y virtual a los programas de Formación, Capacitación y Actualización del personal docente y gestor de las Instituciones de Educación Superior
8. Diseñar sistema de formación, capacitación y actualización de los Recursos Humanos de la Educación Superior , adecuados para el desarrollo continuo y sostenible de la calidad de estas instituciones.
9. Definir de los marcos de competencia de los Docentes y gestores universitarios, que sirvan de referencia para el diseño e implementación de los programas y proyectos de Formación, Capacitación y Actualización del personal docente y gestor de las Instituciones de Educación Superior, Ciencia y Tecnología del país
10. Crear mecanismos que permitan promover e implementar, la gestión cooperativa, en la formación, capacitación y actualización de los Recursos Rumanos de las Instituciones de Educación Superior IES, para el desarrollo continuo y sostenible de la calidad de estas instituciones.
11. Establecer acuerdos nacionales e internacionales, con instituciones que apoyen el sistema de formación, capacitación y actualización de los recursos humanos universitarios, con miras a posibilitar su desarrollo continuo y sostenible con altos niveles de calidad.
12. Fomentar intercambios interinstitucionales que sirvan a las universidades para el intercambio de los recursos humanos a nivel nacional e internacional

## **TEMA 5: Formación, capacitación y actualización del personal del sistema de educación superior**

13. Sensibilizar a las autoridades de las IES sobre la necesidad de ofrecer condiciones económicas al docente que le permitan satisfacer sus necesidades básicas, de forma tal que puedan dedicar cierto tiempo a la investigación científica y a la participación en programas de formación relacionados con sus áreas
14. Crear las condiciones para el establecimiento de las carreras docentes y administrativas para los Recursos Humanos de las Instituciones de Educación Superior IES.
15. Sensibilizar a los Docentes y gestores universitarios en relación a la necesidad de participar en cursos de actualización y perfeccionamiento de sus competencias pedagógicas.
16. Diseño y desarrollo programas de inducción y formación para los recursos humanos ingresantes a la Educación Superior.
17. Promoción de una cultura de formación, capacitación y actualización de los Recursos Humanos de Educación Superior entre los gestores y docentes universitarios del subsistema
18. Implementación de programas que desarrollen las competencias básicas que le permitan vincular la práctica docente a proyectos sociales y culturales de la comunidad, mediante acciones de Formación, Capacitación y Actualización de los docentes y gestores de las Instituciones de Educación Superior IES.

## CAPÍTULO V

### Identificación de proyectos

#### ANEXO 1

#### Perfiles de Proyectos

<b>País</b>	Republica Dominicana
<b>Programa Estratégico</b>	<b>Formación, capacitación y actualización del personal Docente y Administrativo de las Instituciones de Educación Superior IES.</b>
<b>Proyecto</b>	Formación de los docentes universitarios en el nivel de doctorado
<b>Duración</b>	Tres años
<b>Antecedentes y Justificación</b>	Desde su creación la Secretaría de Estado de Educación Ciencia y Tecnología SEESCYT, ésta ha estado empeñada en el mejoramiento de la calidad del docente universitario y como consecuencia de ello ha establecido normativas para la regularización de las Instituciones de Educación Superior IES en el país, pues entendía que muchos Centros de Educación Superior estaban por debajo de los niveles mínimo requerido. A partir de dichas evaluaciones se ha realizado varios proyectos de profesionalización a los docentes en colaboración con universidades extranjeras, a través de alianza estratégicas Nacionales e Internacionales siendo financiados hasta un 50% por partes del Estado. Sin embargo en el grado doctoral no se ha alcanzado el % requerido para el desarrollo de las investigaciones básicas y científicas y para la gestión del conocimiento; de manera que es imprescindible el desarrollo de este proyecto que garantice la calidad de los docentes elevándole a su nivel de preparación en consonancia con los requerimientos de nuestros tiempos.
<b>Descripción:</b>	El proyecto busca la mejora cualitativa y cuantitativa del docente universitario en su formación, capacitación y actualización. Demandado por los desafíos de la enseñanza superior del siglo XXI garantizando la educación dominicana en referencia a la calidad de la enseñanza, su pertinencia y relevancia. La educación superior es un proceso mundialista que involucra aprendizaje, enseñanza, investigación y servicio de extensión. Y esta debe ser guiada por docentes del más alto nivel de preparación académica.
<b>Objetivos Específicos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer acuerdos de financiamientos para la realización de los programas doctorales en educación, a través de alianzas estratégicas nacionales e internacionales.</li> <li>2. Vincular el sector empresarial para el apoyo del desarrollo de la propuesta.</li> <li>3. Formar doctores en la ciencia de la educación en consonancia con los requerimientos del siglo XXI.</li> <li>4. Elevar el nivel académico en la formación, capacitación del docente universitario.</li> <li>5. Promover y motivar al personal docente universitario la necesidad de alcanzar el nivel doctoral en educación.</li> </ol>

**TEMA 5: Formación, capacitación y actualización del personal del sistema de educación superior**

<b>Metas o Resultados Esperados</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Para el año 2017 el 40% de los docentes universitarios posee el título doctoral o en proceso.</li> <li>2. Realización de convenios a través de alianzas estratégicas nacionales e internacionales para la ejecución del programa de formación, capacitación del docente de educación superior</li> <li>3. Identificación del número de docente en las IES interesados en adquirir el nivel doctoral y las competencias a medir en el personal interesado.</li> <li>4. Participación activa del sector empresarial para el apoyo del desarrollo de la propuesta.</li> </ol>																
<b>Fases / Etapas:</b>	<p>Las etapas del desarrollo para el proyecto son las que siguen.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaboración y propuesta del proyecto.</li> <li>2. Implementación</li> <li>3. Evaluación periódica</li> <li>4. Innovación constante de acuerdos a las necesidades y consolidación</li> </ol>																
<b>Macro-Actividades:</b>	<p>Elaboración de la propuesta para la incrementación del nivel doctoral en los docentes de las IES.  Realización de los acuerdos de financiamientos necesarios para la ejecución del proyecto.  Investigación y evaluación de los docentes interesados en los programas.</p>																
<b>Criterios de Evaluación</b>	<p>Verificación de la puesta en marcha de la propuesta.  Definición de los criterios para el alcance del programa.  Reporte de la calidad de docentes al incluirse en la capacitación, formación y actualización del personal del Sistema Educativo Superior</p>																
<b>Costo Preliminar Estimado</b>	<table> <tr><td>Personal</td><td>_____</td></tr> <tr><td>Subcontratos</td><td>_____</td></tr> <tr><td>Capacitación</td><td>_____</td></tr> <tr><td>Equipos y Materiales</td><td>_____</td></tr> <tr><td>Publicaciones</td><td>_____</td></tr> <tr><td>Varios</td><td>_____</td></tr> <tr><td>Administración del Proyecto</td><td>_____</td></tr> <tr><td>Total Proyecto</td><td>_____</td></tr> </table>	Personal	_____	Subcontratos	_____	Capacitación	_____	Equipos y Materiales	_____	Publicaciones	_____	Varios	_____	Administración del Proyecto	_____	Total Proyecto	_____
Personal	_____																
Subcontratos	_____																
Capacitación	_____																
Equipos y Materiales	_____																
Publicaciones	_____																
Varios	_____																
Administración del Proyecto	_____																
Total Proyecto	_____																
<b>Responsable de la Ejecución:</b>	SEESCYT, Sector Empresarial, Instituciones Superiores																

<b>País</b>	República Dominicana
<b>Programa Estratégico</b>	<b>Formación, Capacitación y Actualización del Personal del Sistema de la Educación Superior Ciencia y Tecnología</b>
<b>Proyecto</b>	Participación en Programas de Formación, Capacitación y Actualización del 100% docentes y gestores de las Instituciones de Educación Superior IES, en temas especializados y pertinentes a la extensión universitaria y la vinculación de la universidad a los sectores productivos a razón del 10% por año.
<b>Duración</b>	10 años
<b>Antecedentes y Justificación</b>	<p>La Ley 139'01 de Educación Superior, Ciencia y Tecnología de fecha 13/08/01, establece en su artículo 49: "El profesorado de las Instituciones de Educación Superior debe estar constituido por personas debidamente calificadas para cumplir con las responsabilidades de su cargo, de acuerdo al nivel y especialidad en los que realizan sus actividades académicas. El CONES elaborará un reglamento que establezca las normas que rigen el ejercicio docente".</p> <p>Esta misma Ley establece en el literal "e" del artículo 32 en relación a las atribuciones de las IES "Formular y desarrollar planes de estudios, de investigación científica y tecnológica y de extensión y servicios a la comunidad".</p> <p>Se ha comprobado la desvinculación que existe entre los sectores productivos del país y las IES, en relación a los planes de estudios que se desarrollan en éstas, lo que dificulta la inserción de los egresados a los mercados laborales. Asimismo se advierte una limitada integración de las actividades docentes universitarias a proyectos sociales y culturales de la comunidad.</p> <p>Ante estas problemáticas se hace necesaria la vinculación de la docencia universitaria con proyectos, programas y servicios de extensión comunitarios, en la implementación del Plan Decenal de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (PDES).</p>
<b>Descripción</b>	Con este proyecto se pretende vincular las actividades de los docentes y gestores universitarios a proyectos, programas y servicios en las comunidades y los sectores productivos, con programas definidos de Formación, Capacitación y Actualización a dicho personal.
<b>Objetivos específicos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer un marco legal que regule las actividades de extensión y de vinculación de las IES, a la comunidad y sectores productivos.</li> <li>2. Desarrollar las competencias que le permitan a los docentes y gestores de las IES, vincular la práctica docente con el mundo productivo.</li> <li>3. Fortalecer la práctica educativa mediante acciones de Formación, Capacitación y Actualización de los docentes y gestores de las Instituciones de Educación Superior IES, vinculándola a proyectos, programas y servicios sociales.</li> <li>4. Desarrollar mediante programas específicos de Formación, Capacitación y Actualización de los docentes y gestores de las IES, en el manejo de las TICs, para fortalecer y enriquecer su práctica educativa.</li> </ol>

**TEMA 5: Formación, capacitación y actualización del personal del sistema de educación superior**

<b>Metas o resultados esperados</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaboración de un Reglamento que establezca las normativas que regulen las actividades de extensión de las Instituciones de Educación Superior IES, a las comunidades y a los sectores productivos en un plazo de 3 (tres) meses.</li> <li>2. Desarrollo de las competencias básicas que le permitan vincular la práctica docente a proyectos sociales y culturales de la comunidad, mediante acciones de Formación, Capacitación y Actualización de los docentes y gestores de las Instituciones de Educación Superior IES a razón de 2246 docentes y gestores por año para un total de 11,235 en un período de 5 (cinco) años.</li> <li>3. Capacitación durante un (1) año, a los docentes y gestores de las Instituciones de Educación Superior IES, en el manejo de las TICs.</li> </ol>
<b>Fases o etapas</b>	<p>El proyecto se desarrollará en 10 (diez) años y tendrá las siguientes etapas de implementación y ejecución:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fase de elaboración del marco legal.</li> <li>2. Fase de identificación de competencias e indicadores de las mismas.</li> <li>3. Fase de programación y planificación.</li> <li>4. Fase de Formación, Capacitación y Actualización de los docentes y gestores de las IES, en el desarrollo de programas y proyectos que les permitan adquirir las competencias para vincularse al mundo productivo y las comunidades donde estén insertos.</li> <li>5. Fase de seguimiento, monitoreo, seguimiento y evaluación de las acciones de Formación, Capacitación y Actualización de los docentes y gestores de las IES.</li> </ol>
<b>Macro-actividades</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Integración de una comisión para la elaboración del Reglamento que norme el desarrollo de las acciones de Formación, Capacitación y Actualización de los docentes y gestores de las Instituciones de Educación Superior IES.</li> <li>2. Conformación de un Comité Multidisciplinario de Expertos, para la identificación de las Competencias e indicadores.</li> <li>3. Programación y planificación de las acciones de Formación, Capacitación y Actualización de los docentes y gestores de las Instituciones de Educación Superior IES.</li> <li>4. Puesta en ejecución de los programas y Proyectos de Formación, Capacitación y Actualización de los docentes y gestores de las Instituciones de Educación Superior IES, planificados.</li> <li>5. Conformación de un equipo multidisciplinario para el seguimiento, monitoreo, acompañamiento y evaluación de los programas y proyectos de extensión de las Instituciones de Educación Superior IES.</li> </ol>
<b>Criterios de evaluación</b>	<p>La evaluación se realizará con el objetivo de comprobar los resultados de los programas y proyectos puestos en ejecución, como también el desarrollo de todo el proceso. Se efectuará en tres momentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conformación de un equipo de especialistas en evaluación.</li> <li>2. Elaboración de los instrumentos de evaluación, con los criterios e indicadores identificados.</li> <li>3. Aplicación de los instrumentos de evaluación en cada una de las Instituciones de Educación Superior IES.</li> <li>4. Análisis de los resultados de la evaluación para la toma de decisiones.</li> </ol>
<b>Costo preliminar</b>	<p>El costo total de los programas y proyectos de Formación, Capacitación y Actualización de los docentes y gestores de las Instituciones de Educación Superior IES, así como el desarrollo de las diferentes acciones deberá ser cubierto por aportes de las Instituciones de Educación Superior IES y la SEESCyT.</p>

<b>Responsables de la Ejecución</b>	Las Instituciones de Educación Superior IES, con el apoyo financiero, técnico y académico de la SEESCyT.
-------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>PAÍS</b>	REPÚBLICA DOMINICANA
<b>Programa Estratégico</b>	<b>Formación, Capacitación y Actualización del Personal del Sistema de Educación Superior, Ciencia y Tecnología.</b>
<b>Proyecto</b>	Creación e implementación de un órgano descentralizado evaluador y certificador de las competencias de los sistemas de formación, capacitación y actualización de docentes y gestores.
<b>Duración</b>	Dos años
<b>Justificación y antecedentes</b>	<p>En la República Dominicana existe una organización no gubernamental (ADAAC) que desde hace tiempo asesora a las Instituciones de Educación Superior en sus procesos internos de evaluación para la certificación y la acreditación institucional. De otro lado algunas universidades nacionales. Educa y organismos internacionales que trabajan con la educación han realizado estudios acerca de las competencias que poseen los docentes egresados de las aulas universitarias.</p> <p>A pesar de los esfuerzos realizados se evidencian debilidades en la formación de formadores, por eso se hace imperativo la creación y puesta en marcha de un organismo descentralizado y que maneje su propio presupuesto para evaluar, certificar y acreditar las I. E. S. que cuentan con escuelas de educación con la finalidad de elevar la calidad, las competencias de los profesores que estarán al frente de la formación de nuestros docentes.</p>
<b>Descripción</b>	El proyecto busca la creación e implementación de un organismo con la suficiente fortaleza organizativa, jurídica y económica que le permita evaluar los programas de formación, capacitación y actualización de docentes y gestores, la preparación del personal que se dedica a la formación de las maestras y los maestros. El proyecto busca, además, evaluar las competencias profesionales de los docentes y gestores que aspiran a egresar del sistema para certificar a las Escuelas, Departamentos de Educación de nuestras I. E. S.
<b>Objetivos Específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer el marco legal que regule el órgano descentralizado de evaluación y certificación de las competencias de los sistemas de formación de docentes y gestores.</li> <li>• Identificar y validar las competencias de los docentes y gestores de las I. E. S del país.</li> <li>• Determinar el nivel de competencias de los docentes y gestores que trabajan y aspiran trabajar en las I. E. S. del país.</li> <li>• Capacitar los docentes en la evaluación y certificación de competencias de los sistemas de formación de docentes.</li> <li>• Dar seguimiento a los egresados de las escuelas de educación de las I. E. S. del país.</li> <li>• Establecer acuerdos de cooperación con instituciones nacionales e internacionales para impulsar el organismo.</li> <li>• Identificar las fuentes de financiamiento del organismo descentralizado de evaluación.</li> </ul>
<b>Metas o Resultados Esperados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de un organismo que vele por la calidad de todos los egresados de las escuelas de educación de las I. E. S. Dominicana en los primeros seis (6) meses del proyecto.</li> <li>• Elaboración del marco legal que regula el órgano los primeros seis (6) meses del proyecto.</li> <li>• Identificación de la situación de la formación de docentes en la República Dominicana en el período 2007-2008.</li> <li>• Evaluación del nivel de formación y desempeño de los docentes de todas las I. E. S. que se dedican a la formación de maestros para el año 2008.</li> </ul>

**TEMA 5: Formación, capacitación y actualización del personal del sistema de educación superior**

<b>Fase/Etapas</b>	<p>El proyecto se realizará en dos años y para ello se darán los siguientes pasos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Redacción del marco legal del órgano descentralizado de evaluación y acreditación.</li> <li>• Consulta con directivos educativos y especialistas en diseño y evaluación de competencia.</li> <li>• Formulación de un programa para determinar las competencias de los docentes y gestores que trabajan en las I. E. S. del país.</li> <li>• Jornada de capacitación en evaluación y certificación a los docentes que trabajan en las I. E. S.</li> <li>• Firma de acuerdos de cooperación con instituciones nacionales e internacionales.</li> <li>• Elaboración y presentación del proyecto a las autoridades de la SEESCYT.</li> <li>• Implementación del proyecto.</li> </ul>
<b>Macro-actividades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación de equipo que dirigirá el proceso de consulta y elaboración del proyecto.</li> <li>• Realización de consultas sobre la creación del organismo de certificación y acreditación de la competencia.</li> <li>• Elaboración de la propuesta del organismo.</li> </ul>
<b>Criterios de Evaluación</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cumplimiento al 100% de los objetivos y resultados.</li> <li>2. Verificación evaluativo de los productos.</li> <li>3. Identificación, definición y verificación de indicadores de mejoramiento de la formación, capacitación y actualización del personal del sistema de Educación Superior, Ciencia y Tecnología según los aspectos implicados en el mismo.</li> </ol>
<b>Costo Preliminar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal</li> <li>- Subcontratos</li> <li>- Capacitación</li> <li>- Equipamiento y materiales</li> <li>- Publicaciones</li> <li>- Varios</li> </ul>
<b>Responsable de la Ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consejo de Directores con la participación de la SEESCYT</li> <li>- Consejo de Directores con integración de la SEESCYT</li> <li>- La I.E.S. que forman maestros</li> </ul>

<b>PAÍS</b>	REPÚBLICA DOMINICANA
<b>Programa Estratégico:</b>	<b>Área Cualitativa: Programa Estratégico 5: Formación, Capacitación y Actualización de los Recursos Humanos de la Educación Superior.</b>
<b>Proyecto:</b>	Establecimiento del Sistema de Formación, Capacitación y actualización de la Educación Superior.
<b>Duración:</b>	10 años
<b>Justificación y Antecedentes</b>	<p>En los últimos 40 años del siglo pasado se evidenció, a nivel mundial, una fuerte tendencia al crecimiento de la población de la educación superior el número de estudiantes matriculados se multiplicó por más de seis entre 1960 (13 millones) y 1995 (82 millones) . (Conferencia General de la UNESCO, 1997 en noviembre de 1997). La tendencia de crecimiento a nivel mundial se mantuvo tanto en la región latinoamericana como en el país. El Informe General sobre Estadísticas en Educación Superior de la Secretaría de Estado de Educación Ciencia y Tecnología SEESCyT 1989-2005 así lo presenta.</p> <p>Ante el incremento de la matrícula en el nivel superior también se ha experimentado un crecimiento sustancial de los recursos humanos dedicados a la docencia y a la gestión, lo que ha ocasionado una gran preocupación por la formación, capacitación y actualización de estos recursos, no obstante, se carece de un sistema integral para la creación de la carrera docente y gerencial universitaria.</p> <p>En este sentido es importante subrayar que menos del 15% de las Instituciones de Educación Superior IES, poseen departamentos de superación profesoral de acción permanente y menos de la mitad de ellas subvencionan esa superación totalmente, por lo que la oportunidad de accesibilidad a la cobertura en programas de formación de los profesores universitarios es también baja.</p> <p>El porcentaje de profesores con niveles de especialidad, maestría y doctorado, tomando como base el universo profesoral universitario reportado al 2005, 11,250 maestros, de los cuales el 33.76%, cifra en la cual el 22.67 posee maestrías y doctorados, enfatizando que solamente un 1.56 posee grado doctoral, y que este bajísimo porcentaje se halla concentrado en las IES con un número mayor a 500 profesores.</p> <p>El alto índice de docentes universitarios que sólo posee el nivel de grado, y el bajo porcentaje de docentes con nivel de doctorado, evidencia la urgente necesidad de establecer políticas y programas de formación, capacitación y actualización del personal docente de las instituciones de educación superior en la República Dominicana.</p> <p>También es importante indicar, que no existe una sola oferta a nivel de doctorado en las universidades dominicanas generada por la propia institución, pues las existentes son o en acuerdo con otra universidad extranjera y un gran número de los programas de maestrías se ofrecen en igual condición de alianza, o son programas totalmente importados.</p> <p>Ante esta realidad es necesario promover un modelo de formación a docentes universitarios que se oriente a la certificación o habilitación del docente y gestor universitario y permita un modelo sostenible de desarrollo continuo de la calidad integral de los recursos humanos de la Educación Superior. Ese modelo deberá contemplar la formación estructurada y dejar abierta la posibilidad a la acreditación por experiencia, acompañada de una evaluación de las competencias metodológicas de enseñanza del docente, y su formación metodológica de enseñanza adquirida en programas académicos a diferentes niveles.</p>
<b>Descripción:</b>	Creación y puesta en funcionamiento del Sistema de Formación, Capacitación y Actualización de los Recursos Humanos de las Instituciones de Educación Superior IES.

**TEMA 5: Formación, capacitación y actualización del personal del sistema de educación superior**

<p><b>Objetivos Específicos:</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ofrecer la formación, capacitación y actualización para los Recursos Humanos de las Instituciones de Educación Superior IES, en la modalidad educativa que permita dar respuesta concreta a las necesidades de Formación, Capacitación y Actualización de los Recursos Humanos de las Instituciones de Educación Superior IES.</li> <li>2. Gestionar los recursos económicos para superar las tradicionales ofertas de postgrado excluyentes para la mayoría de los docentes</li> <li>3. Ampliar la cobertura, con equidad, inclusión, y calidad de las oportunidades de formación, capacitación y actualización de los recursos humanos de las Instituciones de Educación Superior IES, para favorecer el desarrollo con calidad y sostenibilidad de la docencia, investigación y extensión en las Instituciones de Educación Superior IES.</li> <li>4. Diseñar y ofrecer la oferta de educación continuada y postgrado para os Recursos Humanos de las Instituciones de Educación Superior IES.</li> </ol>
<p><b>Metas o Resultados Esperados:</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elevación de la calidad de los recursos humanos en la ejecución del Plan Decenal de Educación Superior, y en prospectiva, a partir de la aplicación de un enfoque sistémico a la Formación, Capacitación y Actualización de los recursos humanos de las Instituciones de Educación Superior IES.</li> <li>2. Elevación de la calificación de los recursos humanos en la ejecución del Plan Decenal de Educación Superior que podrían apoyar la transformaciones e innovaciones e impulsar el desarrollo, elevación y sostenibilidad de la calidad, en un 100%, evaluables en su impacto a los cinco años, y a los diez años del mismo.</li> <li>3. Desarrollo de programas de formación, capacitación y actualización de los recursos humanos en la ejecución del Plan Decenal de Educación Superior durante los diez años del mismo</li> <li>4. Aplicación de TICC's al sistema a crearse, es decir la educación a distancia y virtual, dando preferencia a principalmente, modelos instruccionales tipo BIMODAL.</li> <li>5. Desarrollo de programas entre el Instituto Dominicano de las Telecomunicaciones INDOTEL, y la Secretaría de Estado de Educación Ciencia y Tecnología SEESCYT, que propicien gestiones cooperativas en la formación, capacitación y actualización de los recursos humanos e las IES, durante los años correspondientes al Plan Decenal de Educación Superior, y en prospectiva.</li> <li>6. Producción de ofertas académicas nacionales con la participación de instituciones universitarias nacionales o extranjeras, con gestión cooperativa de capacitación a docentes que permita incrementar el grado académico a nivel mínimo de maestría, del 100% de los docentes universitarios del país, en un período de 6 años, y que deberá continuar capacitando los docentes de relevo por los siguientes años, hasta el 2017.</li> <li>7. Consolidación de una cultura hacia la formación, capacitación y actualización de los Recursos Humanos de Educación Superior entre los gestores y docentes, en el 100% de las IES del país.</li> </ol>

**Área: CALIDAD**

<p><b>Fases/Etapas</b></p>	<p><b>Primera fase:</b> Constitución del sistema e investigación del Perfil del Docente Universitario Dominicano para establecer el diseño de los planes de estudios pertinentes en la Fase de Emergencia del Plan Decenal de Educación Superior.</p> <p><b>Segunda fase:</b> Actualización de los Planes de Estudios para los diversos postgrados que se ofrezcan. a los cinco años del Plan Decenal de Educación Superior</p> <p><b>Tercera fase:</b> Implementación de los Programas de Formación, Capacitación y Actualización de los Recursos Humanos de Educación Superior, en la Fase de Emergencia del Plan Decenal de Educación Superior</p> <p><b>Cuarta fase:</b> Evaluación del Perfeccionamiento de los Recursos Humanos de Educación Superior Investigación Acción, de Impacto a los 5 años del Plan Decenal de Educación Superior y de trascendencia a los 9 años.</p> <p><b>Quinta fase:</b> Redefinición en la función docente, sub-clasificación profesoral por niveles de formación, para el establecimiento de las escalas salariales y condiciones de empleo que propicien el desarrollo de la carrera docente, a fin de promover el desarrollo de las funciones sustantivas de las Instituciones de Educación Superior IES, en los primeros cinco años del Plan Decenal de Educación Superior, de manera paulatina..</p> <p><b>Quinta fase:</b> Evaluación Sistémica de la Calidad de la Docencia Universitaria, a los 6 y diez años del Plan Decenal de Educación Superior 2007- 2017.</p>
<p><b>Macro-actividades:</b></p>	<p>Diseño de materiales educativos a usarse en los programas académicos a ofrecerse, para el 100% de los programas a ofrecerse, cuyo costo esta incluido en los RD \$ 150,000 000. 00 estimados en metas anteriores.</p> <p>Definición de los marcos de competencias de los docentes y gestores universitarios que sirvan de referencia para el diseño e implementación de los programas y proyectos de Formación, Capacitación y Actualización del personal docente y gestor de las Instituciones de Educación Superior IES, del país.</p> <p>Identificar la fuente de financiamiento que sustentarán la implementación y funcionamiento del sistema de formación, capacitación y actualización del personal docente y gestor de las Instituciones de Educación Superior IES</p> <p>Diseño y puesta en funcionamiento de un sistema adecuado de formación, capacitación y actualización de los recursos humanos, adecuado par el desarrollo continuo y sostenible de la calidad de la Educación Superior.</p> <p>Creación de programas de postgrado y educación permanente que respondan a las necesidades de los Recursos Humanos de Educación Superior.</p> <p>Aplicación de la modalidad educativa a distancia y virtual a los programas de Formación, Capacitación y Actualización del personal docente y gestor de las Instituciones de Educación Superior.</p>
<p><b>Criterios de Evaluación:</b></p>	<p>Investigación Acción, y de Impacto y Trascendencia, y Evaluación Sistémica de la Calidad de la Docencia Universitaria del SSESRD, a los 6 y diez años del PDES 2007- 2017</p>
<p><b>Costo preliminar estimado:*</b></p>	<p>10. Personal                  20. Subcontratos                  30. Capacitación                  40. Equipamiento y Materiales                  50. Publicaciones y varios _____                  Total de los componentes _____                  Costo de administración _____                  Total del Proyecto _____</p>
<p><b>Organización para la Ejecución:</b></p>	<p>Responsabilidad Institucional: SEESCyT                  Responsabilidad Inter-Institucional: SEESCyT e IES</p>

**TEMA 5: Formación, capacitación y actualización del personal del sistema de educación superior**

<b>PAÍS</b>	REPÚBLICA DOMINICANA
<b>Programa Estratégico:</b>	<b>Área Cualitativa: Programa Estratégico 5: Formación, Capacitación y Actualización de los Recursos Humanos de la Educación Superior.</b>
<b>Proyecto:</b>	Creación del marco legal para la Formación, Capacitación y Actualización de los Recursos Humanos de la Educación Superior.
<b>Duración:</b>	10 años
<b>Justificación y Antecedentes</b>	<p>La capacitación del personal de la educación superior es fundamental para lograr una enseñanza superior de calidad y lograr de ese modo el desarrollo nacional. Las necesidades de formación se pueden formular a partir de las necesidades identificadas en base a la documentación revisada y de lo que la sociedad espera de las universidades y de las otras instituciones que conforman el sistema.</p> <p>Al igual que el personal docente, el personal administrativo y de apoyo tiene que desempeñar funciones que impactan de manera trascendental la formación de los estudiantes, siendo ejemplo de servicio, un servicio de calidad que favorezca el aprendizaje por medio del ejemplo y de convertirse en punto de referencia para el accionar futuro de los discentes.</p> <p>Tomando en cuenta que conjuntamente con el personal administrativo y de dirección, el personal académico constituye el capital humano que poseen las Instituciones de Educación Superior IES, para impulsar los procesos educativos para el desarrollo continuo y sostenido de la calidad, deben promoverse los cambios e innovaciones de diversos órdenes que demanda la educación superior en nuestro país.</p> <p>Ante lo planteado anteriormente y los reclamos al cumplimiento del rol del docente y del gestor universitario eficiente para el siglo XXI, deberían adoptarse medidas adecuadas en materia de formación, capacitación y actualización de los recursos humanos de la Educación Superior en la República Dominicana, tomándose como un reto y un desafío el establecimiento de políticas, estrategias y regulaciones normativas para la formación, capacitación y actualización del personal docente y gestor de las Instituciones de Educación Superior IES.</p>
<b>Descripción:</b>	Esta propuesta se enfoca en la creación del marco legal abierto que regule la Formación, Capacitación y Actualización de los Recursos Humanos de las Instituciones de Educación Superior IES.
<b>Objetivos Específicos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definir los aspectos normativos de la formación, capacitación y actualización de los Recursos Humanos de las Instituciones de Educación Superior IES.</li> <li>• Definir de los marcos de competencia de los docentes universitarios, según su clasificación.</li> <li>• Crear la instancia (Dirección, Instituto, o Subsecretaría) que promueva e implemente, en gestión cooperativa, la formación, capacitación y actualización de los Recursos Humanos de las Instituciones de Educación Superior IES, adecuados para el desarrollo continuo y sostenible de la calidad de las mismas.</li> <li>• Establecer acuerdos interinstitucionales, entre la instancia creada y las instituciones nacionales o internacionales, que apoyen el sistema de formación, capacitación y actualización de los Recursos Humanos de las Instituciones de Educación Superior IES, adecuados para el desarrollo continuo y sostenible de la calidad de las mismas.</li> </ul>
<b>Metas o Resultados Esperados:</b>	Diseño, aprobación y puesta en funcionamiento del marco legal para la regulación del sistema de formación, capacitación y actualización del personal docente y gestor de las Instituciones de Educación Superior IES, en un plazo de dos años, en el marco de la Fase de Emergencia del Plan Decenal de Educación Superior.

<p><b>Fases/Etapas</b></p>	<p><b>Primera fase:</b> Comprende cuatro grandes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Designación de un equipo responsable de elaborar la propuesta normativa del sistema de formación, capacitación y actualización del personal docente y gestor de las IES.</li> <li>• Realización de encuentros de revisión y enriquecimiento del documento.</li> <li>• La promulgación legal, en la Fase de Emergencia del Plan Decenal de Educación Superior.</li> <li>• Diagramación, impresión y divulgación del marco normativo.</li> </ul> <p><b>Segunda fase:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de la estructura del órgano regulador del sistema.</li> <li>• Puesta en ejecución de las directrices establecidas en el marco legal.</li> </ul> <p>Tercera fase:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimiento y monitoreo y acompañamiento a la implementación del marco normativo.</li> <li>• Evaluación de las acciones emprendidas.</li> </ul>
<p><b>Macro-actividades:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación del marco legal para el establecimiento y funcionamiento del sistema de formación, capacitación y actualización del docente y gestor de las IES.</li> <li>• Creación e implementación de un órgano descentralizado evaluador y certificador del Sistema de, capacitación y Actualización del personal docente y gestor de las IES. En un plazo de dos años, en el marco de la Fase de Emergencia del PDES, integrado por la SEESCyT, la Academia de Ciencias, la Secretaría de Estado de Educación, la ADAAC, la ADOU, la ADRU, los IES no afiliados, los IES, el CONEP, el IBII y el Patronato del Parque Cibernético de las Américas.</li> <li>• Establecer acuerdos inter-institucionales, entre las Instituciones de Educación Superior IES, que apoyen el sistema de formación, capacitación y actualización de los recursos humanos universitarios, adecuados para el desarrollo continuo y sostenible de la calidad de las mismas.</li> <li>• Evaluación del impacto a partir de la puesta en funcionamiento del marco normativo en la formación, capacitación y actualización de la Recursos Humanos de las Instituciones de Educación Superior.</li> </ul>
<p><b>Criterios de Evaluación:</b></p>	<p>Evaluación de las acciones desarrolladas para la obtención de informaciones sobre el impacto y la trascendencia, del marco normativo establecido a los 6 y diez años del Plan Decenal de Educación Superior 2013- 2017</p>
<p><b>Costo preliminar estimado:*</b></p>	<p>10. Personal                  20. Subcontratos                  30. Capacitación                  40. Equipamiento y Materiales                  50. Publicaciones y varios _____                  Total de los componentes _____                  Costo de administración _____                  Total del Proyecto _____</p>
<p><b>Organización para la Ejecución:</b></p>	<p>Responsabilidad Institucional: SEESCYT                  Responsabilidad Inter-Institucional: SEESCYT e IES</p>

**TEMA 5: Formación, capacitación y actualización del personal del sistema de educación superior**

<b>PAIS</b>	República Dominicana
<b>Programa Estratégico</b>	Formación, Capacitación y Actualización del personal docente y de gestión de las IES del país.
<b>Proyecto</b>	<b>Integración de un Organismo Interinstitucional que diseñe un Sistema de Formación, Capacitación y Actualización del personal docente y de gestión de las IES y ejecute durante los años 2011-2018 del Plan, las políticas y acciones de Formación asumidas y convenidas en el Sistema que se diseñe.</b>
<b>Duración</b>	Diez (10) años
<b>Justificación y antecedentes</b>	<p>El Sistema de Educación Superior, Ciencia y Tecnología de República Dominicana, en materia de políticas de Formación del docente y gestor universitario, presenta un atraso histórico de más de medio siglo respecto a lo ocurrido en la materia en la mayoría de los países de América Latina. Se observa, al revisar la evolución de las políticas de Formación docente que las escuelas normales fueron transformándose en universidades pedagógicas lo que ha facilitado la Formación y capacitación de los docentes hasta el grado científico de Doctor.</p> <p>En la República Dominicana, el tránsito de la escuela normal al grado de Educación Superior ocurre en el año 2001 y a pesar de que la Ley 138'01 crea el Sistema de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, en ella no se consigna de manera taxativa un planteamiento preciso de política de Formación del docente y del gestor universitario.</p> <p>Los presupuestos planteados no entran en contradicción con las iniciativas y esfuerzos que individualmente han realizado y realizan universidades dominicanas para capacitar y actualizar sus docentes y gestores. Sin embargo, son realizaciones que se ejecutan al margen de una política general de formación que responda a un proyecto de desarrollo nacional.</p> <p>Además, la insuficiencia generada por la ausencia de una política general de formación asumida por todos los actores universitarios bajo el liderazgo de la SEESCYT se complejiza si se revisan las estadísticas.</p> <p>Los estándares de calificación académica del docente universitario del país son muy limitados. Los datos estadísticos revelan u la fecha que de 11 ,250 docentes y gestores sólo 1,854 equivalente a un 1 6.480 tienen el nivel de Especialidad, 3, 250 igual u un 28.88% tienen grado de Maestría y 243 tienen el grado científico de "Doctor" igual a un 2.16%</p> <p>Como consecuencia de la realidad expuesta se plantea que la formación, la capacitación y la actualización del docente y del gestor universitario constituyen uno de los grandes desafíos que deben enfrentar las IES del país, si en verdad pretenden insertarse en la nueva sociedad del conocimiento en el siglo XXI con una oferta educativa competitiva, de cálida y humanamente desarrolladora.</p> <p>Por tanto, la demanda de una Educación Superior de calidad que impone una economía simbólica cuya producción se sustenta en el conocimiento superior y el hecho de la competencia inherente al modelo de mercado ligada a los cambios acelerados que se producen en el mundo de la ciencia y la tecnología, son factores causales más que suficiente para que las universidades nacionales se planteen en profundidad la asunción de la formación, la capacitación y actualización del personal docente y de gestión universitaria como una real prioridad que hay que encarar.</p>

Área: CALIDAD

<p><b>Descripción</b></p>	<p>El proyecto tendrá dos fases. Una primera de formulación que tendrá una duración de dos (2) años. Y una segunda de ejecución que tendrá una duración de ocho (8) años. La naturaleza del proyecto demanda que la formulación constituya un ejercicio técnico-científico participativo e integrador de todos los sectores que formarán parte del órgano o junta que gestione la Fase de Formulación y en principio. La fase de ejecución. El proyecto está orientado a la ejecución y propuesta de políticas y acciones de Formación, capacitación y actualización permanente del personal docente y del de gestión universitaria a nivel académico de Especialidad, Maestría, Doctorado y en acciones modulares de Formación a lo largo de toda la vida.</p> <p>Los planes y programas de Formación combinarán de manera integrada y estratégica necesidades de desarrollo humanos y profesional de los actores participantes, las funciones sustantivas de docencia, investigación, gestión y extensión universitarias y la integración de los diferentes sectores sociales, económicos, políticos y culturales del entorno regional, nacional e internacional.</p>
<p><b>Objetivos</b></p>	<p>Formular políticas y estrategias que permitan el desarrollo de un Sistema de Formación, Capacitación y Actualización del personal docente y de gestión de las Instituciones de Educación Superior IES.</p> <p>Diseñar los planes y programas de formación, capacitación y actualización para el personal docente y de gestión universitaria a nivel de Especialidad, Maestría, Doctorado, mediante módulos y otras formas de organización curricular en educación permanente.</p> <p>Elaborar la normativa que sirva de base legal al funcionamiento del Sistema de Formación, Capacitación y Actualización del personal docente y de gestión de las Instituciones de Educación Superior IES.</p> <p>Formular las estrategias que sirvan de sustento metodológico al desarrollo de los planes y programas de formación docente y de gestión universitaria.</p> <p>Privilegiar el uso intensivo de las comunicación en el desarrollo y ejecución de los planes y programas de formación, capacitación y actualización del personal docente \ le gestión universitaria.</p> <p>Combinar estratégicamente los modelos organizacionales de educación presencial, semi-presencial, educación a distancia y educación en línea o virtual en el desarrollo de planes y programas formativos.</p> <p>Proponer un sistema de financiamiento que permita el funcionamiento descentralizado del órgano que opere el sistema de Formación, Capacitación y Actualización del personal docente y de gestión de las Instituciones de Educación Superior IES respecto de la SE ES CYT.</p> <p>Elaborar un sistema de evaluación de procesos, resultados y retro-comunicación positiva del Sistema de Formación, Capacitación y Actualización de los actores docentes y gestores de las Instituciones de Educación Superior IES..</p>

**TEMA 5: Formación, capacitación y actualización del personal del sistema de educación superior**

<p><b>Metas o Resultados Esperados</b></p>	<p>Logrado, en un plazo de un (1) año la formulación completa del Proyecto que hará realidad la integración de un equipo interinstitucional que diseñe y ponga en funcionamiento un Sistema de Formación, Capacitación y Actualización del personal docente y de gestión universitaria de las Instituciones de Educación Superior IES.</p> <p>Elaboración del 100% de los planes, programas y redacción y aprobación de las normas académicas de la Especialidad en investigación, la Maestría en docencia y gestión y del Doctorado en Ciencias de la Educación, en un plazo de un año.</p> <p>Logrado en un plazo de ocho (8) años el incremento de la formación académica a nivel de Maestría de 8000 de los docentes universitarios que no han alcanzado este grado.</p> <p>La formación académica del 2000, su equivalente a 5,503 de 11,007 docentes universitarios, sea elevado al grado científico de Doctor en Ciencias de la Educación en un plazo de ocho (8) años.</p>
<p><b>Fases / Etapas</b></p>	<p>Primera Etapa: Formulación del Proyecto 2008-2009.</p> <p>Segunda Etapa: Organización y elaboración de los planes, programas y la redacción de la normativa académica de la Especialidad, la Maestría en docencia y gestión y del Doctorado en Ciencias de la Educación, 2009-2010.</p> <p>Tercera Etapa: Desarrollo, evaluación de procesos, evaluación de resultados y evaluación de impacto del Proyecto, 2010-2018</p>

<p><b>Macro— actividades</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación y contratación por parte de la SEESCYT de expertos nacionales e internacionales en Formulación y evaluación de proyectos educativos.</li> <li>• Integración, durante la fase de culminación de la Formulación del Proyecto, del Consejo Director que registrará el Sistema de Formación, Capacitación y Actualización del personal docente y de gestión universitaria durante un plazo de 11 años.</li> <li>• Gestión de recursos financieros que permitan cubrir los costos de Formulación del Proyecto y su instalación en una infraestructura adecuada de soporte.</li> <li>• Integración de un equipo de expertos nacionales e internacionales con experiencias en diseño y gestión del currículo de la Educación de Postgrado para la Formación, capacitación y actualización de personal docente y de gestión universitaria.</li> <li>• Redacción y validación de las normas reglamentarias que regirán el Sistema de Formación, Capacitación y Actualización del personal docente y de gestión universitaria.</li> <li>• Habilitación de las locaciones donde se desarrollarán los planes y programas de formación a nivel de Postgrado.</li> <li>• Organización de los diferentes grupos de formación y su distribución de acuerdo a las locaciones identificadas y comprometidas para el desarrollo de los planes y programas de formación y las actividades co-curriculares.</li> <li>• Establecimiento de un Módulo de comunicación y Relaciones públicas que garantice mantener informados a todos los actores participantes en los procesos de formación y a la comunidad nacional e internacional.</li> <li>• Identificación y contratación de facilitadores nacionales e internacionales con grado de Doctor en Ciencias de la Educación y con experiencias en formación de docentes y gestores universitarios tanto en educación presencial, semi-presencial y en educación virtual.</li> <li>• Conformación de un equipo de coordinación nacional que garantice el desarrollo de una dinámica permanente de acción en el desarrollo de los planes y programas.</li> <li>• Realización de actividades académicas curriculares y co-curriculares que permitan vincular el desarrollo de los planes y programas, los resultados de éstos con el desenvolvimiento social, económico político y cultural del país y el resto del mundo.</li> <li>• Desarrollo de un sistema de evaluación de impacto sobre los resultados del Proyecto.</li> <li>• Gestión de recursos públicos y privados para financiar el desarrollo de los planes, programas y otras actividades conformativas.</li> </ul>
<p><b>Criterios de evaluación</b></p>	<p>En el marco de la formulación y ejecución del presente Proyecto, se establecen los siguientes criterios de evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación diagnóstica</li> <li>• Evaluación de procesos</li> <li>• Evaluación por resultados</li> <li>• Evaluación de impacto</li> <li>• Retro comunicación positiva</li> </ul>
<p><b>Costo preliminar</b></p>	<p>Se obvia por indicación.</p>
<p><b>Responsable de ejecución</b></p>	<p>Consejo de Directores y la Secretaría de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (SEESCYT)</p>

**TEMA 5: Formación, capacitación y actualización del personal del sistema de educación superior**

<b>PAIS</b>	República Dominicana
<b>Programa Estratégico</b>	Formación, Capacitación y Actualización del personal docente y de gestión de las IES del país.
<b>Proyecto</b>	<b>Integración de un Organismo Interinstitucional que diseñe un Sistema de Formación, Capacitación y Actualización del personal docente y de gestión de las IES y ejecute durante los años 2011-2018 del Plan, las políticas y acciones de Formación asumidas y convenidas en el Sistema que se diseñe.</b>
<b>Duración</b>	Diez (10) años
<b>Justificación y antecedentes</b>	<p>El Sistema de Educación Superior, Ciencia y Tecnología de República Dominicana, en materia de políticas de Formación del docente y gestor universitario, presenta un atraso histórico de más de medio siglo respecto a lo ocurrido en la materia en la mayoría de los países de América Latina. Se observa, al revisar la evolución de las políticas de Formación docente que las escuelas normales fueron transformándose en universidades pedagógicas lo que ha facilitado la Formación y capacitación de los docentes hasta el grado científico de Doctor.</p> <p>En la República Dominicana, el tránsito de la escuela normal al grado de Educación Superior ocurre en el año 2001 y a pesar de que la Ley 138'01 crea el Sistema de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, en ella no se consigna de manera taxativa un planteamiento preciso de política de Formación del docente y del gestor universitario.</p> <p>Los presupuestos planteados no entran en contradicción con las iniciativas y esfuerzos que individualmente han realizado y realizan universidades dominicanas para capacitar y actualizar sus docentes y gestores. Sin embargo, son realizaciones que se ejecutan al margen de una política general de formación que responda a un proyecto de desarrollo nacional.</p> <p>Además, la insuficiencia generada por la ausencia de una política general de formación asumida por todos los actores universitarios bajo el liderazgo de la SEESCYT se complejiza si se revisan las estadísticas.</p> <p>Los estándares de calificación académica del docente universitario del país son muy limitados. Los datos estadísticos revelan u la fecha que de 11 ,250 docentes y gestores sólo 1,854 equivalente a un 1 6.480 tienen el nivel de Especialidad, 3, 250 igual u un 28.88% tienen grado de Maestría y 243 tienen el grado científico de "Doctor" igual a un 2.16%</p> <p>Como consecuencia de la realidad expuesta se plantea que la formación, la capacitación y la actualización del docente y del gestor universitario constituyen uno de los grandes desafíos que deben enfrentar las IES del país, si en verdad pretenden insertarse en la nueva sociedad del conocimiento en el siglo XXI con una oferta educativa competitiva, de cálida y humanamente desarrolladora. Por tanto, la demanda de una Educación Superior de calidad que impone una economía simbólica cuya producción se sustenta en el conocimiento superior y el hecho de la competencia inherente al modelo de mercado ligada a los cambios acelerados que se producen en el mundo de la ciencia y la tecnología, son factores causales más que suficiente para que las universidades nacionales se planteen en profundidad la asunción de la formación, la capacitación y actualización del personal docente y de gestión universitaria como una real prioridad que hay que encarar.</p>

<p><b>Descripción</b></p>	<p>El proyecto tendrá dos fases. Una primera de formulación que tendrá una duración de dos (2) años. Y una segunda de ejecución que tendrá una duración de ocho (8) años. La naturaleza del proyecto demanda que la formulación constituya un ejercicio técnico-científico participativo e integrador de todos los sectores que formarán parte del órgano o junta que gestione la Fase de Formulación y en principio. La Fase de ejecución. El proyecto está orientado a la ejecución y propuesta de políticas y acciones de Formación, capacitación y actualización permanente del personal docente y del de gestión universitaria a nivel académico de Especialidad, Maestría, Doctorado y en acciones modulares de Formación a lo largo de toda la vida.</p> <p>Los planes y programas de Formación combinarán de manera integrada y estratégica necesidades de desarrollo humanos y profesional de los actores participantes, las funciones sustantivas de docencia, investigación, gestión y extensión universitarias y la integración de los diferentes sectores sociales, económicos, políticos y culturales del entorno regional, nacional e internacional.</p>
<p><b>Objetivos</b></p>	<p>Formular políticas y estrategias que permitan el desarrollo de un Sistema de Formación, Capacitación y Actualización del personal docente y de gestión de las Instituciones de Educación Superior IES.</p> <p>Diseñar los planes y programas de formación, capacitación y actualización para el personal docente y de gestión universitaria a nivel de Especialidad, Maestría, Doctorado, mediante módulos y otras formas de organización curricular en educación permanente.</p> <p>Elaborar la normativa que sirva de base legal al funcionamiento del Sistema de Formación, Capacitación y Actualización del personal docente y de gestión de las Instituciones de Educación Superior IES.</p> <p>Formular las estrategias que sirvan de sustento metodológico al desarrollo de los planes y programas de formación docente y de gestión universitaria.</p> <p>Privilegiar el uso intensivo de las comunicación en el desarrollo y ejecución de los planes y programas de formación, capacitación y actualización del personal docente \ le gestión universitaria.</p> <p>Combinar estratégicamente los modelos organizacionales de educación presencial, semi-presencial, educación a distancia y educación en línea o virtual en el desarrollo de planes y programas formativos.</p> <p>Proponer un sistema de financiamiento que permita el funcionamiento descentralizado del órgano que opere el sistema de Formación, Capacitación y Actualización del personal docente y de gestión de las Instituciones de Educación Superior IES respecto de la SEESCYT.</p> <p>Elaborar un sistema de evaluación de procesos, resultados y retro-comunicación positiva del Sistema de Formación, Capacitación y Actualización de los actores docentes y gestores de las Instituciones de Educación Superior IES..</p>

**TEMA 5: Formación, capacitación y actualización del personal del sistema de educación superior**

<p><b>Metas o Resultados Esperados</b></p>	<p>Logrado, en un plazo de un (1) año la formulación completa del Proyecto que hará realidad la integración de un equipo interinstitucional que diseñe y ponga en funcionamiento un Sistema de Formación, Capacitación y Actualización del personal docente y de gestión universitaria de las Instituciones de Educación Superior IES.</p> <p>Elaboración del 100% de los planes, programas y redacción y aprobación de las normas académicas de la Especialidad en investigación, la Maestría en docencia y gestión y del Doctorado en Ciencias de la Educación, en un plazo de un año.</p> <p>Logrado en un plazo de ocho (8) años el incremento de la formación académica a nivel de Maestría de 8000 de los docentes universitarios que no han alcanzado este grado.</p> <p>La formación académica del 200 o, su equivalente a 5,503 de 11,007 docentes universitarios, sea elevado al grado científico de Doctor en Ciencias de la Educación en un plazo de ocho (8) años.</p>
<p><b>Fases / Etapas</b></p>	<p>Primera Etapa: Formulación del proyecto 2008-2009.</p> <p>Segunda Etapa: Organización y elaboración de los planes, programas y la redacción de la normativa académica de la Especialidad, la Maestría en docencia y gestión y del Doctorado en Ciencias de la Educación, 2009-2010.</p> <p>Tercera Etapa: Desarrollo, evaluación de procesos, evaluación de resultados y evaluación de impacto del Proyecto, 2010-2018</p>

<p><b>Macro—actividades</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación y contratación por parte de la SEESCYT de expertos nacionales e internacionales en Formulación y evaluación de proyectos educativos.</li> <li>• Integración, durante la fase de culminación de la Formulación del Proyecto, del Consejo Director que regirá el Sistema de Formación, Capacitación y Actualización del personal docente y de gestión universitaria durante un plazo de 11 años.</li> <li>• Gestión de recursos financieros que permitan cubrir los costos de Formulación del Proyecto y su instalación en una infraestructura adecuada de soporte.</li> <li>• Integración de un equipo de expertos nacionales e internacionales con experiencias en diseño y gestión del currículo de la Educación de Postgrado para la Formación, capacitación y actualización de personal docente y de gestión universitaria.</li> <li>• Redacción y validación de las normas reglamentarias que regirán el Sistema de Formación, Capacitación y Actualización del personal docente y de gestión universitaria.</li> <li>• Habilitación de las locaciones donde se desarrollarán los planes y programas de formación a nivel de Postgrado.</li> <li>• Organización de los diferentes grupos de formación y su distribución de acuerdo a las locaciones identificadas y comprometidas para el desarrollo de los planes y programas de formación y las actividades co-curriculares.</li> <li>• Establecimiento de un Módulo de comunicación y Relaciones públicas que garantice mantener informados a todos los actores participantes en los procesos de formación y a la comunidad nacional e internacional.</li> <li>• Identificación y contratación de facilitadores nacionales e internacionales con grado de Doctor en Ciencias de la Educación y con experiencias en formación de docentes y gestores universitarios tanto en educación presencial, semi-presencial y en educación virtual.</li> <li>• Conformación de un equipo de coordinación nacional que garantice el desarrollo de una dinámica permanente de acción en el desarrollo de los planes y programas.</li> <li>• Realización de actividades académicas curriculares y co-curriculares que permitan vincular el desarrollo de los planes y programas, los resultados de éstos con el desenvolvimiento social, económico político y cultural del país y el resto del mundo.</li> <li>• Desarrollo de un sistema de evaluación de impacto sobre los resultados del Proyecto.</li> <li>• Gestión de recursos públicos y privados para financiar el desarrollo de los planes, programas y otras actividades conformativas.</li> </ul>
<p><b>Criterios de evaluación</b></p>	<p>En el marco de la formulación y ejecución del presente Proyecto, se establecen los siguientes criterios de evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación diagnóstica</li> <li>• Evaluación de procesos</li> <li>• Evaluación por resultados</li> <li>• Evaluación de impacto</li> <li>• Retro comunicación positiva</li> </ul>
<p><b>Costo preliminar</b></p>	<p>Se obvia por indicación.</p>
<p><b>Responsable de ejecución</b></p>	<p>Consejo de Directores y la Secretaría de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (SEESCYT)</p>

**TEMA 5: Formación, capacitación y actualización del personal del sistema de educación superior**

## Acciones Programáticas

**Problemática:** Falta de políticas y normativas para la formación, capacitación y actualización del personal docente y gestor de la IES, enfocadas hacia el fortalecimiento de para el establecimiento y las competencias profesionales pertinentes.

