

FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DEL CAPITAL HUMANO DE LA UNIVERSIDAD CON VISTAS A LOS REQUERIMIENTOS FUTUROS DE LA ENSEÑANZA DE LA INGENIERÍA

Daniela Carbonari¹, Claudia Correa², Bruno Roberti³, Diego Sejas⁴

RESUMEN

La Universidad Tecnológica Nacional Facultad Regional Mendoza cuenta con un extenso plantel docente y no docente que participan en el quehacer diario de la facultad.

En base a relevamientos realizados tanto sobre el plantel docente como el no docente, se detectaron necesidades de capacitación en ambos planteles para promover la formación académica de calidad de los futuros egresados de las distintas carreras que dicta la facultad, tanto en el ámbito de la ingeniería, como de las licenciaturas y tecnicaturas. Estas necesidades de capacitación llevaron a formular un Plan Integral de Formación de Recursos Humanos, en el que se contemplan estrategias de formación para los dos grupos mencionados.

Por un lado, para el plantel docente se planificó el dictado de un curso de capacitación para facilitar a los docentes la incorporación del aula virtual como apoyo a las clases de instancia presencial, mientras que

¹ Coordinadora General Programa Educación a Distancia, dcarbonari@frm.utn.edu.ar

² Secretaria de Gestión Universitaria, correa@frm.utn.edu.ar

³ Docente de Ingeniería en Sistemas de Información, broboti@frm.utn.edu.ar

⁴ Coordinador de la Tecnicatura Superior en Administración y Gestión en Instituciones de Educación Superior, dsejas@frm.utn.edu.ar

para cubrir las necesidades de capacitación de los no docentes, se propuso un proyecto institucional que involucra otras tres Regionales de la Universidad Tecnológica Nacional, a través del cual se les brinda a los no docentes la posibilidad de cursar una carrera de pre grado: la Tecnicatura Superior en Administración y Gestión de Instituciones de Educación Superior.

En este trabajo presentamos reflexiones sobre la experiencia obtenida a partir de la implementación de ambas experiencias de capacitación, analizando las particularidades de cada una de ellas.

INTRODUCCIÓN

Los cambios vertiginosos producidos en los procesos de enseñanza y aprendizaje, surgidos de la globalización, los avances tecnológicos y la nueva era de estudiantes 2.0, han llevado a las instituciones universitarias a adecuarse a estos cambios y el capital humano pasa ser un eje fundamental para lograr que tanto los procesos de enseñanza - aprendizaje, como los servicios de apoyo a la docencia cuenten con condiciones de calidad y que se aplique la mejora continua como eje del desarrollo curricular de las carreras de ingeniería.

La Universidad Tecnológica Nacional, es una universidad pública de la República Argentina, cuya característica distintiva es su espíritu federal, dado que cuenta con 29 Facultades Regionales y dos Institutos Superiores a lo largo del territorio nacional.

La Universidad Tecnológica Nacional Facultad Regional Mendoza (UTN-FRM), cuenta con una amplia oferta educativa que abarca desde las carreras de ingenierías (Civil, Electromecánica, Electrónica, Química, Sistemas de Información), a tecnicaturas (Gestión de Empresas Turísticas, Gestión de Empresa Hoteleras, Enología, Programación, Higiene y Seguridad en el Trabajo) y licenciaturas (Administración de Empresas, Higiene y Seguridad en el Trabajo, Tecnología Educativa, Enología, Gestión de Empresas Turísticas, Enseñanza de la Matemática).

En virtud de los cambios continuos y constantes, en los escenarios presentes de los procesos educativos, donde el uso de las herramientas que proveen las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han pasado a ser el canal natural de comunicación con la nueva generación de estudiantes 2.0, es que la universidad debe pensar en la necesidad de la capacitación del recurso humano, considerándolo como parte fundamental del proceso educativo. En este sentido, la formación y capacitación tanto del personal docente como del personal de apoyo, influye en la calidad de las carreras que la Institución dicta en sus distintos niveles tanto de pre grado, como de grado.

Dados los procesos de acreditación de carreras de ingeniería se detectó que el nivel de formación de recursos humanos tanto de docentes, como no docentes no era adecuado a los estándares que se pretenden alcanzar. Es por tal motivo que desde la Secretaría de Gestión Universitaria se elabora un Plan integral de formación de Recursos Humanos que está formado por dos programas de capacitación, uno para el plantel docente y otro para el plante no docente de acuerdo a las necesidades de cada grupo.

El presente trabajo reúne las consideraciones de implementación de ambos programas.

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE

Actualmente, la Universidad enfrenta el desafío de reformular su oferta académica, en sintonía con los cambios y exigencias de los sectores demandantes, procura dar respuesta a una mayor diversidad de intereses y posibilidades a partir de la promoción de estudios de alto nivel.

Hoy en día, la Regional Mendoza cuenta con un extenso plantel docente, que se encuentra a cargo de las diversas cátedras en las carreras de ingeniería, tecnicatura y licenciatura que se dictan