Objetivos	Metas	Acciones Programáticas	Actividades y tareas
1 - Establecer políticas, estrategias y regulaciones normativas para la formación, capacitación y actualización del personal docente y gestor de la IES del SSESRD.	Diseño y aprobación y puesta en funcionamiento del marco legal para la regulación del sistema de formación, capacitación y actualización del personal docente y gestor de la IES del SSESRD. . En un plazo de dos años, en el marco de la Fase de Emergencia del PDES.	<p>Creación del marco legal para el establecimiento y funcionamiento del sistema de formación, capacitación y actualización del docente y gestor de las IES.</p> <p>Creación e implementación de un órgano descentralizado evaluador y certificador del Sistema de, capacitación y Actualización del personal docente y gestor de las IES.</p> <p>En un plazo de dos años, en el marco de la Fase de Emergencia del PDES, integrado por la SEESCyT, la Academia de Ciencias, la Secretaria de Estado de Educación, la ADAAC, la ADOU, la ADRU, los IES no afiliados, los IES, el CONEP, el IBII y el Patronato del Parque Cibernético de las Ameritas</p>	<p>Designación de un equipo responsable de elaborar la propuesta normativa del sistema de formación, capacitación y actualización del personal docente y gestor de las IES.</p> <p>Realización de encuentros de revisión y enriquecimiento del documento.</p> <p>Diagramación, impresión y divulgación del marco normativo.</p> <p>Creación de la estructura del órgano regulador del sistema</p>

**Problemática:** Carencias en la Educación Superior que no posee ni la estructura ni los programas que ofrezcan una cobertura adecuada en materia de Formación, capacitación y actualización del personal docente y gestor de las Instituciones de Educación Superior IES

Objetivos	Metas	Acciones Programáticas	Actividades y tareas
<p>2-Crear un sistema de Formación, Capacitación y Actualización que involucre el universo de los Docentes y gestores y los gestores académicos de las Instituciones de Educación Superior, Ciencia y Tecnología del país.</p>	<p>Establecimiento de un sistema de formación, capacitación y actualización abierto, flexible, inclusivo, equitativo, pertinente, relevante, crítico y de calidad que permita incrementar el grado académico a nivel de especialidad y maestría del 100% de los docentes y gestores universitarios del país, que carecen de este grado con una duración de 6 años.</p>	<p>Definición de los marcos de competencias de los docentes y gestores universitarios que sirvan de referencia para el diseño e implementación de los programas y proyectos de Formación, Capacitación y Actualización del personal docente y gestor de las Instituciones de Educación Superior IES, del país.</p> <p>Identificar la fuente de financiamiento que sustentarán la implementación y funcionamiento del sistema de formación, capacitación y actualización del personal docente y gestor de las Instituciones de Educación Superior IES</p> <p>Diseño y puesta en funcionamiento de un sistema adecuado de formación, capacitación y actualización de los recursos humanos, adecuado par el desarrollo continuo y sostenible de la calidad de la Educación Superior.</p>	<p>Designación de un equipo responsable de para diseñar el sistema de formación, capacitación y actualización del personal docente y gestor de las Instituciones de Educación Superior IES.</p> <p>Realización de encuentros de revisión y enriquecimiento de la propuesta. Revisión de documentos relativos a programas, proyectos y convenios ya ejecutados o en ejecución para identificar posibles fuentes de financiamiento.</p> <p>Realización de acuerdos interinstitucionales que permitan el desarrollo de cooperación entre las IES y otras instituciones nacionales e internacionales.</p> <p>Reafirmar y sostener la consultoría para la cooperación en Educación Superior, Ciencia y Tecnología en la República Dominicana en materia de formación capacitación y actualización de los Recursos Humanos de Educación Superior, Ciencia y Tecnología.</p> <p>Elaborar las propuestas de las fuentes de financiamiento y someterla a la revisión del equipo coordinador.</p> <p>Establecer acuerdos de financiamiento para los programas de formación y actualización docente con organismos nacionales e internacionales.</p> <p>Gestionar los recursos económicas para superar las tradicionales ofertas de postgrado excluyentes para la mayoría de los docentes y gestores.</p> <p>Elaborar criterios de acceso para los diferentes niveles de formación del docente universitario a los programas de formación, capacitación y actualización de los Recursos Humanos de Educación Superior.</p>

**TEMA 5: Formación, capacitación y actualización del personal del sistema de educación superior**

		<p>Creación de programas de postgrado y educación permanente que respondan a las necesidades de los Recursos Humanos de Educación Superior.</p> <p>Aplicación de la modalidad educativa a distancia y virtual a los programas de Formación, Capacitación y Actualización del personal docente y gestor de las Instituciones de Educación Superior</p>	<p>Establecer un mecanismo de información que permita evaluar los avances del programa de evaluación del docente universitario.</p> <p>Diseñar la oferta académica pertinente para las necesidades identificadas para los Recursos Humanos de Educación Superior.</p> <p>Capacitar a los docentes en diseño y utilización de las diferentes metodologías de enseñanza y de las técnicas de evaluación del aprendizaje Formar a los docentes en el las didácticas especializadas a las asignaturas que imparten.</p> <p>Actualizar a los docentes en el uso adecuados de los diferentes medios tecnológicos disponible para fortalecer el proceso enseñanza-aprendizaje</p> <p>Capacitar al personal docente de las Instituciones de Educación Superior, en los aspectos concernientes al uso de las TICCs.</p> <p>Actualizar a los docentes en el manejo de las TICCs, aplicadas a los procesos de enseñanza-aprendizaje y otras acciones relacionadas..</p> <p>Capacitar a los docentes en el manejo de las tecnologías para el desarrollo de programas de educación a distancia.</p> <p>Capacitar al personal administrativo de las Instituciones de Educación Superior IES, en los aspectos concernientes a gestión universitaria tales como: uso de las TICCs. Aplicadas a los procesos institucionales, aplicación y seguridad de los registros estudiantiles, higiene y seguridad del personal y estructura física de estas instituciones y elaboración y presentación de informes técnicos.</p> <p>Capacitar al personal administrativo en los diferentes aspectos de gestión y procedimientos universitarios, incluyendo la elaboración de informes.</p> <p>Capacitar al personal administrativo en la gestión de instituciones de educación superior.</p> <p>Desarrollar programas de seguimiento y evaluación de las diferentes instancias de formación implementadas.</p> <p>Promover el desarrollo de una cultura en las Instituciones de Educación Superior IES, en la que la formación del personal docente se considere esencial y reciba una acogida favorable.</p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Área: CALIDAD

**Problemática:** Limitada e insuficiente cobertura de programas para la formación, capacitación y actualización de los Recursos Humanos de la Educación Superior.

Objetivos	Metas	Acciones programáticas	Actividades y tareas
<p>3- Promover el desarrollo de una cultura en las Instituciones de Educación Superior IES, en la que la formación del personal se considere esencial y reciba una acogida favorable.</p> <p>4- Diseñar e implementar programas y proyectos de formación, capacitación y actualización de los Recursos Humanos de las Instituciones de Educación Superior IES, tomando como punto de partida, las necesidades detectadas en el diagnóstico realizado para tales fines.</p> <p>5- Establecer los métodos y procedimientos que garanticen la cobertura pertinente y adecuada del Sistema de Formación, Capacitación y Actualización del personal docente y gestor de Educación Superior, Ciencia y Tecnología,</p>	<p>Establecimiento de un sistema de formación, capacitación y actualización abierto, flexible, inclusivo, equitativo, pertinente, relevante, crítico y de calidad que permita incrementar el grado académico a nivel de especialidad y maestría del 100% de los docentes y gestores universitarios del país, que carecen de este grado con una duración de 6 años.</p>	<p>Diseñar sistema de formación, capacitación y actualización de los Recursos Humanos de la Educación Superior, adecuados para el desarrollo continuo y sostenible de la calidad de estas instituciones.</p> <p>Definir de los marcos de competencia de los Docentes y gestores universitarios, que sirvan de referencia para el diseño e implementación de los programas y proyectos de Formación, Capacitación y Actualización del personal docente y gestor de las Instituciones de Educación Superior, Ciencia y Tecnología del país</p> <p>Crear mecanismos que permitan promover e implementar, la gestión cooperativa, en la formación, capacitación y actualización de los Recursos Humanos de las Instituciones de Educación Superior IES, para el desarrollo continuo y sostenible de la calidad de estas instituciones.</p> <p>Establecer acuerdos nacionales e internacionales, con instituciones que apoyen el sistema de formación, capacitación y actualización de los recursos humanos universitarios, con miras a posibilitar su desarrollo continuo y sostenible con altos niveles de calidad.</p>	<p>Designación un equipo para el diseño del sistema de formación, capacitación y actualización del docente.</p> <p>Realización de encuentros de revisión y enriquecimiento de la documentación surgida con los representantes de las Instituciones de Educación Superior IES.</p> <p>Elaboración de criterios de acceso para los diferentes niveles de formación del docente universitario. Capacitar al personal administrativo en la gestión de instituciones de educación superior.</p> <p>Capacitar al personal administrativo en las técnicas de servicios y atención al cliente.</p> <p>Capacitar al personal administrativo en los aspectos concernientes a la higiene y seguridad del personal y la infraestructura de la Institución</p> <p>Capacitar al personal administrativo en el uso de las TICs aplicadas a los procesos institucionales.</p> <p>Desarrollar programas de seguimiento y evaluación de las diferentes instancias de formación implementado.</p> <p>Establecimiento un sistema de información que permita evaluar los avances del programa de formación del docente universitario.</p>

**TEMA 5: Formación, capacitación y actualización del personal del sistema de educación superior**

<p>6- Consolidar la cooperación interinstitucional nacional e internacional para la Formación, Capacitación y Actualización en Investigación Científica del Personal Docente y gestor del cien por ciento (100%) de las IES</p>	<p>Consolidación de acuerdos interinstitucionales nacionales internacionales para la Formación, Capacitación y Actualización en Investigación Científica del Personal Docente y gestor del cien por ciento (100%) de las IES</p>	<p>Fomentar intercambios interinstitucionales que sirvan a las universidades para el intercambio de los recursos humanos a nivel nacional e internacional</p>	<p>Establecer contactos con instituciones nacionales e internacionales tendentes a formalizar acuerdos para intercambiar acciones Docentes y gestores. Participación de los docentes de las instituciones de Educación Superior IES, en programas conjuntos Creación de comunidades virtuales que permitan realizar investigaciones y otros</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Área: CALIDAD

**Problemática:** Ausencia de normas que permitan garantizar las condiciones laborales financieras dignas y sostenibles de los Recursos Humanos de las Instituciones de Educación Superior IES

Objetivos	Metas	Acciones programáticas	Actividades y tareas
<p>7-Propiciar y garantizar las condiciones laborales financieras, dignas y sostenibles de los Recursos Humanos de las Instituciones de Educación Superior IES.</p> <p>8-Asegurar condiciones profesionales y financieras apropiadas a los docentes y gestores, a fin de promover la de Instituciones de Educación Superior IES en su contextualización a las demandas de la mundialización.</p>	<p>Establecer condiciones de contratación permanencia y ascenso de docentes universitarios en función del nivel de formación, de la evaluación de sus competencias y su grado de actualización</p> <p>Establecimiento de las carreras docentes y administrativas para los Recursos Humanos de las Instituciones de Educación Superior IES, en condiciones laborales y de seguridad social competitiva y correspondiente a los sistemas de homólogos coexistentes en los modelos de referencia de la SEE.</p> <p>Existencia de programas de promoción destinados a fortalecer en las IES, la cultura de formación y actualización continua del personal</p>	<p>Sensibilizar a las autoridades de las IES sobre la necesidad de ofrecer condiciones económicas al docente que le permitan satisfacer sus necesidades básicas, de forma tal que puedan dedicar cierto tiempo a la investigación científica y a la participación en programas de formación relacionados con sus áreas</p> <p>Crear las condiciones para el establecimiento de las carreras docentes y administrativas para los Recursos Humanos de las Instituciones de Educación Superior IES.</p> <p>Sensibilizar a los Docentes y gestores universitarios en relación a la necesidad de participar en cursos de actualización y perfeccionamiento de sus competencias pedagógicas.</p>	<p>Establecer un sistema de categorización salarial partiendo de una tarifa básica, conforme a los niveles académicos del docente.</p>

**TEMA 5: Formación, capacitación y actualización del personal del sistema de educación superior**

**Problemática:** Insuficiencia de cobertura de los programas de inducción para los Recursos Humanos de las Instituciones de Educación Superior IES

Objetivos	Metas	Acciones programáticas	Actividades y tareas
<p>9-Desarrollar programas de inducción y formación para los recursos humanos ingresantes a las IES con la finalidad de empoderarlo de la filosofía y cultura de trabajo de la institución</p>	<p>Implementación de programas de inducción para el 100 por ciento de los RRHH ingresantes a las IES en un plazo de 8 años</p>	<p>Diseño y desarrollar programas de inducción y formación para los recursos humanos ingresantes a la Educación Superior.</p>	<p>Establecer acciones normativas a fin de que las Instituciones de Educación Superior IES. Aplique programas de inducción al personal que ingresa a las mismas.</p> <p>Diseñar propuestas para el desarrollo de procesos de inducción para el personal de nuevo ingresa a las Instituciones de Educación Superior IES.</p> <p>Supervisar y controlar la realización de programas de inducción en las Instituciones de Educación Superior IES.</p> <p>Proponer sistema de capacitación para la gestión de instituciones de educación superior para instruir al personal administrativo que labora en las Instituciones de Educación Superior IES.</p> <p>Diseñar y difundir un modelo para la higiene y seguridad en las Instituciones de Educación Superior IES, de modo que permita capacitar al personal gestor a partir de ese prototipo</p> <p>Proponer acciones destinadas a que el personal gestor de las Instituciones de Educación Superior IES, se capacite en las técnicas de servicio y atención al cliente.</p> <p>Coordinar acciones para que el personal gestor sea capacitado en el uso de las TICC's aplicadas a los procesos institucionales.</p>

Área: CALIDAD

**Problemática:** Insuficiente cultura de la formación, capacitación y actualización de los Recursos Humanos de Educación Superior entre los gestores y docentes universitarios del subsistema.

Objetivos	Metas	Acciones programáticas	Actividades y tareas
<p>10-Promover el desarrollo de una cultura en las Instituciones de Educación Superior IES, en la que la formación del personal se considere esencial y reciba una acogida favorable</p>	<p>Consolidación de una cultura hacia la formación, capacitación y actualización de los Recursos Humanos de Educación Superior entre los gestores y docentes, en el 100% de las IES del país.</p> <p>Participación en Programas de Formación, Capacitación y Actualización del cien por ciento de las Instituciones de Educación Superior IES, del país, en temas especializados y pertinentes a la extensión universitaria y la vinculación de la universidad a los sectores productivos. A razón del 10% por año.</p>	<p>Promoción de una cultura de formación, capacitación y actualización de los Recursos Humanos de Educación Superior entre los gestores y docentes universitarios del subsistema</p>	<p>Sensibilizar y motivar a los Docentes y gestores universitarios en relación a la necesidad de participar en programas de formación, capacitación y actualización de sus competencias profesionales para generar el desarrollo continuo y sostenibilidad de la calidad de la Educación Superior.</p> <p>Desarrollar programas de inducción y formación para los Recursos Humanos de Educación Superior.</p>

**TEMA 5: Formación, capacitación y actualización del personal del sistema de educación superior**

**Problemática:** Insuficientes programas que vinculen las Instituciones de Educación Superior IES, con los sectores productivos y las comunidades.

Objetivos	Metas	Acciones programáticas	Actividades y tareas
<p>11-Desarrollar programas que vinculen las Instituciones de Educación Superior IES, con los sectores productivos y las comunidades.</p>	<p>Participación en programas de formación, Capacitación y actualización del 100 % de las Instituciones de Educación Superior IES del país en temas especializados y pertinentes a la extensión universitaria y la vinculación de las universidades a los sectores productivos, a razón del 10% por año en un plazo de 2 (dos) años en el marco de la fase de emergencia del Plan Decenal de Educación Superior, en continuidad hasta el 2017.</p>	<p>Implementación de programas que desarrollen las competencias básicas que le permitan vincular la práctica docente a proyectos sociales y culturales de la comunidad, mediante acciones de Formación, Capacitación y Actualización de los docentes y gestores de las Instituciones de Educación Superior IES.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integración de una comisión para la elaboración del Reglamento que norme el desarrollo de las acciones de Formación, Capacitación y Actualización de los docentes y gestores de las Instituciones de Educación Superior IES.</li> <li>• Conformación de un Comité Multidisciplinario de Expertos, para la identificación de las Competencias e indicadores.</li> <li>• Programación y planificación de las acciones de Formación, Capacitación y Actualización de los docentes y gestores de las Instituciones de Educación Superior IES.</li> <li>• Puesta en ejecución de los programas y Proyectos de Formación, Capacitación y Actualización de los docentes y gestores de las Instituciones de Educación Superior IES, planificados.</li> <li>• Conformación de un equipo multidisciplinario para el seguimiento, monitoreo, acompañamiento y evaluación de los programas y proyectos de extensión de las Instituciones de Educación Superior IES.</li> </ul>

Área: CALIDAD

**Problemática:** Ausencia de políticas, estrategias y normativas de promoción para el desarrollo de la investigación científica en los campos del conocimiento, con preeminencia de la investigación en el campo de las Ciencias de la Educación, particularmente en la Educación Superior.

Objetivos	Metas	Acciones programáticas	Actividades y tareas
<p>12-Establecer políticas, estrategias y normativas de promoción para el desarrollo de la investigación científica en los campos del conocimiento, con preeminencia de la investigación en el campo de las Ciencias de la Educación, particularmente en la Educación Superior.</p>	<p>Establecimiento de un programa de investigación científica pedagógica sobre competencias, que permita determinar en un plazo de dos años el perfil general del docente universitario de la República Dominicana, en el marco de la fase de emergencia del Plan Decenal de Educación Superior.</p>	<p>Implementación de programas que desarrollen las competencias básicas que le permitan vincular la práctica docente a proyectos sociales y culturales de la comunidad, mediante acciones de Formación, Capacitación y Actualización de los docentes y gestores de las Instituciones de Educación Superior IES.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integración de una comisión para la elaboración del Reglamento que norme el desarrollo de las acciones de Formación, Capacitación y Actualización de los docentes y gestores de las Instituciones de Educación Superior IES.</li> <li>• Conformación de un Comité Multidisciplinario de Expertos, para la identificación de las Competencias e indicadores.</li> <li>• Programación y planificación de las acciones de Formación, Capacitación y Actualización de los docentes y gestores de las Instituciones de Educación Superior IES.</li> <li>• Puesta en ejecución de los programas y Proyectos de Formación, Capacitación y Actualización de los docentes y gestores de las Instituciones de Educación Superior IES, planificados.</li> <li>• Conformación de un equipo multidisciplinario para el seguimiento, monitoreo, acompañamiento y evaluación de los programas y proyectos de extensión de las Instituciones de Educación Superior IES.</li> </ul>

## ANEXO 6

### EL ENTORNO CUALITATIVO DEL PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR 2008-2018

#### AREA: CALIDAD

#### TEMA 6: Fortalecimiento de los Valores en la Educación Superior

**Institución Responsable: Universidad Católica Tecnológica del  
Cibao-UCATECI**

**Representante: Monseñor, Fausto Ramón Mejía Vallejo, Ph.D.**

#### Integrantes:

Juan Francisco Fernández, Ed.D.	Universidad Católica Tecnológica del Cibao
Luis César Ruiz, Ed.D.	Universidad Católica Tecnológica del Cibao
Hilda Pichardo de Pérez, Ed.D	Universidad Católica Tecnológica del Cibao
Alfa R. Suero	Universidad Nacional Adventista
José Francisco Tejada	Universidad Nacional Adventista
Jairo Utate	Universidad Nacional Adventista
José Ángel González	Universidad Católica Tecnológica de Barahona
Soraya Altagracia Moreta	Universidad Católica Tecnológica de Barahona
Cecilia Pérez	Universidad Católica Tecnológica de Barahona
Ricardo Dirochet	Universidad Interamericana
Daniel Vargas, Ph.D.	Secretaría de Estado de Educación Superior Ciencia y Tecnología



REPÚBLICA DOMINICANA  
SECRETARÍA DE ESTADO DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR, CIENCIA Y TECNOLOGÍA - SEESCYT

Abril 2008



## Tabla de Contenido

I. Introducción .....	145
II. Los valores y la educación superior .....	147
Situación actual .....	147
La integración de los valores en la Educación Superior .....	148
Ética Profesional .....	150
Los valores en los profesionales dominicanos .....	150
Educación en la Verdad .....	151
La responsabilidad para el desarrollo del ser humano .....	152
La bioética en la Educación Superior .....	152
OBJETIVOS GENERALES .....	153
OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	154
RETOS Y DESAFIOS .....	154
METAS DEL PROGRAMA ESTRATEGICO .....	155
Metas del Programa Estratégico 6 .....	156
IDENTIFICACION DE PROYECTOS .....	158
Proyecto: Educación en Valores para Facilitadores y Docentes en las Instituciones Educativas de la República Dominicana .....	170
Proyecto: Convivencia y Democracia con Gestión Participativa .....	174
Descripción de los Proyectos .....	175
Objetivos específicos .....	176
RESULTADOS ESPERADOS .....	177
FASES/ETAPAS PARA EJECUTAR EL PLAN DECENAL DE EDUCACION EN VALORES .....	177
Criterios de Evaluación .....	178
ESQUEMA DEL PERFIL DE PROYECTO .....	179
RESULTADOS ESPERADOS .....	183



## I. Introducción

Nunca como hoy los valores han tenido tanto auge y tanta vigencia, y es así que hasta se corre el peligro o el riesgo que la palabra valor se desgaste de tanto mencionarlo, como ha sucedido con otros conceptos. Y de inmediato nos preguntamos ¿cuál es la razón de ese interés por los valores? No se puede responder con simplicidad, pero nuestra sociedad está tan marcada por los antivaleores, que se hace urgente buscar aquellos valores que dan significado a nuestra vida.

Cuando hablamos de valores no se trata de una realidad sencilla, sino algo muy complejo, donde filósofos, psicólogos y científicos sociales, les resulta difícil descifrar su naturaleza, y es tan así que ni el intelectual Bertrand Russell al abordarlos no tuvo más remedio que “guardar silencio”, ya que estos permiten a la persona centrarse en el “bien – ser” hacia el “bien – estar”.

La interrogante es ¿qué son y para que sirven los valores? ¿Pueden las personas y los pueblos vivir sin valores? Antes de responder a estas preguntas, debemos decir que cada cosa existe por algo y para algo, tiene una razón y un sentido de ser, es decir, tiene un valor. Los valores no lo podemos definir por sus aspectos objetivos solamente, sino también por su componente subjetivo, emocional y sentimental, ya que éstos dan un sentido a la vida y a la sociedad en su conjunto.

Teniendo en cuenta eso podemos decir que los valores “son ejes fundamentales por lo que se orienta la vida humana y constituyen a la vez la clave de comportamiento de las personas” (Ciríaco Izquierdo, Valores de cada día, Venezuela 2003, p. 14).

Los valores tienen varias funciones: 1.- sirven de guías a la humanidad en sus aspiraciones de paz, de justicia, de convivencia y a la vez de fraternidad entre las naciones y las personas; 2.- al individuo le sirve de pauta para su autorrealización y perfeccionamiento, ya que éstos son ideales e indicadores del camino a seguir; 3.- reflejan la personalidad de los individuos y expresan el tono moral, cultural, afectivo y social marcados por la familia, la escuela, las instituciones y la sociedad.

El valor es por tanto, la convicción razonada y firme de que algo es bueno o malo y nos conviene o no; estos dan sentido al accionar de nuestra vida y nos ayudan a aceptarnos y valorarnos; y a estimar y aceptar a los demás. De ahí la importancia de establecer una pedagogía de los valores, para que orienten a las personas y “fomenten la pedagogía del encuentro” o del diálogo; y les ayuden a conducirse libremente a través de la mediación de su conciencia como “norma básica de su actuar”, hacia todo lo que sea bueno, noble y justo; vale decir ayudarlo a educarse moralmente.

Sabemos que la axiología o “ética axiológica” como la llama Max Scheller su propulsor, es una ciencia muy reciente y significa “lo que es valioso o estimable; ciencia o teoría del valor o de los valioso”. El distingue muy bien entre “las cosas sensibles que son percibidas, los conceptos que son pensados y los valores que son sentidos”.

De acuerdo a eso los valores son:

1. Cualidades del ser y se sitúan en el orden ideal.
2. Inspiran los juicios ante una situación dada...
3. Son perspectivas abstractas, intuiciones y visiones.
4. Son relativos al tiempo, al lugar y las costumbres.
5. Son permanentes e históricos.

Los valores conforman los rasgos o características de la personalidad, por Ejemplo: decimos que una persona es creativo, observador, original, prospectivo e inteligente, según su capacidad imaginativa. Y si es comunicativa, la calificamos de locuaz, afable, expresivo, cortés, espontáneo y ecuánime.

Según las reglas de su actividad libre, lo llamamos justo, recto, honesto, humano, responsable y firme. Y es eficiente, audaz, decidido, hábil, competente, organizado, de acuerdo al desempeño en su trabajo.

Dentro de la gama de valores tenemos que destacar que después del Valor Supremo Dios, para los creyentes, el valor más importante es la persona humana y su dignidad, quien desde el punto de vista filosófico y ontológico, se distingue de los demás seres, por su entendimiento o capacidad de conocer, por su voluntad o querer y por su libertad o capacidad de elegir.

La persona está a la base de los valores humanos, que son el fundamento de todos los demás valores; son los pilares donde tenemos que cimentar los valores del espíritu, estéticos, éticos, morales y religiosos.

Los valores como elementos configuradores y que dan sentido a nuestra existencia, se circunscriben en una cultura y deben comunicarse; de ahí que encontremos una multitud de valores tales como: valores familiares, políticos, humanos, económicos, patrios, ecológicos, religiosos, etc.

Pero si quisiéramos dividirlos de un modo simple tendríamos que hacerlo así:

1. Valores vitales, que responden a necesidades primarias del hombre y la mujer, como son el comer, el beber y el dormir; pero también los valores secundarios como son el tener una vivienda, un automóvil, una lavadora, una computadora, etc.
2. Los valores del espíritu, que responden a las necesidades del corazón. Se trata del mundo de la cultura, de la ciencia, de la filosofía, del arte en general.
3. Los valores éticos y religiosos, que tratan del comportamiento del ser humano y los relativos a la vida y a la muerte; a su relación con Dios y al mundo sobrenatural.
4. Y los valores de la promoción humana como son el amor y la benevolencia, la amistad y el matrimonio.

## II. Los valores y la educación superior

La educación superior tiene por meta formar el capital intelectual y los recursos humanos que necesita la sociedad para su progreso. Eso significa que tiene que aprovechar para la producción y divulgación del conocimiento (investigación y enseñanza) esas herramientas, no para la magnanimidad de Von Humboldt, de la búsqueda del conocimiento por el conocimiento, sino para servir a la sociedad en la mejora de su condición de vida, y servir a la vez de “función crítica de la sociedad” para poder crear una cultura de la responsabilidad.

Para que podamos lograr esa cultura de la responsabilidad, tenemos que destacar que no basta a la universidad procurar sólo la calidad académica para un profesional competitivo, sino que debe asegurar un hombre y mujer profesional de calidad humana, que sea capaz de entender su profesión como una herramienta de servicio en pro de su realización personal y en vista al progreso de la nación.

De ese modo debemos entender el proceso educativo (educere) como un servicio o un ministerio, que no consiste en un mero instruir, enseñar datos o “saber sabido”, como dice Paulo Freire, sino ayudar a hacer hombres y mujeres eficaces, sabios y razonables; hombres y mujeres felices que amen, respeten y estén contentos consigo mismos y sean mejores seres humanos y buenos ciudadanos.

Con razón decía Jacques Maritain que “la educación es un arte moral y no hay arte sin finalidad”; por tanto la finalidad u objetivo de la verdadera educación es humanizar y personalizar al ser humano. Llevarlo a ser más, a su verdadero desarrollo, crecimiento y a su profunda realización.

Por eso creemos que las universidades deben priorizar como ejes transversales los principales valores tales como: la persona y su dignidad; la cultura familiar; los principales valores humanos como son: la responsabilidad, la convivencia, el servicio, la honradez y el respeto a los demás; la cultura de la vida y de la paz; la cultura política; la cultura patriótica y la cultura del medio ambiente.

### Situación actual

En nuestro país una gran desintegración de los valores que se comprueba cuando observamos la gran cantidad de suicidios, drogadicción, delincuencia, corrupción, desintegración familiar, abortos, etc. El deber de todos es que debemos formar desde el seno familiar en los valores fundamentales del ser humano que posibilite una sociedad solidaria, fraterna, respetuosa y digna.

El Foro Presidencial por la Excelencia de la Educación desarrolló en profundidad el tema de los Valores en la Educación Superior, producto de un amplio proceso de consultas, reuniones regionales y eventos especializados.

Además del capítulo sobre Valores que se resumió en el Libro Síntesis, titulado Hacia un

Plan Decenal de la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología<sup>1</sup>, se elaboró y publicó un valioso documento específico sobre los Valores en la Educación Superior<sup>2</sup>. Posterior a la celebración del Congreso Nacional del Foro Presidencial sobre la Excelencia de la Educación, dentro del proceso de formulación del Plan Decenal de Educación Superior, se designó una Comisión para desarrollar el Tema de los Valores, el cual se trabajó durante gran parte del año 2007.

El Programa Estratégico de Fortalecimiento de los valores en la educación superior, refleja el trabajo realizado por la Comisión del Tema Valores.

Existe preocupación en la Sociedad Dominicana de que haya existido una degradación de los valores en los profesionales dominicanos, reflejo también del no fortalecimiento de los mismos en los hogares, en las comunidades y en general en las instituciones de la Sociedad dominicana.

Recordemos que la UNESCO nos indica que es misión de la educación superior contribuir a proteger y consolidar los valores de la sociedad y se asume que la verdad como valor ético, tiene un significado basado en la realidad, que debe interpretarse por medio de la cultura y el conocimiento científico.

Recibir educación en la verdad contribuye a ser mejor profesional y ciudadano, fortalece la confianza, evita la corrupción y hace crecer la solidaridad. Por ende, este Programa Estratégico se fundamentará en la educación en la verdad como un eje transversal en la aplicación del currículo universitario y para ello se hace necesario contemplar la educación de los recursos educativos en término de cantidad, calidad, eficacia y efectividad.

La Bioética tiene una gran importancia en el currículo de la Educación Superior, los responsables de la formación de los jóvenes deben reenfocar e incrementar contenidos en las asignaturas del plan de estudios relacionadas con la ética.

Le corresponde a las IES encargarse de incluir aspectos bioéticos en lo referente a la formación de valores de dignidad, integridad y sentido de vida, sobre todo en la práctica docente y por tanto sus principios se asumirán como uno de los ejes transversales del currículo e igualmente tanto la ética como la bioética se generalizarán a todos los sectores e investigadores de las escuelas de las distintas universidades.

## La integración de los valores en la Educación Superior

La historia de la integración de valores en la educación superior de la República Dominicana guarda elementos en común con otros pueblos de América (Botero 2005).

1 SEESCYT 2007. Foro Presidencial por la Excelencia de la Educación. Hacia un Plan Decenal de la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología. Serie de publicaciones del Plan Decenal de Educación Superior.

2 SEESCYT 2007. Foro Presidencial por la Excelencia de la Educación. La Educación en la Verdad. Documento de la Comisión interuniversitaria de Valores. Serie de publicaciones del Plan Decenal de Educación Superior.

## TEMA 6: Fortalecimiento de los Valores en la Educación Superior

Surge en el nacimiento mismo de la educación superior en la isla, el cual, a su vez, se remota prácticamente al inicio del país como territorio descubierto por los españoles. A sólo menos de 50 años del descubrimiento, se registra la confirmación de la primera universidad del nuevo mundo.

El concepto de valores aparece como tal en la educación superior dominicana, en la Ley 5778 de autonomía de la UASD, Gaceta Oficial No. 8633 del 5 de enero de 1962, donde uno de sus considerandos reza: “.....con el fin de que el estudiante adquiera la cultura que lo capacite enteramente para que pueda cumplir la misión esencial que le corresponde en provecho del país y que la sociedad requiera para la defensa de los valores espirituales, intelectuales y morales de la dominicanidad” (Farias 2002, pág.77).

En el año 2002 se emite la Ley 139-01 de Educación Superior, Ciencia y Tecnología. La misma declara que:

Art.5. La educación superior es fundamental para el desarrollo de la sociedad, en tanto que de ella depende su capacidad de innovación y promueve la producción, apropiación y aplicación del conocimiento para el desarrollo humano sostenible, y la promoción de valores y actitudes que tiendan a la realización del ser humano ampliando sus posibilidades de contribuir al desarrollo de la sociedad en su conjunto y a la producción de bienes y servicios (p.6).

Art.12. Los valores esenciales en que se fundamenta el quehacer de la educación superior, la ciencia y la tecnología en la República Dominicana son los siguientes:

- a) La identidad y cultura nacional, como punto de partida para la universalidad del patrimonio cultural.;
- b) El respeto al ser humano, su dignidad y su libertad;
- c) La libertad de discusión y el pluralismo ideológico, político y religioso;
- d) El espíritu democrático, la justicia social y la solidaridad humana;
- e) El rigor científico y la responsabilidad ética en la búsqueda y construcción del conocimiento;
- f) La creatividad, la criticidad, la integridad y la responsabilidad;
- g) La igualdad de oportunidades en el acceso a los beneficios de la educación superior, sin que medien prejuicios por origen social, etnia, religión o género;
- h) La autoestima cultural y del talento nacional: el aprecio de la capacidad innovadora y de invención.
- i) La actitud de servicio y rendición de cuentas a la sociedad como beneficiaria y sustentadora de las actividades académicas, científicas, tecnológicas y culturales;
- j) La actitud de cooperación y solidaridad entre los seres humanos, las organizaciones y las naciones;
- k) La actitud prospectiva, de apertura al cambio y la capacidad de adaptación a los cambios nacionales e internacionales.

Art.15. Los objetivos educativos del Sistema Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, son los siguientes:

- a. Formar personas críticas y democráticas, identificadas con los valores nacionales y de solidaridad internacional, capaces de participar eficazmente en las transformaciones sociales, económicas, culturales y políticas del país.
- b. Formar recursos humanos con las habilidades, destrezas, aptitudes, actitudes y valores requeridos por el sistema social y para el desarrollo sostenible, la creación de riquezas y la mejora constante de calidad de vida (p.9).

Como puede verse, la ley de educación superior de la República Dominicana sigue en la línea de emplear el término valor en su sentido amplio, incluyendo con igual fuerza la sustentación de valores éticos, científicos y tecnológicos, tanto objetivos o subjetivos.

El tema de los Valores enfocó como sub-temas los siguientes:

## Ética Profesional

En la Conferencia Anual<sup>3</sup> de la Asociación Dominicana de Rectores de Universidades 2006, con el tema Migración e Internacionalización de la Educación Superior se presentó el tema del Tunning y se señaló que entre las competencias genéricas que debe poseer todo profesional está el compromiso ético apareciendo en primer y segundo lugar en los cuestionamientos pasados a graduados, empleadores, académicos y estudiantes.

La ética se describe como el conocimiento de lo que está bien y lo que está mal en la conducta humana.

Todo profesional debe tomar en cuenta un conjunto de factores para un buen desarrollo laboral, como son su imagen, su responsabilidad, su expectativa, su calidad, sus relaciones y su proyección, para de esa manera obtener logros.

Es importante destacar que desde las aulas del nivel superior, la ética aplicada como asignatura en cada una de las carreras brindará a cada estudiante la formación personal que se denotará en el devenir histórico a ese ser especial que buscamos en calidad, humanización, identidad, sentido de pertenencia, dedicación exclusiva y vocación; y adquirir un continuo enriquecimiento de los saberes como habilidades y competencias.

## Los valores en los profesionales dominicanos

En el país todas las IES contemplan en su misión, visión, objetivo y fines, la formación de valores, lo que crea una gran contradicción y una dicotomía en el saber y el, al no ser aplicado en su totalidad.

En diferentes ensayos e investigaciones sobre valores, se indica que:

- hay un deterioro en los valores de los profesionales
- los antivalores fomentados por la sociedad profesional son la especulación y el

<sup>3</sup> Conferencia Anual ADRU 2006, CD, Santo Domingo, R.D.

fraude y se sugirieron además la violencia y la deshumanización.

- las causas a las que se les atribuye la pérdida y/o deterioro de valores está la desnaturalización de las familias y la influencia extranjera que inciden en el patriotismo y la identidad de los dominicanos.
- los valores deseables en los profesionales se encuentran expresados en el perfil de los egresados de los reglamentos de las IES.
- existe un clima de inseguridad y violencia que afectan a la ciudadanía, lo que hace necesario el cultivar valores para la construcción de una cultura de paz, fortalecer la identidad nacional y formar una ciudadanía competente, producto de un trabajo conjunto, tanto de la sociedad como del Sistema Educativo Dominicano.

### Educación en la Verdad

En la declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI, se plantea que es misión de la educación superior proteger y consolidar los valores de la sociedad: velar por inculcar en los jóvenes los valores en que reposa la ciudadanía democrática; proporcionar perspectivas críticas y objetivas a fin de propiciar el debate sobre las opciones estratégicas y el fortalecimiento de enfoques humanistas, en la formación de los recursos humanos. La discusión sobre “valores” en una sociedad mercantilista influenciada por las lógicas del mercado, el desarrollo científico y tecnológico, de los medios de comunicación y producción de bienes y servicios, plantea la necesidad de reforzar la formación profesional en el contexto de la competencia, sustentada en valores éticos.

Si se admite que la educación superior es un bien social sustentado en políticas públicas, se concluye que ésta puede ser un medio de transformación de los patrones culturales, proporcionar conocimientos y lograr metas, objetivos económicos y cambios sociales favorables. El Estado en su condición de regulador social está llamado a promover la implementación y aplicación de códigos de ética en el desarrollo de las políticas públicas en el ámbito de la educación superior.

Las evidencias indican que en la mayoría de los aspectos relacionados con lo que deberían ser las políticas públicas en materia de educación superior, no se actúa en función de un código o norma sobre valores y principios éticos. De estos aspectos se destacan: la titulación masiva de profesionales no planificada sin que responda a necesidades sociales de tipo local, regional y/o nacional.

La inversión del Estado en la educación superior, respecto a recursos financieros, lo cual, en términos relativos no responde a criterios de desarrollo social, económico ni a necesidades de desarrollo tecnológico. Además, la duplicidad de programas y la diversidad de la oferta curricular no responden a Políticas del Estado.

Es responsabilidad del Sistema educar en la verdad y dotar a los actores (académicos, administrativos, docentes y estudiantes) de criterios para asumir los problemas éticos, culturales y sociales con autonomía y la autoridad intelectual que propicie la reflexión, la comprensión y la actuación oportuna y eficaz que permitan difundir los valores universales de la paz, la justicia, la libertad, la igualdad y la solidaridad establecidos en la constitución de la UNESCO.

El Foro Presidencial por la Excelencia de la Educación concluye:

- Existe la necesidad de que el Estado norme la Educación en la Verdad ya que no existe una política formulada.
- Que la educación en valores y la educación en y para la verdad, son la esencia de los valores éticos, pautan la conducta y los principios que norman la interrelación con la sociedad y su medio-contexto.
- Que la misión de la educación superior ha de ser la de proteger y consolidar la educación en la verdad como valor fundamental de la conducta humana.
- Que la verdad es la base que forma la gestión de la educación superior en su más alta conceptualización y que hacia esto debe orientarse la sociedad dominicana en su conjunto.
- Que las conductas sociales se profundizan por la inexistencia de planes sobre la Educación en la Verdad y los valores éticos universales
- Que los modelos pedagógicos de una u otra forma se basan en la búsqueda de la verdad y que el modelo ecléctico de la enseñanza lo que hace es manejar diversos enfoques orientados a la formación del hombre.

## La responsabilidad para el desarrollo del ser humano

El Desarrollo Humano se centra en la persona, tomando en cuenta todas sus dimensiones, e incluye a todas las personas sin comprometer a las generaciones futuras; se plantea en esencia como un nuevo paradigma analítico y propositivo a través del cual se revalora y genera en la vida comunitaria la ampliación de las capacidades de las personas; así mismo, se plantea como una propuesta ética que señala y propone límites diferentes en el proceso histórico de construcción de una nueva sociedad.

La producción de las universidades está determinada por su misión. En la actualidad existe consenso en que la misión de las universidades es crear conocimientos, difundirlos y entregar formación profesional y proveer otros servicios vinculados con la creación y difusión del conocimiento (UNESCO, 1998). La llegada de un nuevo siglo ha contribuido de manera significativa a incrementar la demanda de formación profesional, la cual encuentra su justificación en la conciencia que a todos los niveles se ha adquirido en torno al rol que desempeña la formación universitaria en el desarrollo humano y social. La realidad antes descrita ha contribuido a que en nuestro país, al igual como acontece en los demás países, se haya producido una diversificación de Instituciones de Educación Superior privadas, que conjuntamente con las públicas contribuyen parcialmente a satisfacer esa constante demanda de formación profesional.

## La bioética en la Educación Superior

La bioética se convierte y surge como una nueva disciplina que vincula las ciencias y las humanidades, que plantea resolver todos aquellos conflictos que desafíen el respeto a la vida transgrediendo los límites permisibles por la ética. Por las características intrínsecas de interdisciplinariedad y multidisciplinariedad de la esencia de la Bioética se infiere, la

pertinencia de ser impartida y enfocada desde las aulas universitarias, por el significado de esta institución en el seno de la sociedad y por los eventos y riesgos a los que estamos sometidos.

La Bioética es una ciencia aplicada, es la ciencia filosófica referida al estudio de la conducta humana en el ámbito de las ciencias de la vida y de la salud, vista a la luz de los valores y principios morales (Enciclopedia de Bioética, citada en Pichardo, 2002). El tema que nos ocupa se mundializa en la década de los años 1990 y en el país en 1992, con el apoyo de ilustres médicos y religiosos que formaron el Comité Nacional de Bioética con el propósito de auto-educarse, a ofrecer educación a la población y elaborar normas para centros de servicios a la sociedad (hospitales, universidades y otras).

### OBJETIVOS GENERALES

1. Promover en la Educación Superior cambios significativos que permitan lograr un profesional de formación integral y de calidad humana.
2. Incorporar los valores éticos y morales, que consolidan y forjan el carácter y la conducta de cada profesional, en la programación curricular de todas las carreras que ofertan las instituciones de educación superior.
3. Asumir como eje transversal del currículo, los principios de la ética y bioética, la dignidad de la persona humana, la cultura familiar y los valores humanos tales como: la responsabilidad, la convivencia, el servicio, la honradez el respecto a los demás.
4. Formar a todo profesional dentro de los valores establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, que contempla los principios básicos para la plena convivencia de la sociedad humana.
5. Establecer políticas y normativas estatales e institucionales tendentes a enfocar actividades y espacios curriculares como oportunidades de promoción de valores.
6. Promover los principios guía y las herramientas necesarias para el desarrollo de la persona en su dimensión física, intelectual, emocional y espiritual.
7. Lograr que en el transcurso de la ejecución del Plan Decenal de Educación Superior, en todas las carreras de grado y de post-grado se incluyan ejes transversales donde los Valores (y sus respectivos componentes) sean parte esencial en los perfiles de salida de egresados y titulados.
8. Desarrollar materiales didácticos interactivos, en la línea de WEB 2.0 y WEB 3.0 sobre la temática de Valores, desarrollados en forma cooperativa, inter-universitaria- interdisciplinaria, material que sea tanto para estudiantes, como para profesores, administradores y directivos.
9. Lograr que acciones concretas de Valores estén presentes en lo cotidiano del cumplimiento de las tres funciones de la Universidad: la docencia, la investigación y la extensión.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Realizar un diagnóstico consciente y profundo de su situación ante la integración de valores en el currículo que abarque las percepciones de la comunidad universitaria hacia la integración, la intención manifiesta en su misión, visión, filosofía y objetivos, la condición de los recursos a su disposición para la integración de valores.
2. Presentar un plan de mejora con énfasis en aquellas partes más deficitarias.
3. Establecer un mecanismo interno que dará seguimiento al plan de mejora en sus diferentes etapas.
4. Poseer una integración sistémica, es decir, que la integración de valores se haya incorporado en el sistema universitario, desde la misión hasta los programas de asignaturas, a partir de una declaración de valores.
5. Contar con un programa completo de administración de recursos humanos orientado a la integración de valores.
6. Asumir la bioética como asignatura en todos los niveles de la educación superior.

## RETOS Y DESAFÍOS

**“La educación en valores no se predica, se practica.”**

Los retos y desafíos son:

1. La educación social y moral del alumnado:
  - La educación para las actitudes y valores.
  - Posibilitar las opciones responsables.
  - Respeto y tolerancia a las demás personas y grupos en un ambiente pluralista.
2. Educación no discriminatoria:
  - Orientada a la igualdad de las personas y de sus posibilidades de realización.
  - Sin distinguir sus condiciones personales y sociales.
  - Sin discriminación por el sexo, capacidad, raza, origen social.
  - Alejada de los estereotipos.
3. Apertura al entorno, a las realidades y a la cultura:
  - Nuevos contenidos: contenidos actitudinales, áreas transversales.
  - Nuevos lenguajes.
  - Nuevas tecnologías.
4. Una educación que penetre los estamentos políticos, sociales, económicos, entre otros. De nuestra sociedad.
5. Que en el proceso de Transformación Curricular previsto en el Plan Decenal los valores sean un efectivo eje transversal en las diferentes carreras de grado y de postgrado.
6. Que las IES se conviertan en centros de referencia para el cultivo de valores éticos y que en todas las universidades se constituyan grupos de expertos en ética y bioética a fin de garantizar la promoción, divulgación y apoderamiento y defensa

## TEMA 6: Fortalecimiento de los Valores en la Educación Superior

de los valores éticos.

7. Que en los programas de formación y de capacitación de docentes e investigadores de la Educación Superior se fortalezcan los programas de formación en Valores.
8. Que la SEESCyT produzca materiales didácticos (libros didácticos, materiales interactivos) sobre valores y los disponibilice en su portal para uso de todas las IES.

## METAS DEL PROGRAMA ESTRATÉGICO

- La formación integral de la persona, cuyo desarrollo y consecución es el objetivo prioritario de la educación, es justificadamente deseable y, además, es alcanzable.
- La educación en valores, actitudes y hábitos, se configura como elemento esencial para la consecución de dicho fin.
- La comunidad educativa, todos los colectivos que la integran, debe seleccionar el conjunto referencial de valores que se desea, así como precisar sus contenidos propios y explicitarlos.
- Corresponde al conjunto del profesorado de manera específica estructurar y planificar las situaciones de aprendizaje que posibiliten al alumnado vivenciarlos, desarrollarlos y asumirlos desde actitudes reflexivas, críticas y vitales como medio más adecuado para desarrollar su propia personalidad y su propio proyecto de vida.
- El desarrollo de los ejes transversales, es el que más experiencias suscita. Son mayoritariamente experiencias concretas sobre alguno de los ejes particularmente considerado, destacando por su incidencia:
  - ◆ La educación para la igualdad entre los sexos (coeducación).
  - ◆ La educación para el respeto del medio ambiente.
  - ◆ La educación para el ahorro.
  - ◆ La educación para la paz, la política y el desarrollo.
  - ◆ La educación para la cultura de la vida.
  - ◆ La educación para la cultura familiar.
  - ◆ La educación para la dignidad de la persona humana.
- Facilitar desde los planes de formación institucional, no sólo el conocimiento sino también la experimentación, estrategias para la adquisición y el desarrollo de actitudes y valores. Desarrollar el trabajo en equipo como pauta de trabajo habitual en los centros educativos, es una de las estrategias formativas más adecuadas para el desarrollo profesional.
- Favorecer el intercambio de experiencias. Vencer la resistencia del profesorado.
- Garantizar una amplia red de servicios externos cualificados con funciones de orientación, apoyo y colaboración.
- Es necesario un compromiso claro de la administración para impulsar este cambio de cultura en el trabajo del profesorado.
- Las organizaciones sindicales, representantes del profesorado, deben vincularse a este debate sobre las condiciones y tiempos de permanencia del profesorado.

## Metas del Programa Estratégico 6

Objetivos	Metas		
	Fase de emergencia (2008-2010)	Fase de Modernización (2011-2015)	Fase de consolidación (2016-2020)
Objetivo 1	En el 100% de las nuevas instituciones de Educación Superior y de las nuevas carreras el Eje de Valores debe de estar presente para ser aprobadas por el CONESCyT.	En el 50% de las Carreras no nuevas o existentes el eje de Valores debe de ser incorporado como un eje transversal.	En el 100% de las Carreras no nuevas o existentes el eje de Valores debe de ser incorporado como un eje transversal.
Objetivo 2	Producir 40 unidades de material WEB para las carreras de grado	Producir 40 unidades de material WEB para las carreras de post grado	Producir 20 programas aplicables a investigación y extensión.
Objetivo 3	Capacitar el 100% de profesores-coordinadores de programas en el tema de Valores.	Capacitar el 50% de profesores del sistema de Educación Superior Dominicano en el Tema de valores	Capacitar el 100% de profesores del sistema de Educación Superior Dominicano en el Tema de valores

### Acciones:

Para que los resultados del Programa Estratégico 6 puedan alcanzarse se hacen necesarias las siguientes acciones programáticas:

1. Promover en la educación superior cambios significativos que permitan lograr un ser humano capaz de desarrollarse en una sociedad diversa y pluralista, en la que de manera crítica pueda practicar como norma de vida la libertad, el respeto, la solidaridad, la honestidad, la justicia, el amor, el servicio, la cooperación y la responsabilidad que deben ser los principales valores con que deben estructurarse y organizarse los programas y la vida en las instituciones educativas.
2. Incorporar los valores éticos y morales que consolidan y forjan el carácter y la conducta de cada profesional, en la programación curricular de todas las carreras universitarias y de las otras instituciones de educación superior, para que el estudiantado cuente con una formación ética profesional que considere los valores éticos para orientar sus comportamientos y sus deberes profesionales: principios, normas establecidas, su influencia en actividades, todo lo relacionado con el comportamiento, actitud de respeto a su carrera y la línea moral de la misma, lealtad, humanización, beneficencia, equidad, privacidad, entre otros.
3. Destacar en el currículo, la importancia de la bioética, su relación con la enseñanza, la formación en valores de dignidad, integridad y sentido de vida, sobre todo en la

## TEMA 6: Fortalecimiento de los Valores en la Educación Superior

práctica docente. Los principios de la bioética deben asumirse como eje transversal del currículo y la formación en ética o bioética debe ser generalizada a todo el personal docente y de investigación de las escuelas de las distintas universidades.

4. Enseñar la bioética en todos los niveles de la educación superior, pregrado, postgrado, y en la continuada, constituyendo diferentes niveles de profundización al interior de cada carrera, según su propia necesidad.
  5. Formar a todo profesional dominicano o dominicana dentro de los valores establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, que contempla los principios básicos curriculares como oportunidades de promoción de valores.
  6. Establecer normativas y políticas tendientes a enfocar las actividades y los espacios curriculares como oportunidades de promoción de valores.
  7. En el corto plazo, mediano y largo plazo las instituciones de educación superior del país deberán:
    - i. Realizar un diagnóstico consciente y profundo de su situación ante la integración de valores en el currículo que abarque las percepciones de la comunidad universitaria hacia la integración, la intención manifiesta en su misión, visión, filosofía y objetivos, la condición de los recursos a su disposición para la integración de valores;
    - ii. Presentar un plan de mejora con énfasis en aquellas partes más deficitarias;
    - iii. Establecer un mecanismo interno que dará el seguimiento al plan de mejora en sus diferentes etapas;
    - iv. Poseer una integración sistémica, es decir, que la integración de valores se haya incorporado en el sistema universitario, desde la misión hasta los programas de asignaturas, a partir de una declaración de valores;
    - v. Contar con un programa completo de administración de recursos humanos orientado a la integración de valores;
    - vi. Establecer normativas y políticas tendientes a enfocar las actividades y los espacios curriculares como oportunidades de promoción de valores.
- Desarrollar un permanente proceso de monitoreo y seguimiento por parte de la SEESCyT y el CONESCyT para que las IES cumplan con el objetivo de incorporar el Eje Transversal de Valores en todas las carreras de grado y de post-grado.
  - Desarrollar en la SEESCyT un Programa de Coordinación de la Capacitación y Actualización en Valores, para todos los profesores, investigadores, administrativos y directivos.
  - Desarrollar en la SEESCyT, en conjunto con las IES, un conjunto innovador de programas de producción de materiales didácticos interactivos en valores.
  - Ayudar al individuo a pensar y comprender los diferentes valores y la implicación práctica de su expresión con relación a uno mismo, los demás, la sociedad y el mundo entero en general;
  - Profundizar en el entendimiento, la motivación y la responsabilidad con respecto a la toma de decisiones personales y sociales;
  - Inspirar al individuo a escoger sus valores personales, sociales, morales y espirituales, y a conocer métodos prácticos para desarrollarlos y profundizar en ellos;
  - Fomentar en los educadores una visión de la educación como proveedora de una filosofía de vida para el estudiante, que les facilite su crecimiento, desarrollo y toma de elecciones de modo que puedan integrarse en la sociedad con respeto,

confianza y compromiso.

- Determinar los valores que se deben implementar en los currículos de la Educación Superior.
- Influir para que las IES se conviertan en centro de referencia del cultivo de valores fundamentales que determinen el accionar de toda nuestra sociedad.
- La formación en valores debe ser un eje transversal en todas las carreras universitarias.
- Los valores deben formar parte esencial del Currículo de toda la Educación Dominicana.
- Que la formación en valores se inicie en la Educación Básica.
- Que se promuevan los valores a través de programas televisivos y radiales.
- El Currículo de la Educación Media contemple la labor social orientada hacia los valores.
- La formación en valores se debe implementar como asignatura en todas las carreras de las Universidades.
- Realizar talleres, congresos, cursos de capacitación y diplomados sobre los valores.
- Que haya grupos de expertos en valores en las Universidades.

## IDENTIFICACIÓN DE PROYECTOS

Considerando que los valores son universales causando en el ser humano satisfacción y dándole una ordenación a la existencia, se hace necesario que la SEESCYT y la SEE aúnen esfuerzos para la realización de los proyectos relacionados con los valores, por lo que se proponen los siguientes:

- Familia y escuela en la construcción de valores.
- Manejo de conflictos.
- Yo tengo valor.
- Aprendo a vivir.
- La solidaridad en el dolor.
- Caminando juntos.
- Los desastres del siglo: VIH/SIDA, ITS, DROGAS, ALCOHOL, SUICIDIO, VIOLENCIA INTRAFAMILIAR, LA PROMISCUIDAD.
- La juventud en marcha.
- Reconstruyendo valores.
- La fe como fuente de valores.
- Conozco mi identidad.

**TEMA 6: Fortalecimiento de los Valores en la Educación Superior**

OBJETIVO GENERALES	OBJETIVOS ESPECIFICOS	METAS	RESULTADOS ESPERADOS	ACCIONES PROGRAMATICAS		CRONOGRAMA	
				INICIO	FIN		
1. Promover en la Educación Superior cambios significativos que permitan lograr un profesional de formación integral y de calidad humana.	<p>1.1 Determinar los valores que se deben implementar en los currículos de la Educación Superior.</p> <p>1.2 Organizar de una forma permanente talleres, congresos, cursos de capacitación y diplomados sobre los valores humanos.</p> <p>1.3 Formar un grupo de expertos en valores en las Universidades que velen por la vivencia de los valores en la vida de los Universitarios.</p> <p>1.4 Influir para que las Universidades se conviertan en centros de referencias de cultivo de valores fundamentales que determinen al accionar de toda nuestra Sociedad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lograr que los valores asumidos en cada institución permeen todo el accionar de administrativos, docentes, personal de apoyo y estudiantes.</li> <li>Favorecer el intercambio de experiencias y vivencias con otras universidades para mayor amplitud de conocimientos en orden a los valores que se cultiven y fomenten.</li> <li>Garantizar una presencia permanente de los valores en los ingresados de los Centros Educativos Superiores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Que las Universidades promuevan en todo su personal administrativo académico y estudiantes los valores con que se identifica.</li> <li>La existencia de una verdadera promoción de los valores en todos los ámbitos de la vida Universitaria.</li> <li>Que los valores se constituyan en parte esencial del currículo de las Universidades.</li> <li>La Consolidación de la asignatura de formación en valores en el currículo de las Universidades.</li> <li>Hacer que todo el personal docente incluya los valores de la Universidad en su plan de clase a desarrollar en el aula.</li> </ul>				

OBJETIVO GENERALES	OBJETIVOS ESPECIFICOS	METAS	RESULTADOS ESPERADOS	ACCIONES PROGRAMATICAS	CRONOGRAMA	
					INICIO	FIN
<p>2. Incorporar los valores morales, que consolidan y forjan el carácter y la conducta de cada profesional, en la programación curricular de todas las carreras que ofertan las instituciones de Educación Superior.</p>	<p>2.1 Lograr que los valores formen parte esencial del currículo de las Universidades.</p> <p>2.2 Asumir con un protagonismo real, la transmisión y promoción de los valores en los medios de comunicación tanto radiales como televisivos.</p> <p>2.3 Realizar un diagnóstico consciente y profundo de la situación curricular universitaria ante la integración de los valores en su accionar consuetudinario.</p> <p>2.4 Contar con un programa completo de administración de recursos humanos orientados a la integración y reunificación de valores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lograr una planificación curricular que recoja los valores esenciales de la interacción humana.</li> <li>Proporcionar un diagnóstico bimensual que permitan recoger la presencia de los valores en el personal Universitario.</li> <li>Colocar programas radiales y televisivos que orienten y conduzcan al fortalecimiento de la vivencia de los valores en todo el ámbito social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Que las Universidades asuman la bioética como una asignatura en todos los niveles de la educación superior.</li> <li>Que la ética profesional como asignatura permee todas las áreas del currículo universitario.</li> <li>Que la misión, visión, filosofía y objetivos de las Universidades estén orientados al fortalecimiento de los valores.</li> <li>Asegurar una mayor presencia de las Universidades en los medios de comunicación con la finalidad de promover la vivencia de valores en todos los ámbitos de la vida social.</li> </ul>			

**TEMA 6: Fortalecimiento de los Valores en la Educación Superior**

OBJETIVO GENERALES	OBJETIVOS ESPECIFICOS	METAS	RESULTADOS ESPERADOS	ACCIONES PROGRAMATICAS	CRONOGRAMA	
					INICIO	FIN
<p>3. Asumir como eje transversal del Currículo, los principios de la ética y bioética, la dignidad de la persona humana, la cultura familiar y los valores humanos tales como: la responsabilidad, la convivencia, el servicio, la honradez, y el respeto a los demás.</p>	<p>3.1. Lograr que la formación en valores sea un eje transversal en todas las carreras universitarias.</p> <p>3.2 Implementar la formación en valores como asignatura en todas las carreras de las Universidades.</p> <p>3.3 Poseer una integración sistemática, es decir, que la integración de valores se incorpore en el sistema universitario, desde la misión hasta los programas de las asignaturas a partir de una declaración de valores humanos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lograr el involucramiento de todo el personal universitario en el establecimiento como eje trascendental de los valores humanos en el currículo.</li> <li>Facilitar desde los planes de formación institucional, estrategias y mecanismos para la adquisición de actitudes y valores.</li> <li>Propiciar las herramientas para que los valores éticos y bioéticos puedan asumirse como un verdadero compromiso personal y social.</li> <li>Estructurar y planificar situaciones de aprendizaje que posibiliten al personal universitario vivenciar y desarrollar actitudes reflexivas, críticas y vitales, como uno de los medios más adecuados para incorporar a sus vidas valores que fundamenten sus proyectos personales.</li> </ul>				

OBJETIVO GENERALES	OBJETIVOS ESPECIFICOS	METAS	RESULTADOS ESPERADOS	ACCIONES PROGRAMATICAS	CRONOGRAMA	
					INICIO	FIN
	<p>3.4 Integrar la bioética como asignatura en todos los niveles de la educación superior.</p> <p>3.5 Lograr que en las Universidades exista una intención manifiesta, en su misión, visión, filosofía y objetivos de que la condición de sus recursos humanos están orientado a la integración y asunción de los valores.</p>					

OBJETIVO GENERALES	OBJETIVOS ESPECIFICOS	METAS	RESULTADOS ESPERADOS	ACCIONES PROGRAMATICAS	CRONOGRAMA	
					INICIO	FIN
4. Poseer una integración sistemática que integre e incorpore valores al sistema universitario, desde la misión hasta los programas de asignaturas, a partir de una declaración de valores.	<p>4.1 Crear un sistema de valores para el sistema de educación superior que involucre el 95% de las Universidades</p> <p>4.2 Proclamar una Declaración de Valores que regule y permee la educación en valores en las instituciones de educación superior.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creación de un sistema de valores para el sistema de educación superior que involucre el 95% de las Universidades.</li> <li>Diseño de una Declaración de Valores que regula y permea la educación en valores en las instituciones de educación superior.</li> </ul>	<p>4.1.1. Las Universidades del país participando en la unificación de un sistema único para la educación en valores.</p> <p>4.1.2. Los estudiantes Universitarios han cambiando sus estilos de vida y asumen valores positivos en sus interacciones sociales.</p> <p>4.1.3. Los docentes están desarrollando sus programas de las asignaturas apegados a los dictámenes del sistema de valores ya creado.</p> <p>4.2.1 Se ha divulgado un documento sobre la declaración de valores.</p> <p>4.2.2. Las Universidades han reformado su currículo e incluyen la declaración de valores.</p>	<p>4.1.1.1 Creación de equipos interdisciplinarios.</p> <p>4.1.1.2. Constitución de un equipo coordinador a nivel nacional.</p> <p>4.1.1.3. Realización de jornadas con la participación de docentes, estudiantes, autoridades y empleados universitarios.</p> <p>4.1.2.1. Inclusión en cada programa de una asignatura sobre los valores.</p> <p>4.1.2.2. Celebración de convivencia para competir y testimoniar sobre los valores.</p>		

OBJETIVO GENERALES	OBJETIVOS ESPECIFICOS	METAS	RESULTADOS ESPERADOS	ACCIONES PROGRAMATICAS	CRONOGRAMA	
					INICIO	FIN
				<p>4.1.2.3. Celebración de jornadas de actualización docente.</p> <p>4.1.3.1 Talleres de unificación metodológica para la enseñanza de los valores.</p> <p>4.1.3.2 Unificación del contenido de los valores para la unidad del programa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencia en los medios de comunicación.</li> <li>• Realización de seminarios, talleres locales, regionales y nacionales.</li> </ul>		

**TEMA 6: Fortalecimiento de los Valores en la Educación Superior**

OBJETIVO GENERALES	OBJETIVOS ESPECIFICOS	METAS	RESULTADOS ESPERADOS	ACCIONES PROGRAMATICAS	CRONOGRAMA	
					INICIO	FIN
5. Contar con un programa completo de administración a recursos humanos orientado a la integración de valores.	Conformar un equipo de facilitadores a nivel nacional para hacer extensivo el programa a otros facilitadores del cuerpo docente de cada Universidad para evaluar en valores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Constitución de un equipo de facilitadores a nivel nacional para hacer extensivo el programa a otros facilitadores del cuerpo docente de cada Universidad para evaluar en valores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se ha capacitado el equipo de facilitadores para la capacitación de los docentes en educación en valores.</li> <li>Los docentes se han integrado al proceso de capacitación a nivel de todas las Universidades.</li> <li>Un grupo de expertos dominan el tema y se dedican a la estructuración del sistema a nivel nacional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conformación de equipos de facilitadores.</li> <li>Encuentros regionales de Socialización de Metodologías e instrumentos.</li> <li>Realización de talleres, seminarios, cursos, conferencias, congresos, diplomados.</li> <li>Monitoreo y seguimiento de la práctica docente.</li> <li>Intercambio de experiencias.</li> <li>Concursos sobre la manifestación de valores.</li> </ul>		

OBJETIVO GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	METAS	RESULTADOS ESPERADOS	ACCIONES PROGRAMÁTICAS	CRONOGRAMA	
					INICIO	FIN
6. Asumir la bioética como asignatura en todos los niveles de la educación superior.	Asumir las Universidades del país asume la asignatura de la bioética en todas sus ofertas curriculares.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Todas las Universidades del país asumen la asignatura de la bioética en todas sus ofertas curriculares.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los estudiantes universitarios del país han asumido e integrado en sus prácticas la cultura de respeto a la vida.</li> <li>Los docentes proporcionan una educación interactiva que se inspira en la creatividad y el desarrollo de los valores.</li> <li>Las autoridades universitarias se han involucrado y acompañan el proceso de incorporación de los valores éticos en la enseñanza de educación superior.</li> <li>Los programas de cada asignatura de la educación superior incluye por lo menos una unidad sobre los valores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se ha reformado el currículo que incluye en cada pensum la asignatura de bioética.</li> <li>Realización de talleres con los docentes sobre el tema de bioética.</li> <li>Definición del perfil del docente de la asignatura de bioética.</li> <li>Realización de paneles sobre valores éticos.</li> <li>Realización de sondeos internos en la Universidades que midan el nivel de aceptación y asunción de los valores éticos.</li> </ul>		

**TEMA 6: Fortalecimiento de los Valores en la Educación Superior**

<b>Metas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Estrategias</b>	<b>Indicadores de control</b>
Integrar los valores en el currículo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrar los valores de forma corporativa en la cultura institucional</li> <li>• Establecer ejes por cada escuela/ facultad que indique los valores a promover en las carreras de esa escuela/Facultad</li> <li>• Indicar de manera específica los valores que se trabajarán en los programas de asignaturas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explicitar una declaración de valores basada en la filosofía institucional</li> <li>• Diseñar objetivos institucionales que incluyan los valores declarados por áreas (bienestar estudiantil, docencia, extensión, investigación, vinculación).</li> <li>• Crear políticas institucionales dirigidas a la promoción de los valores declarados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cada institución de educación superior en la RD tendrá su declaración de valores.</li> <li>• Los objetivos institucionales promueven los valores declarados.</li> <li>• Las actividades institucionales fomentan los valores declarados en las diferentes áreas.</li> <li>• Existen políticas dirigidas a integrar la declaración de valores en la operatividad de la institución.</li> </ul>

Metas	Objetivos	Estrategias	Indicadores de control
<p>Lograr el modelaje del/a docente con relación a los valores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar en los/as docentes el modelaje de los objetivos declarados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer criterios generales de selección del personal docente, basados en valores.</li> <li>• Orientar a los/as docentes sobre la declaración de valores vigente en la institución.</li> <li>• Capacitar a los docentes sobre estrategias didácticas de integración de valores.</li> <li>• Realizar encuentros docentes para discutir debilidades y fortalezas de esta área.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existen criterios para la selección del personal docente acordes con los valores institucionales.</li> <li>• Se realizan jornadas regulares de orientación al personal docente sobre los valores institucionales.</li> <li>• Se realizan seminarios y talleres para capacitar al personal docente en la aplicación de estrategias didácticas para integrar valores.</li> <li>• Se producen encuentros con los docentes, para analizar progresos y necesidades de la integración de valores a nivel institucional.</li> </ul>

**TEMA 6: Fortalecimiento de los Valores en la Educación Superior**

<b>Metas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Estrategias</b>	<b>Indicadores de control</b>
Lograr la interiorización de los valores declarados en los/as estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover los valores declarados en las actividades curriculares y cocurriculares de la institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• -Crear un ambiente institucional que favorezca la promoción de los valores declarados.</li> <li>• Reflejar la declaración de valores en todas las actividades dirigidas a la comunidad estudiantil.</li> <li>• Ofrecer espacio para las creaciones artísticas, culturales y literarias de los estudiantes que fomenten valores institucionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existen criterios establecidos sobre la adecuación del campus universitario que defienden los valores declarados.</li> <li>• Existen normas establecidas y conocidas sobre la promoción de valores en las actividades institucionales.</li> <li>• Se realizan concursos y jornadas de promoción de las producciones artísticas, culturales y literarias de los estudiantes.</li> </ul>

## Proyecto: Educación en Valores para Facilitadores y Docentes en las Instituciones Educativas de la República Dominicana

**Duración:** 2 Años.

### Justificación.

La ejecución de este proyecto reviste suma importancia porque viene a contribuir y a establecer un nuevo orden en la medida que forme docentes y facilitadores, para crear y desarrollar estrategias de capacitación para ser aplicados en los procesos de la educación en valores, lo cual involucra a padres, madres y adolescentes en todo un plan de formación integral. Esto sirve para visualizar los derechos que como personas tenemos y los principios y valores que nos facilitan una vida gratificante fundamentada en la dignidad, el respeto, el amor y la paz.

La educación en valores para facilitadores y docentes de educación media necesita crear un espacio de reflexión sobre los valores éticos, morales, sociales, humanos y cristianos para provocar un desaprender y una ruptura con una estructura de pensamiento asumida a la luz de la inversión de los valores que en nada contribuye a un buen desempeño social de los individuos en el marco de un proyecto de sociedad basado en la autoestima, la solidaridad, la justicia, la equidad, la paz, la igualdad, la autorrealización, la convivencia, la fraternidad, el cambio, el progreso y el bienestar común. Es decir, la educación superior tiene que asegurar que sus actores aprendan, asuman, defiendan y promuevan los valores humanos desde la perspectiva de lo espiritual, lo estético, lo ético, lo moral y lo religioso, de igual modo promoviendo una ética ambiental donde habita el ser humano interactuando con otras especies vivientes y no vivientes que hacen posible la vida y un planeta habitable.

De ahí la importancia de este proyecto, porque viene a hacer grandes aportes en la formación de nuevos ciudadanos que aprenden a vivir en Sociedad a partir de un conocimiento y una valoración de los derechos universales del ser humano frente a la cultura, la sociedad, la naturaleza y de cara a sí mismo.

### Descripción del Proyecto

La finalidad de este proyecto es contribuir a la asimilación de los valores morales y sociales por parte de los docentes, estudiantes, líderes, políticos y sociales, padres, madres y adolescentes del Nivel Inicial, Básico, Medio Técnico y Superior, tomando como elemento testimonial las experiencias del entorno y la vivencia de la cotidianidad que les envuelve, así como la construcción y el diseño de un nuevo pensamiento y de estrategias de futuro en el pensar y actuar de todos los actores. En ese orden, se busca estimular a la comunidad educativa desde la Universidad a implementar y replicar diseños para desarrollar estrategias para la capacitación, la formación y la educación en valores tomando como referencia la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los principios de la filosofía.

Partimos del supuesto de que las políticas educativas se mantienen estables en el

## TEMA 6: Fortalecimiento de los Valores en la Educación Superior

marco de un proceso democrático, y que impulsan la participación y la integración de las personas al desarrollo social y el crecimiento humano.

El espíritu de este proyecto es capacitar al personal docente que forma parte del equipo académico, por tanto, este debe completar un ciclo de capacitación basado en un programa y en un plan de estudio para la enseñanza de los valores. De esta manera los facilitadores adquirirán la capacidad de diseñar y realizar los talleres formativos, habiéndose apropiado de las metodologías y las herramientas necesarias para trabajar el tema de los valores en sus respectivos cursos.

Las Instituciones Educativas se constituirán en equipos para el seguimiento y evaluación de los diferentes procesos. Por lo que se plantea que periódicamente se sostendrán reuniones, talleres, especialidades, seminarios, cursos, diplomados entre otros, para administrativos, docentes, estudiantes, padres, madres, familiares y algunos comunitarios asisten y participen en las reuniones, encuentros y actividades del Centro.

En la medida que el proceso educativo avance se irán formando redes donde sus miembros van asumiendo un compromiso con los objetivos del proyecto.

### Objetivos Generales

- Desarrollar un proceso de aprendizaje basado en la educación en valores en los Centros Educativos, tanto del sector público como privado.
- Empoderar al individuo de una estructura de pensamiento que le permita comprender los valores y aplicarlos en los diferentes entornos que interactúa.
- Promover en los docentes los conocimientos de las estrategias, el conocimiento y las herramientas necesarias para la educación en valores.
- Formar y capacitar recursos humanos a la luz de la educación en valores para ir creando un cuadro de facilitadores y docentes expertos en el tema.

### Resultados Esperados

- Facilitadores, docentes y expertos capacitados y calificados para la enseñanza y promoción de la educación en valores.
- Padres, Madres, Docentes y Facilitadores estarán diseñando y ejecutando planes de trabajo para la formación en valores de los estudiantes de las instituciones educativas a Nivel Nacional.
- Se ha formado una estructura de coordinación y seguimiento en cada uno de los centros involucrados con el fin de garantizar el logro de los objetivos y la sostenibilidad del proyecto.
- Beneficiarios directos e indirectos estarán viviendo, ejemplificando, valorando y apreciando los valores humanos y los han incorporados en su vida práctica, a la vez que los defienden y promueven.
- Equipos de seguimiento con altos índices de una cultura eficiente en las tareas de observación, seguimiento y entrega oportuna de los materiales de apoyo al proceso formativo.
- Los estudiantes de los Centros de influencia del proyecto podrán exhibir y demostrar la asunción y defensa de los valores en su desempeño estudiantil, familiar y social/

comunitario.

- Los estudiantes estarán replicando la educación en valores en sus respectivos entornos sociales, incrementando el desarrollo y el crecimiento integral de la persona.
- El personal involucrado ha completado satisfactoriamente el ciclo de capacitación y el desarrollo de estrategias para la educación en valores.
- Facilitadores y docentes habrán desarrollado técnicas y herramientas en educación en valores y la aplican en su vida como forma de testimonial su práctica formativa.
- Los facilitadores y docentes dan seguimiento y desarrollan nuevas estrategias para la educación en valores en sus respectivos centros.
- Padres y estudiantes se interesan, asisten y participan en las reuniones, encuentros y todas las actividades de la Universidad.
- Existen convenio de colaboración entre instituciones involucradas e incidentes y accidentadas por el proyecto para ejecución y seguimiento en cada uno de las instituciones educativas que participan en el Proyecto.
- Existirán herramientas de control y de evaluación elaborados y usados en los informes del progreso sobre la asunción y defensa de los valores por los participantes en el proyecto dentro de cada Universidad y Comunidad.
- Los estudiantes estarán incorporados y atentos a las actividades de convivencia, de solidaridad y de saneamiento en sus respectivos sectores en materia de valores.

### Etapas del Proyecto

- a) Fase Cero: Elaboración Plan de Desarrollo del Proyecto:  
Cada institución conformará y apoderará a un equipo administrativo que desarrolle el proyecto en general; y este a su vez formará sub-equipos según las particularidades de cada proyecto a ejecutar.
- b) Primera Fase: Organización y Capacitación de Facilitadores.  
En esta etapa se conformará el equipo de facilitadores y se les dará la capacitación necesaria a través de encuentros con expertos, simultáneamente se trabajará con todos los sub-equipos para el montaje de la logística.
- c) Segunda Fase: Implementación del Plan de Capacitación con los Docentes.  
En este momento se comienza a trabajar con los docentes según los acuerdos establecidos entre el equipo administrativo del Proyecto con los docentes que aplican para el proceso de empoderamiento de la metodología y las estrategias para enseñar los valores en el marco de un proceso educativo formal.
- d) Tercera Etapa: Ejecución del Plan de Contenidos.  
En esta etapa los docentes dan inicio al estudio aprendizaje formal de los valores por cursos, los cuales deben aplicar sus aprendizajes y testimonial con prácticas que los estudiantes puedan asimilar y apropiarse de las mismas.
- e) Cuarta Etapa: Visita Domiciliaria.

## TEMA 6: Fortalecimiento de los Valores en la Educación Superior

Para esta etapa, ya como resultado del proceso que se lleva a cabo en los cursos, se forma un equipo coordinador para cada sub-proyecto-grupo que junto al docente da seguimiento a los cambios registrados por los estudiantes, por tanto se hace necesario que ya avanzado el proceso de este equipo, que haga visita a algunos estudiantes, la cual puede ser mediante la determinación de una muestra y acompañados de una guía de indicadores a medir en las visitas tanto en el aspecto familiar, social, religioso, cultural en función de los valores que forman parte del plan de aprendizaje. De igual modo se sostendrá diálogos con Padres y Líderes Comunitarios a los fines de observar la conducta de los estudiantes que son objeto del proyecto.

### Líneas para los Sub-Proyectos a Diseñar e Implementar

- Cursos, talleres, seminarios, y congresos sobre los valores.
- Diagnóstico del antes y después de cada estudiante.
- Planes de Mejora para la vivencia de los valores en cada Centro Educativo.
- Mecanismos de Coordinación y de Seguimiento a una vida estudiantil y profesional basada en valores.
- Constitución de Equipo de Facilitadores.
- Capacitación de los Docentes: Metodologías, Técnicas y Estrategias.
- Equipo certificados en la Enseñanza.
- Involucramiento de los Padres en la Formación y Educación en Valores de sus Hijos.
- Marketing de los Recursos y Medios Orientadores sobre los Valores.
- Elaboración de Planes de Estudios Contentivo de Estrategias, Metodologías, Medios, Contenidos, etc., para la Educación en Valores.
- Reuniones, encuentros, intercambios de experiencias.
- Sistematización de la experiencia.
- Técnicas para la observación participativas y reportes permanentes.
- Criterios e indicadores para las evaluaciones de una practica profesional, ética.
- Elaboración de Material Educativo.
- Encuentros con familias y entre familias.
- Acuerdos y convenios.
- Creación de Manuales de Procedimientos y Políticas.
- Recopilación de Testimonios sobre las ventajas y desventajas de la vida en valores.
- Construcción de bancos de los valores.

### Criterios de Evaluación

- Metodología utilizada y su efectividad.
- Nivel de involucramiento de los docentes y estudiantes.
- Apoyo de los líderes y padres de familia.
- Asimilación y aplicación de los valores.
- Apertura y desempeño en el entorno.
- Cambios actitudinales.
- Uso del Lenguaje.

- El conocimiento sobre los valores.
- Los cambios conductuales y afectivos de docentes y estudiantes.

Para evaluar estos criterios se propone una metodología participativa, educativa e integradora y se haga, tanto al inicio del Proyecto, como diagnóstico, una fórmula concurrente para medir el progreso y los avances de cada sub-proyecto. Al final se sostendrá diferentes para socializar y evaluar el logro de los objetivos y la perspectiva sostenible del proyecto de educar en valores.

## Proyecto: Convivencia y Democracia con Gestión Participativa

**Duración:** 2 Años.

### **Propósito:**

Promover los principios y las herramientas para el desarrollo y crecimiento de la persona en sus diferentes dimensiones humanas.

### **Justificación**

La triste realidad que vive nuestra gente, hombres, mujeres y niños obstruye el desafío de crear estrategias para que puedan crecer en un ambiente favorable para formarse y constituirse en ciudadanos de aporte al desarrollo de una educación sustentada en valores les apoye en su proceso de crecimiento como personas de calidad humana.

La ejecución de este proyecto se enmarca dentro de los lineamientos de la construcción de un proyecto de sociedad donde el individuo que nace a lo interno de una familia sin importar el lugar donde nazca sea posible para la transformación en persona productiva, que asume y defiende los valores de convivencia social y fortalecimiento de las relaciones humanas y el derecho de la vida en armonía con la naturaleza y el ecosistema.

En consecuencia las Universidades no pueden estar al margen de lo que pasa en la población y dentro de sus programas de extensión deben incluir proyectos y actividades orientadas a la formación de sujetos responsables e interactivos que obedezcan al marco jurídico preestablecido y se amparen en su comportamiento en una educación en valores.

Existe la necesidad de propiciar el espacio necesario para el desarrollo de la persona y el mejoramiento de la calidad de vida de la población. En consecuencia para crear la convivencia social, el fortalecimiento de la democracia, la justicia, la paz y la equidad; hay que visionar, planificar, organizar y promover la participación, afianzar, la comunicación efectiva y pertinente en y desde la capacitación de los individuos que necesariamente es el gran desafío y el gran reto a las Universidades y estas han de orientarse ya poyarse en la educación en valores.

## **Descripción de los Proyectos**

Este proyecto contempla varios componentes que se entienden necesarios para garantizar el éxito de los desafíos y compromisos siguientes:

### **I. Integración de la persona y fortalecimiento de la organización social.**

Este componente permitirá afianzar la base a través de talleres, cursos, seminarios y otros para consolidar una metodología participativa e integradora con criterios de horizontalidad y democracia y que busca de fondo enseñar a vivir juntos. Con el aprendizaje, la asimilación y la adopción de los valores tendremos y seremos ciudadanos con óptima calidad humana, social, patriótica, espiritual y universal.

En ese orden hay que fortalecer la organización social fundamentada en el concepto de comunidad, por tanto hay que promover el bienestar común y la solidaridad, la cooperación y la tolerancia, por ende hay que establecer un marco institucional sustentado en un registro de unos valores humanos especiales.

### **II. Formación en valores**

La Universidad llevará a cabo un proceso de capacitación en sensibilización, manejo, negociación y prevención de conflictos, para tales fines el proyecto plantea tres talleres con agentes de extensión social Universitaria en estas temáticas, las cuales serán impartidas por un personal de expertos cualificados.

Por otro lado cada taller tendrá como eje transversal la formación en valores, la promoción de principios humanos, el desarrollo humano y el reconocimiento y asunción de sus dimensiones.

### **III. Fortalecimiento de la extensión social universitaria.**

Crear en la Universidad un Foro Universitario sobre: “Valores para una Ciudadanía Sana”; se realizarán varias reuniones y encuentros con líderes administrativos, docentes, estudiantiles y comunitarios con el fin de consolidar un mecanismo que fiscalice y de seguimiento al proceso de formación en valores a partir de un registro de valores que facilitan el crecimiento de la persona. Para cada una de estas actividades contaremos con una Asesoría Técnica y el material de apoyo. El contenido estará siempre orientado a la educación en valores.

Con el fin de hacer sustentable el proceso educativo se harán secciones de trabajo con líderes administrativos, docentes, estudiantes, comunitarios, comerciantes, educadores empresariales y otros, como una manera de apoyar y fortalecer los facilitadores del proceso de acompañamiento, divulgación, la reflexión y la formación en los valores que queremos y que dignifican al ser humano y la nación.

## IV. Intercambio de experiencias interuniversitarias

Con la finalidad de tener una visión integradora que se expande por todo el país y con el objetivo de conocer experiencias similares en otras universidades, nos proponemos intercambios entre las distintas universidades y entre los propios sectores involucrados en el proceso de educación en valores.

## V. Sistematización

Como se trata de un Plan Decenal para educar y crecer en valores, se plantea un proceso de sistematización permanente, como forma de garantizar la orientación de la práctica educativa en los términos de los ejes dinámicos (logros, fracasos, obstáculos, aciertos y desaciertos, viabilidad y lentitud) y reguladores (coherencia, consistencia, uniformidad, pertinencia, integridad, autonomía, funcionalidad) de cada una de las acciones emprendidas en el marco del Plan Decenal. Por tanto, se trata de capacitar un equipo de sistematización compuesto por miembros de las Universidades y de SEESCYT, esto permitirá crear una base documental para conocer y reorientar cuando sea necesario hacerlo e impulsar el proceso de dominio, asunción, de difusión, de defensa, y socialización práctica de la vivencia y grado de ejemplificación con la vida misma de los valores deseados.

## VI. Marketing y valores

Se creará un órgano de comunicación permanente entre la Universidad y la población. En este sentido se contratará una asesoría para la elaboración y difusión de boletines y cápsulas radiales, hojas informativas y actividades que se asumen desde las Universidades.

Por otra parte se desarrollarán seminarios, talleres y jornadas con los comunicadores sociales, a fin de sensibilizarles y apoderarles de la necesidad y compromiso por una comunicación dignificante y positiva.

## Objetivos específicos

1. Fomentar el crecimiento personal fundamentado en la aplicación de los valores para la convivencia y la democracia.
2. Establecer formas de educar en valores a la ciudadanía desde la perspectiva de la extensión social Universitaria.
3. Garantizar una formación integral de las personas sustentadas en valores para la concentración y el desarrollo del poder basado en la igualdad y la negociación de los derechos.
4. Desencadenar un proceso de lucha contra la inversión de valores que conduzcan al desarrollo de las capacidades y las competencias del ser humano para asumir y promover los valores cristianos.
5. Involucrar a todos los líderes desde sus dimensiones a comprometerse con el Plan Decenal, a fin de que se alcancen todas y cada uno de los objetivos y metas contempladas.

## RESULTADOS ESPERADOS

1. Se constituye una alianza entre las Universidades con los sectores y los grupos organizados para la ejecución del proyecto.
2. La comunidad participa y se aplica un plan de extensión social Universitaria.
3. El Plan Decenal de Educación en valores ejecutado por todos los actores de la Sociedad..
4. Las familias involucradas han mejorado su condición de vida y han reducido su estado de intranquilidad, de agresividad, violencia y desesperanza.
5. La ciudadanía participando con entusiasmo en la elaboración de las estrategias que les han de ayudar a alcanzar una formación integral cimentada en una educación en valores para todos sus miembros.
6. La población ha mejorado su autoestima tienen conciencia de sus deberes, reflexionan crítica y autocríticamente y toman decisiones pertinentes y colectivas.
7. Las organizaciones tienen capacidad de negociación y manejar adecuadamente sus conflictos.
8. La comunidad ha incorporado nuevas alternativas para la solución de sus problemas y necesidades y han implementando medidas creativas, innovadoras y sostenibles.
9. La población ha crecido en valores y ha adquirido nuevas formas de vida, de organización, de participación, de comunicación y de canalizar sus inquietudes; así como proyectar sus ideales y visiones.
10. Se sustituyen los espacios para las prácticas democráticas creados para la interacción social que sustenta su nueva actitud frente a los valores positivos.
11. Los individuos, las familias, las organizaciones sociales y las Universidades y el Estado han asumido responsabilidades en cuanto a la educación en valores éticos, morales, humanos y cristianos.
12. Se han creado Planes de evaluación y control de todas las actividades de capacitación y formación, seguimiento y Monitoreo que garanticen la continuidad de la educación y la práctica del individuo en valores asumidos.
13. Se han creado un Modelo de educación en valores replicable entre todas las instituciones de educación superior.

## FASES/ETAPAS PARA EJECUTAR EL PLAN DECENAL DE EDUCACION EN VALORES

Los proyectos para este Plan Decenal se Ejecutaran en Tres Fases:

### 1ra. Fase: Sensibilización y Logística.

En esta fase se pretende sensibilizar a las instituciones, comunidades y barrios seleccionados para su involucramiento en la formación desde un Plan de Educación en Valores. Así como, montar la logística en término de localidades, despacio de encuentros, compra de material, formación de equipos, contratación de expertos.

## 2da. Fase: Capacitación de los Facilitadores

Este momento se reserva para todas las jornadas, talleres, seminarios, encuentros de capacitación y dominio de los materiales (libros, folletos, revistas) sobre educación en valores y la creación del Plan de Contenidos para la Educación en Valores.

## 3ra. Fase: Implementación del Proyecto

Consiste esta fase en la puesta en marcha del plan definido en la fase anterior con las personas seleccionadas en el marco del interés del Proyecto. En esta fase, las evaluaciones acompañan cada actividad y se contempla que al finalizar esta etapa se haga una evaluación final del proyecto.

Marco de Actividades:

- Realización de Foros.
- Implementación de talleres para facilitadores.
- Jornadas de unificación metodológicas para la enseñanza de los valores.
- Secciones de trabajo de los equipos de facilitadores con expertos y asesores.
- Creación de un registro de valores.
- Implementación del Plan de Educación de Valores.
- Compra y elaboración de libros, folletos, revistas, material electrónico y equipos.
- Intercambios de experiencias.
- Jornadas de sistematización.
- Elaboración de boletines, hojas informativas, cápsulas radiales.
- Definición y creación de espacios para la práctica democrática.
- Encuentros de capacitación con los sujetos involucrados como población meta.
- Fortalecimiento de los valores que facilitan la convivencia humana, la dignidad humana y el respeto a la vida.
- Creación de un modelo de participación y gestión de valores éticos, morales, humanos y cristianos para la convivencia social.

## Criterios de Evaluación

- Se realizarán tres evaluaciones con estrategias de tipo diagnóstica, formativa y final; y en las modalidades de evaluación escrita oral y práctica tanto al inicio, a mediano y durante todo del periodo de cada proyecto.
- El seguimiento y monitoreo será continuo.
- Cada actividad estará prevista de unos objetivos que permitirán ver al final de cada acción el logro de los mismos.
- Las evaluaciones serán participativas e involucrarán a todos los actores a través de las metodologías previamente definidas.
- Se utilizará la modalidad de auditoría, una al finalizar el primer año y otra al final del proyecto. Las mismas serán realizadas por un grupo de expertos en educación en valores para auditar los cambios registrados en la defensa y adopción de los valores, elaboración de informes técnicos y se publicarán los resultados como una forma de presentar cuenta pública a la nación.

## ESQUEMA DEL PERFIL DE PROYECTO

<b>PAÍS</b>	REPÚBLICA DOMINICANA
<b>Programa Estratégico:</b>	
<b>Proyecto:</b>	<b>Proyecto de capacitación y actualización de profesores de las IES, de todas las carreras, en el tema de Valores.</b>
<b>Duración:</b>	5 años
<b>Antecedentes y Justificación</b>	<p>La formación en valores ha de tener una mirada hacia adentro de las instituciones, lo que nos hace recapacitar sobre el tipo de profesionales que queremos, cómo desarrollar este proceso y qué valores éticos definidos son fundamentales. En este aspecto, la universidad debe fortalecer su misión como formador de capital humano y debe instalarse socialmente la educación como inversión social.</p> <p>Por lo arriba indicado, y con la finalidad de lograr que los valores se transmitan hacia los profesionales que se están formando, los profesores de las IES de todas las carreras han de estar capacitados para poder transmitir el conocimiento basados en valores ya que no sirve de nada enseñar algo que solamente se leyó en un libro, hay que comprender el significado del valor para poder transmitirlo, lo que implica desde enseñar los conceptos hasta la forma en que deben ponerse en práctica ya sea a través de actividades de investigación y desarrollo, como de extensión, para generar una cultura en valores redefinidos que será la que finalmente el docente transmita.</p>
<b>Descripción:</b>	Este proyecto se orienta a la formulación y desarrollo de un sistema de capacitación de profesores en el tema de valores, presencial, a distancia y mixto.
<b>Objetivos Específicos:</b>	Lograr que las acciones concretas de valores estén presentes en lo cotidiano del cumplimiento de las tres funciones de la Universidad: la docencia, la investigación y la extensión.
<b>Metas o Resultados Esperados:</b>	Que profesores e investigadores, administradores y directivos, hayan incorporado en su actuar profesional el sistema de valores adoptado en el Plan Decenal de Educación Superior.
<b>Fases/Etapas</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fase de Emergencia (2008-2010) capacitar el 100% de coordinadores de programas en el tema de valores.</li> <li>2. Fase de Modernización (2011-2015) capacitar el 50% de profesores del sistema de Educación Superior Dominicano en el Tema de Valores.</li> <li>3. Fase de Consolidación (2016-2020) capacitar el 100% de profesores del sistema de Educación Superior Dominicano en el Tema de Valores.</li> </ol>
<b>Macro-actividades:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Creación en la SEESCyT, dentro de la Subsecretaría de Estado de Educación Superior, de un Comité encargado de coordinar la capacitación de profesores de las IES, en valores.</li> <li>2. Ejecutar las acciones de capacitación indicadas en cada una de las fases de este proyecto.</li> </ol>

<b>Proyecto:</b>	<b>Proyecto de producción de materiales innovadores para WEB 2.0 y Web 3.0, sobre el eje de valores</b>
<b>Duración:</b>	10 años
<b>Antecedentes y Justificación</b>	<p>La aparición y difusión de las nuevas tecnologías de la información (TIC'S) ha puesto a la disposición de los procesos de creación, difusión y entrega de conocimientos un medio para hacerlo de una manera más rápida y eficiente. Sin embargo, su capacidad de convertirse en un medio común en el ámbito universitario no ha sido aprovechada.</p> <p>Una mejor comprensión del manejo de las TIC's permitiría aplicarlas para ampliar la cobertura de la red del conocimiento, dada la flexibilidad que ello ofrece. De allí, que la posibilidad de desarrollar materiales en línea, sobre la temática de valores utilizando WEB 2.0 y WEB 3.0 se vea no solo como una oportunidad, sino incluso como una necesidad.</p>
<b>Descripción:</b>	Este proyecto consiste en la planificación, desarrollo y producción de material interactivo sobre valores, para ser usado en la comunidad universitaria dominicana, en los programas de grado, postgrado, investigación y extensión.
<b>Objetivos Específicos:</b>	Desarrollar materiales didácticos interactivos, en la línea de WEB 2.0 y WEB 3.0 sobre la temática de valores, desarrollados en forma cooperativa, inter-universitaria-interdisciplinaria, material que sea tanto para estudiantes como para profesores, administrativos y directivos.
<b>Metas o Resultados Esperados:</b>	Que las Universidades dominicanas cuenten con un instrumento para formular los programas tendientes a construir una sociedad en que la ética forme parte de los valores primarios.
<b>Fases/Etapas</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Fase de Emergencia (2008-2010) producir 20 unidades de material WEB para las carreras de grado.</li> <li>5. Fase de Modernización (2011-2015) producir 20 unidades de material WEB para las carreras de post grado.</li> <li>6. Fase de Consolidación (2016-2020) producir 10 programas aplicables a investigación y extensión.</li> </ol>
<b>Macro-actividades:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecimiento y entrenamiento de equipos desarrolladores de material didáctico.</li> <li>2. Escogencia del material didáctico a utilizar</li> <li>3. Desarrollo de los instrumentos de tecnología pedagógica</li> <li>4. Virtualización del material</li> <li>5. Puesta en línea</li> </ol>
<b>Organización para la Ejecución:</b>	Responsabilidad Institucional: SEESCyT Responsabilidad Inter-Institucional: Las IES dominicanas

## TEMA 6: Fortalecimiento de los Valores en la Educación Superior

<b>Proyecto:</b>	<b>Acciones inmediatas para potencializar el eje valores en el currículo de las IES dominicanas.</b>
<b>Duración:</b>	2 años
<b>Antecedentes y Justificación</b>	<p>La Ley 5778 de autonomía de la Universidad Autónoma de Santo Domingo, contempla "...con el fin de que el estudiante adquiera la cultura que lo capacite enteramente para que pueda cumplir la misión esencial que le corresponde en provecho del país y que la sociedad requiera para la defensa de los valores espirituales, intelectuales y morales de la dominicanidad". En el año 2002, se emitió la Ley 139-01 de Educación Superior, Ciencia y Tecnología y en su Art. 5, declara:</p> <p>"La educación superior es fundamental para el desarrollo de la sociedad, en tanto que de ella depende su capacidad de innovación y promueve la producción, apropiación y aplicación del conocimiento para el desarrollo humano sostenible, y la promoción de valores y actitudes que tiendan a la realización del ser humano ampliando sus posibilidades de contribuir al desarrollo de la sociedad en su conjunto y a la producción de bienes y servicios".</p> <p>Según lo arriba expuesto, la integración de los valores en la Educación Superior, data de 45 años atrás y aunque actualmente las IES las contemplan en su misión, valores y objetivos, queda solamente en el enunciado pero no está siendo aplicado en su totalidad, dejando de lado su gran importancia como parte de una formación integral.</p>
<b>Descripción:</b>	Este proyecto, se orienta al desarrollo de múltiples acciones para que el currículo de las IES incluya el eje transversal de Valores.
<b>Objetivos Específicos:</b>	Lograr que en la etapa de emergencia del Plan Decenal de Educación (2008-2010), se realicen las acciones pertinentes para que en todas las carreras de grado y postgrado de todas las se incluyan ejes transversales donde los valores (y sus respectivos componentes) sean parte esencial en los perfiles de salida de egresados y titulados.
<b>Metas o Resultados Esperados:</b>	Que las universidades operen con programas tendentes a aplicar los valores concretos que han sido definidos para toda la sociedad que forma parte de este proceso de cambio.
<b>Fases/Etapas</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Fase de Emergencia (2008-2010) que en el 100% de las nuevas instituciones de Educación Superior y de las nuevas carreras el Eje de Valores debe de estar presente para ser aprobados por el CONESCyT.</li> <li>8. Fase de Modernización (2011-2015) que en el 50% de las carreras no nuevas o existentes el eje de valores debe de ser incorporado como un eje transversal.</li> <li>9. Fase de Consolidación (2016-2020) que en el 100% de las carreras no nuevas o existentes el eje de valores debe ser incorporado como un eje transversal.</li> </ol>
<b>Macro-actividad (es):</b>	Creación de un comité en la SEESCyT, dentro de la Subsecretaría de Estado de Educación Superior, encargada de promover el cumplimiento de las fases previstas en este proyecto.
<b>Organización para la Ejecución:</b>	<p><b>Responsabilidad Institucional:</b> SEESCyT</p> <p><b>Responsabilidad Inter-Institucional:</b> Las IES dominicanas</p>

Proyecto	Descripción
1- Proyecto de acciones inmediatas para potencializar el eje de valores en el currículo de las IES dominicanas.	Eje transversal de valores incorporado en el currículo de todas las carreras de grado y de post-grado de las IES dominicanas.
2- Proyecto de producción de materiales innovadores para WEB 2.0 y Web 3.0, sobre el Eje de Valores	Producción de materiales innovadores en forma cooperativa entre profesionales de diferentes IES.
3- Proyecto de capacitación y actualización de profesores de las IES, de todas las Carreras, en el Tema de Valores.	Proyecto auspiciado y desarrollado por la SEESCYT, innovador, de alto impacto, combinando virtualidad y presencialidad.
4- Proyecto de monitoreo y seguimiento de cumplimiento de incorporación del Eje de Valores en la vida universitaria	La SEESCYT creará un Programa de coordinación, asesoría y apoyo para que las IES incorporen efectivamente el tema de valores en el cumplimiento de sus funciones.

## RESULTADOS ESPERADOS

La SEESCYT ha realizado grandes eventos como el Foro Nacional por la excelencia de la educación superior, destacando varios temas entre ellos, la ética, la tecnología, los valores, por lo que continua una ardua labor con las universidades en base a realizar cambios cualitativos y cuantitativos en el ser humano, esperando que sus resultados vayan encaminados a:

- Desarrollar programas extracurriculares donde se enfatizen los valores universales, morales, espirituales y humanos.
- Implementar programas de extensión hacia la comunidad, ya sea a través de encuentros, charlas, conferencias, utilizando los medios de comunicación disponibles.
- Que se implementen capacitaciones de formación en valores para todo el personal que labora en las instituciones de educación superior.
- Que las universidades creen espacios de formación en valores a través de charlas vocacionales para los estudiantes de nuevo ingreso.
- Que en el pensa de todas las universidades se integren la asignatura de formación en valores.
- Implementar estrategias de formación en valores en los diferentes grupos universitarios.
- Tener presente la importancia de los valores en el ejercicio de la profesión.
- Que las IES, dentro de sus estatutos reglamenten la ética y los valores en la formación de sus profesionales.
- Las universidades estarán operando con programas tendentes a aplicar los valores concretos que han sido definidos para toda la sociedad que forma parte de este proceso de cambio.
- Egresados y graduados de las IES contarán con fuertes valores en su formación para tener un desempeño ético en la Sociedad y que la sociedad cuente con profesionales que sean capaces de construir y reproducir el modelo ideal de sociedad que el actual gobierno de la República Dominicana se ha planteado como un objetivo a lograr.
- Universidades dominicanas con un instrumento metodológico para formular los programas tendientes a construir una sociedad en que la ética forme parte de los valores primarios.
- Profesores e investigadores, administradores y directivos, que hayan incorporado en su actuar profesional el sistema de valores adoptado en el Plan Decenal de Educación Superior.



## **ANEXO 7**

### **EL ENTORNO CUALITATIVO DEL PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR 2008-2018**

#### **AREA: CALIDAD**

#### **TEMA 7: Fortalecimiento del sistema de evaluación y acreditación de las instituciones de educación superior (IES)**

**Ana Daisy Garcia M.A  
Maria Elena Cruz M.A.**



**REPÚBLICA DOMINICANA  
SECRETARÍA DE ESTADO DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR, CIENCIA Y TECNOLOGÍA - SEESCYT**

**Abril 2008**



## **Tabla de Contenido**

I.	Diagnóstico .....	189
II.	Tendencias Internacionales en el Sistema de Evaluación de las Instituciones de Educación Superior .....	192
III.	Retos y desafíos a los Sistemas de Evaluación de las Instituciones de Educación Superior .....	196
IV.	Objetivos.....	198
V.	Metas estratégicas .....	200
VI.	Acciones programáticas.....	201
VII.	Resultados esperados.....	204
VIII.	Perfiles de proyectos .....	205
	Bibliografía consultada .....	207



## **I. Diagnóstico**

Para comprender la situación actual de la evaluación en el Sistema Nacional de Educación Superior Ciencia y Tecnología, es necesario considerar en primer lugar el proceso histórico que acompaña este sistema. En efecto hasta 1978 la educación superior dominicana se desarrolla ‘con escasos mecanismos de regulación y de control, con la ausencia de la evaluación de la calidad’<sup>210</sup>. La proliferación de universidades sin legislación apropiada que garantizara la eficiencia y la calidad de la oferta académica de las mismas, llevó al gobierno a designar, en 1978, una Comisión Especial integrada por rectores de las principales universidades, encargada de estudiar la legislación vigente en el área y pronunciarse sobre las implicaciones del incremento del número de universidades, sin disposiciones legales ni administrativas regulatorias. En base al informe presentado se estableció mediante Decreto, el Reglamento para la Educación Superior y el Consejo Nacional de Educación Superior (CONES), cuya función principal era regular y evaluar la educación superior.

La creación de la Asociación Dominicana para el Auto estudio y la Acreditación (ADAAC) en 1987, aunque permaneció inactiva por varios años, constituyó un paso importante favorable al mejoramiento de la calidad de la educación superior y a la promoción de la cultura de la evaluación.

Con los auspicios del CONES, se realizaron a partir de 1989 las evaluaciones externas quinquenales que contribuyeron a crear conciencia sobre los fines de la evaluación, sus aportes al fortalecimiento y al mejoramiento de la calidad de las instituciones de educación superior.

La promulgación de la Ley de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, 139-01, dotó al sistema de un instrumento legal que en Capítulo VII “De la evaluación de la calidad”, ofrece las disposiciones que plantean el carácter continuo y sistemático del proceso de evaluación “cuyo propósito fundamental es el desarrollo y la transformación de las instituciones de educación superior y de las actividades de ciencia y tecnología, dirigido a lograr niveles significativos de calidad, a determinar la eficiencia, la pertinencia y a establecer la relación existente entre la misión, los objetivos y las metas con los resultados del quehacer institucional” Art. 63

También se determinan en la Ley 139-01 los tipos de evaluación que pueden ser global o parcial. La primera “abarca la institución en su totalidad y su propósito fundamental es determinar en que medida la institución cumple su misión, sus objetivos y sus ejecutorias se corresponden con los niveles de calidad requeridos. La evaluación parcial esta dirigida a determinar la pertinencia, la eficacia, la eficiencia y la calidad del área o programa objeto de evaluación” Art. 65

Por otra parte se establece en la mencionada Ley Art.66 que Las evaluaciones de las instituciones de educación superior, ciencia y tecnología, pueden ser, además, internas y externas. Entre esta última se incluye la que realiza la SEESCyT. Con relación a esta última el Art. 71 especifica “La Secretaria de Estado de Educación Superior Ciencia y Tecnología, dispondrá la realización de evaluaciones cada cinco años, en coordinación con las instituciones de educación superior”

<sup>210</sup> Reyna Roberto, Evaluación y Acreditación de la Educación Superior de la Rep. Dominicana.

La Ley 139-01 se complementa y concreta con un conjunto de reglamentos. De estos cabe destacar el Reglamento de las Instituciones de Educación Superior, puesto en vigencia por el Decreto No. 463-04 que “establece el conjunto de disposiciones y normas destinadas a definir el alcance y funcionamiento de las instituciones de educación superior de la República Dominicana” Art.1

En lo que se refiere a la evaluación, traza los lineamientos y pautas en el Capítulo V “De la Evaluación y Aseguramiento de la Calidad del Sistema Nacional de Educación Superior”. En ese sentido el Art. 35 dispone “Las instituciones de educación superior, organizarán instancias internas de auto estudio y evaluación permanente para identificar las fortalezas y debilidades institucionales en el cumplimiento de su misión. Dichas instancias establecerán, asimismo, el nivel de calidad de los servicios en las funciones de docencia, extensión, investigación y gestión, conforme a la misión institucional, y definirán estrategias apropiadas para su mejora continua” En el párrafo que completa dicha artículo se indica: “Las instituciones de educación superior deberán realizar auto evaluaciones en intervalos que no excedan de cinco años, entre una evaluación y otra”. Se puede advertir que el Artículo 35 y su párrafo único, contienen las orientaciones generales legales de lo que debe ser el Sistema de Evaluación de las Instituciones de Educación Superior.

La evaluación quinquenal a cargo de la SEESCyT, de carácter institucional, se especifica y detalla en los Artículos del 71 al 76 de la Ley 139-01. En atención a lo que dispone el Art. 76, el CONESCyT aprobó el “Reglamento de Evaluación de la Calidad de las Instituciones de Educación Superior” que contiene la normativa relativa a este proceso, organizado en las fases de auto evaluación realizada por las instituciones que incluye un plan de mejora de las debilidades identificadas y la evaluación externa coordinada por la Comisión de Evaluación de la SEESCyT y efectuada con apoyo de expertos nacionales e internacionales. En el presente se aplica la evaluación quinquenal al primer grupo de 9 instituciones seleccionadas y a un segundo grupo de 18. Se planifica integrar al proceso las 18 instituciones de educación superior restantes, en febrero del próximo año 2008. Los esfuerzos desplegados en la planificación y desarrollo de la evaluación quinquenal apuntan a que contribuya, de manera efectiva, al mejoramiento de la calidad de las instituciones, como son sus objetivos.

Para favorecer y regular el avance alcanzado por la educación a distancia en el país, se aprobó el Reglamento de Instituciones y Programas de Educación Superior a Distancia, en diciembre del 2006. Cabe destacar que en dicho Reglamento se incluye el Capítulo XV De la Evaluación que en el Art. 73 declara “La evaluación es un requerimiento esencial para el mejoramiento continuo de las instituciones de educación a distancia, la calidad de sus programas y de sus resultados. En tal sentido cada institución tendrá claramente definidas las estrategias y los procedimientos para llevar a efecto la evaluación de los estudiantes, del desempeño del personal académico y administrativo, de los programas ejecutados y de las instituciones de manera global” Se advierte en esta disposición la previsión y requerimiento de un sistema de evaluación en las instituciones de educación a distancia que funcionen en el país

Las disposiciones legales establecidas en el país, antes indicadas, enfocan la evaluación vinculada a la calidad de la educación superior. En ese sentido, la evaluación constituye el accionar que debe estar presente en todos los órganos, procesos, gestiones y actividades

## **TEMA 7: Fortalecimiento del sistema de evaluación y acreditación de las instituciones de educación superior (IES)**

de las instituciones de educación superior para recabar las informaciones, identificar el cumplimiento o no de los requerimientos de calidad, servir de base para emitir juicios críticos y propuestas para el mejoramiento. En síntesis como sistema de evaluación de la calidad de las instituciones, debe abarcar los insumos, procesos y productos de las mismas, relativos a las funciones de docencia, investigación y extensión.

En el caso de la educación superior de nuestro país para conocer el nivel y condiciones de funcionamiento del sistema de evaluación, establecido por las instituciones, hace falta recabar informaciones en diversas fuentes. Esta tarea se dificulta por el limitado funcionamiento de la estructura técnica - administrativa encargada en la SEESCyT, de la orientación, apoyo y seguimiento a los procesos de evaluación que efectúan las IES, lo cual deja a su iniciativa y responsabilidad la aplicación de los mismos. Sin embargo se conoce de la existencia en un apreciable número de instituciones de educación superior, de algunos o varios de los siguientes componentes y procesos del sistema de evaluación: reglamentos o normas específicas de evaluación; instancias, unidades y/o departamentos encargados de la evaluación, personal especializado en el área de evaluación, planes regulares de aplicación de la evaluación institucional global y/o de programas o carreras; la realización de evaluaciones diagnósticas, de la gestión académica o administrativa, del currículo de las carreras, del personal docente o administrativos; de los recursos didácticos y tecnológicos, de los servicios que se ofrecen; de la infraestructura física, del proceso de enseñanza- aprendizaje; del aprendizaje de los estudiantes en las diferentes asignaturas del plan de estudio y otros.

Es importante prever en el Programa Estratégico: Fortalecimiento del Sistema de Evaluación y Acreditación de las Instituciones de Educación Superior, los objetivos, metas, políticas, acciones programáticas y perfiles de proyectos a considerar para alcanzar en los próximos diez años, a fin de promover la existencia de sistemas de evaluación que contribuyan a determinar la relevancia, eficacia, efectividad, congruencia y eficiencia como dimensiones presentes en una educación superior de calidad. Además con la evaluación se dispone de una herramienta de gran valor para conducir las instituciones al logro de su misión, valores y objetivos.

## II. Tendencias Internacionales en el Sistema de Evaluación de las Instituciones de Educación Superior

Los procesos de crecimiento, cambio, transformación y reorientación que predominan en la educación superior, marcan las tendencias en el sistema de evaluación. En el caso de América Latina se ha pasado a la organización de un sistema de educación superior complejo y diversificado, acentuado por la proliferación de universidades, que incluye instituciones politécnicas y tecnológicas, el cual afronta la masificación de la demanda de educación superior y el debilitamiento de la calidad, en muchos casos. Por igual de una limitada investigación científico, se cuenta ahora con multiplicidad de laboratorios e institutos de ciencias que abarcan todas las áreas del pensamiento humano que aportan investigaciones de gran valor social. A lo anterior se agrega el impacto de las nuevas tecnologías que permiten la gran ampliación e internacionalización de los espacios y procesos de aprendizaje y de conocimiento, reforzados por los novedosos procesos de transferencia de conocimientos y tecnologías, todo lo cual conllevan el acelerado crecimiento de las instituciones y programas de educación a distancia.

Por otra parte, está presente el desarrollo de nuevas áreas de conocimiento de base interdisciplinario que tienden a sustituir las tradicionales propuestas curriculares y a conformar nuevas ofertas de carreras; la reducción de los recursos financieros aportados por los gobiernos; la formación de redes y asociaciones académicas. Todo ello se da en un contexto de “enormes brechas y déficit sociales, económicos, de equidad e igualdad, de organización y de currículo, ideológicos y conceptuales, dentro de lo cual debe destacarse la falta de políticas de Estado que puedan apreciar no sólo los cambios que ocurren en las instituciones de educación superior en su relación con la construcción de sociedades del conocimiento, sino también la falta de estrategias claras y de orientaciones con la altura de miras que se requiere” Axel Didriksson, Universidad UNAM

A las anteriores agregamos la siguientes tendencias planteadas por José Joaquín Brunner, en el seminario “Las Nuevas Tendencias de la Evaluación y la Acreditación en América Latina y el Caribe” CONEAU-UNESCO-IESALC, Buenos Aires, 6 de junio 2005

1. Masificación de los sistemas, producto de la oferta cada vez mayor de oportunidades de acceso;
2. Diferenciación horizontal y vertical de los sistemas e instituciones;
3. Aseguramiento de la calidad de los servicios y productos a través de procedimientos de responsabilización pública de las instituciones;
4. Demanda crecientes dirigidas hacia las instituciones y los sistemas para elevar la relevancia y pertinencia de sus funciones de conocimiento;
5. Diversificación y racionalización de las fuentes de financiamiento de la educación superior.
6. Adopción de culturas organizacionales centradas en la innovación y el emprendimiento y, como consecuencia de estas tendencias,
7. Desplazamiento del centro de gravedad de la educación superior desde las esferas del estado y del poder corporativo hacia la esfera del mercado y la competencia.

## TEMA 7: Fortalecimiento del sistema de evaluación y acreditación de las instituciones de educación superior (IES)

*En lo relativo a las tendencias en el Sistema de Evaluación de las Instituciones de Educación Superior se advierten las siguientes:*

- La implementación en la mayoría de las instituciones de educación superior de los países de Europa y de América, de sistemas de evaluación universitaria, lo cual demuestra que se ha comprendido la necesidad de la evaluación.

- “Parece emerger un patrón de evaluación en las instituciones de educación superior, en que se desplaza el objeto de atención en el sentido siguiente:

- a) “De la programación (burocrática) a la productividad (desempeño): se trasciende el control administrativo a-priori de insumos, recursos y procesos, referidos a vagos fines institucionales, y se busca evaluar los resultados o productos, fortaleciendo las funciones orientadoras o normativas”.
- b) “De los insumos y procesos a los productos y resultados: se busca vincular la asignación de recursos a metas alcanzadas antes que asociarla a condiciones y planes previos (insumos)”
- c) “De la evaluación administrativo-burocrática a la evaluación de actores múltiples: la localización del agente y el proceso evaluador se desplaza del interior de los organismos gubernativos a instancias más autónomas, con otros actores institucionales (académicos, empresarios, etc.)” Tomado de Martínez Eduardo, La Evaluación de la Educación Superior, [www, UNESCO. Org.uy/st](http://www.unesco.org/uy/st)

- El posicionamiento de la evaluación a nivel internacional “como una herramienta útil para el mejoramiento de la calidad educativa, ya que el aproximarse con ella al estado actual de la educación en determinada región o país, proporciona información que permite establecer fortalezas y debilidades que orientan el diseño de políticas y la definición de programas por parte de los organismos rectores del sector, así como también, la elaboración de planes de mejoramiento por parte de las mismas instituciones escolares; además, es fuente importante para la realización de investigaciones educativas e innovaciones pedagógicas” Mauricio Castillo Sánchez, La Evaluación: una estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa, Secretaria de Estado de Educación de Bogotá, 2004.

- La comprobación por los sistemas de educación superior a nivel mundial, de que la evaluación de la calidad resulta indispensable para garantizar la fortaleza de las instituciones. A ello se agrega el reconocimiento de que la práctica de la evaluación y la acreditación de la calidad educativa, llega a ser insoslayables, como mecanismos de regulación y control gubernamental y/o público a las instituciones de educación superior, así como por iniciativas provenientes de ellas mismas.

- El auge de la evaluación motivado en el cambio registrado en los mecanismos de administración y control de los sistemas educativos superiores, acordes con sus transformaciones en las últimas décadas. En efecto los resultados de los procesos de evaluación pueden ser empleados con fines internos, de revisión institucional y mejoramiento de la calidad y con externos para incrementar la confianza en el papel que juegan las IES en la formación de los recursos que demanda la sociedad.

- El reconocimiento internacional de los “avances notables en el desarrollo de la evaluación, entendida como instrumento al servicio de la política y la administración de la educación – con miras a lograr efectos positivos en la calidad educativa-, la cual adquiere mayor importancia con los procesos de reforma educativa, en los que se concibe la evaluación como componente estratégico destinado a brindar información útil para la toma de decisiones” Mauricio Castillo Sánchez, La Evaluación: una estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa, Secretaria de Estado de Educación de Bogotá, 2004.

- La creciente demanda de información sobre la educación superior que ha funcionado tradicionalmente, sin revelar lo que ocurre al interior de las instituciones, lo cual ha generado insatisfacción social. Ello se conjuga con la preocupación por la formación de los recursos humanos requeridos para el desarrollo de los países. Para satisfacer esas exigencias el sistema de educación superior recurre a la evaluación que aporta informaciones sobre el nivel de logro de los objetivos, el uso racional de los recursos disponibles, la formación de los profesionales egresados y en base a ello tomar las decisiones mas adecuadas para el mejoramiento de los procesos y productos institucionales.

- La aceptación de la evaluación cuyos mecanismos y procesos están presentes, cada vez mas, en la vida cotidiana y su valor como herramienta que sirve para acreditar la calidad o favorecerla, han ayudado a desterrar la resistencia o rechazo a la evaluación de las instituciones de educación superior, vista como instrumento político y violación al principio de autonomía. En cambio se genera gradualmente la confianza en los mecanismos de evaluación y se marcha hacia una cultura de la evaluación universitaria.

- El acercamiento entre empresa económica y universidad que se ha acentuado, en los últimos años, por las limitaciones presupuestarias de la última, ha incorporado las concepciones de mercado, oferta, eficiencia competitiva, control de costos y otros a la dinámica de las instituciones de educación superior. Ello ha conllevado la orientación del sistema de evaluación establecido por los gobiernos a comprobar el uso racional y transparente de los recursos asignados. En estas evaluaciones se combinan sistemas de indicadores cuantitativos y mecanismos de evaluación cualitativa, los cuales valoran las IES por resultados, eficiencia y reconocimiento y las llevan a introducir mecanismos de gestión de tipo empresarial en la dirección de las mismas.

- La apelación a nuevos sistema de evaluación que incorporen innovaciones claras en los procesos evaluativos. Entre estas la evaluación por portafolio, la evaluación dinámica, la evaluación con soportes telemáticos que contribuyen al ajuste del desarrollo de las intenciones educativas reales de los planes docentes, la utilización de instrumentos conocidos con cambios de formato para acentuar su profundización interna que aportaría otro tipo de alternativa a la evaluación.

-El cambio en el enfoque de la evaluación debido a la creciente separación entre el grado y el postgrado, asociado al surgimiento de una nueva educación global, transnacional, de carácter permanente, con elevados niveles de virtualización, de organización desestructurada y flexible, y de estructura cunicular altamente transdisciplinaria o diferenciada disciplinariamente. Estas tendencias son dinámicas, están conformando nuevas realidades

## TEMA 7: Fortalecimiento del sistema de evaluación y acreditación de las instituciones de educación superior (IES)

que se sintetizan en los estudios de postgrado y la individualización de los procesos de aprendizaje, lo cual deberá expresarse en una fuerte diferenciación de los criterios y lógicas de los procesos de evaluación. Todo ello está asociado a los procesos de globalización y al nacimiento de la sociedad del saber.

- El interés de los países de elevar la calidad de la educación superior que se conjuga con la urgencia de fortalecer el sistema nacional de evaluación, a fin de contar con la capacidad de hacer las evaluaciones requeridas y de divulgar, analizar y discutir las informaciones obtenidas en beneficio del funcionamiento interno de las instituciones y de su proyección social.

- La percepción de la necesidad de mayores recursos para efectuar las innovaciones y cambios en el sistema de evaluación, a fin de asegurar la calidad de las mismas innovaciones. Dichos recursos son económicos, de personal calificado, de soportes institucionales, de facilidades administrativas, entre otros.

- La ampliación en la mayoría de los países de los aspectos a evaluar a nivel superior, referidos a los factores asociados al aprendizaje, como son las condiciones intra y extra escolares que explican los resultados de los estudiantes en las evaluaciones, las condiciones materiales, institucionales y sociales en las cuales la comunidad educativa se desenvuelve, las condiciones personales y habilidades profesionales de los docentes. Además se contemplan en general las variables institucionales y socioculturales que inciden en el desempeño docente, la gestión administrativa y académica de la institución.

- Las propuestas de variar el enfoque de la evaluación con relación a los criterios, las técnicas, los instrumentos dirigiéndolos más a valorar el desarrollo de las competencias y habilidades de alto nivel. Así también introducir cambios más radicales incorporando de manera transversal nuevos métodos evaluativos, con los que se obtengan resultados más visibles e inmediatos que permitan tomar decisiones a corto plazo. Los planteamientos apuntan a la combinación de ambos enfoques, a fin de incorporar de manera global y normalizada, procesos evaluativos que atiendan a la diversidad del estudiantado.

- En el ámbito de la evaluación docente se tienda a la aplicación a los estudiantes de tareas de evaluación complejas basadas en la toma de decisiones, en cualquier área o disciplina, a fin de ayudarlos a la comprensión integral de los contenidos y a la generación de capacidad de reflexión. Además ofrecer actividades de evaluación globalizadas, de manera paulatina en su secuencia, apuntando al encadenamiento de los instrumentos, tareas y actividades de evaluación para conformar un programa evaluativo en correspondencia con el proceso de enseñanza- aprendizaje, concebido para su aplicación a lo largo de un curso o periodo académico.

### III. Retos y desafíos a los Sistemas de Evaluación de las Instituciones de Educación Superior

Es necesario conjugar el diagnóstico esbozado del sistema de evaluación de las instituciones de educación superior y las tendencias internacionales identificadas, para plantear los retos y desafíos que le corresponde afrontar a la evaluación, en los próximos diez años, a fin de contribuir al logro de los niveles de calidad, pertinencia y eficiencia que demanda la sociedad dominicana a la educación superior.

A continuación listamos los principales retos y desafíos de la evaluación a nivel superior.

- El establecimiento de sistemas de evaluación institucional fundamentados en los cambios en los mecanismos de administración y control de la educación superior, en las últimas décadas, que tengan como objeto de atención el desempeño, o sea los resultados o productos, a fin de vincular la asignación de recursos a metas alcanzadas y abarcar a los actores múltiples: académicos, empresarios. De esta manera los resultados de los procesos de evaluación pueden ser empleados con fines internos, de revisión institucional y mejoramiento de la calidad y externos para incrementar la confianza en el papel que juegan las IES en la formación de los recursos que demanda la sociedad.

- La necesidad de abordar la evaluación de la calidad en su múltiple alcances. Con ese fin conviene aplicar un modelo holístico de evaluación que abarque las tres funciones sustantivas de la educación superior: investigación, docencia y extensión o servicio. Ello permitiría concluir sobre las bondades o méritos y debilidades de cada una y proporcionar la información necesaria a fin de promover el mejoramiento de las mismas.

- La adecuación de la evaluación a la explosión del conocimiento que aumenta en progresión geométrica y conlleva como exigencia la formación apropiada de los profesionales con competencias para conocer, comprender y operar los fenómenos complejos de las nuevas realidades sociales, así como enfrentar y resolver situaciones nuevas en un entorno cambiante, aplicando los instrumentos y procedimientos necesarios.

- La reorientación de la evaluación a nivel superior aparejada con la transformación del currículo para formar profesionales competentes, habilitados para incorporar los conocimientos científicos y tecnológicos a la producción en forma de innovaciones que pueden hacer realidad el crecimiento industrial, comercial y de servicios de nuestro país.

- La creciente internacionalización de los mercados laborales en el ámbito profesional, favorece que los títulos otorgados en un país, puedan ser reconocidos en los demás, lo cual facilita la movilidad de la fuerza laboral más calificada y la atracción de estudiantes extranjero a nuestras instituciones universitarias, siempre que la evaluación de la calidad institucional y de programas, garantice niveles óptimos de calidad, prestigio y excelencias de nuestra educación superior.

- La necesidad de que la educación superior dominicana, validada por la evaluación,

## TEMA 7: Fortalecimiento del sistema de evaluación y acreditación de las instituciones de educación superior (IES)

constituya un pilar para la competitividad, apoyando la inserción nacional en un sistema económico global que usa el capital humano y el conocimiento avanzado como principales factores de producción. Con ese fin aumentar las oportunidades de formación de los egresados de la educación media y de la población en su conjunto con la perspectiva de educación a lo largo de la vida.

- La urgencia de aplicar la evaluación para obtener la información necesaria, a fin de diversificar la oferta para atender a la demanda formativa de jóvenes y adultos, conjuntamente con la de dar respuestas a la expansión, diversificación y especialización del conocimiento avanzado, en torno al cual se tejen redes productiva, tecnológicas, de producción, de comercio y políticas de la sociedad mundializada. De este modo se incrementa la complejidad para dar cabida a una división y organización cada vez más especializada de la producción, transmisión y transferencia del conocimiento avanzado.

- La aceptación de la evaluación externa de las instituciones de educación superior, con participación de pares académicos, representantes del gobierno y del sector productivo, a fin de asegurar la calidad de los procesos y productos, la efectividad de los resultados y la eficiencia de su operación, al tiempo que se busca elevar su transparencia y responsabilidad frente a los diversos actores interesados.

-La utilización de la evaluación como herramienta para aumentar la relevancia y pertinencia de las funciones de las instituciones de educación superior, orientadas a incrementar su contribución a la profesionalización y tecnificación de la economía, responder a las cambiantes demandas del mercado laboral, enfatizar el continuo proceso de reflexión y análisis mediante el cual las sociedades modernas conducen sus asuntos públicos.

-El abordaje de la evaluación de los postgrados cuyo ámbito evaluativo tiene nuevas dinámicas que lo complejizan al establecer cada vez mayores especificidades institucionales y supranacionales, a los procesos de aseguramiento de la calidad que refuerzan el carácter global de la educación de postgrado,

## IV. Objetivos

El Programa Estratégico de Fortalecimiento del Sistema de Evaluación y Acreditación de las Instituciones de Educación Superior, en el ámbito de la evaluación, se propone alcanzar los siguientes objetivos:

1. Fortalecer el sistema de evaluación de las instituciones de educación para que reúna las siguientes características:
  - Enfoque de la evaluación en su múltiple alcances como herramienta indispensable para asegurar la calidad y el fortalecimiento de las instituciones, al aportar informaciones que permiten conocer sus fortalezas, debilidades y plantear los planes de mejora necesarios.
  - Aplicación de la evaluación interna o auto evolución con la frecuencia y alcance que demandan los cambios registrados en la administración y control de los sistemas de educación superior, además para atender al mejoramiento, la actualización y la pertinencia del quehacer institucional, acorde con los avances científicos y tecnológicos y las transformaciones de la sociedad impulsadas por la globalización. Así también que prevea la sistematización de la evaluación externa quinquenal de la SEESCyT y las que realizan instituciones evaluadoras privadas, con el objetivo de elevar la calidad de los procesos y productos de las instituciones.
  - Aplicación de un modelo holístico de evaluación que abarque las tres funciones sustantivas de la educación superior investigación, docencia, extensión o servicios, así como los procesos administrativos, de gestión, curriculares, de enseñanza – aprendizaje, la infraestructura, los recursos materiales, didácticos y tecnológicos de apoyo al desarrollo de las mencionadas funciones.
  - Uso de la evaluación como un mecanismo para aumentar la relevancia y pertinencia de las funciones de la instituciones de educación superior, orientadas a incrementar su contribución a la profesionalización y tecnificación de la economía y responder a las cambiantes demandas del mercado laboral,
  - Orientación de las transformaciones curriculares centradas en la formación de profesionales competentes, habilitados para incorporar los conocimientos científicos y tecnológicos, a la producción de innovaciones que hagan realidad el crecimiento industrial, comercial y de servicios del país.
  - Adecuación a la explosión del conocimiento que conlleva la exigencia de formar profesionales con competencias para conocer, comprender y manejar los fenómenos complejos de las nuevas realidades sociales, así como enfrentar y resolver situaciones nuevas en un entorno cambiante, aplicando los procedimientos e instrumentos necesarios.
  - Dirigido a validar que la educación superior dominicana responda a la competitividad, formando los profesionales atendiendo a la inserción nacional en un sistema económico global que usa el capital humano y el conocimiento avanzado como principales factores de producción
  - Consecuente con la creciente internacionalización de los mercados laborales en el ámbito profesional, a fin de posibilitar el intercambio del reconocimiento de los títulos otorgados en nuestro país y en otros, lo cual facilite la movilidad de la fuerza laboral mas calificada y la atracción de estudiantes extranjeros a nuestra

## TEMA 7: Fortalecimiento del sistema de evaluación y acreditación de las instituciones de educación superior (IES)

universidades.

- Utilización de la evaluación para recabar las informaciones necesarias para realizar la planificación estratégica encaminada a diversificar la oferta y atender a la demanda formativa de jóvenes y adultos, conjuntamente con la de responder a la expansión, diversificación y especialización del conocimiento avanzado, en torno al cual se integran redes productivas, tecnológicas y de comercio en la sociedad mundializada
  - Atención al acercamiento entre empresas económicas y universidad, que implique la incorporación de las concepciones de mercado, oferta, eficiencia competitiva, control de costos y otros, a la dinámica de las instituciones de educación superior. Así también que conlleve la comprobación del uso racional y la transparencia en la administración de los fondos asignados.
  - Variación en la evaluación del aprendizaje en relación a los criterios, las técnicas, los instrumentos a utilizar para comprobar el desarrollo de las competencias y las habilidades de alto nivel. Así también atender a la incorporación de nuevos métodos evaluativos orientados a obtener resultados más visibles e inmediatos que permitan tomar decisiones a corto plazo y combinar enfoques, a fin de incorporar de manera global y normalizada, procesos evaluativos que atiendan a la diversidad del estudiantado.
  - Inclusión en la evaluación de los estudiantes, de tareas de evaluación complejas basadas en la toma de decisiones, actividades globalizadas con el encadenamiento de instrumentos y tareas de evaluación en cualquier área o disciplina, a fin de conformar un programa evaluativo en correspondencia con el proceso enseñanza aprendizaje, concebido para su aplicación a lo largo del curso.
2. Impulsar la reestructuración de los sistemas de evaluación de las instituciones de educación superior, a fin de que contribuyan de manera efectiva a reorientar la educación superior hacia los requerimientos de la globalización y la calidad de los profesionales egresados.
  3. Consolidar el sistema de evaluación de las instituciones y programas de educación superior a distancia, con miras a propiciar el mejoramiento continuo de la calidad de dichas instituciones, de sus programas y productos.
  4. Fortalecer la evaluación quinquenal con el reconocimiento de sus objetivos favorables al desarrollo y excelencia del sistema de educación superior nacional, el análisis críticos de sus fortalezas y debilidades para adecuarlos a las tendencias y avances de las instituciones, en el marco de la sociedad de la información, el desarrollo científico tecnológico y la globalización y la validación de su aplicación con la participación de las instituciones
  5. Incrementar la cultura de la evaluación favorable a la apertura, la transparencia, la investigación, la innovación y la participación activa de las IES en la promoción de avances científicos y tecnológicos, en beneficio del crecimiento económico y el bienestar social.

## V. Metas estratégicas

Actividades	Años	Participantes
1. Fortalecimiento de la unidad técnico-administrativa, encargada en la SEESCyT de apoyar al sistema de evaluación de las IES y de coordinar la evaluación quinquenal y otras evaluaciones externas.	2008 1er trimestre	Directivos de la SEESCyT y personal técnico.
2. Promoción del fortalecimiento del Sistema de Evaluación de las IES, incluyendo las de educación a distancia.	2008 2do semestre	SEESCyT, Equipos evaluación y personal directivo y docente IES
3. Redacción o modificación, aprobación, publicación y distribución del Reglamento y demás instrumentos legales, del Sistema de Evaluación de las IES, incluyendo los programas de educación a distancia	2009 1er. trimestre.	Equipos evaluación IES y SEESCyT, Directivos y docentes de las IES.
4. Reorganización o instalación en la IES, de la unidad encargada de la aplicación y seguimiento al sistema de evaluación, así como de la elaboración y desarrollo de programas de capacitación del personal de las IES sobre el sistema de evaluación.	2009 1er y 2do semestre	Directivos de las IES con apoyo de directivos y técnicos de la SEESCyT.
5. Diseño de los planes de evaluación interna a realizar conforme al sistema, en los próximos cuatro años.	2009 2do semestre	Personal de la unidad de evaluación de las IES.
6. Realización de las evaluaciones internas planificadas, revisión de los resultados, elaboración e implementación de los planes de mejora institucional.	2010, 2011, 2012, 2013	Personal de la unidad de evaluación de las IES con apoyo de la SEESCyT.
7. Desarrollo de programa de promoción y difusión para crear la cultura de evaluación, incluyendo la publicación periódica de Boletín y la apertura de Web en el portal de la SEESCyT.	Del 2009 al 2018	Personal de la unidad de evaluación de las IES con apoyo de la SEESCyT.
8. Celebración de Congreso de Evaluación de la Educación Superior Internacional que promueva e instruya sobre los logros y avances alcanzados.	2010	Autoridades y técnicos de evaluación SEESCyT y de la IES
9. Impartición de programas de postgrado sobre evaluación superior con universidades extranjeras, conjuntamente con la realización de investigaciones sobre funcionamiento e impacto del sistema evaluación IES.	Del 2010 al 2018	SEESCyT, autoridades de las IES, Universidades extranjeras, técnicos de la SEESCyT, de las IES y docentes universitarios.
10. Revisión evaluación quinquenal aplicada 2007-2010, introducción de los cambios necesarios y la planificación de la próxima evaluación quinquenal	2011	Autoridades, Unidad de evaluación de la SEESCyT, IES evaluadas y su personal técnico que participó.
11. Dotación de la unidad de evaluación de la SEESCyT y de las IES de los recursos tecnológicos, herramientas y mecanismos mas avanzados en el área	2012	Autoridades de la SEESCyT y de las IES.
12. Adecuación y actualización del sistema de evaluación de las IES y sus reglamentos. Diseño de los planes de evaluación interna del periodo 2014-2018. Realización y evaluación de los mismos.	2013 a 2018	Autoridades de la SEESCyT y de las IES.

## **VI. Acciones programáticas.**

Para el logro de los objetivos y metas del Programa Estratégico de Fortalecimiento del Sistema de Evaluación de las Instituciones de Educación Superior, se proponen las siguientes acciones programáticas

1. Reestructuración en la SEESCyT de la unidad administrativa- técnica encargada de la planificación, coordinación, seguimiento, orientación y apoyo al sistema de evaluación de las instituciones de educación superior Tendrá también bajo su responsabilidad la coordinación de la evaluación quinquenal y cualquier otra evaluación externa que se requiera. Dicha dependencia se guiará en sus funciones de la política de evaluación que trace el/la Secretario/a de Estado, de los objetivos y metas de los planes estratégicos anuales de la cartera. Además dispondrá de la base legal que especificará su estructura, objetivos, funciones etc.
2. Realización de eventos (conferencias, talleres), auspiciadas por la SEESCyT, sobre la evaluación a nivel superior, sus tendencias, avances, objetivos y contribuciones a elevar la calidad de IIES. Dichos eventos se efectuarán con la participación de los equipos de evaluación, directivos y docentes e incluirán el análisis y revisión del sistema, plan, tipos, alcance de las evaluaciones actuales que realizan las IES, para comprobar si satisfacen los requerimientos de aportar las informaciones sobre el funcionamiento institucional y de los programas, que permita conocer los logros y fallas en relación con la misión, valores y objetivos de la institución. De esta forma se advierte la necesidad de fortalecer o no el enfoque de la evaluación para que cumpla sus propósitos.
3. Consultas con orientación de la SEESCyT, al interior de las instituciones de educación superior, sobre el alcance, lineamientos, aspectos a considerar para articular el fortalecimiento o instalación del sistema de evaluación de las IES. Los resultados de dicha consultas se presentarán en reunión nacional, en la cual se redactará el borrador de los lineamientos generales del sistema de evaluación de las instituciones de educación superior. Selección de equipo con representantes de las instituciones que se encargará de elaborar el borrador de sistema.
4. Aprobación de las líneas, aspectos generales, enfoques del sistema de evaluación de las instituciones de educación superior, elaborado por el equipo seleccionado. Ello se realizará en un evento nacional auspiciado por la SEESCyT y en el cual participan los equipos de evaluadores de las IES que redactaron el borrador y otros miembros de las mismas. Presentación y aprobación de la propuesta con los aspectos generales comunes del sistema de evaluación de las IES. Diseño posterior por parte de los equipos internos, del sistema de evaluación de cada institución, incluyendo las de educación a distancia, lo cual será seguido de asamblea de aprobación del mismo en las instituciones
5. Consulta sobre los mecanismos para la redacción o modificación de los Reglamentos internos de evaluación en cada una de las IES, así como de las demás normativas que sean necesarios. Proceder a la redacción, discusión, aprobación y difusión del Reglamento y las normativas que constituyan la base legal del sistema de evaluación de las IES.
6. Reorganización o instalación en las IES de la unidad encargada de la planificación, coordinación y seguimientos de las actividades de evaluación, en las distintas

esferas y procesos de la institución, en el marco del sistema de evaluación y su Reglamento. Como actividad prioritaria le corresponde realizar el diseño y desarrollo del programa de entrenamiento del personal directivo y docente, con la colaboración de la SEESCyT, sobre el sistema de evaluación.

7. Diagnóstico de los requerimientos de evaluación de los programas que imparte la IES. de las estructuras y procesos que se desarrollan. En base a los resultados, elaborar el plan de las evaluaciones internas e realizar en los próximos cuatro años, en coordinación con la SEESCyT.
8. Gestión de los recursos, elaboración de las matrices e instrumentos, orientación al personal y realización por separado de las evaluaciones programadas en el plan. Ello se hará conforme al sistema, como medio efectivo para obtener informaciones sobre las funciones sustantivas de las IES, los procesos administrativos y docentes que comprenden. Después de cada evaluación revisar el proceso, analizar y sintetizar las informaciones recogidas para identificar las fortalezas y las debilidades y elaborar el plan de mejora institucional e implementarlo.
9. Desarrollo con la participación de las IES y la SEESCyT, de programa de promoción y difusión para crear la cultura de la evaluación a nivel superior. Dicho programa abarcaría la realización de eventos para compartir las características y alcances de los procesos evaluativos; la información de los resultados en los medios de comunicación, la publicación periódica de Boletín informativo sobre el tema y la apertura de una pagina Web, en el portal de la SEESCyT
10. Realización de acciones complementarias de reforzamiento de la evaluación de la educación superior, entre estas la celebración de un Congreso de la Evaluación Superior presencial y a distancia que promueva e instruya sobre los cambios, avances y tendencias que se manifiestan. Dicho Congreso coordinado por la SEESCyT y las IES, contará con la participación de expertos nacionales e internacionales en el área.
11. Implementación de programas de postgrado en el área de evaluación superior, en coordinación con universidades extranjeras, de manera presencial y virtual y ofrecer becas al personal que labora en los sistemas de evaluación de las IES para cursar dichos programa, Realizar además investigaciones sobre el funcionamiento de los sistemas de evaluación de las IES y su impacto en el mejoramiento de la calidad de las instituciones.
12. Revisión de la evaluación quinquenal efectuada del 2007 al 2010, por medio del estudio de los informes finales de evaluación aprobados por el CONESCyT, investigaciones, eventos de análisis y discusión de los resultados de la investigaciones. En base a las conclusiones a que se arribe hacer propuestas para incluir los cambios atinentes, aprobarlos y diseñar el plan de la próxima evaluación quinquenal
13. Dotación de la unidad de evaluación de la SEECyT y de las IES, de los recursos tecnológicos más avanzados. Además introducir los mecanismos de modernización y actualización de los procesos evaluativos que se apliquen en las IES, a fin de asegurar que la evaluación que se realice esté conteste con los avances y transformaciones de la educación superior a nivel internacional y por tanto se formen profesionales con las competencias que demanda el nuevo orden mundial globalizado
14. Revisión del sistema de evaluación de las IES y sus reglamentos para adecuarlos a los avances en el ámbito de la educación superior y la evaluación. Introducción

## **TEMA 7: Fortalecimiento del sistema de evaluación y acreditación de las instituciones de educación superior (IES)**

de los cambios y reorientaciones para superar las deficiencias identificadas y con su nuevo enfoque elaborar, aprobar y aplicar los programas de evaluación que aportarán las informaciones sobre el funcionamiento de la IES, la calidad y pertinencia de sus programas y productos, en el período 2013-2018.

## VII. Resultados esperados

Con el fortalecimiento del sistema de evaluación de las IES, que se plantea en el Plan Decenal de la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología, se promueven cambios puntuales importantes, orientados a eficientizar la planificación y gestión de los procesos administrativos y académicos de las mismas. De ellos se derivarán logros positivos que pueden expresarse en resultados como los siguientes:

1. El funcionamiento en la SEESCyT y en las IES, de la estructura técnico-administrativa de evaluación de la calidad que contribuye de manera efectiva al logro de los objetivos de Sistema de Educación Superior, Ciencia y Tecnología.
2. La disponibilidad de la base legal, la infraestructura, los recursos humanos y tecnológicos en la SEESCyT en las IES, que permitan la sistematización y continuidad de los procesos de evaluación interna y externa.
3. La consolidación de la evaluación quinquenal como mecanismo que promueve el mejoramiento de la calidad de la educación superior, la eficiencia, efectividad, pertinencia e innovación de la planificación y gestión de los procesos académicos, administrativos y de servicios de las IES, en el marco de la misión, valores y objetivos orientados a formar profesionales con las competencias que demanda la sociedad dominicana y la mundialización
4. El fortalecimiento de la calidad de las IES en lo que respecta a la gestión académica, administrativa, las innovaciones, el desarrollo curricular, las competencias del personal, la formación profesional de los egresados, la investigación, la vinculación y proyección social, posibilitados por la realización de procesos de auto evaluación y evaluación externa sistemáticos, periódicos, que aportan las informaciones oportunas sobre las debilidades y fortalezas y auspician la aplicación de los planes de mejora pertinentes.
5. La consolidación de los recursos humanos especializados en el área de evaluación de la SEESCyT y de las IES, responsables del diseño y ejecución de los planes y actividades de evaluación, a través de programas de maestría, de cursos y eventos presenciales y virtuales de formación permanente.
6. El aporte a la sociedad de informaciones actualizadas sobre el Sistema de Educación Superior, fruto de las publicaciones periódicas relativas a la evaluación de las IES y de las investigaciones acerca de la evaluación y su impacto en el fortalecimiento de las mismas, lo cual favorece el desarrollo de la cultura de la evaluación.

## **VIII. Perfiles de proyectos**

Con el fin de apoyar y asegurar el efectivo funcionamiento e impacto del sistema de evaluación, en el fortalecimiento y actualización permanente de las instituciones de educación superior, se identifican a continuación los proyectos orientados a esos fines.

### **1. Formación de evaluadores de educación superior y capacitación del personal técnico y docente de las IES, en los nuevos métodos y técnicas de evaluación a nivel superior.**

Con el desarrollo del proyecto se formarán a nivel de postgrado, en el área de evaluación de la educación superior, el personal de la SEESCyT y de las IES que participan en los procesos evaluativos establecidos en la Ley 139-01 y sus reglamentos. En ese sentido se impartirá un Programa de Maestría en Evaluación Superior, en coordinación con organismos e instituciones internacionales.

De igual modo se desarrollará un plan de capacitación del personal docente de las IES sobre las técnicas, criterios, instrumentos, enfoques modernos de la evaluación a nivel superior, aplicada en los programas universitarios presenciales y a distancia.

Con estas acciones educativas se dispondrá del personal formado y capacitado en la SEESCyT y en las IES que labora en las unidades o dependencias encargadas de la implementación del sistema de evaluación. Además se dispondrá de recursos humanos calificados en el área para realizar las investigaciones sobre la evaluación y su aplicación a las estructuras y procesos universitarios; coordinar las actividades de difusión, promoción y orientación del alcance y valor estratégico de la evaluación, a través de encuentros, conferencias, publicaciones en los medios de comunicación, boletín, página web y otros. Todo ello favorecerá que se desarrolle una cultura de evaluación, que el sistema de evaluación de las instituciones de educación superior funcione y cumpla sus objetivos y sobre todo que se planifiquen y realicen con niveles de calidad y efectividad, las evaluaciones internas de las IES, las evaluaciones quinquenales y otras externas.

### **2. Dotación de infraestructura y recursos tecnológicos requeridos por el sistema de evaluación de las instituciones de educación superior.**

El propósito de establecer e impulsar el sistema de evaluación de las IES, a fin de que sirva de manera efectiva para sustentar la calidad de los procesos de gestión y educativos que se desarrollan a nivel superior, demanda de la aplicación de los métodos, técnicas, mecanismos y herramientas más avanzadas en el área. El proyecto de dotar a la SEESCyT y a las unidades del sistema de evaluación de las IES, de la infraestructura y recursos tecnológicos utilizados en los procesos evaluativos modernos, orientados a incrementar la reflexión, la abstracción y las operaciones mentales más elevadas, sería muy beneficioso y acercaría el sistema de educación superior dominicano a las tendencias más innovadoras que prevalecen en varios países de América Latina y Europa.

El desarrollo de proyecto conllevaría además de la instalación de la infraestructura y los recursos tecnológicos, la capacitación del personal que operará los mismos, de los

directivos, técnicos y profesores que lo utilizarán en la evaluación de los estamentos y esferas de administración y gestión de las IES y en la evaluación del personal docente y administrativo, así como en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

## **Bibliografía consultada**

AGUILA CABRERA, Vistremundo. El concepto calidad en la Educación Universitaria: Clave para el logro de la competitividad institucional. Revista Iberoamericana de Educación, OEI, 2004.

BARBERÁ GREGORI, Elena. Estado y tendencias de la evaluación en educación Superior. Revista de la Red Estatal de Docencia universitaria. Vol.3.No.2. Universidad Carlos III de Madrid, [www.uc3m.es](http://www.uc3m.es)

BRUNNER, José Joaquín. Tendencias Recientes de la Educación Superior a nivel mundial. Publicado por: jj brunner, Agosto 2005.

BRUNNER, José Joaquín. Educación Superior en América Latina: contexto, evaluación y desafíos. Universidad Adolfo Ibáñez, UNISAL , Centro Universitario Salesiano de Sao Paulo, 2006, [www.brunner.cl](http://www.brunner.cl)

CASTILLO SACHEZ, Mauricio. La Evaluación: una estrategia a nivel internacional para el mejoramiento de la calidad educativa. Secretaría de Estado de Educación de Bogotá. Publicación, Eduteka 2004, [www.eduteka.org](http://www.eduteka.org)

CRESPO, Manuel. Propuesta de reestructuración del proceso de Evaluación Institucional Quinquenal, Secretaria de Estado de Educación Superior Ciencia y Tecnología, febrero 2006.

DE LOS SANTOS Saturnino, GARCIA, Ana Daisy, HERASME Manuel, YOST, Milagros, CAMPUSANO, Mercedes, ALMONTE, Elésida, CUELLO, César, HERNÁNDEZ, José Gabriel, SALAZAR, Olimpia. Situación y Perspectiva de la Evaluación y Acreditación de la Educación Superior para Promover la Calidad. Foro Presidencial por la Educación. SEESCYT, 2006.

DIDRIKSSON Axel. Tendencias de la Educación Superior en América Latina. Universidad UNAM, enero 2007.

GARDUÑO ESTRADA, León R. Hacia un modelo de evaluación de la calidad de instituciones de educación superior. Revista Ibero-Americana de Educación, No. 21, septiembre- diciembre 1999. OEI.

IESALC, UNESCO. Hacia una Cultura de la Evaluación Universitaria. [www.iesalc.unesco.org](http://www.iesalc.unesco.org).

INGA, Martín Guadalupe, VELÁSQUEZ SILVA, David. La Evaluación y Acreditación de la Calidad en las Leyes de Educación Superior de América latina. Comisión de Coordinación de Reforma Universitaria-UNMSM, OEI, 2005.

MARTINEZ, Eduardo. La Evaluación de la Educación Superior. [www.unesco.org/uy/st-policy/publicaciones/eval/-em.htm](http://www.unesco.org/uy/st-policy/publicaciones/eval/-em.htm)

MENDEZ FREGOZO, Elvia. La Pertinencia como requisito para la calidad en educación superior. La planeación institucional y el compromiso como condición esencial para el desarrollo del postgrado. Revista Iberoamericana de Educación. OEI

MALO, Salvador. Estrategias y prácticas conjuntas en América Latina, Evaluación de la Calidad y Acreditación. Espacio Común de Educación Superior Unión Europea, América Latina y Caribe (UEALC). Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, ANECA, Madrid, 2003.

RAMA, Claudio. El complejo futuro de la evaluación universitaria en la sociedad del saber. Aseguramiento de la calidad en la educación superior. Ediciones UAPA, IESALC, UNESCO, Santo Domingo, 2006

REYNA, Roberto. Evaluación y Acreditación de la Educación Superior de la República Dominicana (Resumen) La Evaluación y la Acreditación en la Educación Superior en América Latina y El Caribe. IESALC, UNESCO.

SEESCy T. Políticas Estrategias y Acciones (2004-2008) Santo Domingo, 2004

SEESCy T. Ley 139-01 de Educación Superior, Ciencia y Tecnología. Santo Domingo, 2004.

SEESCy T. Reglamento de las Instituciones de Educación Superior. Santo Domingo, 2004.

SEESCy T. Reglamento de Evaluación de la Calidad de las Instituciones de Educación Superior. Santo Domingo, 2006

SEESCy T. Reglamento de Instituciones y Programas de Educación Superior a Distancia, Santo Domingo, 2006.

UNIVERSIDAD DE PHOENIX, Calidad y productividad en la docencia de la educación superior. Monografias.com

## **ANEXO 8**

### **EL ENTORNO CUALITATIVO DEL PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR 2008-2018**

#### **AREA: CALIDAD**

#### **TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).**

Odile Camilo, UNIBE  
Mery Rosa García, SEESCyT  
Belkys Peñaló Cepeda, UNICARIBE  
Somalia Suberví, UNICARIBE  
José Felipe Guillén, UNPHU  
Luís Enrique Matos, UFHEC  
Julia Pimentel, UNIBE  
Alfredo Andrés Hernández, UNAPEC  
Olimpia Salazar, O & M  
Francisco Ramírez, UTESUR  
Josefa Navarro, UTESUR  
Maritza Pérez Sánchez, UNEFA  
Ana María Matos, UNEFA  
Letty Ubiera, UNAD  
Amiris Sofia Lombert, UNAD



**REPÚBLICA DOMINICANA  
SECRETARÍA DE ESTADO DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR, CIENCIA Y TECNOLOGÍA - SEESCyT**

**Abril 2008**



## Tabla de Contenido

1. Presentación .....	213
2. Diagnóstico sobre la situación actual del currículo en la Educación Superior de la República Dominicana .....	216
2.1. Presentación .....	216
2.2. Aspecto: Contenido y pertinencia del Currículo .....	216
2.3. Aspecto: Oferta académica y demanda laboral .....	217
2.4. Aspecto: Recursos .....	218
2.5. Aspecto: Internacionalización .....	219
2.6. Aspecto: Vinculación .....	219
2.7. Aspecto: Investigación .....	219
3. Análisis del Currículo. A partir de las informaciones ofrecidas por las IES .....	222
3.1. Análisis de las informaciones aportadas por el cuestionario .....	222
3.2. Concepción curricular.....	222
3.3. Vinculaciones del currículo.....	225
3.4. Caracterización del plan de estudio .....	234
3.5. Gestión del currículo .....	236
3.5.1. Actualización del currículo.....	236
3.5.2. Formación en currículo.....	238
3.5.3. Estrategias .....	240
3.6. Articulaciones.....	243
3.6.1. Investigación .....	243
3.6.2. Extensión.....	245
3.6.3. Egresados .....	247
4. Análisis de las informaciones generadas en el Grupo Focal sobre la Transformación del Currículo de la Educación Superior Dominicana. ....	250
4.1. Presentación .....	250
4.2. Características del currículo.....	250
4.3. Competencias y valores .....	251
4.4. Nuevas ofertas curriculares.....	251
4.5. Rediseño de la actual oferta.....	252
5. Tendencias Curriculares .....	254
5.1. Definición de currículo .....	254
5.2. Breve reseña histórica.....	254
5.3. Características de la Educación Superior en América Latina.....	255

5.4.	Características del currículo en América Latina .....	256
5.5.	Tendencias del currículo.....	256
5.5.1.	Currículo y tendencias educativas .....	257
5.5.2.	La globalización del aprendizaje como tendencia .....	258
5.5.3.	El entorno como agente educativo .....	258
5.5.4.	La pedagogía de la diversidad .....	258
5.5.5.	La teoría y la práctica del docente.....	259
5.6.	Principios y ejes del currículo innovador .....	259
5.6.2.	Pertinencia.....	260
5.6.3.	Internacionalización.....	262
5.6.4.	Interdisciplinariedad.....	263
5.6.5.	Enfoque de competencias .....	263
5.6.8.	Incorporación TICC .....	268
5.6.9.	Investigación.....	269
5.6.10	Práctica estudiantil .....	269
5.6.11	Servicio social o comunitario .....	270
5.7.	Modelos y enfoques curriculares .....	270
5.7.1.	Definición de modelo .....	270
5.7.2.	Enfoques curriculares.....	271
5.8	Educación a Distancia.....	276
5.9	Técnicas didácticas (PBL, MÉTODO DE CASOS, PROYECTOS).....	277
5.9.1.	PBL (PROBLEM BASED LEARNING) O ABP (APRENDIZAJE BASADO EN PROYECTOS).....	277
5.9.2	Método de casos .....	280
5.9.3.	Proyectos.....	280
	<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>282</b>
6.	<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>285</b>
6.1.	RETOS Y/O DESAFIOS:.....	286
6.2.	OBJETIVOS DEL PROGRAMA ESTRATÉGICO .....	286
6.3.	METAS .....	287
6.4.	RESULTADOS ESPERADOS .....	287
6.5.	ACCIONES PROGRAMÁTICAS .....	288
6.6.	Proyectos: .....	288

## 1. Presentación

En el marco de elaboración del Plan Decenal de Educación Superior, Ciencia y Tecnología se integraron diferentes comisiones para desarrollar los planes estratégicos en los temas que abarca el Plan Decenal. La Comisión responsable del Tema 8: Transformación del Currículo en la Educación Superior, desarrolló un conjunto de actividades que incluye revisión documental sobre la educación superior en general y, en particular sobre el currículo, tanto a nivel nacional como internacional; también se realizaron consultas con los actores del sistema, tales como las IES, los Colegios y gremios profesionales, empresarios en calidad de empleadores, docentes universitarios y egresados. Como resultado de estas actividades se generaron documentos interesantes, algunos en calidad de documentos de trabajo y otros como informes de resultados.

El documento que presentamos recoge los aspectos principales del trabajo realizado por la Comisión del Tema 8 y básicamente incluye:

a) Un primer documento titulado “Diagnóstico sobre la situación actual del currículo en la Educación Superior de la República Dominicana”, en el cual se abordan los aspectos más relevantes sobre el currículo en las IES y presenta datos importantes sobre la educación superior dominicana, utilizando los principales resultados del Foro Presidencial por la Excelencia de la Educación (Noviembre, 2006), así como otros documentos importantes sobre la misma temática. Entre los aspectos que aborda este diagnóstico situacional están: contenido y pertinencia del currículo, oferta académica y demanda laboral, recursos, vinculación con los sectores productivos e investigación.

b) El segundo documento incluido es el que recoge el análisis de las informaciones aportadas por un cuestionario elaborado por la Comisión del Tema 8, dirigido a las IES. El cuestionario consta de 53 preguntas organizadas en cuatro aspectos básicos: i) Fundamentos y lineamientos curriculares, ii) Gestión del currículo, iii) Articulación docencia, investigación y extensión y iv) Generalidades del currículo. Este instrumento fue enviado a las universidades e institutos, de los cuales respondieron 26 IES en el periodo establecido. El análisis de las informaciones aportadas a través de este instrumento constituye un valioso aporte para el conocimiento de la situación del currículo en la educación superior dominicana.

c) El tercer documento es el resultado de la consulta a profesionales y empleadores de los egresados de la educación superior. Este resultado es parte del producto del Grupo Focal con los Colegios Profesionales, Asociaciones Profesionales no Colegiadas y Sectores Productivos, organizado por la SEESCYT para conocer sus opiniones respecto al currículo actual y a las características del currículo para los próximos 10 años. En este documento se abordan las características generales del currículo para los próximos 10 años, las competencias y los valores que debe promover el currículo, así como la visión sobre la necesidad de nuevas ofertas curriculares, el rediseño de la actual oferta y los diferentes mecanismos de vinculación entre las IES y los sectores productivos y los gremios y colegios profesionales.

d) El cuarto documento es un estudio de las tendencias curriculares, enfocado tanto

en lo relativo a Latinoamérica como a Estados Unidos de Norteamérica y Europa. En este estudio se abordan conceptos básicos del currículo, así como elementos teóricos tanto sobre la educación superior en general como sobre el currículo mismo. Se enfatiza en el análisis de las características generales del currículo y en las técnicas y métodos más adecuados para la implementación del mismo, a partir de la revisión de reconocidos autores sobre esta importante temática.

En la última parte se presenta, a modo de conclusión, una síntesis de lo que la comisión de trabajo entiende son los principales retos y/o desafíos del currículo en la educación superior del país, así como los objetivos y las metas asociados a estos retos, concluyendo con una breve descripción de los perfiles de los proyectos propuestos para enfrentar los principales retos.

## **2. Diagnóstico sobre la situación actual del currículo en la Educación Superior de la República Dominicana**

- 2.1. Presentación**
- 2.2. Aspecto: Contenido y pertinencia del Currículo**
- 2.3. Aspecto: Oferta académica y demanda laboral**
- 2.4. Aspecto: Recursos**
- 2.5 Aspecto: Internacionalización**
- 2.6. Aspecto: Vinculación**
- 2.7. Aspecto: Investigación**

## 2. Diagnóstico sobre la situación actual del currículo en la Educación Superior de la República Dominicana

### 2.1. Presentación

Dentro del contexto del Plan Decenal de Educación Superior correspondiente al área cualitativa, Tema 8 " Programa Estratégico: Transformación del Currículo en la Educación y Acreditación de las Instituciones de Educación Superior (IES) ", se analizaron los documentos: a) Situación y perspectiva de la oferta y la demanda de carrera y de profesionales en la educación superior. Pertinencia de la educación superior dominicana ante la demanda del mercado y la sociedad (Mesa Trabajo 2, Foro Presidencial por la excelencia de la Educación, noviembre 2006); b) Estudio sobre la calidad de la educación superior en la República Dominicana (2004); c) Innovación, educación superior y actividad empresarial en la República Dominicana (Grupo de Consultoría Pareto, marzo 2007); y, d) Plan Estratégico E-Dominicana 2007-2010, se encontró lo siguiente:

### 2.2. Aspecto: Contenido y pertinencia del Currículo

- El rol de las IES no ha llenado las expectativas; no están a la altura de las nuevas circunstancias, existe una imperiosa necesidad de rediseñar el currículo universitario que plantee una nueva Universidad que genere ideas y sea innovadora para el sector productivo del que han vivido a espaldas, jugando un papel pasivo y deficiente; Las IES deben diseñar un currículo menos cerrado, más pertinente, más flexible, que le permita reinventar, asumir un rol más comprensivo, ambicioso y demandante que el desempeñado hasta ahora.
- Una Sociedad del conocimiento y un mercado laboral cada vez más exigente en lo que concierne a la calificación de recursos humanos, que el sistema educativo no logra satisfacer y que, incluso, el mundo empresarial dominicano no puede más que desconocerlos.
- Falta de correspondencia entre el perfil profesional con el campo ocupacional.
- Los planes y los programas de las IES están más orientados a capacitar al profesional para ofrecer servicios y no para producir conocimientos.
- En las IES no hay referencias de modificaciones curriculares dirigidas a introducir cambios u otros componentes internacionales en los planes de estudio con referencia a ámbitos tales como: negocios internacionales, contabilidad internacional, derecho comercial internacional, cuestiones transculturales.
- Los fundamentos pedagógicos, programas y recursos didácticos curriculares de la mayor parte de las IES están divorciadas de la visión y misión con que dicen identificarse.
- La mayoría de las IES tienen poca incidencia en la gestión ambiental sostenible del país; hay poca presencia de asignaturas y otras actividades ligadas a la gestión ambiental, investigación ambiental y a la prestación de servicios en el área ambiental.
- Necesidad de brindar una formación supletoria y hasta tradicional, debido a las consuetudinarias deficiencias del sistema nacional de secundaria.

## 2.3. Aspecto: Oferta académica y demanda laboral

- Cambiar paradigma de que el Sistema de Enseñanza Superior de la República Dominicana (SESRD) mida el éxito en función al crecimiento de su oferta académica y del mayor número de estudiantes y graduados.
- La demanda previsible de profesionales por parte del sector empresarial para el quinquenio 2004-2009 es la siguiente:
  - 24.8% del área de la administración, contabilidad, mercadeo y economía.
  - 14% de informática y comunicación.
  - 10.3% de electricidad y electrónica.
  - 8.4% secretariado y banca
  - 8.1% mecánica industrial e igual por ciento de ingeniería industrial.
  - 5.3% profesionales de la hotelería y del turismo
  - 3.5% profesionales de la salud.

Del 100% de la demanda, el 53.1% es a nivel universitario y el 29.2% a nivel técnico superior.

- No se prevén demandas en sectores de tecnología de punta, como si el país fuera a excluirse de la economía digital y de la sociedad del conocimiento y, peor aún, como si el sector empresarial no supiera o desconociera hacia dónde va el país. En cuanto a la oferta, las matemáticas y las ciencias básicas, no están en agenda inmediata ni mediata de las IES.
- Falta de incentivos para incrementar el ingreso de estudiantes en las áreas de ciencias básicas y aplicadas. Esto constituye una debilidad importante, ya que la economía del conocimiento se enraíza en la tecnociencia, siendo esta la que tiene la potencialidad de innovación, considerada como el nuevo producto o proceso que tiene un valor de mercado.
- Las IES no disponen de modelos curriculares propios ni de la generación de planes de estudios diferenciados y que aborden desde la docencia la investigación. El contexto regional, local y nacional en la Educación Superior en la República Dominicana, no es tomado en cuenta ni se incluye en el currículo que sería lo que marcaría la diferencia en todo caso.
- La limitada matriculación en áreas tecnológicas constituye un problema; pues esto exige la adecuación de la oferta curricular en las IES, para responder a las demandas del mercado.
- Ausencia de programas de carreras que contemplen las ingenierías demandadas por el sector industrial, tales como: ingeniería de software, telecomunicaciones, telemática, de seguridad de sistema de información y otras relacionadas al ámbito de la mecatrónica, robótica y la biotécnica.
- La oferta de programa curricular de la IES no son modelos educativos y diseños curriculares sólidos, ni firmemente establecidos sobre la base de la socialización de los profesores, son elaboradas por segmentos de ellos y en muchos casos por expertos.
- Las IES plantean la necesidad de actualizar los planes de estudios haciendo referencia a la incorporación de estándares internacionales y al componente

tecnológico en el currículo, con mayor énfasis en la incorporación de la tecnología de la información y la comunicación en el plan de estudio como componente básico, ya que en muchos casos le dan un tratamiento de eje transversal curricular.

- No se tiene un modelo curricular explícito; cuando las IES hablan de modelo casi siempre se refieren a la oferta curricular, a ciclos, modelos de enseñanza, etc.). Algunas presentan modelos educativos con ejes curriculares definidos en termino de liderazgo, emprendurismo y a un conjunto de valores que enfatizan lo social.
- Actualmente, sólo un 6% de los estudiantes están inscritos en programas de postgrados y los inscritos en programas de doctorados es mínimo, sin contar que éstos no se encuentran en programas de ciencias básicas y tecnologías. Esos investigadores son formados en programas de estudios avanzados internacionales, ya que el sistema de educación superior en la República Dominicana carece de oferta en ese sentido.
- Actualmente el sector público no cuenta con un programa de retención (incentivo salarial) de personal calificado, especialista en áreas de tecnologías, que evite los altos niveles de rotación que actualmente les afecta.

## 2.4. Aspecto: Recursos

- Las IES República Dominicana no garantizan la incorporación de una planilla de profesores con niveles de formación académica y a tiempo completo para que puedan dedicarse a la revisión curricular, adecuación, y/o vinculación de dicho Currículo con los sectores demandantes.
- Bajo nivel de formación pedagógico – científico del profesorado en el ámbito de la educación superior.
- Precariedad y limitaciones en los recursos (logísticos, humanos, didácticos y financieros) que demanda la educación superior.
- Gran parte de las IES carecen de tecnologías y medios adecuados para la enseñanza superior moderna.
- Falta de prioridad política capaz de transformar y superar la educación superior a nivel nacional, de su naturaleza premoderna a una post industrial y digital.
- No se establece el uso de la tecnología como recurso para el docente, ni como instrumento de acceso a la información.
- En los idiomas también se fue muy tímido y con mayor énfasis en el inglés, planteado como requisito para un dominio técnico.
- Existe una débil infraestructura física y académica que reduce las posibilidades de una oferta de servicios de calidad, por cuanto impide potenciar la capacidad de aprendizaje, la investigación y producción de conocimientos.
- Del sistema de educación superior están egresando profesionales con un nivel básico de conocimiento de las herramientas TIC's, sin embargo hay un déficit importante de recursos humanos con niveles medios y avanzados que contemplen las competencias para interactuar con un conjunto de instrumentos de apoyo al desempeño de cualquier área profesional.

## 2.5 Aspecto: Internacionalización

- Incertidumbre por los cambios continuos que implica la internacionalización.
- La característica fundamental del SESRD es la de una academia “profesionalizante” a nivel de grado y de postgrado, como tal, vive de espaldas a las exigencias inherentes a la economía global contemporánea, por lo cual requiere de una revisión profunda, si quiere llegar a ser competitivo a nivel internacional y preservar su valor, tanto frente al estudiantado, como al sistema económico y al mercado laboral.
- El sistema de educación superior no está preparado para insertarse al mundo globalizado, pues para asumir este reto, la economía del conocimiento exige una formación de alto nivel, lo que servirá de base a la competitividad del país, aportando el capital humano con el conocimiento avanzado y la capacidad de innovación que requiere el aparato productivo nacional, proporcionando formación a los jóvenes y adultos a lo largo de la vida.

## 2.6. Aspecto: Vinculación

- La brecha empresa-educación superior acontece no obstante, o más bien debido, a que sólo el 17.06% del número total de empresas medianas y grandes en el país tienen acuerdos o relación directa con las IES. De hecho, existen 340 (al año 2004) acuerdos entre las IES y las empresas particulares del sector empresarial dominicano para la contratación de egresados y pasantes.
- Es previsible que, de no producirse cambios radicales, la brecha entre las demandas del mercado contemporáneo y el SESRD se irá ampliando y profundizando: por una parte, al sistema se le ha exigido un recurso humano de limitada formación y, por la otra parte, cuando existe, se muestra incapaz de satisfacer la demanda de recursos humanos más especializados.
- En las IES de la República Dominicana, el currículo está dirigido en su gran mayoría a requerimientos ya establecidos en las mismas; dejando de lado las necesidades de la formación de recursos humanos por parte de nuestro aparato productivo y de nuestra sociedad, tales como la formación para el turismo, la ingeniería electromecánica, electrónica o de comunicación y medio ambiente, gestión de servicios o centros sanitarios, programas técnicos en servicios de salud y otros programas en las áreas de educación de la humanidad. También hacen referencia en la reapertura y mantenimiento de programas en áreas de interés social como educación, trabajo social o enfermería.
- Las IES no han combinado la evaluación que sus estudiantes hacen de ellos con las de sus egresados; la combinación de estos elementos nos llevarán al rediseño del currículo y permitiendo formar los RRHH demandados por las empresas en la actualidad.

## 2.7 Aspecto: Investigación

- Falta de lineamientos establecidos que propicien como estrategia la investigación en el desarrollo de las asignaturas, trabajos prácticos, tesinas u otras actividades

que deberán realizar los estudiantes

- En el currículo de educación de la República Dominicana la investigación esta planteada como la cenicienta del sistema, a pesar de tener Universidades que hacen esfuerzos, todavía no es tradición el desarrollo de investigación científica tecnológica.
- No existe realmente investigación ligada a la docencia y viceversa, por lo que no existen docentes investigadores, que retroalimenten su docencia con investigaciones propias o de un colectivo de investigadores en sus áreas de especialidad respectivas
- Poca pertinencia, impacto y financiamiento de la investigación para el desarrollo de la educación superior dominicana.

### **3. Análisis del Currículo**

## **A partir de las informaciones ofrecidas por las IES**

- 3.1. Análisis de las informaciones aportadas por el cuestionario
- 3.2. Concepción curricular
- 3.3. Vinculaciones del currículo
- 3.4. Caracterización del plan de estudio
- 3.5. GESTIÓN DEL CURRÍCULO
  - 3.5.1. Actualización del currículo
  - 3.5.2. Formación en currículo
  - 3.5.3. Estrategias
- 3.6. ARTICULACIONES
  - 3.6.1. Investigación
  - 3.6.2. Extensión
  - 3.6.3. Egresados

## 3. Análisis del Currículo

### A partir de las informaciones ofrecidas por las IES

#### 3.1. Análisis de las informaciones aportadas por el cuestionario

El cuestionario sobre la situación del currículo en las instituciones de educación superior (IES) consta de 53 preguntas y fue respondido en el tiempo establecido por 26 instituciones. Para fines de análisis de las respuestas, las 53 preguntas se agruparon en nueve aspectos:

- A. Concepción curricular: 1, 2, 12
- B. Vinculaciones del currículo: 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 15, 17, 18
- C. Caracterización del plan de estudio: 10, 11, 12, 13, 14, 16, 32,33, 34, 35, 36, 37.
- D. Gestión del currículo:
  - D.1. Actualización del currículo: 19, 20, 21(1ª parte), 22, 25, 26, 30, 31.
  - D.2. Formación en currículo: 21 (2ª parte), 23.
  - D.3. Estrategias: 24, 27, 28, 29, 38, 39, 40, 41.
- E. Articulaciones:
  - E.1. Investigación: 42, 43, 44, 45, 46, 47.
  - E.2. Extensión: 48, 49, 50.
  - E.3. Egresados: 51, 52, 53.

Cada aspecto fue analizado por separado, enfatizando en destacar las características generales del sistema, prescindiendo de esta manera, de las peculiaridades institucionales. El análisis de las informaciones aportadas por el cuestionario se enfoca en la descripción de las situaciones sin incluir juicios de valor sobre las mismas, con el propósito de que el análisis tenga características diagnósticas del currículo de la educación superior del país.

En aquellos aspectos que la naturaleza de los datos aportados fueron propicios, se presentan cuadros y gráficos para facilitar la interpretación. En la descripción de cada aspecto se incluyen, entre paréntesis, los números de las preguntas que lo integran.

#### 3.2. Concepción curricular

El aspecto de la concepción curricular consta de tres (3) preguntas (1, 2, 12). La primera pregunta se refiere a la concepción curricular predominante en los órdenes: psicológico, pedagógico, filosófico y sociológico.

De las 26 IES que respondieron el cuestionario 11 (42%) tienen de manera explícita una definición respecto al orden psicológico, de las cuales en 4 IES el currículo se orienta a fortalecer los hábitos personales de aprendizaje; tomar en cuenta las características individuales de los/las alumnos/as integrando los valores y actitudes (4 IES), fomentar el desarrollo de seres humanos críticos, libres y autocráticos (1 IES); promover una visión holística de la persona, considerando las inteligencias múltiples (1 IES); fomentar el

## TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).

desarrollo integral del ser humano en dimensiones: psicológica, cultural, personal/social medio ambiental, trascendental y tecnológica (1 IES).

En el orden pedagógico 12 IES (46%) refieren su concepción:

En 4 IES el currículo se orienta a una realidad ecléctica en la que indistintamente se mezclan métodos, técnicos, teorías y aspectos filosóficos de diferente cosmovisión. (Humanismo, pragmatismo, conductismo, constructivismo etc.); en orientación a los nuevos paradigmas de la educación. En 3 IES, a fomentar la apropiación de los conocimientos de acuerdo con el desarrollo biosicosocial de los / las educadores /as. Otras cinco orientaciones son asumidas por igual número de IES:

- Propicia el desarrollo de capacidades, actitudes, valores y el respeto a las diferencias individuales.
- Fomentar la igualdad de oportunidades de aprendizajes y la equidad en la prestación de servicios educacionales.
- Se basa en principios, teorías y estrategias acorde con las características de los / as alumnos /as.
- Se basa en la conversión de teorías, enseñanzas planificadas y uso de la tecnología.
- Fomenta la interdisciplinariedad, la flexibilidad curricular y la investigación formativa y de campo.

En el orden filosófico, 12 IES (46%) informaron la orientación de su currículo, de las cuales 9 IES fomentan la práctica del idealismo, realismo, pragmatismo, humanismo y cristianismo. Tres orientaciones se reportan en otras tres IES, una en cada una:

- La formación de los RRHH con una Misión y Visión amplia y con capacidad para proteger y conservar los recursos naturales.
- Fomentan el cumplimiento de las normas, valores y principios siendo coherentes con la Misión y Visión.
- Fomentar una educación holística en sus múltiples facetas: física, intelectual, ética, emocional y espiritual buscando formar seres perfectamente cabales para que vivan en un mundo de armonía.

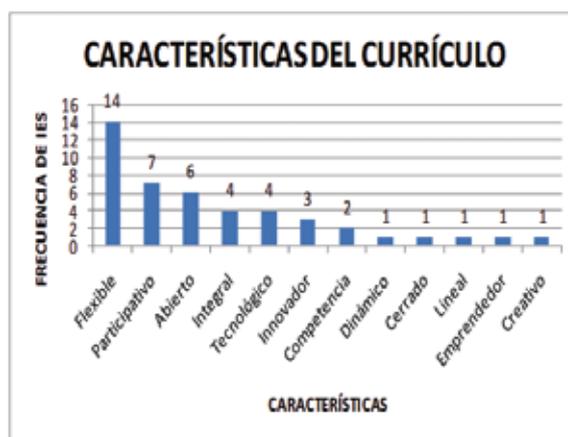
En el orden sociológico se refleja una mayor diversidad de orientaciones, 14 IES (54%) informa concepción al respecto.

- 3 IES se consideran como centro de saberes que dirige sus acciones y procesos a la producción y reproducción de cultura en permanente interacción con el medio.
- 3 IES parten de una conversión de la relación educación – sociedad, la concepción de profesiones y los diferentes juegos económicos que se conjugan en una profesión.
- 2 IES fomentan una cultura de trabajo como elemento de expresión y liberación de los seres humanos y con acción productiva.
- 1 IES prepara los RRHH para el trabajo, con capacidad para el manejo de los recursos naturales y el medio ambiente.

- 1 IES se propone fomentar una actitud que favorece la solidaridad y la cooperación Nacional e Institucional basado en un orden económico y político justo.
- 1 IES se dirige a formar seres humanos para el ejercicio pleno de deberes y derechos holístico.
- 1 IES fomenta la democracia, la libertad, el trabajo en equipo y la participación.
- 1 IES fomenta una educación para todos /as respetando la diversidad y satisfaciendo la demanda.
- 1 IES promueve el servicio abnegado contribuye mediante el compromiso social al desarrollo del el individual y social y del país.

Los datos analizados reflejan que en las 26 IES que respondieron, el currículo tiene características que fomentan la educación integral, siendo las de mayor frecuencia:

Flexible:	14 (56%)
Participativo:	7 (28%)
Abierto:	6 (23%)
Integral:	4 (15%)
Tecnológico:	4 (15%)
Innovador:	3 (12%)
Competencia:	2 (8%)
Dinámico:	1 (4%)
Cerrado:	1 (4%)
Lineal:	1 (4%)
Emprendedor:	1 (4%)
Creativo:	1 (4%)

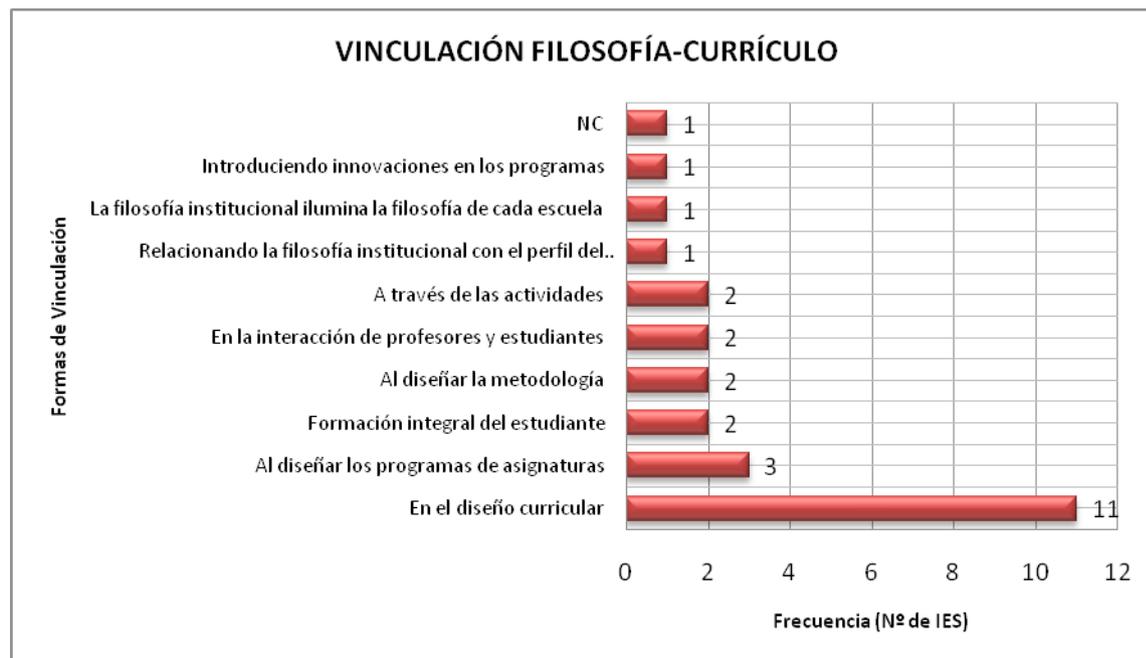


De las 26 IES reportadas, 22 (85%), consideran que su currículo es suficientemente flexible para optimizar la permanencia del estudiante en la institución. Sólo una IES considera que parcialmente que su currículo es parcialmente flexible, mientras que otra IES no lo considera flexible para optimizar la permanencia de los estudiantes.

### 3.3. Vinculaciones del currículo

De las 26 IES que respondieron el cuestionario 25 respondieron la pregunta sobre la forma de vinculación de la declaración de principios y los objetivos institucionales con el currículo, de las cuales 11 IES (42%) informa que esta vinculación se da en el diseño del currículo, mientras que 3 IES (12%) establece esta vinculación al diseñar los programas de las asignaturas. Dos IES (8%) ubica esta vinculación en la formación integral del estudiante, al igual que otras 2 IES lo hacen al diseñar la metodología. También 2 IES coloca esta vinculación en la interacción de profesores y estudiantes, mientras que otras 2 lo hacen a través de las actividades. Relacionando la filosofía institucional con el perfil del egresado La filosofía institucional ilumina la filosofía de cada escuela Introduciendo innovaciones en los programas No contestó

Medio de vinculación	Frecuencia (Nº de IES)
En el diseño curricular	11
Al diseñar los programas de asignaturas	3
Formación integral del estudiante	2
Al diseñar la metodología	2
En la interacción de profesores y estudiantes	2
A través de las actividades	2
Relacionando la filosofía institucional con el perfil del egresado	1
La filosofía institucional ilumina la filosofía de cada escuela	1
Introduciendo innovaciones en los programas	1
No contestó	1



La vinculación del currículo con la misión y la visión institucionales se realiza a través de diferentes mecanismos, entre los cuales el de mayor frecuencia (6 IES) es el perfil del egresado, ya que al momento de diseñar el perfil del egresado se toma como punto de partida la filosofía institucional y particularmente la misión y la visión de la institución. También se vincula a través de la promoción de los valores que asume la institución y en el

desarrollo de las asignaturas, así como en el modelo educativo y el diseño curricular.

Medio de vinculación	Frecuencia (Nº de IES)
En el perfil del egresado	6
Mediante la promoción de los valores	5
Desarrollo de las asignaturas	5
Modelo educativo y/o diseño curricular	4
Mediante la promoción de la excelencia académica	2
Control de calidad de los procesos	2
Formación de profesionales de alta calidad	2
En todos los documentos institucionales	2
Mediante la promoción de la cultura	1
Protección del medio ambiente	1
En el enfoque de ambos	1

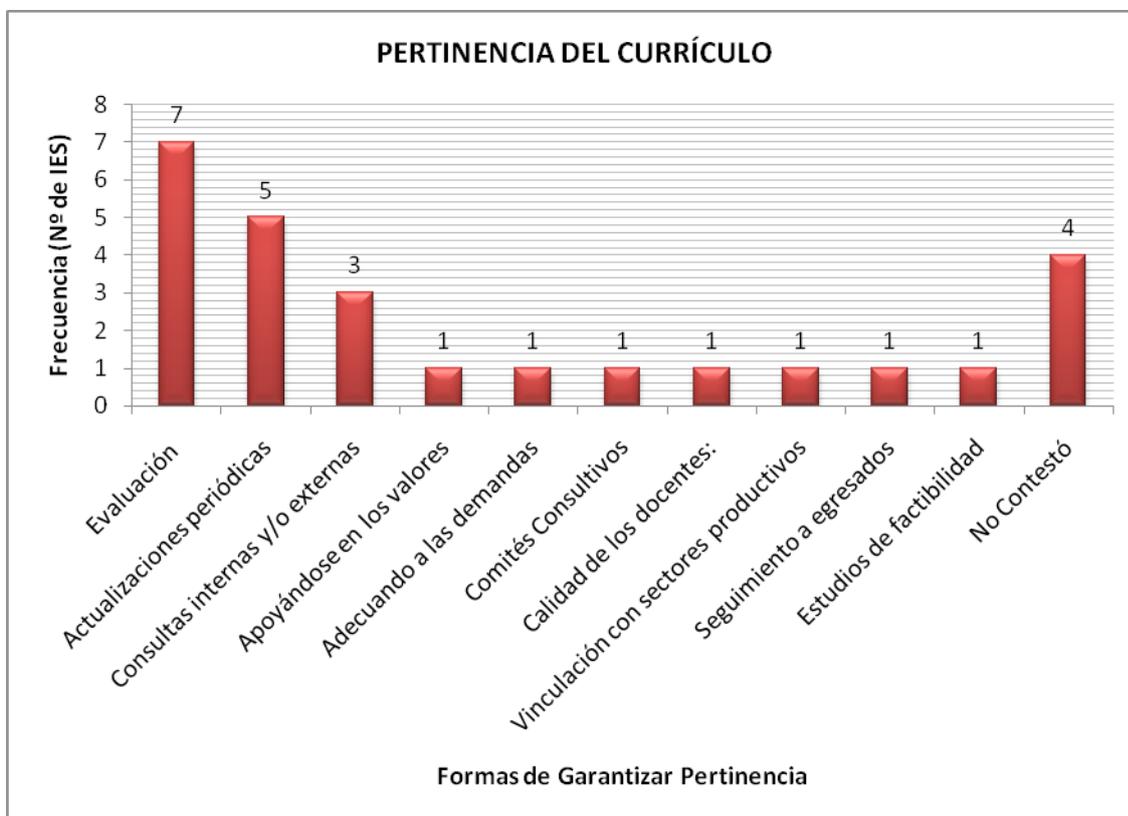
## VINCULACIÓN CURRÍCULO - MISIÓN Y VISIÓN



La pertinencia del currículo se garantiza en las IES por medio de diferentes mecanismos, siendo el de mayor frecuencia la evaluación (7 IES). Le sigue en orden de frecuencia las actualizaciones periódicas (5 IES) y las consultas internas y/o externas (3 IES).

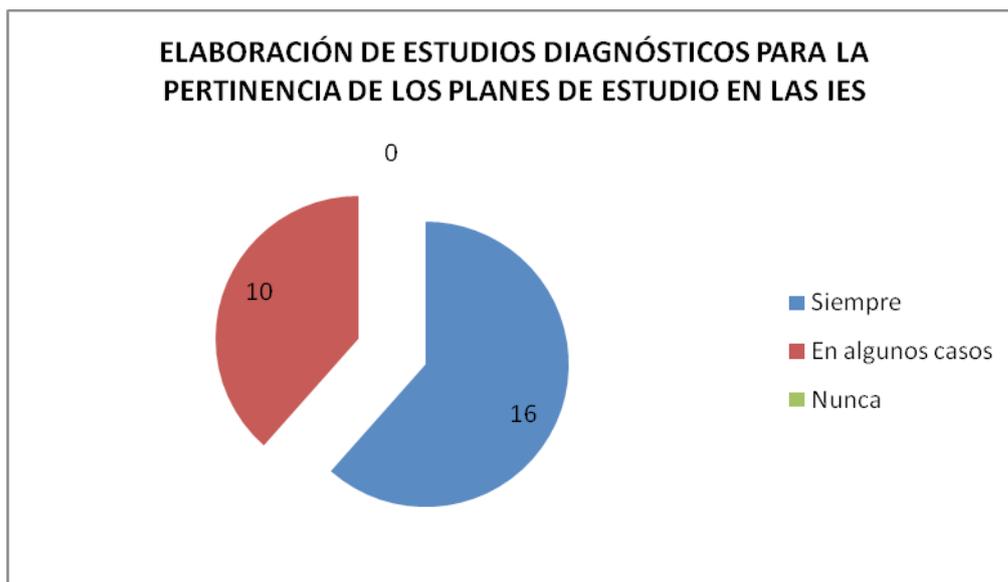
**TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).**

Medio de garantizar pertinencia del currículo	Frecuencia (Nº de IES)
Evaluación	7
Actualizaciones periódicas	5
Consultas internas y/o externas	3
Apoyándose en los valores	1
Adecuando a las demandas	1
Comités Consultivos	1
Calidad de los docentes:	1
Vinculación con sectores productivos	1
Seguimiento a egresados	1
Estudios de factibilidad	1
NC	4



La pertinencia de los planes de estudio de las IES se establece siempre en 16 IES mediante estudios diagnósticos, y en 10 IES se realizan estudios diagnósticos en algunos casos.

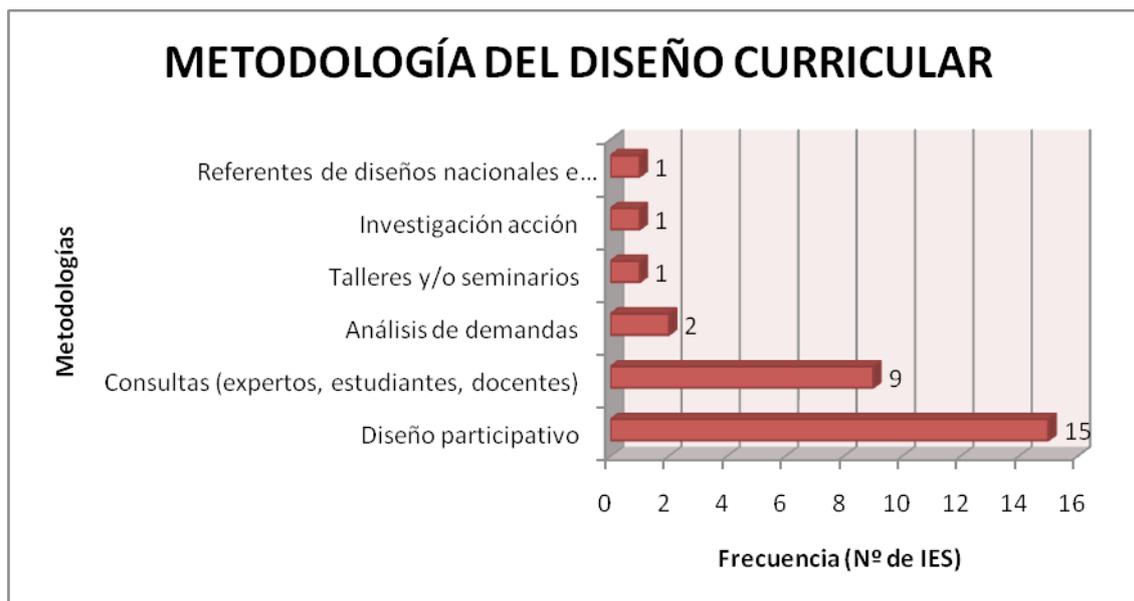
Condición	Frecuencia (Nº de IES)
Siempre	16
En algunos casos	10
Nunca	0



El diseño curricular es realizado en 15 IES mediante la participación de los diferentes actores institucionales, en cambio en 9 IES este diseño es realizado mediante consultas a expertos, docentes y estudiantes. En 2 IES se hace el diseño curricular a partir de análisis de demanda de los sectores productivos. También se utilizan talleres y seminarios (1 IES), investigación acción (1 IES) y referentes de diseños nacionales e internacionales (1 IES)

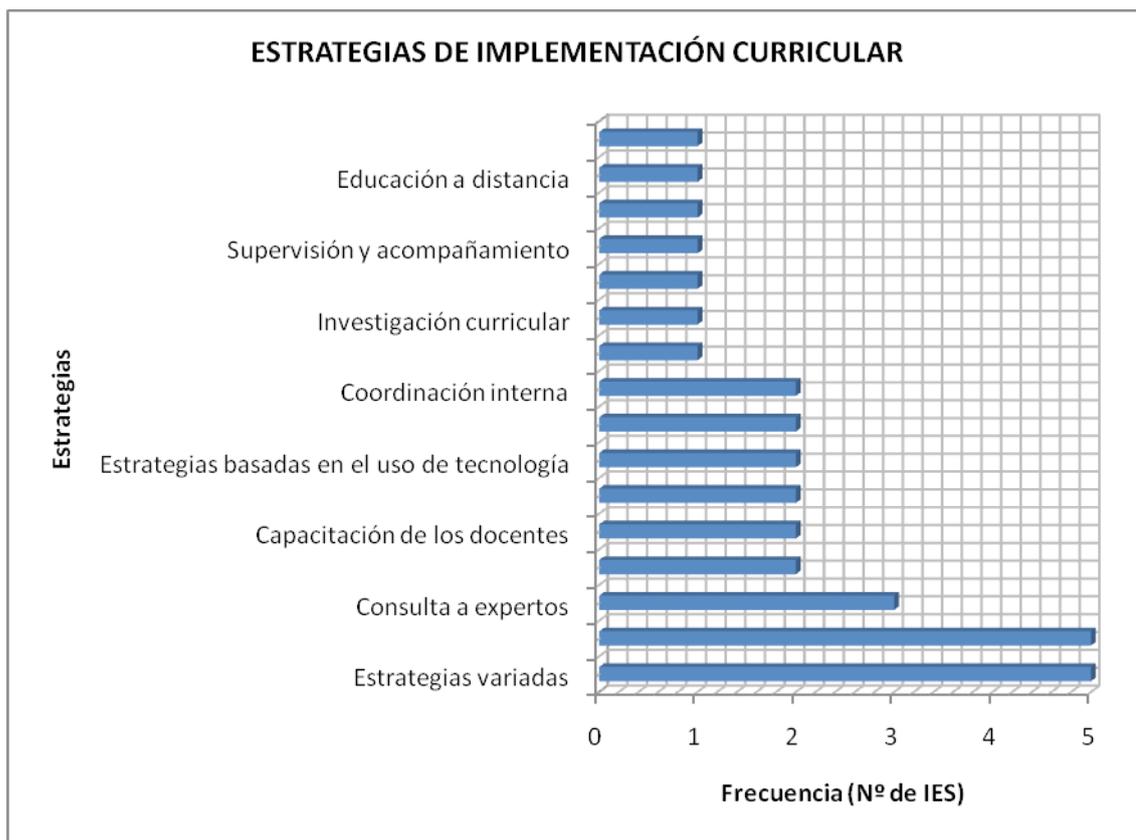
Metodología	Frecuencia (Nº de IES)
Diseño participativo	15
Consultas (expertos, estudiantes, docentes)	9
Análisis de demandas	2
Talleres y/o seminarios	1
Investigación acción	1
Referentes de diseños nacionales e internacionales	1

**TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).**



La implementación curricular es realizada en las IES mediante diversas estrategias de acuerdo al modelo educativo y al diseño curricular propio de cada una. Algunas IES utilizan más de una estrategia en su implementación curricular. La estrategia de mayor uso es la promoción de la enseñanza participativa (5 IES). La consulta a expertos se utiliza en 3 IES, mientras que la estrategia de consultas internas y supervisión se utiliza en 2 IES, al igual que la capacitación docente, la horizontalidad en el proceso, el uso de tecnología, las prácticas y la coordinación interna. También se utiliza la investigación curricular y guías metodológicas de los docentes, entre otras estrategias.

Estrategias	Frecuencia (Nº de IES)
Estrategias variadas	5
Promoción de la enseñanza participativa	5
Consulta a expertos	3
Consultas internas y supervisión	2
Capacitación de los docentes	2
Horizontalidad en el proceso	2
Estrategias basadas en el uso de tecnología	2
Estrategias basadas en la práctica	2
Coordinación interna	2
Aplicación de instrumentos	1
Investigación curricular	1
Aprendizaje independiente y colaborativo	1
Supervisión y acompañamiento	1
Grupal, semipresencial y presencial	1
Educación a distancia	1
Guía metodológica del docente	1



De las 26 IES procesadas, 25 (96%) informan que el currículo promueve la formación integral de los estudiantes y sólo en una IES no se promueve la formación integral. Las estrategias utilizadas en esa promoción son diversas y en algunas IES se utiliza más de una. La de mayor frecuencia es la promoción de valores éticos y morales, en el 27% de las IES.

Estrategias de promoción	Frecuencia (Nº de IES)
Promoción de saberes, valores éticos y morales	7
La estructura del currículo	4
Asignaturas humanísticas	3
Actividades extracurriculares	3
Constructivismo	2
Formación de hombres y mujeres nuevos	1
Enriquecimiento de los programas de asignaturas	1
Contenido formativo de las asignaturas	1

**TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).**



El currículo contribuye a la práctica profesional del egresado mediante la aplicación de estrategias que van desde las pasantías y prácticas profesionales (10 IES) y las competencias laborales (9 IES) hasta el enfoque práctico de las asignaturas (4 IES) y la implementación de comités consultivos.

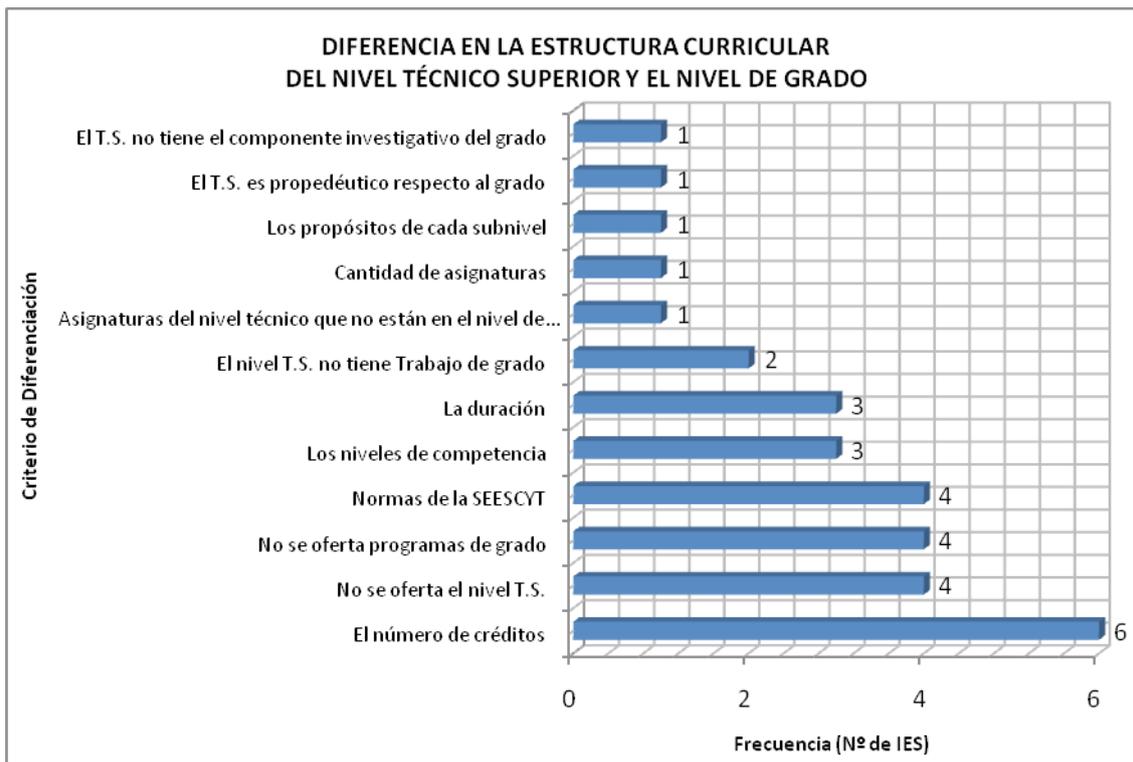
Medio de contribución	Frecuencia (Nº de IES)
Pasantías y prácticas profesionales	10
Aportándole las competencias laborales	9
Enfoque práctico de las asignaturas	4
A través de los Comités Consultivos	1
No contestó	3



La diferenciación en la estructura curricular de los planes de estudio del nivel Técnico Superior (T.S.) y los de grado se refleja a través de diferentes criterios, dentro de los cuales el de mayor frecuencia es el número de créditos (en 6 IES), seguido de las normas de la SEESCYT en 4 IES. De las 26 IES que respondieron el cuestionario, 4 no ofrecen el nivel técnico superior y otras 4 no ofrecen el grado. También se aplica como criterio de diferenciación la duración y los niveles de competencia.

Criterio de diferenciación	Frecuencia (Nº de IES)
El número de créditos	6
No se oferta el nivel T.S.	4
No se oferta programas de grado	4
Normas de la SEESCYT	4
Los niveles de competencia	3
La duración	3
El nivel T.S. no tiene Trabajo de grado	2
Asignaturas del nivel técnico que no están en el grado	1
Cantidad de asignaturas	1
Los propósitos de cada subnivel	1
El T.S. es propedéutico respecto al grado	1
El T.S. no tiene el componente investigativo del grado	1

**TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).**



De las 26 IES que contestaron el cuestionario 10 no ofertan programas del nivel de postgrado y dos IES ofertan maestrías pero no especialidad. Las 14 restantes aplican varios criterios de diferenciación, siendo el de mayor frecuencia (7 IES) la cantidad de créditos, seguido por la duración (4 IES) y las normas de la SEESCYT (4 IES). También se utiliza la presentación de un trabajo de grado (3 IES), nivel de profundidad (3 IES) y el componente investigativo de la maestría que no tiene la especialidad (2 IES).

Criterio de Diferenciación	Frecuencia (Nº de IES)
No se oferta postgrado	10
Cantidad de créditos	7
Normas de la SEESCYT	4
La duración	4
Las competencias	3
Nivel de profundidad	3
Trabajo de grado	3
Componente investigativo	2
Tiene maestría pero no especialidad	2



### 3.4 Caracterización del plan de estudio

La caracterización del plan de estudio se analiza en base a las respuestas de las IES a 12 preguntas contenidas en el cuestionario (10, 11, 12, 13, 14, 16, 32,33, 34, 35, 36, 37.)

Las IES muestran intención de flexibilidad, expresando la necesidad de ésta, mientras que otras IES se expresa que la flexibilidad debe plantearse mediante la incorporación de nuevos conocimientos y otras a través de revisión periódica del currículo.

Las estrategias metodológicas en el plan de estudio se expresa a través de las cátedras, (métodos expositivos), conferencias, trabajos en grupo y mediante la participación.

Como una forma de optimizar la permanencia del estudiante en la institución se desarrollan programas específicos a estudiantes de nuevo ingreso, acciones remediales para estudiantes de bajo ingreso y horarios diversificados para garantizar el flujo de estudiantes en horarios específicos.

La coherencia entre las políticas instituciones y el perfil del egresado se establece de diferentes maneras, entre las cuales están:

- Se articulan los objetivos de la institución con los objetivos de la carrera
- Se establecen ejes transversales como la temática de la conservación del medio

## TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).

ambiente y la educaron para el trabajo.

- Se establece la relación entre la misión, la visión, los objetivos de la carrera y las competencias específicas en la mención de la carrera a que pertenece el plan de estudios.

El perfil del egresado y el plan de estudios se coherencian mediante la relación entre los objetivos de los planes de estudio y los programas de asignatura, y de igual modo, se establece que el egresado obedece a una necesidad de la sociedad.

Respecto a las instancias académicas de evaluación periódica de los logros del plan de estudios, se informa que existen mecanismos de supervisión y evaluación del personal docente, y como forma de evaluación, el mantener actitudes críticas y reflexivas en los grupos de profesores. En algunas IES no se dispone de instancias de evaluación periódica de logros del plan de estudios. De manera puntual se aplican instrumentos que ayudan a medir logros.

Las instituciones analizadas hicieron modificaciones recientes, siendo la más reciente del 2007, y la que tiene más tiempo fue de 2004; refieren las comunicaciones enviadas a la SEESCYT, como referencia para la identificación documental de la modificación.

Las instancias institucionales encargadas de revisar los planes de estudio son: Comités técnicos de carreras, Vicerrectora Académica, y la dirección académica.

En las consultas para la revisión de los planes de estudios participan Estudiantes, Egresados, Expertos, Profesionales, Profesores, coordinadores de área, vicerrectores, directores académicos.

Para la implementación de los planes de estudios cuenta la institución con talleres, laboratorios, equipos, laboratorios, equipos, archivos, medios audiovisuales.

Las IES reconocen la necesidad del tratamiento interdisciplinario de las diferentes áreas del conocimiento, aunque no se indican las formas de proponer o alcanzar esa interdisciplinariedad.

### 3.5. GESTIÓN DEL CURRÍCULO

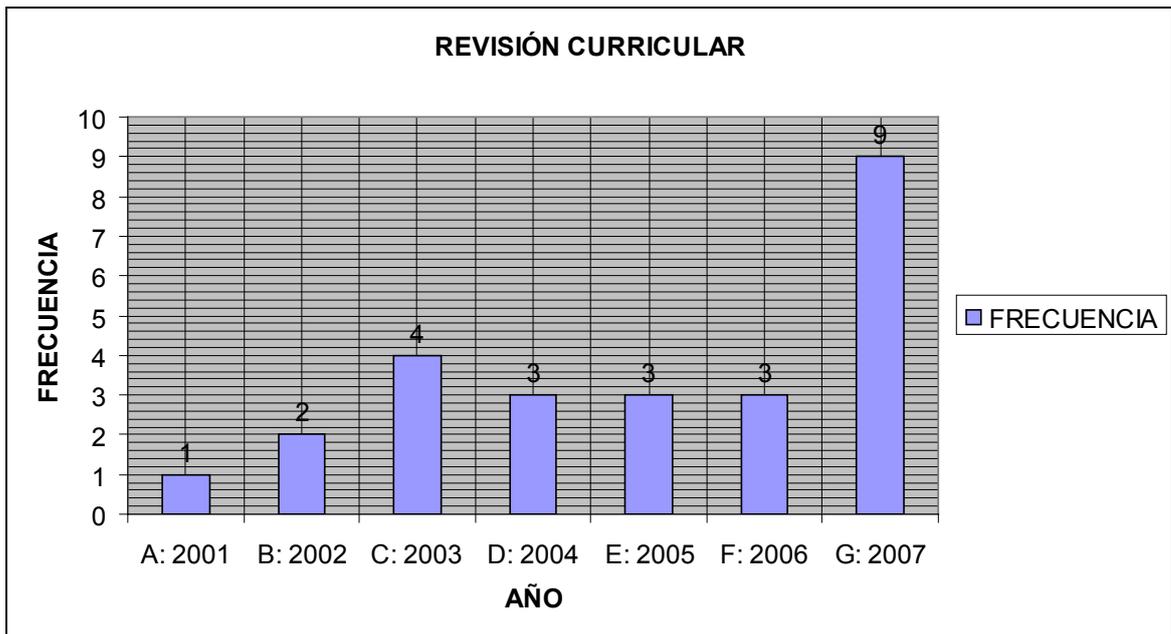
#### 3.5.1. Actualización del currículo

Este aspecto incluyó ocho preguntas dirigidas a identificar el grado de actualización del currículo de las IES. Algunas instituciones no contestaron algunas de las preguntas.

De las 26 IES procesadas, 25 respondieron la pregunta 19, de las cuales 9 (41%) informan que su más reciente revisión curricular corresponde al 2007, 3 (17 %) en el 2006, 3 (17%) en el 2005, 3 (17 %) en el 2004, 4 (18 %) en el 2003, 2 (9 %) en el 2002 y 1 (4.5 %) en el 2001.

**Revisión curricular**

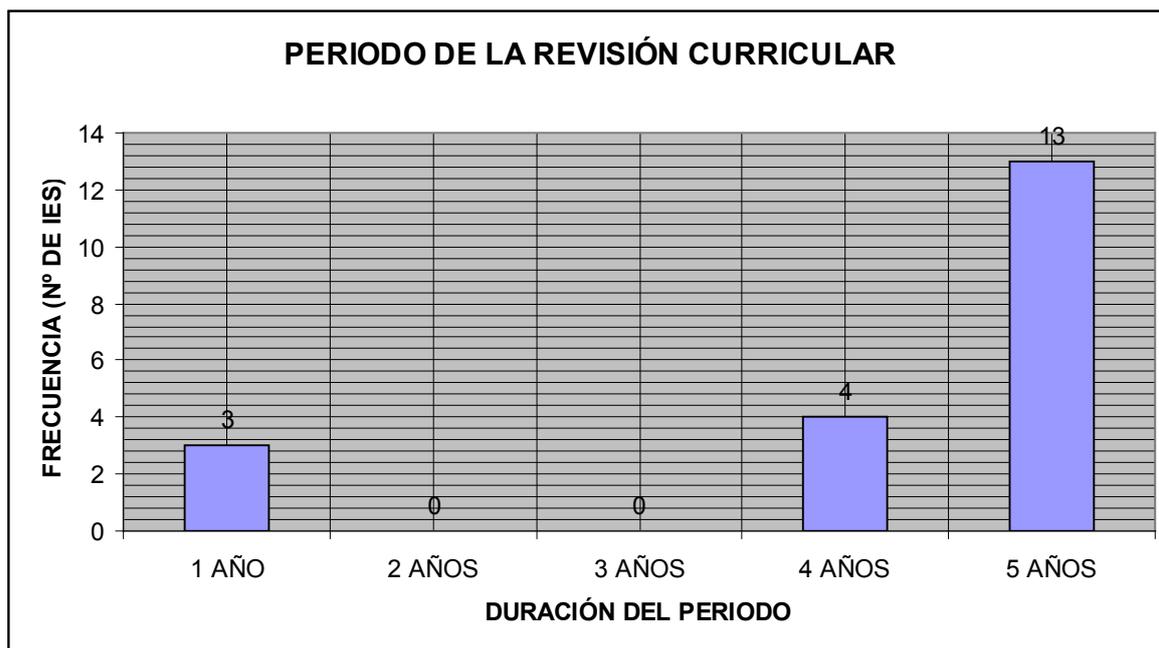
AÑO	FRECUENCIA Nº DE IES
A: 2001	1
B: 2002	2
C: 2003	4
D: 2004	3
E: 2005	3
F: 2006	3
G: 2007	9



20 IES contestaron la pregunta 20, de las cuales 13 (65%) informan que su currículo es revisado cada cinco años, 4 (20%) cada cuatro años y 3 (15%) lo revisan cada año. La revisión es general en 14(70%) universidades y 1(5%) institución realiza una revisión parcial. Seis IES no contestaron y de las 20 que respondieron, 5 informan que no tienen

## TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).

establecido el nivel de profundidad con que revisan el currículo.



De las 26 IES procesadas, 25 informan la instancia responsable de la revisión curricular, de las cuales en 15 (60%) corresponde a la dirección académica o Vicerrectoría Académica, en 3 (12%) IES corresponde a los Decanatos, mientras que esta responsabilidad es asumida por otras instancias como Vicerrectoría de Planificación y Desarrollo (2), Dirección de Carreras (1), Comisión de Reforma Curricular (1), Miembros del Consejo Académico (1), Departamento de Programación y Desarrollo Docente (1) y Unidad de Planificación y Desarrollo (1).

18 IES respondieron la pregunta 22, de las cuales 8 (44%) informan que la evaluación curricular se realiza mediante evaluación de los programas y las actividades; 4 (22%) realizan la evaluación curricular mediante revisiones y análisis periódicos de los programas; 2 IES (11%) lo realizan de manera participativa, 2 IES (11%) parten del análisis de la filosofía institucional y 2 (11%) realizan encuestas y consultas a los miembros de la comunidad académica.

La pregunta respecto a quiénes participan en la consulta para el rediseño curricular, 25 IES contestaron que más de un actor es consultado, de los cuales el de mayor frecuencia corresponde a los profesores con 23 IES (92%), mientras que los Expertos Profesionales son reportados en 20 IES (80%); Estudiantes, en 18 IES (72%). Otros actores que participan son: Egresados 16 IES (64%), Colegios profesionales, 11 IES (44%); Empleadores, 8 IES (32) e invitados profesionales 1 IES (4%).

23 IES respondieron la pregunta sobre la existencia de procesos fomentadores de la calidad y la mejora del currículo. El proceso con mayor frecuencia es la evaluación institucional o evaluación curricular (40%), seguido de la formación y capacitación docente (24%) y la revisión y rediseño curricular (9%). También se reporta: Actualizaciones del

personal docente, Investigación acción, Revisión bibliográfica periódica, cada una con un 4%.

Las IES informan que promueven la innovación y la creatividad en el currículo a través de diversas actividades, de las cuales las de mayor frecuencia son Investigaciones 4 IES (20%), Participación de los estudiantes en ferias, congresos y otras actividades, 4 IES (20%); Evaluación y revisión curricular, 2 IES (10%) además de concursos, Flexibilidad y Participación en el desarrollo curricular, Enseñanza por competencia, Horizontalidad y Participación andragógicas, Fomento de la participación, Ejercicios independientes, Tecnología en la capacitación docente, Asignaturas de tecnología y Currículo transversal.

Respecto a la promoción del emprendedurismo en el currículo, las IES consideran que se realiza mediante distintas acciones, de las cuales las de mayor frecuencia son: las asignaturas que incluyen proyectos de incubación o de prácticas dentro de las carreras 35%, Motivación de los estudiantes (20%), Asignaturas que incluyen proyectos (20%), Motivación para la profundización en los contenidos (5%), Promoción de las actividades intelectuales (5%), Participación en investigación de proyectos que se ejecutan (5%), prácticas profesionales (5%) y Desarrollo de competencias para la autogestión (5%).

### 3.5.2. Formación en currículo

Las instancias encargadas de la planificación curricular en los diferentes niveles de las IES son: Dirección de Carreras, Vicerrectoría de Planificación y Desarrollo, Dirección Académica, Rectoría, el Departamento de Post-Grado, Coordinadores de Áreas, Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría de Desarrollo y Coordinación Académica.

La formación profesional de los responsables de estas instancias es Licenciatura en Administración de Empresa, Mercadotecnia, Educación, Psicología, Ingeniería en Electromecánica, Contabilidad, Medio Ambiente; Maestrías en: Recursos Naturales, Educación (Superior y Matemática), Gestión Universitaria, Gerencia, Pedagogía, Contabilidad Ejecutiva, Doctorado (Educación y Administración de Empresas).

De las 26 IES procesadas, 23 respondieron que una gran parte de los docentes poseen formación en materia curricular y 3 no contestaron.

La formación en materia curricular que poseen es variada, podemos citar: Cursos, Talleres y Seminarios de Formación Continua; Diplomados Especializados en: Educación por Competencia, Educación a Distancia para los docentes con especial énfasis en la modalidad semipresencial, Estudios de Post-grados en Desarrollo Curricular, Educación Superior. Los docentes que ingresan en las universidades con modalidad semipresencial reciben entrenamiento en la metodología correspondiente. Todos los docentes poseen la formación y la experiencia necesaria para el desarrollo de sus propios currículos. Los profesores tienen experiencia en materia de evaluación de currículo.

El **25%** de los docentes de grado ha cursado estudios en Educación Superior con énfasis en el diseño curricular como parte de la Maestría en Ciencias de la Educación.

## TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).

El **70%** de los docentes de la institución han realizado entrenamientos en la elaboración de currículo dirigidos tanto a la formación de nivel profesional como a la de nivel técnico vocacional. Formación metodológica (INFOTEP).

El **20%** de los profesores han cursado Maestría en Educación Superior.

Para promover las competencias en el currículo, las estrategias metodológicas que se utilizan son:

- Desarrollar competencias cognitivas para que el egresado pueda aterrizar sus conocimientos.
- Desarrollar competencias en valores para que el egresado pueda desarrollar un trabajo ético.
- La investigación acción, la construcción del aprendizaje, las estrategias de inserción en el entorno y el aprendizaje colaborativo.
- Inducción inicial, trabajo grupal de investigación y estudio, presentación individual e informe grupal.
- Ferias técnicas, investigaciones, talleres, visitas técnicas, simposios, talleres, intercambios interinstitucionales
- Mediante la práctica docente y a través de las metodologías de enseñanza creadas para el desarrollo de cada asignatura. Entre las metodologías utilizadas se encuentran:
  - Investigaciones dirigidas a resolver problemas de sectores específicos de la sociedad.
  - Uso del método de casos para la discusión y análisis de situaciones reales simuladas que aumenten las habilidades de los estudiantes en la toma de decisiones.
  - Uso de laboratorios.
  - Prácticas de campo.
- A través del uso de técnicas didácticas como Aprendizaje Basado en Problemas (PBL), Método de Casos, Aprendizaje Basado en Proyectos (POL), etc.

Según las 26 IES que contestaron el cuestionario, las instancias en las cuales se reflejan las competencias que se proponen en el perfil del egresado son:

- En los planes de estudios, programas de asignaturas y diferentes módulos de aprendizaje.
- En los objetivos que permean los planes de estudios de cada carrera.
- En el diseño curricular, reglamentos, misión y visión.
- El contenido programático de las asignaturas y en las metodologías de la enseñanza utilizadas.

En cuanto a cómo se contempla el uso de las TICC's en el currículo, 19 IES informan que las utilizan como recurso educativo, 13 instituciones la promueven como asignatura y 13 usan como recurso auxiliar a la modalidad del currículo.

De las estrategias metodológicas que utilizan las universidades, el 90% están centradas en el estudiante. Los aprendizajes que privilegian los docentes es el participativo, seguido del colaborativo.

Solo una IES informa que las estrategias metodológicas están centradas en el docente.

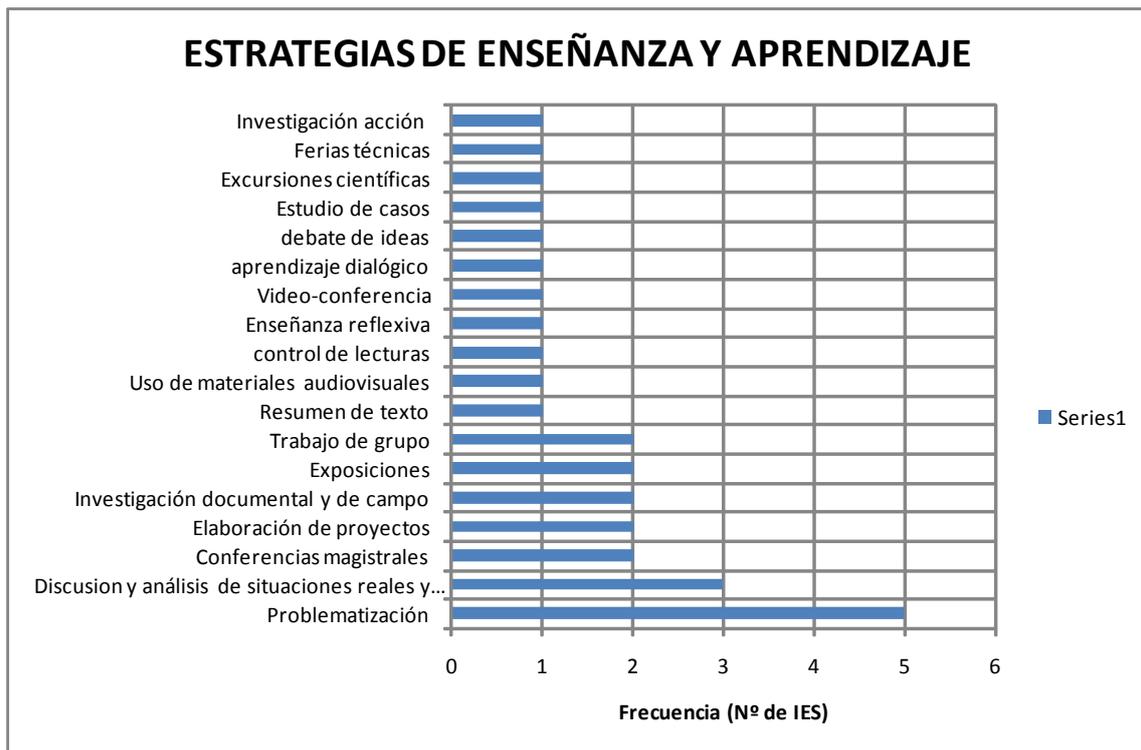
De las 26 IES, 21 informan tener planes de profesionalización; dos no tienen planes de formación docente, dos no contestaron y una dijo que limitadamente.

### 3.5.3. Estrategias

Las IES informan sobre la utilización de diversas estrategias de enseñanza y aprendizaje, entre las cuales la de mayor frecuencia es la Problematización, seguida de la discusión y análisis de situaciones reales o simuladas. También se promueve: conferencias magistrales, elaboración de proyectos, investigación documental y de campo, exposiciones y el trabajo en grupo, entre otras.

Estrategia	Frecuencia (Nº de IES)
Problematización	5
Discusión y análisis de situaciones reales o simuladas	3
Conferencias magistrales	2
Elaboración de proyectos	2
Investigación documental y de campo	2
Exposiciones	2
Trabajo en grupo	2
Resumen de texto	1
Uso de materiales audiovisuales	1
Control de lecturas	1
Enseñanza reflexiva	1
Video conferencia	1
Aprendizaje dialógico	1
Debate de ideas	1
Estudio de casos	1
Excursiones científica	1
Ferias técnicas	1
Investigación acción	1

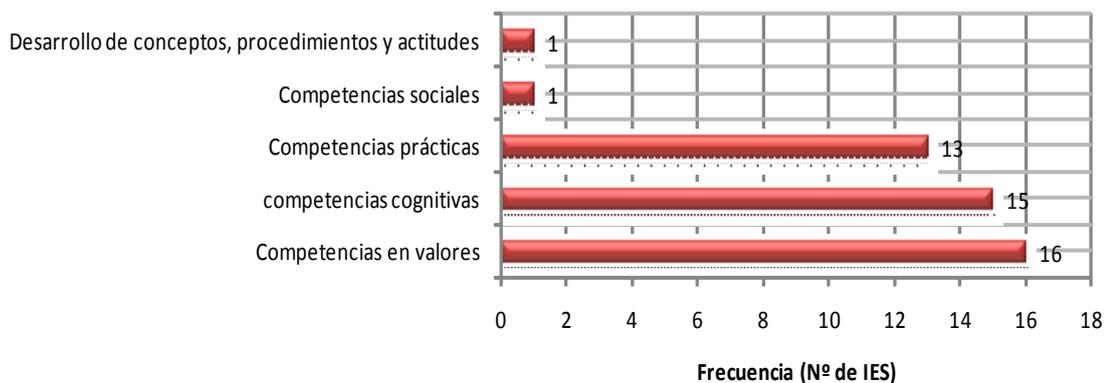
**TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).**



El currículo de las IES está dirigido a desarrollar diversas competencias en los estudiantes, de las cuales presentan una mayor frecuencia la competencia en valores (16 IES = 73%), competencias cognitivas (15 IES = 68%) y competencias sociales (13 IES = 59%). También se incluyen competencias sociales (1 IES)

Competencias	Frecuencia (Nº de IES)
Competencias en valores	16
Competencias cognitivas	15
Competencias prácticas	13
Competencias sociales	1
Desarrollo de conceptos, procedimientos y actitudes	1

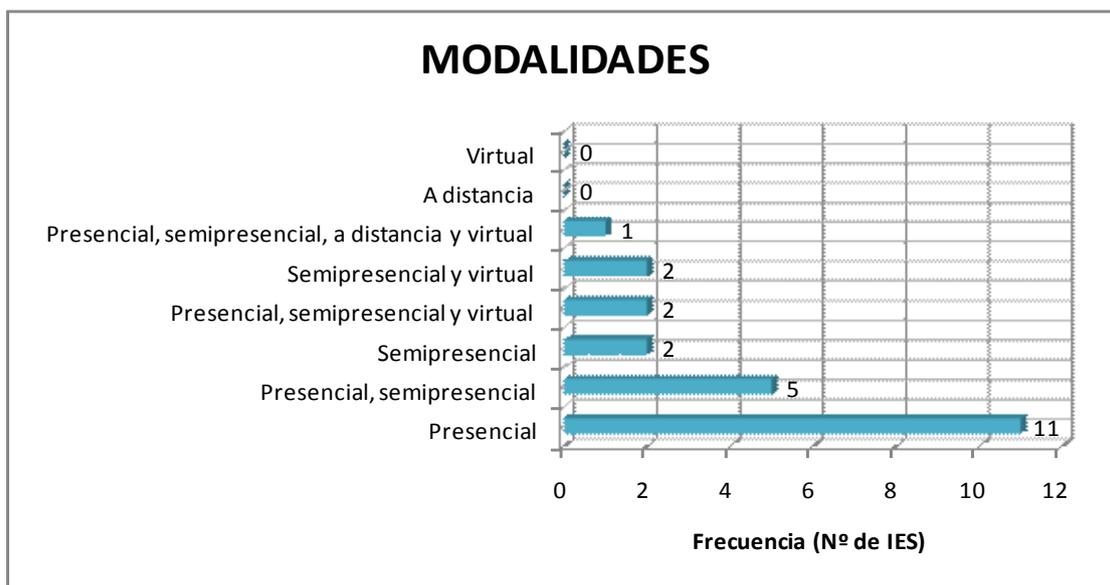
## COMPETENCIAS QUE PROMUEVE EL CURRÍCULO



Las modalidades de implementación del currículo privilegian la presencialidad y la semipresencialidad respecto a la relación estudiante-docente. En 19 IES (86%) se utiliza la modalidad presencial. De estas 19 IES en 11 se utiliza solo la modalidad presencial. En 10 IES (45%) se emplea la modalidad semipresencial, pero sólo en 2 IES se utiliza solo esta modalidad. Cinco IES utilizan la presencial y la semipresencial, mientras que en una IES se utilizan las modalidades presencial, semipresencial, a distancia y virtual en la implementación del currículo.

Modalidad	Frecuencia
Presencial	11
Presencial, semipresencial	5
Semipresencial	2
Presencial, semipresencial y virtual	2
Semipresencial y virtual	2
Presencial, semipresencial a distancia y virtual	1
Distancia	0
Virtual	0

## TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).



## 3.6. ARTICULACIONES

### 3.6.1. Investigación

En relación a la existencia de estructuras y políticas para la realización de investigación científica, del total de 22 IES que respondieron al instrumento, 18 informan disponer de una estructura y política para realización de investigación científica; 3 no contestaron a la pregunta y una IES informa no tener estructura ni política de investigación.

En detalle, las estructuras y políticas existentes son:

- Pasantías, laboratorios, monografías trabajos de grado y tesis (2).
- Departamento de Investigación (10)
- Investigación aplicada en todo el proceso.
- Investigación científica de manera formal en cada asignatura con los trabajos asignados y a través de los trabajos de grados (2)
- Reglamento de investigación.

Y otras dos instituciones que aunque dijeron tener la estructura y política, no especificaron cuál.

Respecto a la formación del personal de investigación, de las 22 IES que respondieron al instrumento, 4 no contestaron a la pregunta, 1 no aplicaba pues su institución no tenía ni estructura ni política de investigación; y en resumen, las otras 17 restantes coinciden en lo siguiente:

- El personal del Departamento de Investigación Científica (3).
- Equipo técnico que realiza trabajos de coordinación respecto a la investigación de grado y de especialidad.

- Equipo de profesores que conforman la coordinación de carreras promueve estos proyectos.
- Expertos dedicados exclusivamente a esta labor (5).
- Estudiantes (2).
- Docentes de cada escuela y/o Facultad (5).
- Profesores, investigadores, epidemiólogos, estadígrafos maestrantes, estudiantes.

Los recursos humanos responsables de la investigación en las IES tienen distintos niveles de formación académica

Del total de 22 IES que respondieron al instrumento, 1 no aplica pues no cuenta con la estructura y política de investigación; de las restantes, 5 no respondieron.

Las demás instituciones que respondieron el instrumento, afirman tener lo siguiente:

- 10 con título de doctorado.
- 11 con título de maestría.
- 6 con título de especialidad.
- 1 con PhD
- 1 con diplomado

No se especifica el área profesional de este recurso humano, pero algunas recomiendan que sean en Educación, en Investigación y otros en las diversas áreas del saber.

Las IES informan que el currículo propicia la generación, adquisición y difusión del conocimiento por diferentes medios:

- El desarrollo de competencias y destrezas
- El estímulo a la investigación.
- La Investigación como eje transversal a todos los Planes de Estudios.
- La libre búsqueda de la verdad.

El currículo en casi su totalidad se centra en la adquisición de conocimiento.

El proceso formativo incluye como eje transversal el estímulo y desarrollo de la cultura investigativa.

La formación general dentro de la estructura curricular está conformada por un conjunto de asignaturas orientadas a dotar al estudiante de conocimientos que contribuyan al desarrollo de la capacidad lógico-metodológica y a la realización de investigaciones conducentes a la solución de los problemas científicos del entorno.

A través de la observación, la búsqueda de información, la experimentación, el ensayo y la exposición.

A través del proceso de enseñanza-aprendizaje, y de la investigación aplicada.

A través del uso adecuado de las TICs, La producción de textos de carácter investigativo.

## TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).

A través de la investigación de apoyo a la docencia y como estímulo para evaluación  
A través de la realización de eventos académicos dirigido al personal académico interno.

A través de la utilización de procesos metodológicos que propician el desarrollo de investigaciones y por la valoración del sistema de evaluación de la realización de investigaciones.

Como parte de la estrategia de enseñanza, dotando al estudiante con las herramientas necesarias para implementar proyectos de investigación

En relación a la forma de contemplar la investigación en los planes de estudios en el marco de las diferentes asignaturas, las IES utilizan distintas modalidades:

- Cada asignatura concluye con una investigación relacionada con la carrera y con la asignatura y con las fuentes requeridas para la importancia y naturaleza del tema.
- La investigación es asumida como el elemento que articula la práctica y la reflexión; por medio de ella se ejercita en cada una de las unidades curriculares que integran el plan de estudios la capacidad para analizar información, confrontar resultados con otras investigaciones y conceptos consolidados e introducir innovaciones.
- Con las funciones de docencia e investigación y en el marco de las diferentes asignaturas.
- Mediante asignaturas específicas de integración, mediante trabajos finales (tesis) y en componentes de cada asignatura.
- Como parte de la formación integral del estudiante.
- En las prácticas de campo y laboratorios.
- Como una estrategia de generación y adquisición de conocimientos.
- Asignándoles a los profesores la responsabilidad de asignación de trabajos de investigación aplicada en temas que así lo requieran.
- Es parte obligatoria del desarrollo de los programas y es parte fundamental de la evaluación de las asignaturas.

La participación de los profesores en los proyectos de investigación relacionados con el ámbito y los objetivos del plan de estudios se realiza a través de:

- Asesorías, orientaciones y apoyo a la investigación.
- Presentación de planes o proyectos de investigación científica y social.
- La conducción de los proyectos que se desarrollan.
- El trabajo de equipo bajo la coordinación de cada facultad.

### 3.6.2. Extensión

La articulación del currículo con la función de Extensión se propone con tres preguntas: 48, 49 y 50.

El 90% de las IES informa que realiza actividades de Extensión. Las actividades de esta

función de Extensión están enfocadas mayoritariamente a:

- Programas radiales y televisivos
- Desarrollo de actividades formativas en las cuales participan los miembros de la comunidad educativa y los representantes civiles.
- Proyecciones comunitarias sin fines de lucro:
- Servicios odontológicos
- Operativos médicos
- Asesoría legal
- Proyecto ecológico
- Aulas virtuales
- Presentaciones artísticas, culturales y deportivas
- Vacunación
- Servicio psicología clínica y escolar
- Programa de prevención de abuso infantil
- Programas de alfabetización
- Terapia familiar

El 90% de las IES informa que existe una relación directa entre el programa de extensión y los planes de estudios. Al respecto se presentan las evidencias siguientes:

- Las actividades de extensión se efectúan como prácticas de los contenidos del pensum y se enfocan a la solución de problemas de las comunidades.
- Las actividades están vinculadas a los planes de estudios por la pertinencia de la carrera.
- Algunas universidades diseñan sus actividades de extensión para que el/la estudiante inicie desde el primer semestre y continúe a lo largo de su carrera.
- Los contenidos del currículo de los planes de estudios están orientados a formar profesionales con sensibilidad humana que le permite en el transcurso de su carrera involucrarse actividades de extensión.

La vinculación de las IES con los sectores productivos y de servicio se realiza a través del mantenimiento de convenios interinstitucionales de cooperación. El 98% de las IES informa que mantienen acuerdos y convenios con los sectores productivos.

La relación de los planes de estudios con los sectores productivos se evidencia a través de consultas a empresarios y empleadores sobre las necesidades del mercado laboral.

Algunas IES tienen en sus planes una asignatura que fomenta la práctica profesional en las empresas

Otras IES utilizan las prácticas estudiantiles, con carga académica en su plan de estudios; así, los estudiantes se vinculan con su área. También existen acuerdos de colaboración.

Existe el comité consultivo integrado por egresados, empleadores, empresarios y otros representantes del sector productivo.

## TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).

La vinculación universidad-comunidad en general se establece por medio de diversos mecanismos, entre los cuales están: Encuentros con los grupos organizados de la comunidad, Consultas y proyección comunitaria.

### 3.6.3. Egresados

El último aspecto contemplado en las articulaciones del currículo es el referido a los egresados. Las IES informan de la existencia de instancias para el seguimiento a los egresados a través de diferentes mecanismos, tales como:

- asociaciones de egresados,
- oficina de vinculación,
- departamento de egresados,
- círculos de egresados,
- director de trayectoria escolar.

Tres instituciones informaron que no disponen de instancias de seguimiento a los egresados.

Como actividades de seguimiento para el perfeccionamiento y actualización de los egresados las IES realizan:

- Actividades de formación continua
- Charlas
- Cursos y diplomados
- Maestrías, especialidades
- Encuentros científicos, conferencias y talleres
- Reuniones de egresados
- Encuentros sociales de actividades educativas.
- Actividades educativas a través de la red.
- Cursos personalizados
- Encuestas de necesidades de educación a los egresados

El proceso de seguimiento y vinculación de los egresados se desarrolla de diferentes formas:

- Comunicaciones escritas a los egresados.
- A través de los decanatos.
- Se les llama a participar en concursos para docentes de la propia universidad.
- Se les invita a los eventos regulares de la institución.
- Se les envían informaciones, tales como, cartas de motivación y bienvenidas, brochures, motivación sobre ofertas laborales.
- Se manejan bases de datos sobre los egresados, hay sitios en la red dedicados a los egresados.
- Algunas instituciones tienen instituido el día del egresado
- Se hacen consultas a egresados, en aspectos como: pertinencia en la formación recibida, formación laboral, pertinencia social, incorporación al mercado laboral,

tasa de ocupación, satisfacción, valoración de la institución y valoración de la formación, entre otros.

- Mediante reuniones académicas culturales y sociales de ocurrencia permanente
- Las IES que aún no disponen de mecanismos de vinculación y seguimiento con sus egresados informan estar en proceso de establecerlos.

## **4. Análisis de las informaciones generadas en el Grupo Focal sobre la Transformación del Currículo de la Educación Superior Dominicana**

- 4.1. Presentación
- 4.2. Características del currículo Competencias y valores
- 4.3. Nuevas ofertas curriculares
- 4.4. Rediseño de la actual oferta

## 4. Análisis de las informaciones generadas en el Grupo Focal sobre la Transformación del Currículo de la Educación Superior Dominicana.

### 4.1. Presentación

En el grupo focal participaron representantes de gremios profesionales y de grupos empresariales en calidad de empleadores, además de representantes de instituciones de educación superior en su condición de dirigentes de programas de formación de profesionales. Las opiniones de los participantes sobre el currículo para los próximos 10 años están referidas a competencias de carácter general, competencias de carácter formativo, competencias de carácter profesional

El análisis se realizó a partir de seis (6) preguntas propuestas a los participantes:

1. ¿Cuáles son las características generales del currículo para la formación de los profesionales que demandará el país en los próximos diez (10) años?
2. ¿Qué competencias y valores debe contener el currículo de las IES de cara a los retos y oportunidades del país, en los próximos diez (10) años?
3. ¿Cuál es su visión sobre la necesidad de nuevas ofertas curriculares de la educación superior del país para los próximos diez (10) años?
4. ¿Cuál es su opinión con relación al rediseño de la oferta curricular actual de las IES, de cara a los próximos diez (10) años?
5. ¿Qué programas y acciones considera como importantes desarrollar para fortalecer el currículo de las IES en un plazo de diez (10) años y cómo pueden lograrse resultados significativos y de impacto?
6. ¿Qué tipo de vinculación sugiere debe darse entre las IES y los sectores productivos, para el logro de estos resultados?

Las informaciones generadas en el grupo focal fueron recogidas en un cuadro general, del cual se elaboró la siguiente síntesis:

### 4.2. Características del currículo

En relación a las características generales del currículo para la formación de los profesionales que demandará el país en los próximos diez (10) años, se recogen dos tipos de informaciones; la primera está referida a las características del currículo y la segunda, a las variables que se debe tomar en cuenta al diseñar el nuevo currículo.

Características: uniforme y sostenido, basado en el consenso unificador; flexible, abierto y dinámico; especializarse en función del espectro de ejercicios profesionales y verificables en las políticas y tendencias internacionales; tener amplia cobertura del idioma inglés y de la informática; estar enfocado hacia un perfil gerencial; enfocado en las tecnologías de punta en las distintas áreas; tener carácter interdisciplinario; responder a las necesidades de la comunidad; atender y promover la diversidad; práctico, innovador, participativo,

## **TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).**

investigación y laboral como filosofía del currículo.

El currículo debe tomar en cuenta: el perfil epidemiológico de la población, leyes que regulan el ejercicio profesional y la actividad productiva vinculada a las profesiones; filosofía, misión y visión de las universidades; el perfil educacional, perfil laboral, perfil sociodemográfico de los estudiantes; opinión de empleadores, opinión de egresados.

### **4.3. Competencias y valores**

Las competencias y valores debe contener el currículo de las IES de cara a los retos y oportunidades del país, en los próximos diez (10) años, de acuerdo a las opiniones de los participantes abarcan competencias cognitivas, prácticas y en valores.

Valores humanos, incluyendo valores éticos, morales, patrios, de identidad nacional; formar investigadores y autodidactas; fortalecimiento y desarrollo de la lógica; investigaciones científicas, manejo de la tecnología de punta, bioética, integralidad, liderazgo, trabajo en equipo, criticidad y análisis, comunicación, innovación, dominio en los conocimientos de las asignaturas básicas; desempeño ético del rol social, capacidad para realizar funciones reales, capacitar a los profesionales para ser funcionales, que apliquen las teorías a las prácticas; dominar varios idiomas, tecnología, conocimientos de geografía e historia, enfoque en la medición y en los resultados, concretos; carácter, personalidad, trabajo en equipo, analítico, liderazgo transformacional, capaz de producir cambios, estudio de casos, pasantías, flexibilidad para que el individuo trabaje y materias que le desarrollen capacidades; hablar en público, honestidad, responsabilidad, autodisciplina, responsabilidad social, lealtad, desarrollo profesional, social y personal, medioambiente (respeto), bioética (eje transversal), profesionales de manera explícita, formación de una estructura de pensamiento colaborador, trabajo en equipo del líder.

### **4.4. Nuevas ofertas curriculares**

En la visión sobre la necesidad de nuevas ofertas curriculares de la educación superior del país para los próximos diez (10) años, se asume: Formar técnicos y profesionales con dominio de la alta tecnología en todas áreas; diversificación de las carreras en el caso particular de enfermería redefinir los niveles de formación donde el mínimo sea el bachiller técnico; nuevas ofertas curriculares y rescatar aquellas carreras que se han perdido, en el campo de lo técnico-profesional, correlacionando además el arte y la cultura en todas las ramas del saber; doctorados en áreas tecnológicas, ciencias básicas y aplicadas; carreras técnicas: mecatrónica, software, tecnología en alimentos, comercio exterior, producción de energía alternativa, gerencia especializada, técnica en auditoría legal, carreras en las áreas de las TIC; formación en dos años de un técnico, promoción inmobiliaria turística; carreras con orientación hacia la sociedad del servicio, medio ambiente, nuevas tecnologías energéticas; volver a algunas carreras tradicionales como Agrimensura, Veterinaria y Agronomía; ampliar áreas en maestrías y doctorado.

## 4.5. Rediseño de la actual oferta

Para el rediseño de la oferta curricular actual de las IES, de cara a los próximos diez (10) años, se considera que debe realizarse un estudio de oferta y demanda de RRHH en salud, que dé respuesta a las necesidades de atención de salud según niveles de atención, con énfasis en las carreras de bioanálisis y enfermería; integrar lo relativo a los objetivos y metas del milenio; redefinir la calidad de la enseñanza; satisfacer necesidades sociales no cubiertas, formar más profesionales en el nivel técnico, establecer el equilibrio entre las asignaturas, rediseñarlo por competencias.

Para fortalecer el currículo de las IES en un plazo de diez (10) años se sugiere un conjunto de acciones de impacto, entre las cuales están: el desarrollo del talento humano, programas de educación permanente, evaluación de desempeño de los docentes, certificación y re-certificación de los egresados, acreditación de programas, acreditación de universidades y escuelas, diagnóstico cada 5 años del proceso educativo de las IES, programas de fortalecimiento en destrezas básicas del lenguaje y las matemáticas, diversificar espacio de prácticas, socialización de la enseñanza, desarrollar líneas de investigación permanente en cuanto a las necesidades de recursos humanos del sector productivo del país y en relación al comercio exterior; evaluación y desarrollo curricular, capacitación y selección docente, establecer requisitos rígidos para la selección de los docentes; establecer requisitos mínimos de competencias antes de ingresar a la universidad; aumentar la oferta de formación técnica y vocacional; creación de comités de currículo por carreras, permanentes a nivel de educación superior, universidades, de facultades/decanos/coordinadores; realizar exámenes de reválidas de títulos profesionales y certificaciones cada 5 años para la continuidad profesional.

Se proponen diferentes formas de vinculación entre las IES y los sectores productivos, y los gremios profesionales para garantizar un currículo actualizado que responda a los retos y desafíos de la sociedad en los próximos 10 años. Enfatizar la relación entre gremios de profesionales, educación superior y empleadores, a fin de que cada uno cumpla su misión; las asociaciones de desarrollo existente en las provincias, los gobiernos territoriales, los empresarios, las cooperativas y otros protagonistas de la sociedad civil pueden contribuir en el perfeccionamiento de los currículos; las IES deben contribuir a la gestión del conocimiento y en la formación de técnicos, profesionales y productores; competencia salarial para los docentes, técnicos y obreros; transformación del rol del docente universitario, tiene que estar vinculado al sector al cual enseña para que su experiencia se transforme en fuente de aprendizaje para los estudiantes; las empresas o los sectores empresariales, pueden proponer programas, acuerdos para promover intercambios de experiencias con los profesionales exitosos de la empresa y mediante a los acuerdos ya arribados que sean realizadas conferencias o conversatorios con éstos acerca de cómo llevar la teoría a la práctica; desarrollar la cultura de la donación en las empresas; programas conjuntos que promuevan el emprendurismo; las asociaciones profesionales deben ser parte importante e indispensable para: grupos focales, dinámicas de grupo, etc., evaluación permanente con la participación de estudiantes de término, egresados, empleadores, empleados.

## **5. Tendencias Curriculares**

- 5.1. Definición de currículo
- 5.2. Breve reseña histórica
- 5.3. Características de la Educación Superior en América Latina
- 5.4. Características del currículo en América Latina
- 5.5. Tendencias del currículo
  - 5.5.1. Currículo y tendencias educativas
  - 5.5.2. La globalización del aprendizaje como tendencia
  - 5.5.3. El entorno como agente educativo
  - 5.5.4. La pedagogía de la diversidad
  - 5.5.5. La teoría y la práctica del docente
- 5.6. Principios y ejes del currículo innovador
  - 5.6.1. Flexibilidad
  - 5.6.2. Pertinencia Internacionalización
  - 5.6.3. Interdisciplinariedad
  - 5.6.4. Enfoque de competencias
  - 5.6.5. Características de la educación por competencias profesionales.
  - 5.6.6. Elementos pedagógicos didácticos para la enseñanza por competencias.
  - 5.6.7. Incorporación TICC
  - 5.6.8. Investigación
  - 5.6.9. Práctica estudiantil Servicio social o comunitario
- 5.7. Modelos y enfoques curriculares
  - 6.7.1. Definición de modelo
  - 6.7.2. Enfoques curriculares
    - 5.7.2.1. Enfoque conductista o academicista
    - 5.7.2.2. Enfoque activo
    - 5.7.2.3. Enfoque constructivista
    - 5.7.2.4. Enfoque epistemológico
    - 5.7.2.5. Enfoque curricular integral
    - 5.7.2.6. Enfoque curricular por competencias
- 5.8. Educación a Distancia
- 5.9. Técnicas didácticas (PBL, METODO DE CASOS, PROYECTOS)
  - 5.9.1. PBL (PROBLEM BASED LEARNING) O ABP (APRENDIZAJE BASADO EN PROYECTOS)
  - 5.9.2. Método de casos
  - 5.9.3. Proyectos

## 5. Tendencias Curriculares

### 5.1. Definición de currículo

El Currículo entendido como una propuesta política-pedagógica, surgida de un contexto histórico-social específico, de acuerdo con (Díaz Barriga, 1994), sintetiza elementos culturales, conocimientos, valores, costumbres, creencias, hábitos; pensada e impulsada por diversos grupos sectores sociales con ideas e intereses contradictorios en la mayoría de los casos.

Una estudiosa del tema la Doctora Fátima Addines (1995) define el currículo como un proyecto educativo integral con carácter de proceso en el que se expresan las relaciones de interdependencia en el contexto histórico social, condición que le permite rediseñarse sistemáticamente en función del desarrollo social, el progreso científico y las necesidades de los y las estudiantes.

El currículo debe traducirse como fines y propósitos de la educación con el objetivo de contribuir al desarrollo de la personalidad del ciudadano que se aspira formar.

### 5.2. Breve reseña histórica

El campo del currículo forma parte de diversos saberes y experiencias educativas que tuvieron auge en Europa; y no fue hasta el siglo pasado que en Estados Unidos de Norteamérica, Ralfh Tyler relacionó el término curricular con planes y programas de estudio.

El modelo de desarrollo curricular dominante parte de los estudios de Tyler (1949), quien en un sistema educativo descentralizado como el norteamericano, elaboró un proceso para fundamentar lo que equivaldría a un Proyecto Curricular de Centro.

La concepción Tyleriana, parte de tres principios diferenciadores: i) la noción del currículo como problema técnico; ii) la relevancia de los expertos externos en su papel de guía en la participación educativa, y iii) la toma de decisiones, y su capacidad de control sobre el proceso, a través de la evaluación externa.

Jonson (1970) ve el currículo como una serie de acciones en los que la intencionalidad de aprendizaje incluye acciones informativas y formativas.

En 1976 Hilda Taba conocida como la reina del currículo, propone una dinámica curricular en las que las demandas Socioculturales deben ser atendidas con mayor empeño, la vinculación sociedad-escuela, las fuentes del currículo, los filtros, consultas a especialistas y el apoyo de las disciplinas básicas.

Zabalza resalta elementos claves para la elaboración del currículo. Algunos de los conceptos claves que maneja son los de: pluralidad del currículo y su equitatividad, la participación en su elaboración, la negociación como proceso en su elaboración,

## TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).

consideración y análisis de la toma de decisiones curriculares por parte de los agentes educativos, problemas aún incipientes en la actual cultura pedagógica. Según Zabalza un currículo debe tener una declaración de finalidades específicas, selección y organización de contenido, normas de enseñanza y aprendizaje y un programa de evaluación.

Estas concepciones “clásicas” definieron el currículo basado en un modelo intencional sustentado por varias décadas. Otros autores han seguido la línea de los anteriores entre otros mencionamos a: Mauger, Bloom, Autin, Kauffman y Gagne. En el escenario latinoamericano. Proyectan la concepción tecnológica: Rafael Glazman, Maria de Iberola (1978) y José A. Arnaz( 1981), Arredondo, ellos enfocaron su teoría curricular a partir de un análisis del currículo vigente. La detección de necesidades nacionales en relación con la ejecución profesional, el mercado de trabajo del profesional egresado, los recursos institucionales y el análisis de la población estudiantil.

Cualquiera que sea el enfoque considerado, en las últimas décadas del Siglo XX se han realizado avances decisivos en la precisión analítica del Currículo en relación con la Formación, la Pedagogía, etc., gracias al aporte de estudiosos de las ciencias sociales y humanas, destacando a la sociología en el campo de la educación, que ha ayudado a perfeccionar teorías curriculares más precisas y de una formalización para pensar cada vez más acentuada en currículos pertinentes.

En los últimos 20 años hemos asistido a una verdadera explosión de investigaciones en los campos de la formación en su relación con el Currículo. También se pueden mencionar contribuciones en la teoría de las organizaciones educativas, de la relación de las competencias laborales, de los perfiles ocupacionales, etc. Al mismo tiempo el problema básico, con el que el Currículo se construyó como disciplina y objeto de trabajo autónomo en el proceso de formación, todavía no ha recibido una respuesta satisfactoria.

En estas condiciones, existe:

- Un debate teórico, conceptual, epistemológico y metodológico importante entre tendencias que, o bien tienen un sustento teórico adecuado, o bien se apoyan en un mismo esquema teórico básico.
- Un discurso formalizado pero cuyo carácter científico no es tan evidente.
- Un desarrollo notable de investigaciones pero, en su gran mayoría de carácter parcial que, como tales, no ayudan mucho a la comprensión compleja de la formación en su conjunto.

### 5.3. Características de la Educación Superior en América Latina

De acuerdo al informe del Proyecto Tunnig (2004-2007) las características que presenta la Educación Superior en América Latina en el último cuarto del siglo xx son las siguientes:

- Notable crecimiento y diversificación del número de estudiantes.
- Alta feminización de la matrícula.
- Bajo porcentaje de docentes a nivel de doctorado (PhD).

- Escala de calificaciones heterogénea.
- Prácticamente la totalidad de los países cuentan con regulación de la educación superior en sus respectivas constituciones y es responsabilidad de los ministerios de educación.
- Proliferación de la oferta de programas académicos con modalidades no presenciales.
- Participación de las universidades en redes globales.
- Organización de espacios de integración en el ámbito de la educación superior, en especial en el marco de acuerdos multilaterales de integración coordinados por los gobiernos.
- Revalorización, a nivel de cooperación internacional, la multilateralidad funcional, especialmente a través de la generalización de instrumentos flexibles de cooperación, como las redes y las alianzas estratégicas entre actores.
- Reformulaciones de los sistemas de educación superior en algunos países de América Latina.<sup>210</sup>

#### 5.4. Características del currículo en América Latina

El proceso de planificación y desarrollo curricular en los países latinoamericanos ha asumido algunas características:

- Planificación centralizada.
- Adaptación y flexibilidad.
- Diferenciación y delimitación de disciplinas
- Importación de modelos curriculares<sup>211</sup>

#### 5.5. Tendencias del currículo

En las últimas décadas del siglo XX se han realizado, los aportes de los estudiosos de la ciencia social y humana, ha contribuido a perfeccionar teorías curriculares más precisas y una formalización para pensar en currículos pertinentes. Pese al gran interés de resolver la problemática curricular, el debate teórico conceptual, epistemológico, metodológico entre las tendencias, un discurso formalizado de carácter científico no evidente, desarrollo de investigaciones pero en su mayoría de carácter parcial, que, como tales ayudan poco a la comprensión compleja de la formación en su conjunto. Estas condiciones mantienen un debate inconcluso con relación a las tendencias curriculares.

La universidad latinoamericana asume las nuevas tendencias universales de educación superior que pueden sintetizarse de la siguiente manera:

---

210 “Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe final – Proyecto Tuning – América Latina 2004 – 2007”.

211 Hoyos Regino, Santander Enrique y Paulina Esther. 2004. “Currículo y planeación educativa. Fundamentos, modelos, diseño y administración del currículo”. Bogotá, Colombia. Actualización Pedagógica MAGISTERIO.

## TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).

- El desarrollo económico y social, basado en el conocimiento y en el manejo adecuado de la información (promoción de la creatividad y armonización de estudios).
- La incorporación en la educación superior de las nuevas tecnologías de la información, comunicación y conocimiento (TICC).
- La nueva concepción del perfil profesional, con pensamiento crítico, con conocimientos profundos de su realidad local y mundial, que junto a su capacidad de adaptación al cambio, haya asumido un compromiso ético con la sociedad. Los perfiles de los profesionales deben proyectar los requerimientos de la sociedad, de acuerdo a las necesidades de las regiones y el país (enfoque multi e interdisciplinario, el trabajo grupal, el aprendizaje colaborativo). Se recomienda que su definición se realice a través de competencias. Las competencias representan una combinación de atributos con respecto al conocer y comprender (conocimiento teórico de un campo académico); el saber cómo actuar (la aplicación práctica y operativa a base del conocimiento); y al saber cómo ser (valores como parte integrante de la forma de percibir a los otros y vivir en un contexto).
- El centro del proceso de enseñanza – aprendizaje deja de ser el profesor y pasa a ser el estudiante, con una participación activa en la construcción de su propio aprendizaje.
- Universidades comparten carreras, programas de estudio y los currículos con otras universidades, ofreciendo doble titulación, movilidad profesores y estudiantes, y proyectos conjuntos de investigación. Internacionalización de la educación superior.

En esta cita se puede inferir la presencia de dos elementos curriculares importantes, dignos de ser destacados ya que forman parte de la experiencia de las instituciones de educación superior en el territorio dominicano.

Primero, una nueva concepción de perfil profesional basado en competencias, en este apartado definimos en término competencia como:

Como las capacidades que todo ser humano necesita para resolver, de manera eficaz y autónoma, las situaciones de la vida. Se fundamentan en un saber profundo, no sólo saber qué y saber cómo, sino saber ser persona en un mundo complejo cambiante y competitivo (Tunnig 2004-2007).

Segundo, se aprecia la incipiente práctica en nuestro país, de compartir con otras Universidades, carreras, programas de estudios y currículos, entre otras, doble titulación, movilidad tanto de facilitadores como de participantes, proyectos de investigación y una el caso específico las universidades de Europa, universidades de países latinos

### 5.5.1. Currículo y tendencias educativas

La concepción básica del currículo como parte del proceso investigativo debe ser prospectiva y apuntar a nuevas tendencias en el campo del conocimiento y la investigación de su objeto de estudio, integrado a la percepción holística de la realidad estudiada. A nuestro juicio, esta concepción ofrece múltiples ventajas, entre las que se hallan la integración de la

docencia a las tendencias curriculares. Concebido el a la maestro/a como trabajador de la cultura, que interactúa junto a sus alumno/a en la adquisición de conocimientos mediante la actividad. Nos permitimos mencionar algunas tendencias educativas actuales. Sin a un análisis profundo de cada una.

### 5.5.2. La globalización del aprendizaje como tendencia

En el momento actual se habla con fuerza en el ámbito de la discusión sobre teorías educativas, acerca de la globalización de la enseñanza. Bajo este término, convergen distintas concepciones educativas, diferentes modos de aproximarse al conocimiento y disímiles enfoques metodológicos.

Una mirada global integradora supone indagar acerca de cómo hemos aprendido, cómo aprendemos, qué referentes podemos hacer conscientes, qué objetivos nos marcamos y qué significado tiene la profesión.

### 5.5.3. El entorno como agente educativo

Se interesan por puntualizar el papel del “entorno” en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El interés por el lugar y la actividad del estudiante, descubre una serie de entornos cambiantes y se localizan factores, diferentes atributos y la magnitud de la transformación educativa de la educación activa.

Centra la práctica educativa en dos constataciones: la de que la escuela tiene sentido en tanto que resulta un contexto específico de transmisión y la de que está conectada, como un componente más a un territorio, a un sistema cultural complejo.

### 5.5.4. La pedagogía de la diversidad

El discurso humanista de pedagogía de la diversidad propone los valores de: libertad, igualdad y fraternidad, desde el propio sistema cultural que lo construye, fundamentado en los valores de la razón y el orden, en una sociedad productiva y liberal.

Esta tendencia suele ser, en realidad, la más generalmente asumida por los discursos producidos desde la administración, en los 15 distintos países de nuestro entorno. Las prácticas que se generan en su aplicación, al no cuestionar el modelo educativo que las sustentan, suelen ser prácticas pedagógicas más o menos tradicionales, que incorporan el discurso de la tolerancia y el respeto a la diversidad a sus contenidos.

Esto comporta la producción de materiales con “fichas” sobre o para las mujeres, sobre o para una determinada cultura, sobre o para las personas afectadas con diferencias. Implica la necesaria crítica a la hegemonía cultural.

La Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) introduce en el ordenamiento jurídico **la pedagogía de la diversidad y la** clasifica en tres ámbitos: a) Ámbito estructural rige los principios de normalización e integración

## TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).

escolar. b) Ámbito de intervención educativa. c) Ámbito curricular

Todas estas condiciones marcan la diversidad de nuestros alumno/as en el aula y las podríamos concretar en:

Adaptación de los contenidos y actividades a las capacidades reales, no exigiendo aquello que no pueda realizar: ‘poder aprender’.

Motivación adecuada, partiendo de sus intereses, que posibilite un aprendizaje activo: ‘querer aprender’.

Dotación de unas técnicas que fomenten los hábitos de trabajo: ‘saber aprender’. El aprendizaje significativo ha de ser el resultado de un proceso de investigación y construcción personal que le permita una formación continua, es decir, el discente debe ser capaz de ‘aprender a aprender’. El docente sirve de guía.

### 5.5.5. La teoría y la práctica del docente

Las pedagogías centradas en el enseñante han sido retomadas con fuerza y han generado en los últimos tiempos investigaciones, prácticas y modelos que ayudan a entender la evolución y los cambios en su pensamiento y cultura profesional. La formación del docente tiene mucho que ver con el desarrollo del currículo y con los procesos de reforma que se llevan a cabo en varios países y con las llamadas innovaciones educativas, en su nuevo papel de facilitador y guía del proceso de enseñanza – aprendizaje.

## 5.6. Principios y ejes del currículo innovador

El diagnóstico de necesidades curriculares realizado por el equipo docente designado por la SEEC y T. se encontró que un por ciento elevado de las universidades de la República Dominicana promueven un currículo con las siguientes características:

### 5.6.1. Flexibilidad

De acuerdo con los documentos curriculares de la República Dominicana y la posición de Hoyos y et al (2004)

El concepto de flexibilidad del currículo está articulado a la adaptación del mismo, ya que se refiere a su modificación y adaptación a las necesidades y realidades de las instituciones y comunidades educativas, de tal manera que el proceso docente educativo responda a los intereses, aspiraciones, necesidades y condiciones de cada uno de ellos.<sup>212</sup>

La flexibilidad del currículo viene fundamentada en dos consideraciones principales:

- la propia flexibilidad del mercado de trabajo y de las profesiones en las que cada vez los ámbitos de intervención son más variables y las oportunidades de empleo

212 Hoyos Regino, Santander Enrique y Paulina Esther. 2004. “Currículo y planeación educativa. Fundamentos, modelos, diseño y administración del currículo”. Bogotá, Colombia. Actualización Pedagógica MAGISTERIO.

se corresponden escasamente con los estudios realizados.

- el reconocimiento de la capacidad de los estudiantes para definir, dentro de las limitaciones imprescindibles, su propio itinerario formativo. El reconocimiento de que los estudiantes universitarios son personas adultas y que tienen derecho a optar entre unos conocimientos u otros en función de sus propios intereses y su proyecto de vida constituye un giro en la organización habitual de los Planes de Estudio.

La noción de currículo flexible, puede sufrir variantes en el desarrollo de la clase esta noción no está en relación dirección con la modificación de los planes de estudio.

### 5.6.2. Pertinencia

La pertinencia constituye el fenómeno por medio del cual se establecen las múltiples relaciones entre la universidad y el entorno. La universidad es una institución social enmarcada en el contexto de una formación social históricamente determinada. La interacción de esta institución social con la sociedad en la cual está insertada se da de diferentes formas y con estructuras diversas, tanto al interior de la universidad como del entorno social.<sup>213</sup>

La universidad tiene estructuras determinadas que cumplen funciones en relación con la pertinencia: organismos de apoyo académico, no necesariamente vinculados directamente con los proyectos de formación, como por ejemplo, centros de investigación, de desarrollo, de acción social, oficinas de pasantes, entre otros; y las estructuras que soportan los proyectos curriculares como las escuelas, departamentos, direcciones de programas. Ambos tipos de mecanismos posibilitan la concreción de la pertinencia. Esto permite observar que la pertinencia constituye un fenómeno complejo con múltiples determinaciones.

Es posible afirmar que la pertinencia de la educación superior de hoy, se hace más viable a partir de una mayor permeabilización del sistema universitario al sistema productivo y como resultado también de que ambos sistemas manejan un lenguaje común: flexibilidad, calidad, competitividad, resultados, productividad. Las profesiones (competencia profesional) y el desempeño laboral (competencia laboral) se integran en un nuevo modelo de formación, utilizado en el marco de “una organización curricular flexible” (Barrón Tirado, 2000). El elemento fundamental que ha permitido esa permeabilización y esa integración, sea precisamente el marco general de los dos sistemas: la sociedad del conocimiento. El conocimiento ha constituido siempre el eje para el funcionamiento de las universidades, y hoy se constituye en la base de los sistemas de producción, de tal forma que es comprensible

213 Malagón Plata, Luis Alberto. “La pertinencia en la educación superior: elementos para su comprensión. Ensayo. Revista de la Educación Superior. Vol. XXXII (3), No. 127, Julio-Septiembre de 2003. ISSN: 0185-2760.

## TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).

la simbiosis entre los sistemas de formación y los sistemas de producción, lo que tiene hoy manifestaciones prácticas muy concretas: universidades que desarrollan proyectos de con financiamiento para la innovación en los sistemas de producción industriales y empresas que financian proyectos de formación de talentos humanos para el desarrollo de sus proyectos empresariales.

La pertinencia o vinculación universidad-sociedad se encuentra asimilada a la relación universidad - sector productivo. Se observa con claridad que el componente económico incide significativamente en la definición del concepto (pertinencia) y de alguna manera reduce su capacidad de acción.

Sin duda la acreditación como proceso para valorar la calidad de la universidad incluye la pertinencia como un factor de calidad de la educación superior. Pero la pertinencia es un proceso de doble vía, desde la universidad y desde la sociedad, de tal forma que en su determinación como en el proceso mismo de la acreditación, los agentes externos (sociedad, estado, sectores productivos, sistema educativo, etc.) y los agentes internos (comunidad universitaria) conjugan sus esfuerzos para consolidar una tarea central de la universidad: su responsabilidad social. La relación pertinencia y acreditación es una temática necesaria de profundizar con el propósito de enriquecer el concepto de pertinencia.

### **Perspectivas sobre la pertinencia.**

El modelo clásico de educación superior hizo crisis. Esta afirmación es compartida por la mayoría, por no decir, la totalidad de los estudiosos de este campo. Esa crisis surge como resultado, tanto de los escenarios que configuran el nuevo orden mundial y regional, como de factores estrechamente relacionados con la misma educación superior. Esos factores pueden agruparse de la siguiente forma:

- Masificación de la educación superior, que ha desbordado la capacidad institucional y coloca en serios riesgos la calidad de la formación superior.
- Reducción del financiamiento estatal y mayores controles al gasto y a la inversión en el sector. Esta situación ha llevado a las instituciones a buscar otras fuentes presupuestales y a generar mecanismos para fortalecer su responsabilidad social.
- La pérdida de autonomía en la fijación de la agenda de la educación superior por parte de las instituciones ha conllevado a un replanteamiento en el contexto de la autonomía universitaria y al tránsito hacia un estado de heteronimia institucional, esto es, establecimiento en la práctica de un “cogobierno” en la forma de la “triple hélice”: Universidad, Estado y Sociedad.
- La responsabilidad social de la universidad ha dejado de ser un principio expuesto en la carta orgánica para traducirse en una política de rendición de cuentas que tiene su manifestación más clara en los procesos de acreditación institucional y social de cara al país.
- Los sistemas pedagógicos convencionales han mostrado su incapacidad para responder a las necesidades actuales de una formación integral centrada en la creatividad, comprensión, participación y construcción social del conocimiento.
- Las nuevas tecnologías de información y comunicación, NTICC, han generado

nuevos escenarios tecnológicos que modifican radicalmente los procesos a través de los cuales circula y se desarrolla la información y el conocimiento e impactan de manera profunda, no sólo los hábitos cotidianos de relacionarse, sino los procesos institucionales de formación.

- Las universidades han perdido su exclusividad como únicas instituciones capaces de generar conocimiento superior. Ahora son parte de la solución y la identificación de problemas y de la intermediación estratégica que caracteriza a las industrias del conocimiento.
- Hay un proceso de redefinición de los saberes, en el cual las aulas académicas ya no constituyen los espacios “naturales” de construcción del conocimiento, sino los contextos de aplicación de la ciencia: la práctica. En ese sentido, hay un desplazamiento hacia la investigación como el motor de desarrollo en la función social de la universidad. De igual manera, las diferentes formas de organización del conocimiento: Inter., trans y multidisciplinariedad, constituyen propiedades importantes para los procesos de formación y de articulación de la relación universidad – contexto.

A partir de la conjugación de estos factores con los nuevos escenarios se producen debates, discusiones y replanteamientos sobre la función social de la universidad (pertinencia) y que permite desarrollar diversos discursos sobre esta temática, los cuales dan origen a enfoques o tendencias que favorecen la comprensión del concepto.

La pertinencia social de la universidad significa que debe estar en condiciones de responder a la sociedad, de dar cuenta de sus acciones y de los productos que genera como institución de enseñanza superior.

### 5.6.3. Internacionalización

La internacionalización de la disciplina del currículo se realizó inicialmente la comunidad académica de los Estados Unidos de Norteamérica, para recibir aportación e y desarrollo de todo el mundo. Estos intercambios surtieron efectos muy positivos.

Hoy al referirnos a la internacionalización de la educación superior, tenemos referentes obligados “La calidad y la relevancia de la labor académica y la misión investigativa que demanda nuestro siglo”

La internacionalización de la educación superior es parte integral de la calidad y la relevancia de la labor académica y la misión investigativa en el Siglo XXI. Para la mayoría de las instituciones, el comercio internacional de la educación superior es un factor importante para alcanzar su misión en lo que respecta a este nivel de educación. Para ellas, las exportaciones educativas, como la captación de estudiantes internacionales o el ofrecimiento de programas educativos más allá de las fronteras geográficas a través de educación a distancia, son parte de un conjunto más amplio de actividades internacionales que incluyen el intercambio de docentes y estudiantes, la investigación conjunta, e iniciativas para el desarrollo de capacidades en los países en vía de desarrollo.

La calidad es un objetivo clave tanto en el ofrecimiento de la educación superior a nivel

## TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).

doméstico como en su exportación internacional, independiente de la modalidad en que se ofrezca. Las instituciones de educación superior deben contar con unos mecanismos adecuados de aseguramiento de la calidad, que operen bajo la supervisión de los organismos competentes, para garantizar que la calidad de la educación no esté comprometida. Estos mecanismos deben ser transparentes y entendidos a cabalidad.<sup>214</sup>

### 5.6.4. Interdisciplinariedad

Otro de los aspectos característicos del nuevo currículo universitario es el de la globalización de los estudios. Se trata de un proceso aún incipiente y que despierta reticencias (por problemas lingüísticos, económicos y culturales) pero que todo el mundo reconoce como una de las posibilidades más fructíferas que puede ofrecer la universidad de cara a la ampliación de los conocimientos y de las perspectivas vitales de sus estudiantes. Constituyen uno de los indicadores empleados a la hora de evaluar la calidad de una Universidad.

El perfeccionamiento continuo en la Educación Superior, y de las deficiencias en la implementación de los ejercicios integrales en las Carreras Universitarias, se hace evidente la necesidad de rediseñar los programas de la disciplina del ejercicio de la profesión.

El aprendizaje del estudiante en la interdisciplinariedad va de niveles de asimilación de lo productivo a lo creativo debido a que la profesión atiende más a la ejecución, a la tecnología, a la solución de problemas productivos y la ciencia al enriquecimiento del saber humano, a su creación. No hay una barrera evidentemente definida pues la profesión alcanza niveles de asimilación productivos, o sea, ante situaciones nuevas el ser humano resuelve haciendo uso de lo que sabe.<sup>215</sup>

Esta interdisciplinariedad debe proyectarse en el Plan de Estudio como un módulo, ocupando lugar en todos los años académicos, lo que hace que su papel derivado en asignatura sea integrar, al aparecer todas sus asignaturas desde el primer año se manifiesta como el todo, y el resto de las asignaturas como las partes, viéndola con este enfoque. Además a través de los años académicos sus asignaturas van adquiriendo mayor número de horas a medida que en el proceso de integración se acerque más la formación del estudiante, al modo de actuación del profesional, es por ello que debe abarcar la mayor parte del tiempo al final del Plan de Estudio, sistematizando habilidades práctico-profesionales.

### 5.6.5. Enfoque de competencias

En muchos países latinoamericanos, el tema de las competencias es reciente. En otras latitudes, el término tiene antecedentes de varias décadas, principalmente en países como Inglaterra, Estados Unidos, Alemania y Australia. Las competencias aparecen primeramente relacionadas con los procesos productivos en las empresas, particularmente en el campo

214 Asociación de Universidades y Colegios de Canadá. 2001. "Declaración Conjunta sobre la Educación Superior y el Acuerdo General de Comercialización de Servicios".

215 Malagón, Mario Jorge. "Algunas reflexiones sobre los enfoques interdisciplinarios a través de una disciplina del ejercicio de la profesión (principal integradora)". Revista Pedagogía Universitaria. Volumen 6, No. 4. Universidad de Pinar del Río.

tecnológico, en donde el desarrollo del conocimiento ha sido muy acelerado; por lo mismo se presentó la necesidad de capacitar de manera continua al personal, independientemente del título, diploma o experiencia laboral previos. Éste es el contexto en el que nacen las denominadas competencias laborales, concepto que presenta varias definiciones, entre las que sobresale aquella que las describe como la “capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada”.<sup>216</sup>

Desde la perspectiva de las competencias laborales se reconoce que las cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en una situación de trabajo, no sólo dependen de las situaciones de aprendizaje escolar formal, sino también del aprendizaje derivado de la experiencia en situaciones concretas de trabajo. Por lo mismo, se reconoce que no bastan los certificados, títulos y diplomas para calificar a una persona como competente laboral o profesionalmente. La propuesta se concreta en el establecimiento de las *normas de competencia*, mismas que son el referente y el criterio para comprobar la preparación de un individuo para un trabajo específico. Las normas de competencia se conciben como *una expectativa de desempeño en el lugar de trabajo*, referente con el cual es posible comparar un comportamiento esperado. De este modo, “la norma constituye un patrón que permite establecer si un trabajador es competente o no, independientemente de la forma en que la competencia haya sido adquirida”.

El eje principal de la educación por competencias es el desempeño entendido como “la expresión concreta de los recursos que pone en juego el individuo cuando lleva a cabo una actividad y que pone el énfasis en el uso o manejo que el sujeto debe hacer de lo que sabe, no del conocimiento aislado, en condiciones en las que el desempeño sea relevante”. Desde esta perspectiva, lo importante no es la posesión de determinados conocimientos, sino el uso que se haga de ellos. Este criterio obliga a las instituciones educativas a replantear lo que comúnmente han considerado como formación. Bajo esta óptica, para determinar si un individuo es competente o no lo es, deben tomarse en cuenta las condiciones reales en las que el desempeño tiene sentido, en lugar del cumplimiento formal de una serie de objetivos de aprendizaje que en ocasiones no tienen relación con el contexto.

El desarrollo de las competencias requiere ser comprobado en la práctica mediante el cumplimiento de criterios de desempeño claramente establecidos. Los criterios de desempeño, entendidos como los resultados esperados en términos de productos de aprendizaje (evidencias), establecen las condiciones para inferir el desempeño; ambos elementos (criterios y evidencias) son la base para evaluar y determinar si se alcanzó la competencia. Por lo mismo, los criterios de evaluación están estrechamente relacionados con las características de las competencias establecidas.

Como se hace evidente con los planteamientos previos, la demanda inicial era dar respuesta a las competencias formuladas desde el ámbito laboral, en estrecha relación

---

216 Alardo Reyes, Laura Virginia y Pimentel Jiménez, Julia Virginia. 2003. “Nivel de Congruencia de las Competencias Profesionales de los Egresados de las Carreras Odontología y Diseño y Decoración Arquitectónica con el Perfil del Egresado y Lineamientos Filosóficos de la Universidad Iberoamericana (UNIBE)”. Santo Domingo, D. N. Vicerrectoría Académica UNIBE. Maestría en Educación Superior.

## TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).

con los procesos de capacitación en las empresas y con la formación tecnológica en las instituciones educativas. Sin embargo, con el tiempo, gran parte de los rasgos de las competencias se han incorporado a las instituciones que forman profesionales desde una visión más integral, no reducida al ámbito técnico. Desde esta visión *holística e integral* se plantea que la formación promovida por la institución educativa (en este caso, la universidad) no sólo debe diseñarse en función de la incorporación del sujeto a la vida productiva a través del empleo, sino más bien, partir de una formación profesional que además de promover el desarrollo de ciertos atributos (habilidades, conocimientos, actitudes, aptitudes y valores), considere la ocurrencia de varias tareas (acciones intencionales) que suceden simultáneamente dentro del contexto (y la cultura del lugar de trabajo) en el cual tiene lugar la acción y a la vez permita que algunos de estos actos intencionales sean generalizables.

Este modelo no se refiere a las normas de competencia laboral que son reguladas por organismos nacionales e internacionales, sino más bien a los criterios de desempeño profesional que estarían normados por los colegios de profesionales o asociaciones relacionadas con desempeños laborales en ciertas áreas, o también, aquellos criterios que pudieran establecerse mediante la vinculación entre las instituciones educativas y los profesionales que realizan determinada práctica profesional.

De este modo, un currículo por *competencias profesionales integradas* que articula conocimientos globales, conocimientos profesionales y experiencias laborales, se propone reconocer las *necesidades y problemas de la realidad*. Tales necesidades y problemas se definen mediante el *diagnóstico de las experiencias de la realidad social, de la práctica de las profesiones, del desarrollo de la disciplina y del mercado laboral*.

Entendidos de esta manera, los modelos educativos basados en competencias profesionales implican la revisión de los procedimientos de diseño de los objetivos educativos, de las concepciones pedagógicas que orientan las prácticas centradas en la enseñanza (y con ello, la propia práctica educativa), así como de los criterios y procedimientos para la evaluación.

### 5.5.6. Características de la educación por competencias profesionales.

Una de las dimensiones de la relación entre las instituciones educativas y la sociedad se refiere a la posibilidad de asegurar que los conocimientos obtenidos en las aulas serán transferidos a los contextos concretos en los que ocurren las prácticas profesionales. La educación basada en competencias trata de superar este problema mediante el principio de *transferibilidad*. Este principio plantea que el profesional que ha adquirido ciertas habilidades para realizar tareas o acciones intencionales a partir de determinadas situaciones educativas (simulaciones en el ambiente académico o en lugares similares a aquellos en los que se trabajará) deberá poseer la capacidad para solucionar problemas y para enfrentarlos de manera creativa en contextos diferentes.

Con una formación desde el marco de las competencias profesionales integradas se espera promover una preparación más realista, que retome las necesidades de la sociedad (experiencia social, práctica profesional y desarrollo disciplinar). Sin embargo, tales necesidades, así como los contextos que enfrentará el futuro profesional, se encuentran en

permanente cambio, situación que requiere que los estudiantes se preparen no sólo para combinar momentos de trabajo con momentos educativos, sino también para ser capaces de transitar por ellos.

El cambio continuo de los contextos y de las necesidades requiere que los profesionales sean capaces de aprender nuevas competencias y de “desaprender” las que eventualmente sean obsoletas; esto es, los alumnos deben ser capaces de identificar y manejar la *emergencia de nuevas competencias*. El supuesto de base es que los individuos formados en el modelo de competencias profesionales reciben una preparación que les permite responder a los problemas que se les presenten. El deseo es formar profesionales capacitados para una vida profesional de larga duración, que no se limiten a poner en práctica sólo los conocimientos durante la formación. Con este tipo de cualidades, los egresados pueden incorporarse más fácilmente a procesos permanentes de actualización, independientemente del lugar en donde se desempeñen como profesionales.

Las cualidades resultantes de una formación por competencias profesionales integradas implican una preparación más completa y realista de los estudiantes, de acuerdo con las demandas actuales que requieren individuos con un pensamiento flexible, creativo, imaginativo y abierto al cambio.

#### **5.6.7. Elementos pedagógicos didácticos para la enseñanza por competencias.**

Conceptuar formas diferentes para educar a los futuros profesionales, no significa descalificar toda la experiencia anterior. Los cambios son necesarios ante una sociedad que plantea nuevas exigencias y retos a las instituciones educativas. En general, la propuesta de las competencias profesionales integradas constituye un modelo que permite incorporar las actuales demandas laborales sin descuidar la formación integral de los estudiantes en los ámbitos humano, profesional y disciplinar. En ese sentido, la educación basada en competencias enriquece y retroalimenta considerablemente los *currícula* sin contradecirlos de fondo; por el contrario, puede constituirse en una propuesta de formación profesional más actualizada y de mayor calidad.

Dentro de los modelos educativos más recientes destacan dos propuestas para mejorar la pertinencia y relevancia de la educación. La primera plantea un cambio en el énfasis puesto tradicionalmente en la enseñanza hacia el aprendizaje. La segunda propuesta se orienta hacia la búsqueda de una educación más significativa. El modelo por competencias profesionales integradas requiere centrar la formación en el aprendizaje y no en la enseñanza.

El modelo educativo por competencias profesionales integradas para la educación superior es una opción que busca generar procesos formativos de mayor calidad, pero sin perder de vista las necesidades de la sociedad, de la profesión, del desarrollo disciplinar y del trabajo académico. Asumir esta responsabilidad implica que la institución educativa promueva de manera congruente acciones en los ámbitos pedagógico y didáctico que se traduzcan en reales modificaciones de las prácticas docentes; de ahí la importancia de que el maestro también participe de manera continua en las acciones de formación y

## TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).

capacitación que le permitan desarrollar competencias similares a aquellas que se busca formar en los alumnos.

El Proyecto Tuning se presenta como alternativa para las universidades latinoamericanas, que promueve, a través de un trabajo colectivo, aportar a los procesos de enseñanza – aprendizaje, respetando la autonomía y la diversidad de cada región y cultura académica. Emerge como instrumento dirigido a articular desde las realidades más cercanas, los retos y las potencialidades conjuntas. Aporta reflexiones sobre:

- Un sistema centrado en el estudiante y basado en competencias.
- El reconocimiento de titulaciones entre los países latinoamericanos.
- La construcción conjunta de un espacio para dialogar sobre educación superior, con una mirada centrada en la calidad y buscando soluciones concretas y accesibles a problemas compartidos.

El modelo pedagógico que involucra la formación por competencias propone zanjar las barreras entre la escuela y la vida cotidiana en la familia, el trabajo y la comunidad, estableciendo un hilo conductor entre el conocimiento cotidiano, el académico y el científico.

El concepto competencia, en educación, se presenta como una red conceptual amplia, que hace referencia a una formación integral del ciudadano, por medio de nuevos enfoques, como el aprendizaje significativo, en diversas áreas: cognoscitiva, psicomotora y afectiva.

El diseño y desarrollo curricular basado en competencias constituyen un modelo facilitador con múltiples beneficios para diversos actores:

- Para las IES:

- Impulsa la constitución de una universidad que ayuda a aprender constantemente y también ayuda a desaprender.
- Supone transparencia en la definición de los objetivos que se fijan para un determinado programa.
- Incorpora la pertinencia de los programas, como indicadores de calidad, y el diálogo con la sociedad.

- Para los docentes:

- Propulsa trabajar en el perfeccionamiento pedagógico del cuerpo docente.
- Ayuda en la elaboración de los objetivos, contenidos y formas de evaluación de los planes de estudio de las materias, incorporando nuevos elementos.
- Permite un conocimiento y un seguimiento permanente del estudiante, para su mejor evaluación.

- Para los estudiantes y graduados:

- Permite acceder a un currículo derivado del contexto, que tenga en cuenta sus necesidades e intereses y provisto de una mayor flexibilidad.
- Posibilita un desempeño autónomo, el obrar con fundamento, interpretar

situaciones, resolver problemas, realizar acciones innovadoras.

- Implica la necesidad de desarrollar: el pensamiento lógico, la capacidad de investigar, el pensamiento estratégico, la comunicación verbal, el dominio de otros idiomas, la creatividad, la empatía y la conducta ética.

Contribuye a tornar preponderante el autoaprendizaje, el manejo de la comunicación y el lenguaje.

Prepara para la solución de problemas del mundo laboral, en una sociedad en permanente transformación.

Prioriza la capacidad de juzgar, que integra y supera la comprensión y el saber hacer.

- Para los empleadores:

- Conjuga los ideales formativos de la universidad con las demandas reales de la sociedad y del sector productivo.
- Proporciona graduados capacitados en el manejo de las nuevas tecnologías de la informática, la comunicación y el conocimiento, con posibilidades para operar con creatividad en distintos campos: científico, técnico, económico, social y ético.

- Para los sistemas educativos nacionales:

- Permite abordar la compatibilización de los planes de estudio, con independencia de las mallas curriculares, es decir, de distribución y cantidad de asignaturas previstas en cada plan.
- Trabaja sobre grados de desarrollo de las diferentes competencias pertinentes a un área de formación, lo que implica concensuar las competencias de egreso del área en cuestión.
- Permite diseñar y articular con mayor facilidad, con sistemas que tengan en cuenta el tiempo real de trabajo del estudiante.

- Para la sociedad:

- Fomenta la habilidad para la participación ciudadana, brindándole a cada sujeto la capacidad para ser protagonista en la constitución de la sociedad civil.

### 5.6.8. Incorporación TICC

La tecnología aplicada a la educación es saludada desde diferentes posiciones teóricas:

- \* Para quienes el problema del aprendizaje radica en la expresividad y la diversificación de los códigos utilizados para representar la información en los medios de enseñanza, la facilidad de integrar textos, gráficos y lenguaje audiovisual y pictórico proporcionado por los sistemas multimedia, viene a ser la respuesta a los problemas de motivación y rendimiento del alumnado.
- \* Quienes consideran que el aprendizaje se basa en el intercambio de cooperación, el planteamiento de hipótesis, el reconocimiento del otro y la aceptación de la diversidad, ven en los medios informáticos, en la “navegación” por la información

## **TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).**

y en la ampliación de la comunicación con personas o instituciones distantes, la respuesta a las limitaciones que impone el espacio escolar.

### **5.6.9. Investigación**

Hasta hace muy poco, la función de la docencia ocupaba prácticamente todo el espacio de la actividad académica de las universidades latinoamericanas y la función de la investigación sólo tenía una presencia periférica en la vida institucional universitaria. Se ha tratado de una docencia aparentemente funcional al mercado - caracterizado por demás, en ser un mercado que da pocas señales a la universidad, con un horizonte muy limitado de perfiles profesionales - que solo reclama habilidades elementales y en profesiones altamente saturadas y poco pertinentes a las tendencias mundiales y a las de desarrollo económico, político y cultural de la región. En la actualidad, el panorama ya ha empezado a modificarse en algunas universidades. Aunque son muy pocas aún, tanto públicas como privadas en donde la investigación, la docencia y la extensión ya forman un tejido complejo en la orientación de sus derroteros académicos. Las nuevas visiones favorecen la formación de profesionales integrales y la generación de dinámicas permanentes entre sus propias interacciones relación.

Investigar significa vincularse con la sociedad de una manera diferente a la que generaba su vínculo a través de una docencia meritoria pero aislada, y de una extensión mas asistencialista que académica. Para la sociedad la consolidación de la Investigación en la universidad significa profundizar en la capacidad nacional de producir conocimiento sobre los propios problemas sociales, culturales, políticos, económicos.

### **5.6.10 Práctica estudiantil**

La generalización del PRACTICUM o formación en la empresa es una modalidad formativa ya implantada en algunas carreras. Pero en la actualidad se ha generalizado a la práctica totalidad de ellas. Y además se ha integrado plenamente en el currículo formativo: ya no dependerá de los contactos personales de algunos profesores o de oportunidades coyunturales que se ofrecen sólo a algunos estudiantes.

Se ha modificado la idea de formación en el sentido de que se asume que los estudios profesionales deben realizarse mediante un sistema de partenariado entre la propia universidad y centros de trabajo donde los estudiantes puedan aproximarse y hacer prácticas reales en el que será su futuro espacio profesional.

Esta modificación ha supuesto un inmenso cúmulo de nuevas demandas organizativas a los responsables de la formación. Deben localizar esos centros de trabajo, consensuar con ellos un plan de formación, atender a su reivindicación de contraprestaciones, etc. Y desde el punto de vista curricular, este nuevo planteamiento de la formación ha obligado a entrar en profundidad en el sentido formativo del practicum, en su organización interna, en su articulación dentro del Plan formativo general, en su problemática administrativa y de acreditación.

## 5.6.11 Servicio social o comunitario

La necesidad de un mayor desarrollo y bienestar de la sociedad ha orientado la búsqueda de estrategias de crecimiento, sustentadas en la apertura de la economía a las influencias competitivas de otros países. Los rasgos que se reconocen en la sociedad actual, ponen de relieve la eficacia y la productividad, pero sobre todo las instituciones de educación superior tienen retos permanentes ante las diferencias y desigualdades acentuadas por un entorno que representa cambios profundos cada día más acelerados.

Uno de los mecanismos de la educación superior para enfrentar estos retos es el servicio social, cuya finalidad principal es contribuir a la solución de problemas concretos de las comunidades y, en un esfuerzo articulado con otros sectores, contribuir a la reducción de las disparidades sociales, a la vez que permite apoyar la formación integral de los estudiantes.

En este aspecto, es necesario reconocer al servicio social como una estrategia educativa para el desarrollo de las comunidades, no obstante, requiere revalorarse frente a las necesidades concretas de los diversos sectores, con énfasis en el apoyo a los grupos más desprotegidos de la sociedad.

El Servicio Social contribuye a la formación integral del estudiante y permite promover el acercamiento activo de las instituciones de educación superior con la sociedad, consolidar la formación del estudiante, desarrollar valores, favorecer la inserción al mercado de trabajo y la aplicación de conocimientos científicos, humanísticos, tecnológicos y culturales, a la solución de los problemas actuales del desarrollo. Por otra parte, favorece la articulación de esfuerzos de las instituciones educativas y los estudiantes con el sector gubernamental, productivo y social de las diferentes regiones del país, en programas de responsabilidad compartida.

## 5.7. Modelos y enfoques curriculares

### 5.7.1. Definición de modelo

**Modelo educativo:** Es una representación de la realidad que supone un alejamiento o distanciamiento de la misma. Es una representación conceptual simbólica y por tanto indirecta al ser necesariamente esquemática se convierte en una representación parcial y selectiva de aspectos de esa realidad. Focalizando la atención en lo que considera importante y despreciando aquello que no lo es (Gimeno Sacristán 1981).

Un modelo se identifica con una especie de esquema interpretativo que selecciona datos de la realidad, los estructura, decidiendo qué aspectos son importantes para conocer la realidad a la que hace referencia (Nuthall y Snook 1973). Pero la riqueza del modelo es no sólo en su función estructuradora, sino en la propia teoría que debe desarrollarse en torno al objeto modelo, que así pasa a ser un modelo teórico (Gimeno Sacristán 1981).

Según Bunge (1976), el modelo teórico es una representación conceptual esquemática

## **TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).**

de una cosa o de una situación real o supuesta real.

### **5.7.2. Enfoques curriculares**

Veremos a continuación los rasgos más sobresalientes de los principales enfoques pedagógicos que caracterizan a la educación; estos son:

#### **5.7.2.1. Enfoque conductista o academicista**

El enfoque tradicional, conductista, llamado por Paolo Freire Modelo Bancario de Educación, ha sido utilizado a lo largo de los años como un modelo espontáneo de enseñanza. Se traduce en un tipo de educación vertical y autoritaria, cuyos objetivos fundamentales apuntan a que el estudiante se informe, memorice y repita los contenidos, sin garantizar con ello que entienda los procesos, ni que aprenda. Dentro de este paradigma lo destacado radica en la importancia atribuida a la memorización y repetición fiel de datos, sin considerar la utilidad de los mismos en la vida de los educandos.

Destacamos algunas características de este enfoque:

- El educador es la autoridad, es la persona que posee el conocimiento, el que sabe. No existe la oportunidad de toma de conciencia por parte de los educandos con respecto a la realidad circundante.
- El texto, es el apoyo del maestro y nada fuera de él es válido. No existe disponibilidad para recoger información de la realidad circundante.
- El educando es un mero receptor que se dedica a escuchar, ver, copiar y memorizar datos. No se lo considera como una persona única, sino como una más del conjunto de educandos, sin respetar su ritmo propio.
- Los programas de estudio son condensados y repetitivos. Aquellas actividades que no desembocan en conocimiento directo, no tienen valor en la institución educativa.
- Se valora el resultado y no el proceso. Se prescinde de la investigación científica, por lo tanto el educando se limita a recoger información y no a descubrir nuevos conocimientos.
- La evaluación se constituye en un elemento inquisitivo, que determina la aprobación o reprobación del educando.
- Las técnicas y métodos son dogmáticos, pasivos, expositivos, memorísticos y a cargo exclusivo del educador.

Sin embargo, pese a las fuertes críticas recibidas hacia la escuela tradicional, es posible, como en todo enfoque y teoría, rescatar aspectos positivos en el mismo:

- Desarrollo de las capacidades, procesos y técnicas memorísticos (mnemotecnia).
- Desarrollo de capacidades organizativas.
- Incentivo del pensamiento lógico.
- Orden y disciplina.
- Inspira todo un movimiento de cambio, de una escuela tradicional hacia una escuela activa, que a su vez aporta significativos antecedentes para la consolidación del

modelo constructivista.

### 5.7.2.2. Enfoque activo

Surge con la Pedagogía Activa. En la concepción de una Escuela Activa una condición imprescindible para el desarrollo de la verdadera actividad es el “aprender haciendo”, frase muy popularizada en los espacios pedagógicos y vertida por vez primera por Decroly.

Veamos algunos de los aportes de la Escuela Activa que fueron puntualizados por Freinet, dentro de una corriente pragmática:

- Reconocer que el educando es un ser humano y respetarlo.
- Determinar el trabajo de los educandos de acuerdo con sus intereses y necesidades.
- Considerar al educando como un ser global por desarrollar en los campos físico, intelectual, afectivo y social.
- Fomentar que cada educando experimente el éxito al diversificar las actividades escolares de manera tal que impliquen todas las áreas del comportamiento humano.
- Fundamentar la pedagogía en el trabajo del niño.
- El tanteo experimental debe servir de modelo pedagógico para la escuela activa.
- Tomar en cuenta, en las intervenciones, los diferentes tipos de inteligencia.
- Diversificar los métodos.
- Hacer que el educando descubra por sí mismo que el orden y la disciplina son necesarios en clase.
- Hacer que el educando participe en su propia evaluación.
- Inculcar a los educandos, desde la escuela, principios de democracia mediante la cooperación: participación de todos en la gestión de la clase y de la escuela.
- La humanización de la escuela requiere de actores escolares que favorezcan el desarrollo de las relaciones interpersonales.
- Mantener una actitud positiva hacia los educandos y la vida misma.

Si bien este enfoque otorgó elementos positivos para la práctica de una nueva pedagogía hacia un cambio educativo, generando una nueva concepción de ver, pensar y actuar sobre la realidad educativa, no logró superar su carácter eminentemente pragmático y utilitarista, predominando la acción en ausencia de la reflexión, lo que muchos autores denominaron de manera crítica “activismo”. Podemos concluir diciendo que el enfoque activo y tradicional, pese a sus limitaciones, introdujeron principios muy rescatables en la práctica educativa y se constituyeron en impulsor de cambio de paradigma hacia la escuela constructivista.

### 5.7.2.3. Enfoque constructivista

Sobre el constructivismo se ha dicho y especulado bastante. Surgieron posturas a su favor y otras en contra. Lo cierto es que desde las reformas educativas iniciadas en España y Latinoamérica, incluyendo Bolivia, el constructivismo es asumido como el marco teórico referencial que expresa una determinada concepción de la intervención pedagógica y proporciona criterios para llevar adelante el proceso enseñanza aprendizaje.

## TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).

El término se ha utilizado en diversos ámbitos, desde el artístico hasta el político. Para comprender qué es constructivismo dentro del campo psicopedagógico, debemos comenzar por preguntarnos ¿qué es conocimiento y cómo lo logramos? Partimos del supuesto de que el conocimiento humano es posible, pero dentro de una posición constructivista la realidad que creemos conocer no es un registro, ni reflejo de lo existente, sino una construcción de nuestro pensamiento, por el que organizamos nuestro mundo de experiencias y a partir de ello percibimos la realidad y actuamos sobre ella. En otras palabras, el conocimiento se construye, no se transmite.

Todo evento cognitivo necesita una conjunción de procesos, es decir se trata de un fenómeno multidimensional (para aprender no hace falta sólo ver o tocar). Esto implica procesos neurológicos, biológicos, lingüísticos, sociales, culturales, etc. También tenemos una necesidad vital de situar, reflexionar, analizar y utilizar nuestros conocimientos.

Un principio fundamental del constructivismo en psicopedagogía consiste en concebir los procesos cognitivos como construcciones eminentemente activas del sujeto en interacción con su ambiente físico y social. Como representantes del enfoque constructivista tenemos destacados nombres como ser: Vigotsky, Piaget, Ausubel, Novak, Bruner, Coll, Wallon, entre otros; quienes realizaron importantes aportes para consolidar este paradigma en el campo educativo.

El principio de aprendizaje constructivista cambia la perspectiva tradicional acerca de cómo aprende un estudiante. El objetivo esencial en este esquema es la construcción de significados por parte del alumno a través de dos tipos de experiencias: el descubrimiento, la comprensión y la aplicación del conocimiento.

El otro principio en el que se fundamenta esta filosofía educativa es el *aprendizaje experiencial*, según el cual, todos aprendemos de nuestras propias experiencias y de la reflexión sobre las mismas para la mejora.

El aprendizaje experiencial influye en el estudiante de dos maneras: mejora su estructura cognitiva y modifica las actitudes, valores, percepciones y patrones de conducta. Estos dos elementos de la persona están siempre presentes e interconectados. El aprendizaje del alumno no es el desarrollo aislado de la facultad cognoscitiva, sino el cambio de todo el sistema cognitivo, afectivo - social.

### 5.7.2.4. Enfoque epistemológico

La epistemología, nos va a dar cuenta de las disciplinas en los currículos, pero los límites de éstas no deben ser considerados rígidos y perfectamente delineados, porque el conocimiento no es más que la interpretación humana de la realidad y ésta tiene un carácter totalizador, no fragmentario. Piaget, dice refiriéndose al problema de la clasificación de las ciencias: “en realidad ninguna de las ciencias puede ser situada en un solo plano, sino que cada una de ellas admite distintos niveles jerárquicos: a) el objeto o contenido material del estudio, b) sus interpretaciones conceptuales o técnicas teóricas, c) su epistemología interna o el análisis de sus fundamentos, y d) epistemología derivada o el análisis de sus

relaciones objeto-sujeto en conexión con las demás ciencias”.

De las relaciones epistemológicas, se derivan importantes criterios para la implementación del currículo, como son el concepto de ciencias, de conocimiento, las disciplinas sus límites y sus relaciones internas, el papel de la práctica, la relación teórica y práctica, el problema de la investigación y sus métodos y criterios para la metodología didáctica.

El desarrollo de los trabajos epistemológicos en educación, contribuirán a hacer realidad, algo que en la actualidad, está en el nivel de la aspiración: la realización de un auténtico trabajo científico.

#### 5.7.2.5. Enfoque curricular integral

El enfoque curricular integral sustenta una educación cristiana. Una educación que según White (1953:13) “es el desarrollo armonioso de las facultades físicas, mentales y espirituales”. Un currículo educativo de enfoque integral, declara prieto (1989:420) “es como el conjunto orgánico de factores orientados a promover una transformación gradual de todas las facultades del alumno, de modo que pueda conseguir una educación completa.

El desarrollo de las facultades mentales se opera a través de la investigación, el análisis, la solución de problemas y el estudio de las diferentes ramas del saber, dirigidos a las fuentes de la verdad.

Si uno acepta la afirmación anterior, se torna obvio que muchas teorías deban ser desarrolladas dentro de un área general de la filosofía para tomar cuenta las diversas dimensiones de la educación y para diferenciar las filosofías básicas. Por ejemplo, una buena filosofía debe abarcar a una teoría de conocimientos. Comparablemente, una buena filosofía de la educación debiera llevar a la formulación de una teoría y de un método.

Los valores de la ética juegan ambos un rol significativo en la educación. Por razón de estas preocupaciones recíprocas, la filosofía tiene una relación cercana al desarrollo de la teoría de la educación.

#### 5.7.2.5. Enfoque curricular por competencias

La principal característica de la capacitación por competencias es su orientación a la práctica, por una parte, y la posibilidad de una inserción cuasi natural y continua en la vida productiva de la persona. El hecho de que la competencia signifique resolver un problema o alcanzar un resultado, convierte al currículo en una enseñanza integral, al mezclarse en el problema los conocimientos generales, los conocimientos profesionales y la experiencia en el trabajo, áreas que tradicionalmente estaban separadas. (Gonczi y Athanasou, 1996).

Las principales características de un programa de capacitación por competencias son las que siguen (adaptación con base en Harris, et. al., 2001):

1. Las competencias que los alumnos tendrán que cumplir son cuidadosamente identificadas, verificadas por expertos locales y de conocimiento público.

## TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).

2. Los criterios de evaluación son derivados del análisis de competencias, sus condiciones explícitamente especificadas y de conocimiento público.
3. La instrucción se dirige al desarrollo de cada competencia y a una evaluación individual por cada competencia.
4. La evaluación toma en cuenta el conocimiento, las actitudes y el desempeño de la competencia como principal fuente de evidencia.
5. El progreso de los alumnos en el programa es a un ritmo que ellos determinan y según las competencias demostradas.
6. La instrucción es individualizada al máximo posible.
7. Las experiencias de aprendizaje son guiadas por una frecuente retroalimentación.
8. El énfasis es puesto en el logro de resultados concretos.
9. El ritmo de avance de la instrucción es individual y no de tiempo.
10. La instrucción se hace con material didáctico que refleja situaciones de trabajo reales y experiencias en el trabajo.
11. Los materiales didácticos de estudio son modulares, incluye una variedad de medios de comunicación, son flexibles en cuanto a materias obligadas y las opcionales.
12. El programa en su totalidad es cuidadosamente planeado, y la evaluación sistemática es aplicada para mejorar continuamente el programa.
13. Evitar la instrucción frecuente en grupos grandes. La enseñanza debe ser menos dirigida a exponer temas y más al proceso de aprendizaje de los individuos.
14. Hechos, conceptos, principios y otro tipo de conocimiento deben ser parte integral de las tareas y funciones.

Participación de los trabajadores-sindicato en la estrategia de capacitación desde la identificación de las competencias.

Las ventajas de un currículo enfocado a resolución de problemas son, entre otras (Ibídem):

- Toma en cuenta cómo se aprende.
- Se concentra en actividades auténticas cuando se requiere de un aprendizaje profundo;
- Concede mayor importancia a enseñar cómo aprender que a la asimilación de conocimientos.
- Tiene mayor validez que un enfoque basado en disciplinas.
- Es más flexible que otros métodos.

El enfoque de enseñanza por problemas se deja combinar muy bien con la formación por alternancia, que propone el ir y venir entre aula y práctica.

A partir de lo expuesto, indicamos que:

1. El currículo abarca métodos de enseñanza y considera la aplicación de los mismos.
2. El currículo no se reduce a una presentación de contenidos de enseñanza.
3. El currículo permite al docente espacios de adecuación en función a las necesidades de aprendizaje de sus educandos y de las peculiaridades de los procesos educativos a desarrollar.

En este sentido, el aprendizaje está centrado en las prácticas educativas de desarrollo de conocimientos y contextos culturales socializantes y significativos, por lo que conlleva implícitamente a una nueva manera de entender el quehacer educativo y por tanto el aprendizaje, el cual, dentro de este marco, presenta características esenciales, tales como:

- a. Aprendizaje significativo.
- b. Aprendizaje cooperativo.
- c. Aprendizaje interactivo.
- d. Aprendizaje creativo.
- e. Aprendizaje intercultural.

## 5.8 Educación a Distancia

En los últimos 20 años, las grandes innovaciones y transformaciones que han marcado a una generación, han surgido de revoluciones generadas por las tecnologías en apoyo al desarrollo y crecimiento industrial. En el caso particular de las tecnologías de información, un factor crítico de desempeño en los últimos años ha sido la convergencia de enormes incrementos de poder de cómputo, grandes capacidades de almacenamiento (*data storage revolution*), con similares incrementos en la velocidad y capacidad de los sistemas de datos y comunicaciones, en conjunto con el creciente poder de las nuevas aplicaciones de software. Avances que han permitido un declive en los precios de los equipos de cómputo y de telecomunicaciones -y que a su vez han habilitado inversiones de negocios sostenidas con un impulso de desarrollo en la actividad por Internet.

Con el objetivo de hacer llegar la educación a todo aquel que la necesita, aparecieron las prácticas de educación a distancia.

Estas prácticas han exigido siempre la existencia de un elemento mediador entre el docente y el discente. Generalmente, este mediador ha sido una tecnología, que ha ido variando en cada momento.

Basado en este concepto, se observa que existe un cierto acuerdo para establecer tres grandes bloques de teorías o, por lo menos, de intentos de teorizar la base de la educación a distancia:

- a. Teorías basadas en la autonomía y la independencia del estudiante.
- b. Teoría basada en el proceso de industrialización de la educación.
- c. Teorías basadas en la interacción y la comunicación.

Es fundamental el papel que el profesor desarrolla en la relación con el estudiante.

Hasta hace relativamente poco la educación a distancia era observada como una educación de carácter compensatorio, a la cual estaban “condenadas” aquellas personas que no tenían la posibilidad de asistir a situaciones de educación presencial, la emergencia del uso social de las tecnologías de la información y la comunicación (Castells, 1997), conjuntamente a la conceptualización de la educación como un proceso que se extiende a lo largo de la vida (Delors, 1997), han hecho que la educación a distancia pueda considerarse en estos momentos, y en algunos casos, como una alternativa real a la

## TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).

educación presencial.

Por otro lado, el uso intensivo de las tecnologías en las experiencias de educación a distancia ha permitido una percepción más moderna de este tipo de educación. La educación a distancia ha conseguido, gracias a la ayuda de las TICC actuales, superar uno de los obstáculos que, históricamente, habían impedido que se manifestara con fuerza como un sistema educativo válido y eficiente. La posibilidad de interacción entre los propios estudiantes.

Las redes tecnológicas permiten la interacción no sólo entre estudiantes, sino también entre estos, expertos y fuentes de información para acumular conocimiento de manera progresiva y, así, desarrollar habilidades. Los atributos del trabajo en red hacen hincapié en las oportunidades y recursos disponibles para los estudiantes y los profesores. Ya se tiene acceso a las mejores bibliotecas y bases de datos en el mundo.

Los modelos de educación a distancia ofrecen distintos beneficios y ventajas educativas soportadas por las tecnologías de información y telecomunicaciones. En este sentido, habría que dar un merecido reconocimiento a la educación a distancia por su vanguardismo en la adopción de nuevas tecnologías que favorecen las oportunidades de educación y desarrollo profesional a través de su uso y aplicación: Sistemas de Gestión del Aprendizaje (*Learning Management Systems –LMS*), Sistemas de Administración de Contenidos (*Content Management Systems*), Audio y Video Interactivo, Multimedia Interactiva (IMM), Teleconferencia, Videoconferencia, Video Bajo Demanda (VOD), Transmisión Interactiva de Audio y Video por Internet (*Webcasting*), entre otras más

### 5.9 Técnicas didácticas (PBL, METODO DE CASOS, PROYECTOS)

#### 5.9.1.PBL (PROBLEM BASED LEARNING) O ABP (APRENDIZAJE BASADO EN PROYECTOS)

El Aprendizaje Basado en Problemas, desde sus inicios en la Escuela de Medicina de la Universidad de McMaster en Canadá, se presentó como una propuesta educativa innovadora, que se caracteriza porque el aprendizaje está centrado en el estudiante, promoviendo que este sea significativo, además de desarrollar una serie de habilidades y competencias indispensables en el entorno profesional actual. El proceso se desarrolla en base a grupos pequeños de trabajo, que aprenden de manera colaborativa en la búsqueda de resolver un problema inicial, complejo y retador, planteado por el docente, con el objetivo de desencadenar el aprendizaje autodirigido de sus alumnos. El rol del profesor se convierte en el de un facilitador del aprendizaje.

Aunque la propuesta educativa se originó y se adoptó primero en las escuelas de medicina de diferentes universidades de prestigio, los logros alcanzados han motivado que sea adoptada en una gran variedad de instituciones y especialidades en todo el mundo.

Barrows (1986) define al ABP como “un método de aprendizaje basado en el principio de usar problemas como punto de partida para la adquisición e integración de los nuevos conocimientos”. Desde que fue propuesto en la Escuela de Medicina de la Universidad de McMaster, el ABP ha ido evolucionando y adaptándose a las necesidades de las diferentes áreas en las que fue adoptado, lo cual ha implicado que sufra muchas variaciones con respecto a la propuesta original.

*El aprendizaje está centrado en el alumno*

Bajo la guía de un tutor, los estudiantes deben tomar la responsabilidad de su propio aprendizaje, identificando lo que necesitan conocer para tener un mejor entendimiento y manejo del problema en el cual están trabajando, y determinando dónde conseguir la información necesaria (libros, revistas, profesores, internet, etc.). Los profesores de la facultad se convierten en consultores de los estudiantes. De esta manera se permite que cada estudiante personalice su aprendizaje, concentrándose en las áreas de conocimiento o entendimiento limitado y persiguiendo sus áreas de interés.

*El aprendizaje se produce en grupos pequeños de estudiantes*

En la mayoría de las primeras escuelas de medicina que implementaron el ABP, los grupos de trabajo fueron conformados por 5 a 8 ó 9 estudiantes. Al finalizar cada unidad curricular los estudiantes cambiaban aleatoriamente de grupo y trabajaban con un nuevo tutor. Esto les permitía adquirir práctica en el trabajo intenso y efectivo, con una variedad de diferentes personas.

*Los profesores son facilitadores o guías*

En McMaster el facilitador del grupo se denominaba *tutor*. El rol del tutor se puede entender mejor en términos de comunicación metacognitiva. El tutor plantea preguntas a los estudiantes que les ayude a cuestionarse y encontrar por ellos mismos la mejor ruta de entendimiento y manejo del problema. Eventualmente los estudiantes asumen este rol ellos mismos, exigiéndose así unos a otros. Con el fin de inhibir el riesgo de que el tutor caiga en la práctica tradicional de enseñanza y proporcione información y guía directa a los estudiantes, McMaster promovió el concepto del *tutor no-experto*, esto significaba que los profesores asumían la tutoría en unidades curriculares con contenidos en los que no eran expertos. Actualmente se ha comprobado que los mejores tutores son aquellos que son expertos en el área de estudio y además expertos en el difícil rol de tutor.

*Los problemas forman el foco de organización y estímulo para el aprendizaje*

En el ABP para medicina normalmente un problema de un paciente o de salud comunitaria se presenta a los estudiantes en un determinado formato, como un caso escrito, un paciente simulado, una simulación por computadora, un videotape, etc. El problema representa el desafío que los estudiantes enfrentarán en la práctica y proporciona la relevancia y la motivación para el aprendizaje.

Con el propósito de entender el problema, los estudiantes identifican lo que ellos tendrán que aprender de las ciencias básicas. El problema así les da un foco para integrar

## TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).

información de muchas disciplinas.

La nueva información es asociada también con problemas de pacientes presentes. Todo esto facilita que posteriormente ellos recuerden y apliquen lo aprendido en futuros pacientes.

*Los problemas son un vehículo para el desarrollo de habilidades de resolución de problemas clínicos*

En el contexto de la educación médica, para que esto suceda, el formato del problema tiene que presentar el caso del paciente de la misma manera que ocurre en el mundo real, en donde sólo se tiene información de los dolores y síntomas manifestados. El formato debe permitir también que los estudiantes formulen preguntas al paciente, realicen exámenes físicos y ordenen análisis de laboratorio, todo en alguna secuencia. Los resultados de estas indagaciones se van proporcionando conforme avanza el trabajo a lo largo del problema. Cuando la metodología ABP se adapta a otras especialidades, esta característica se traduce en presentar un problema del mundo real o lo más cercano posible a una situación real, relacionada con aplicaciones del contexto profesional en el que el estudiante se desempeñará en el futuro.

*La nueva información se adquiere a través del aprendizaje autodirigido*

Como corolario a todas las características antes descritas (el currículo centrado en el estudiante y el profesor como facilitador del aprendizaje), se espera que los estudiantes aprendan a partir del conocimiento del mundo real y de la acumulación de experiencia por virtud de su propio estudio e investigación. Durante este aprendizaje autodirigido, los estudiantes trabajan juntos, discuten, comparan, revisan y debaten permanentemente lo que han aprendido.

**El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP)** es una *estrategia de enseñanza-aprendizaje que se inicia con un problema real o realístico*, en la que un equipo de estudiantes se reúne para buscarle solución. El problema debe plantear un *conflicto cognitivo*, debe ser retador, interesante y motivador para que el alumno se interese por buscar la solución.

Este problema debe ser lo suficientemente complejo, de manera tal que requiera de la cooperación de los participantes del grupo para abordarlo eficientemente. La complejidad de éste debe estar controlada por el profesor, para evitar que los estudiantes se dividan el trabajo y se limiten a desarrollar sólo una parte, como ocurre en ciertas actividades grupales.

El ABP está *centrado en el estudiante*, pero promueve el desarrollo de una cultura de trabajo *colaborativo*, involucra a todos los miembros del grupo en el proceso de aprendizaje, promueve *habilidades* interpersonales, propicia la participación de los alumnos, generando que desempeñen diferentes roles en las labores propias de las actividades diseñadas, que les permitirán ir adquiriendo los conocimientos necesarios para enfrentarse al problema retador. Estimula la valoración del trabajo en equipo, desarrollando un sentimiento de pertenencia al mismo; permite que los estudiantes adquieran un conjunto de herramientas, que lo conducirán al mejoramiento de su trabajo y su adaptación al mundo cambiante.

Crea nuevos escenarios de aprendizaje promoviendo el trabajo interdisciplinario.

El ABP insiste en la adquisición de conocimientos y no en la memorización de los mismos con propósitos inmediatistas, permite la integración del conocimiento posibilitando una mayor *retención* y la *transferencia* del mismo a otros contextos. Estimula la adquisición de habilidades para identificar problemas y ofrecer soluciones adecuadas a los mismos, promoviendo de esta manera el *pensamiento crítico*.

Este modelo busca establecer una *metodología* orientada a promover el desarrollo intelectual, científico, cultural y social del estudiante. Sus métodos, en todo momento (la evaluación incluida), favorecen que el estudiante *aprenda a aprender*, permitiendo tomar conciencia metacognitiva es decir darse cuenta de sus propios procesos de pensar y aprender y este conocimiento consciente permite su mejoramiento.

La condición fundamental para la utilización del ABP se relaciona con la forma en que se construyen las experiencias *problema*.

### 5.9.2 Método de casos

El aprendizaje basado en casos, consiste precisamente en proporcionar una serie de casos que representan situaciones problemáticas diversas de la vida real para que se estudien y analicen. De Esta manera, se pretende entrenar a los alumnos en la generación de soluciones.

El método del caso es un modo de enseñanza en el que los alumnos aprenden sobre la base de experiencias y situaciones de la vida real, permitiéndoles así, construir su propio aprendizaje en un contexto que los aproxima a su entorno. Este método se basa en la participación activa y en procesos colaborativos y democráticos de discusión de la situación reflejada en el caso.

Un caso representa situaciones complejas de la vida real planteadas de forma narrativa, a partir de datos que resultan ser esenciales para el proceso de análisis. Constituyen una buena oportunidad para que los estudiantes pongan en práctica habilidades que son también requeridas en la vida real, por ejemplo: observación, escucha, diagnóstico, toma de decisiones y participación en procesos grupales orientados a la colaboración.

La utilización del método del caso con fines de aprendizaje descansa en ciertas premisas:

### 5.9.3. Proyectos

El aprendizaje orientado a Proyectos busca enfrentar a los alumnos a situaciones que los lleven a rescatar, comprender y aplicar aquello que aprenden como una herramienta para resolver problemas o proponer mejoras en las comunidades en donde se desenvuelven. Los estudiantes buscan soluciones a problemas no triviales al: hacer y depurar preguntas, debatir ideas, hacer predicciones, diseñar planes y/o experimentos, recolectar y analizar

## TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).

datos, establecer conclusiones, comunicar sus ideas y descubrimientos a otros, hacer nuevas preguntas, crear artefactos.

El aprendizaje basado en proyectos (Project Oriented Learning, POL), es una técnica didáctica que permite a los estudiantes desarrollar habilidades muy apreciadas en el entorno empresarial y organizacional, entre las que destacan el trabajo en equipo, el liderazgo, la responsabilidad, el autoaprendizaje, la planeación, la negociación y la administración.

Un proyecto permite involucrar a los alumnos en un proceso de aprendizaje activo a fin de desarrollar actitudes y habilidades deseables en investigación y en la industria, así como aplicaciones estructuradas para resolver problemas.

Entre las habilidades técnicas que un proyecto puede ayudar a desarrollar se encuentran la capacidad de identificar y resolver problemas de la organización, la aplicación de herramientas para modelar el problema, el desarrollo de habilidades para la elaboración de manuales técnicos y la integración de conocimientos de diversas disciplinas.

En un proyecto bajo la técnica POL se espera que el estudiante aprenda a dar solución a problemas no resueltos, utilizando conocimiento relevante independientemente de la disciplina de que provenga. El trabajo se centra en explorar y trabajar un problema práctico con una solución desconocida.

El trabajo colaborativo es otra característica indispensable en el desarrollo de actividades debido a que los problemas reales son multidisciplinarios por naturaleza, y la única forma de que un equipo multidisciplinario pueda obtener buenos resultados es mediante la colaboración<sup>217</sup>.

---

217 Noguez Monroy, Dra. J. Julieta. 2007. “Taller de Capacitación Básica en Aprendizaje Orientado a Proyectos”. México. Instituto Tecnológico Superior de Monterrey, Campus Ciudad de México.

## BIBLIOGRAFIA

“Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe final – Proyecto Tuning – América Latina 2004 – 2007”.

**Reyes, A., Pimentel, V. y Jiménez, V. (2003).** *“Nivel de Congruencia de las Competencias Profesionales de los Egresados de las Carreras Odontología y Diseño y Decoración Arquitectónica con el Perfil del Egresado y Lineamientos Filosóficos de la Universidad Iberoamericana (UNIBE)”*. Santo Domingo, D. N. Vicerrectoría Académica UNIBE. Maestría en Educación Superior.

**Álvarez, M. (1998).** *Dirección de Centros: Gestión por Proyectos*. Madrid: Escuela

**Antunez, S (1996).** *Del Proyecto Educativo a la Programación del Aula*. Madrid: Grao

**Antunez, S. (2002).** *El Proyecto Educativo de la Institución Escolar*. Barcelona.: Grao

**Aranda, V. (2000).** *Técnicas Educativas para Trabajar con Proyecto de Aula*. Co-edición

**Arnal, y et al. (1996).** *Haciendo la Reforma*. Madrid: Santillana.

**Arnaz, j. (1989).** *La Planeación Curricular*. México: Trillas.

**Asociación Colombiana de Pedagogía (2007).** *Estrategias para la Gestión del Proyecto Educativo*. Bogotá.

**Asociación de Universidades y Colegios de Canadá. (2001).** *“Declaración Conjunta sobre la Educación Superior y el Acuerdo General de Comercialización de Servicios”*.

**Camarena, T. (2004).** *“Internacionalización de la Educación Superior en la República Dominicana”*. Santo Domingo, Rep. Dominicana. Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe.

**Carr, W. (1996).** *Una teoría para la educación: Hacia una investigación educativa crítica*. Madrid: Ediciones Morata.

**Chávez, J. (s.f.)** *“Actualidad de las Tendencias Educativas”*. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. Cuba.

**Chiavenato, A. (2001).** *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw-Hill.

**Coll, C (2001).** *Aprendizaje Escolar y Construcción del Conocimiento*. Buenos Aires: Paidós.

**Davini, M. (1997).** *La formación docente en cuestión: política y pedagogía*. Buenos Aires: Paidós.

**De la Cueva, V. Gasperín, B. Morales, R. (2007).** *“El Modelo Educativo Constructivista ABC2: Aprendizaje Basado en la Construcción del Conocimiento”*. México. Instituto

**TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).**

Tecnológico Superior de Monterrey, Campus Central de Veracruz.

**Díaz Barriga, A. (1998).** *Didáctica y Currículo*. México: Nuevomar.

**Díaz Barriga, A. (2003).** *Currículo. Tensiones conceptuales*. México: Nuevomar.

**Franco, C (2002.).** *Pensar y Actuar*. Bogotá: Magisterio.

**Freire, P. (1993).** *Pedagogía de la Esperanza*. Madrid: Siglo XXI España Editores S.A.

**Gibbons, M. (1998).** “*Pertinencia en la Educación Superior Siglo XXI*”. Estudio para la Conferencia Mundial sobre Educación Superior de la UNESCO. Banco Mundial.

**Gimeno, S (1998).** *El Curriculum una reflexión sobre la Práctica*. Madrid: Morata, S.A.

**Goodson, I. (2000).** *El cambio en el currículo*. Barcelona: Octaedro.

**Hoyos, R., Santander, E. y Paulina, E. (2004).** “*Currículo y planeación educativa. Fundamentos, modelos, diseño y administración del currículo*”. Bogotá, Colombia. Actualización Pedagógica MAGISTERIO.

**Latorre, A. (2003).** *La investigación- acción: conocer y cambiar la práctica educativa*.

**Lozano, y et al (2000).** *Paradigmas y Tendencias de los Proyectos Educativos Institucionales*. Bogotá: Magisterio.

**Lundgren, U. (1997).** *Teoría del Currículo*. España: Morata.

**Malagón, L. (2003)** “La Pertinencia en la Educación Superior: elementos para su comprensión”. Ensayo. *Revista de la Educación Superior*. Vol. XXXII (3), No. 127, Julio-Septiembre de 2003. ISSN: 0185-2760.

**Malagón, M.**( “Algunas reflexiones sobre los enfoques interdisciplinarios a través de una disciplina del ejercicio de la profesión (principal integradora)”. *Revista Pedagogía Universitaria*. Volumen 6, No. 4. Universidad de Pinar del Río.

**Martínez, P. (2007).** *Rediseño Curricular y Nuevo Modelo Educativo Siglo XXI*. Venezuela.

**Mora, R. (s,f.)** “*Tendencias Curriculares: balance y perspectivas*”. Grupo de Investigación en Educación, Pedagogía y Cultura en el Caribe colombiano.

**Morales, P. y Fitzgerld, V. (2004).** “*Aprendizaje Basado en Problemas*”. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

**Noguez, J. (2007).** “*Taller de Capacitación Básica en Aprendizaje Orientado a Proyectos*”. México. Instituto Tecnológico Superior de Monterrey, Campus Ciudad de México.

**Posner, y et al (2004).** *Análisis del Currículo*. México: McGraw Hill

**Sánchez, J. (2000).** *El siglo de la ciencia*. Madrid: Taurus.

**Taba, H. (1977).** *Elaboración del Currículo*. Argentina: Troquel.

**Tyler, R. (1979).** *Principios básicos del Curriculum*. Argentina: Troquel.

**Ubiera, L. (1998).** *Ambiente áulico para Educar en Valores. Tesis doctoral*. México: Universidad de Montemorelos.

**Zabalza, M. (1997).** *Diseño y Desarrollo Curricular para Profesores de Enseñanza Básica*. Madrid: Narcea, S.A.

**Zabalza, M. 2003.** “*Currículo universitario innovador*”. ¿Nuevos Planes de estudio en moldes y costumbres viejas? III Jornada de Formación de Coordinadores – PE. Europa Punto de Encuentro. Universidad Politécnica de Valencia. España.

## **6. CONCLUSIONES**

- 6.1. Retos y/o desafíos del currículo en la educación superior dominicana.
- 6.2. Objetivos
- 6.3. Metas
- 6.4. Resultados esperados
- 6.5. Acciones programáticas
- 6.6. Proyectos propuestos
- 6.7. Perfiles de proyectos

## 6.1. RETOS Y/O DESAFIOS:

1. Establecimiento de políticas curriculares para las IES del sistema.
2. Creación de lineamientos para la concepción curricular de carreras y programas de estudios superiores en los diferentes niveles y modalidades.
3. Rediseño del currículo acorde a las necesidades de desarrollo del país.
4. Incorporación de estándares internacionales en los diseños curriculares superiores.
5. Desarrollo de un Plan Nacional de Formación en materia curricular en todas las IES dominicanas.
6. Promover e implementar la innovación curricular, enfatizando los aspectos relacionados con metodologías de la enseñanza, integración de las NTICs y evaluación de los aprendizajes.
7. Fomento y desarrollo de la cultura investigativa en el marco del desarrollo curricular.
8. Fomento de la participación de los estudiantes en actividades comunitarias orientadas a su práctica profesional futura.
9. Fomento de una cultura de innovación y emprendurismo en el marco del desarrollo curricular.
10. Sensibilización de los actores claves respecto a las nuevas políticas y lineamientos para el diseño curricular de las IES, de acuerdo a las necesidades de desarrollo del país.

## 6.2. OBJETIVOS DEL PROGRAMA ESTRATÉGICO

1. Desarrollar e Implementar lineamientos curriculares para la concepción y estructura de planes y programas de estudio.
2. Diseñar y rediseñar el currículo de las IES de acuerdo a las necesidades de desarrollo del país.
3. Diseñar programas competitivos en correspondencia con los estándares internacionales de calidad.
4. Desarrollar un plan nacional de formación curricular con las IES del sistema.
5. Desarrollar una cultura de investigación, innovación, emprendedurismo y extensión en el marco del currículo.
6. Lograr la sensibilización de los actores claves de las IES respecto a las nuevas políticas y lineamientos para el diseño curricular, de acuerdo a las necesidades de desarrollo del país.

### **6.3. METAS**

1. Que estén definidas las políticas y lineamientos curriculares para concepción y diseño de los planes de estudio en las IES. (2008)
2. Que el 100 % de las IES tengan una metodología clara para la concepción de planes y programas de estudios acorde con los requerimientos el organismo rector. (2010)
3. Que el 100% de los actores claves de las IES sensibilizado respecto de las nuevas políticas y lineamientos para el diseño curricular. (2008)
4. Que el 100% de las IES diseñen y/o rediseñen el currículo de acuerdo a las necesidades de desarrollo del país y en consonancia con las nuevas tendencias. (2012)
5. Que el 100% del personal académico de las IES estén formados en el área curricular. (2012)
6. Que el 50% de las IES incorporen en su currículo estándares internacionales de calidad. (2010)
7. Que el 90% de las IES desarrollen una cultura de investigación, innovación, emprendedurismo y extensión en el marco del desarrollo curricular. (2008)

### **6.4. RESULTADOS ESPERADOS**

1. Documento elaborado con las políticas y lineamientos de la concepción curricular de acuerdo a las necesidades del país, las tendencias curriculares y los estándares internacionales para fines de acreditación.
2. Maestría en Currículo implementada para todos los responsables directos del currículo en las IES.
3. Especialidad en diseño curricular implementada, para los directores y coordinadores de carreras y programas, en las IES.
4. Diplomados implementados para todos los docentes de las IES.
5. Metodología definida e incorporada en el diseño y rediseño curricular de las IES.
6. Todos los programas y planes de estudio están diseñados de acuerdo a la metodología incorporada por las IES.
7. Los ejecutivos y directivos de las IES están conscientes de la necesidad de definir e incorporar una metodología para el diseño y rediseño curricular.
8. Los planes de estudio tienen incorporados componentes para desarrollar una cultura de investigación, innovación y emprendedurismo.
9. Los planes de estudio tienen incorporados componentes para desarrollar una cultura de servicio y vinculación con la comunidad.

## 6.5. ACCIONES PROGRAMÁTICAS

1. Ofrecer orientaciones pertinentes y sistemáticas para el Implemento y desarrollo de la metodología para el Diseñar un modelo de lineamiento curricular competitivo
2. Realizar investigaciones exploratorias a fin de conocer las necesidades y preferencias curriculares del país.
3. Establecer criterios y estándares de diseño curricular de acuerdo con la política educativa de educación superior del país.
4. Identificar los tipos de programas que se correspondan con la realidad dominicana.
5. Focalizar la intencionalidad curricular de la SEESCyT con relación a la adquisición, a la producción y venta de conocimientos. Desarrollar programas de estudios acreditables por agencias nacionales e internacionales. Ofrecer seminarios y talleres dirigidos a los asuntos curriculares. Ofrecer orientaciones desde una perspectiva de planes de estudios que invite a los y las docentes a innovar y organizar su trabajo educativo.
6. Generar o sistematizar propuestas para planes y programas de estudios centrados en investigación, enseñanza por competencias, la incorporación de teorías cognitivas para una enseñanza situada y la formación por problemas.
7. Diseñar propuestas evaluativos que evidencien el desarrollo de competencias y promuevan un saber ser, saber hacer y un saber hacer con otros. Identificar el modelo de investigación a seguir para analizar críticamente lo que sucede en educación.
8. Analizar las incidencias perspectivas curriculares en sus diversas formas: Currículo formal (frente o Vs) currículo vivido; currículo establecido (frente o Vs) currículo oculto; currículo formal (frente o Vs) currículo como proceso; currículo nulo (frente o Vs) a todos.

## 6.6. Proyectos:

1. Políticas y lineamientos curriculares para la educación superior en República Dominicana.
2. Formación y capacitación en currículo, del personal académico en las IES en República Dominicana.
3. Promoción, seguimiento y monitoreo para la definición e incorporación de una metodología de diseño y rediseño curricular en las IES del país.
4. Incorporación de los componentes pedagógicos para el desarrollo de una cultura de investigación, innovación y emprendedurismo en el desarrollo curricular de las IES en el país.
5. Incorporación de los componentes pedagógicos para el desarrollo de una cultura de servicio y vinculación con la comunidad.
6. Definición de Políticas, fundamentación y lineamientos del currículo en la educación superior en República Dominicana.
7. Formación y capacitación en currículo, para los gestores curriculares de la IES Dominicanas.
8. Promoción, seguimiento y monitoreo para la definición e incorporación de una metodología de diseño y rediseño curricular en las IES del país.
9. Incorporación de los componentes pedagógicos para el desarrollo de una cultura

**TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).**

de investigación, innovación y emprendedurismo en el desarrollo curricular de las IES en el país.

10. Incorporación de los componentes pedagógicos para el desarrollo de una cultura de servicio y vinculación con la comunidad.
11. Incorporación de los componentes pedagógicos para el desarrollo de una cultura de investigación, innovación y emprendedurismo en el desarrollo curricular de las IES en el país.
12. Incorporación de los componentes pedagógicos para el desarrollo de una cultura de innovación y emprendedurismo en el desarrollo curricular de las IES en el país.

# **Anexo: Perfiles de proyecto**

**TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).**

**Comisión Tema Nº 10  
ESQUEMA DEL PERFIL DEL PROYECTO Nº 1**

<b>PAÍS</b>	REPÚBLICA DOMINICANA
<b>Programa Estratégico:</b>	Transformación del Currículo en la Educación Superior (Oferta curricular, rediseño curricular)
<b>Proyecto:</b>	Nº 1. Definición de Políticas, fundamentación y lineamientos del currículo en la educación superior en República Dominicana.
<b>Duración:</b>	Un (1) año
<b>Justificación y Antecedentes</b>	<p>La Ley 139-01 de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, establece en su Artículo 19, que “Es responsabilidad del Estado la formulación de políticas orientadas al cumplimiento de los objetivos del Sistema y la creación de los mecanismos, instrumentos y normativas necesarios para que el mismo se mantenga funcionando, apegado a los objetivos trazados y de conformidad con los valores y normas que se definen como esenciales al mismo.” La Secretaría de Estado de Educación Superior, Ciencia y Tecnología es el órgano del Poder Ejecutivo en el ramo de la educación superior, la ciencia y la tecnología, encargado de fomentar, reglamentar, asesorar y administrar el Sistema nacional de Educación superior, Ciencia y Tecnología, (Artículo 34), mientras que el Consejo Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, (CONESCyT), es el máximo organismo de gobierno del Sistema (Artículo 36). Entre las funciones que la Ley 139-01 le asigna al CONESCyT, está la de “Establecer las políticas tendentes a desarrollar el Sistema Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, procurando que las mismas respondan a las necesidades económicas, sociales y culturales de la nación” (Artículo 38). El mismo Consejo debe generar una cultura que propicie y desarrolle la calidad como un proceso continuo e integral, así como el establecimiento de políticas públicas encaminadas a su búsqueda (Artículo 55). En la actualidad el sistema de educación superior no ha establecido políticas respecto a la adecuación del currículo de las IES respecto a las demandas de la sociedad y su inserción en mercados competitivos y globalizados, tal como lo reseña en la documentación del Foro Presidencial por la Excelencia de la Educación: “Todo esto impacta con la formación que debe ser flexible en cuanto a estructura, orientación y perfiles profesionales de los estudios, pues es fundamental que la formación debe proporcionar diferentes posibilidades a los y las estudiantes según sus intereses personales y de sus capacidades intelectuales. Este planteamiento de la formación choca, de alguna manera, con la visión clásica y tradicional de la formación universitaria.”</p> <p>Los resultados del análisis realizado a las encuestas y a los grupos focales de profesionales y empresarios en la mesa de transformación curricular, en el marco del Plan Decenal de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, evidenciaron que, además de una actualización general del currículo, existe la necesidad de fortalecer la promoción, seguimiento y monitoreo para la definición e incorporación de una metodología de diseño y rediseño curricular en las IES del país. Una de las principales debilidades del sistema, de acuerdo a las encuestas precitadas, es la carencia de instancias especializadas en currículo, así como la inexistencia de recursos humanos calificados en cantidad suficiente para la gestión del currículo en las IES, a lo cual se le adiciona, la inexistencia de políticas y lineamientos para el diseño y rediseño curricular.</p>
<b>Descripción:</b>	El proyecto consiste en elaborar un documento contentivo de las políticas, la fundamentación y los lineamientos curriculares para la educación superior en la República Dominicana, que oriente en las IES la actualización del currículo, de tal manera que los planes de estudio se correspondan con las necesidades de desarrollo del país.

Área: CALIDAD

<b>Objetivos Específicos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de una Comisión Nacional de Currículo.</li> <li>• Fortalecimiento del Departamento de Currículo de la SEESCYT.</li> <li>• Diagnóstico de los perfiles profesionales que demandan las áreas emergentes del desarrollo del país.</li> <li>• Establecer un marco de referencia que oriente el rediseño de los planes de estudios en la educación superior.</li> <li>• Definir las políticas, la fundamentación y los lineamientos para el diseño y rediseño curricular de las IES de acuerdo a las necesidades.</li> <li>• Financiación de programas formativos de interés para el desarrollo nacional.</li> </ul>
<b>Metas o Resultados Esperados:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al primer mes está elaborado el proyecto</li> <li>• Al tercer mes, está creada la Comisión Nacional de Currículo.</li> <li>• Al tercer mes, está rediseñado y fortalecido el Departamento de Currículo de la SEESCYT.</li> <li>• Al sexto mes, están definidos los perfiles profesionales que demandan las áreas emergentes del desarrollo del país.</li> <li>• Al sexto mes, está el marco de referencia que oriente el rediseño de los planes de estudio.</li> <li>• Al 12° mes está elaborado el documento de políticas, fundamentación y lineamientos curriculares de la educación superior del país.</li> </ul>
<b>Fases/Etapas</b>	<p><b>Primera fase: 1 mes (1° mes)</b> Elaborar el proyecto</p> <p><b>Segunda fase: 3 meses (1°, 2° y 3°)</b> Conformación de la Comisión Nacional de Currículo. Rediseño y fortalecimiento del Departamento de Currículo de la SEESCYT</p> <p><b>Tercera fase: 6 meses (4° al 9°)</b> Diagnóstico de necesidades</p> <p><b>Cuarta fase: 6 meses (7° al 12°)</b> Elaboración del documento de políticas, fundamentación y lineamientos curriculares de la educación superior del país. Plan de financiamiento</p>
<b>Macro-actividades:</b>	
<b>Criterios de Evaluación:</b>	
<b>Costo preliminar estimado:*</b>	<p><b>10. Personal</b></p> <p><b>20. Subcontratos</b></p> <p><b>30. Capacitación</b></p> <p><b>40. Equipamiento y Materiales</b></p> <p><b>50. Publicaciones y varios</b></p> <p><b>Total de los componentes</b> _____</p> <p><b>Costo de administración</b> _____</p> <p><b>Total del Proyecto</b></p>
<b>Organización para la Ejecución:</b>	<p><b>Responsabilidad Institucional:</b> Secretaría de Estado de Educación Superior Ciencia y Tecnología (SEESCYT).</p> <p><b>Responsabilidad Inter-Institucional:</b> Las instituciones identificadas y representadas en la Comisión Nacional de Currículo</p>

**TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).**

Fase/etapa	Actividades	Duración (12 meses)											
		1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	10°	11°	12°
<b>Primera</b>	Elaborar el proyecto	■											
<b>Segunda</b>	Conformación de la Comisión Nac. de Currículo.	■	■	■									
	Rediseño y fortalecimiento del Dpto. de Currículo de la SEESCYT		■	■									
<b>Tercera</b>	Diagnóstico de necesidades				■	■	■	■	■	■			
<b>Cuarta</b>	Elaboración del documento de políticas, Fund. y lineamientos curriculares.						■	■	■	■	■	■	
	Plan de financiamiento										■	■	■

Área: CALIDAD

**Comisión Tema N° 10**  
**ESQUEMA DEL PERFIL DEL PROYECTO N° 2**

<b>País</b>	República Dominicana
<b>Nombre del proyecto</b>	Formación y capacitación en currículo para los gestores curriculares de la IES Dominicanas.
<b>Duración</b>	Cuatro años.
<b>Antecedente y Justificación</b>	<p>La Educación Superior Dominicana comienza a gestarse en 1511, con la apertura de la primera universidad de América.</p> <p>En 1983 se crea el Consejo Nacional de Educación Superior (CONES), mediante el Decreto N° 1255 del 25-07-83. En el 2001, se crea la Secretaría de Estado de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, (Ley 139-01). Primero el CONES y luego la SEESCYT han ejercido una función reguladora en la educación superior del país.</p> <p>A pesar de los aportes que en su momento cada una de estas dos instituciones, el personal de gestión curricular de las IES adolece de un marco de referencia curricular que les permita ejercer su función de manera más eficaz y eficiente.</p> <p>El desarrollo de un programa de capacitación en currículo se torna un reto y desafío para el Sistema de Educación Superior Dominicana.</p>
<b>Descripción</b>	Este proyecto consta de cuatro partes importantes: Planificación, Implementación Producción y Evaluación, que ayudan a los gestores curriculares a formar un marco de referencia curricular en los programas de grado, Postgrado, Investigación y extensión.
<b>Objetivos Específicos</b>	<p>Desarrollar un programa interactivo en materia curricular para dinamizar el currículo prestando gran atención a las fuentes curriculares: Especialistas, sociedad, alumnos y alumnas.</p> <p>Formar gestores consientes de su desempeño curricular.</p>
<b>Metas</b>	Que los gestores curriculares de las IES tengan una preparación sólida sobre elaboración, diseño y evaluación de currículo en la educación terciaria.
<b>Fases</b>	<p><b>1. Fase de emergencia</b> (2008-2010) Planificación de Diplomado, Especialidad y maestría en el área de currículo.</p> <p><b>2. Fase de implementación</b> (Mayo-septiembre 2008).Diplomado en gestión curricular (80% de las IES). (Enero—Mayo 2009) Diplomado en Gestión Curricular (20% de las IES). Especialidad en Gestión Curricular(2009—2010) Maestría en el área de currículo 50% de las IES(2010—2012)</p> <p><b>3. Fase de Consolidación</b> (2012—2014)100% de las IES tiene su propia concepción. La República Dominicana crea su propia teoría curricular. El 100% de las IES Tiene su propio modelo curricular.</p>
<b>Macro actividades</b>	<p>Conversatorios con los gestores curriculares de las IES del país.</p> <p>Elaboración y diseño de planes de estudio sobre Gestión Curricular.</p> <p>Formación de equipo consultor.</p> <p>Selección de las IES que participaran en el primer evento del plan de emergencia.</p>
<b>Organización y ejecución</b>	SEECyT y las IES.

**TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).**

**Comisión Tema # 10  
ESQUEMA DEL PERFIL DEL PROYECTO N° 3**

<b>PAÍS</b>	REPÚBLICA DOMINICANA
<b>Programa Estratégico:</b>	Transformación del Currículo en la Educación y Acreditación de las Instituciones de Educación Superior (IES).
<b>Proyecto:</b>	N° 3. Promoción, seguimiento y monitoreo para la definición e incorporación de metodologías de diseño y rediseño curricular en las IES del país.
<b>Duración:</b>	5 años
<b>Justificación y Antecedentes</b>	<p>La Ley 139-01 que crea el Sistema Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, en el Artículo 62 establece “La calidad de las instituciones de educación superior, de ciencia y tecnología, se determinará, además, por la relevancia que se expresa a través de las orientaciones curriculares, los perfiles profesionales de los egresados, la idoneidad de las contribuciones científicas y tecnológicas y la congruencia existente entre los fines y objetivos con la planificación y los logros obtenidos. También en el manejo eficaz y eficiente de los recursos disponibles, en función de las prioridades establecidas en su misión institucional, tanto en el ámbito académico como administrativo.</p> <p>Los resultados del análisis realizado a las encuestas y a los grupos focales de profesionales y empresarios en la mesa de transformación curricular evidenciaron que existe la necesidad de fortalecer la promoción, seguimiento y monitoreo para la definición e incorporación de una metodología de diseño y rediseño curricular en las IES del país.</p> <p>Este análisis indica que: De las 26 IES procesadas, 25 (96%) informan que el currículo promueve la formación integral de los estudiantes y sólo en una IES no se promueve la formación integral. Las estrategias utilizadas en esa promoción son diversas y en algunas IES se utiliza más de una. La de mayor frecuencia es la promoción de valores éticos y morales, la cual representa el 27% de las IES. Respecto a la promoción del emprendedurismo en el currículo, las IES consideran que se realiza mediante distintas acciones, de las cuales las de mayor frecuencia son: las asignaturas que incluyen proyectos de incubación o de prácticas dentro de las carreras 35%, Motivación de los estudiantes (20%), Asignaturas que incluyen proyectos (20%), Motivación para la profundización en los contenidos (5%), Promoción de las actividades intelectuales (5%), Participación en investigación de proyectos que se ejecutan (5%), prácticas profesionales (5%) y Desarrollo de competencias para la autogestión (5%).</p> <p>Como consecuencia del diagnóstico realizado a la situación actual del currículo, es necesario establecer lineamientos y metodologías que permitan eficientizar la calidad en la educación superior a través del diseño y/o rediseño curricular en las IES del país para que el sistema de ES logre dar respuestas a las requerimientos nacionales y los estándares internacionales e insertarse en un mercado laboral cada vez más competitivo y exigente.</p>
<b>Descripción:</b>	El proyecto consiste en crear una cultura de diseño y rediseño curricular en las IES a través de una metodología que incorpore un plan de seguimiento y monitoreo.

<b>Objetivos Específicos:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaborar un plan de promoción, seguimiento y monitoreo para la incorporación del diseño y rediseño curricular</li> <li>2. Establecer la metodología para el diseño y rediseño curricular.</li> <li>3. Vincular las IES con las diferentes organizaciones para el diseño y rediseño curricular.</li> <li>4. Proporcionar de manera continua estudios sobre necesidades de carreras por parte del organismo rector a las IES con miras al diseño y rediseño curricular.</li> <li>5. Promocionar a lo interno de las universidades una cultura de investigación e innovación con miras al diseño y rediseño curricular.</li> <li>6. Diseñar estrategias que permitan incorporar al currículo nuevas competencias producto de las exigencias del mercado laboral.</li> <li>7. Promover intercambios de experiencias exitosas entre las IES para sobre su modelo educativo, a fin de fortalecer el sistema de ES.</li> </ol>
<b>Metas o Resultados Esperados:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Al término del quinto año el 100% de las IES estén comprometidos con la cultura de diseño y rediseño curricular.</li> <li>2. La metodología aplicada para el diseño del currículo de las IES permite incorporar los cambios acorde a las exigencias actuales.</li> <li>3. Existe un sistema de seguimiento, monitoreo y retroalimentación al desarrollo del diseño y rediseño curricular.</li> <li>4. Comité consultivo conformado por organizaciones en las diferentes áreas de especialidad se involucran activamente en el diseño y rediseño curricular.</li> <li>5. Encuentro nacionales de las IES para intercambiar experiencias exitosas de su modelo educativo.</li> <li>6. El sistema de educación superior promueve permanentemente la actualización e innovación curricular.</li> </ol>
<b>Fases/Etapas</b>	<p><b>1ra. Fase (3 meses):</b> Conformación de equipos para elaboración del plan de promoción, seguimiento y monitoreo para la incorporación del diseño y rediseño curricular.</p> <p><b>2da. Fase (6 meses):</b> Establecimiento de lineamientos generales para la elaboración del plan.</p> <p><b>3ra. Fase (3 meses):</b> Elaboración del plan.</p> <p><b>4ta. Fase (1 año):</b> Prueba piloto del plan.</p> <p><b>5ta. Fase (2 años):</b> Ejecución, seguimiento y monitoreo del plan.</p> <p><b>6ta. Fase (1 año):</b> Evaluación y plan de mejora.</p>
<b>Macro-actividades:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programa de sensibilización para las IES sobre su compromiso con la cultura de diseño y rediseño curricular.</li> <li>2. Conformar mesas de trabajo con las IES por tipo de modalidad para establecer las características generales del currículo innovador de forma permanente.</li> <li>3. Desarrollo del plan de seguimiento y monitoreo al diseño y rediseño curricular.</li> <li>4. Foro quinquenal de los sectores productivos y las IES.</li> <li>5. Foro nacional anual para el intercambio de experiencias exitosas de las IES.</li> </ol>
<b>Organización para la Ejecución:</b>	<p><b>Responsabilidad Institucional:</b> Secretaría de Estado de Educación Superior Ciencia y Tecnología (SEESCYT).</p> <p><b>Responsabilidad Inter-Institucional:</b> Las IES dominicanas.</p>

**TEMA 8: Transformación del currículo en la educación superior (oferta curricular, rediseño curricular).**

**Comisión Tema # 10  
ESQUEMA DEL PERFIL DEL PROYECTO N° 4**

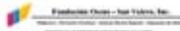
<b>País:</b>	República Dominicana
<b>Proyecto:</b>	Incorporación de los componentes pedagógicos para el desarrollo de una cultura de investigación, innovación y emprendedurismo en el desarrollo curricular de las IES en el país.
<b>Antecedentes:</b>	<p>Los resultados del análisis de las encuestas realizadas a los grupos focales de profesionales y empresarios, nos arrojaron restos y desafíos que la educación en la Rep. Dom. Debe enfrentar, evidenciando que existe la necesidad de <b>fomentar la cultura de investigación, innovación y emprendedurismo en el desarrollo curricular</b> de las IES en el país.</p> <p>El reporte indica que: un % muy bajo de las IES realiza actividades de <b>investigación innovación y emprendedurismo en el desarrollo curricular</b>, que los contenidos del currículo de los planes de estudio no están orientados a formar profesionales investigadores, innovadores y emprendedores lo que impide que en el transcurso de la carrera puedan desarrollar las habilidades y destrezas requeridas.</p>
<b>Descripción:</b>	El proyecto consiste en el diseño, planificación, implementación, desarrollo y evaluación de programas académicos de las IES vinculadas con <b>investigación innovación y emprendedurismo en el desarrollo curricular</b> .
<b>Objetivos:</b>	Generar o sistematizar planes y programas de estudios centrados en investigación, enseñanza por competencia e innovación y emprendedurismo con la finalidad de desarrollar un egresado competitivo acorde con la demanda social.
<b>Metas o Resultados Esperados:</b>	Que 90% de las IES desarrollen una cultura de investigación, innovación y emprendedurismo a través del diseño de los planes de estudios
<b>Fases/Etapas:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fase de emergencia (2008-2010)             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Sub-Fase exploratoria (2008-2009). Cada IES identifica las actividades didácticas que se realizan como <b>investigación, innovación y emprendedurismo</b>.</li> <li>b) Sub-Fase identificación de necesidades <b>investigación innovación y emprendedurismo</b> (2009-2010). Cada IES identifica necesidades conforme a su capacidad.</li> </ol> </li> <li>2. <b>Fase de Implementación (2011-2015).</b> Cada IES estructura y desarrolla programas de <b>Investigación, innovación y emprendedurismo</b>.</li> <li>3. <b>Fase de Evaluación y Consolidación (2016-2017).</b> Cada IES evalúa los programas estructurados y desarrollados respecto a la <b>investigación, innovación y emprendedurismo</b>.</li> </ol>
<b>Macro-Actividades</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programa de sensibilización y capacitación al personal docente y directivo sobre estrategias metodológicas de Diseñar estrategias curriculares en los programas académicos que permitan el fomento de la <b>investigación, innovación y emprendedurismo</b>.</li> <li>2. Identificar las necesidades de la comunidad para estructurar programas que promuevan la <b>investigación innovación y emprendedurismo</b>.</li> <li>3. Implementar el programa de <b>investigación, innovación y emprendedurismo</b>.</li> <li>4. Evaluar el desarrollo del programa de <b>investigación, innovación y emprendedurismo</b>.</li> </ol>

<b>Organización:</b>	Responsabilidad institucional: SEESCyT. Responsabilidad Inter-Institucional: las IES dominicanas.
----------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------

### Comisión Tema # 10 ESQUEMA DEL PERFIL DEL PROYECTO N°5

<b>País:</b>	República Dominicana
<b>Proyecto:</b>	Incorporación de los componentes pedagógicos para el desarrollo de una cultura de servicio y vinculación con la comunidad.
<b>Antecedentes:</b>	<p>Los resultados del análisis de las encuestas realizadas a los grupos focales de profesionales y empresarios evidenciaron que existe la necesidad de fortalecer la cultura de servicio y vinculación con la comunidad.</p> <p>El reporte indica que: el 90% de las IES realiza actividades de vinculación con la comunidad, que se efectúan prácticas de los contenidos de los pensum y se enfocan a la solución de problemas de la comunidad; que los contenidos del currículo de los planes de estudio están orientados a formar profesionales con sensibilidad humana que le permite en el transcurso de la carrera involucrarse en actividades de atención a la comunidad.</p>
<b>Descripción:</b>	El proyecto consiste en la planificación, implementación, desarrollo y evaluación de programas académicos de las IES vinculadas con el servicio a la comunidad.
<b>Objetivos:</b>	Generar programas académicos cuyos componentes y contenidos estén vinculados con la proyección de desarrollar un egresado con alta sensibilidad a las necesidades de su comunidad y de la sociedad.
<b>Metas o Resultados Esperados:</b>	Que las IES implementen una didáctica que fomente el interés de los educandos en identificar los problemas de su comunidad y contribuir a su solución de forma constructiva.
<b>Fases/Etapas:</b>	<p>4. Fase de emergencia (2008-2010)</p> <p>c) Sub-Fase exploratoria (2008-2009). Cada IES identifica las actividades didácticas que se realizan como vinculación con la comunidad.</p> <p>d) Sub-Fase identificación con la comunidad (2009-2010). Cada IES identifica necesidades de su comunidad.</p> <p><b>5. Fase de Implementación (2011-2015).</b> Cada IES estructura y desarrolla programas de vinculación con la comunidad.</p> <p><b>6. Fase de Evaluación y Consolidación (2016-2017).</b> Cada IES evalúa los programas estructurados y desarrollados respecto a la vinculación con la comunidad.</p>
<b>Macro-Actividades</b>	<p>7. Programa de sensibilización y capacitación al personal docente sobre estrategias metodológicas de vinculación con la comunidad.</p> <p>8. Diseñar estrategias curriculares en los programas académicos que permitan la vinculación con la comunidad.</p> <p>9. Identificar las necesidades de la comunidad para estructurar programas de actividades que vinculen la IES con la comunidad.</p> <p>10. Implementar el programa de vinculación de la IES con la comunidad.</p> <p>11. Evaluar el desarrollo del programa de vinculación de la IES con la comunidad.</p>
<b>Organización:</b>	Responsabilidad institucional: SEESCyT. Responsabilidad Inter-Institucional: las IES dominicanas.





INSTITUTO DE  
PSICOLOGIA INDUSTRIAL  
DOMINICANA - LIPI

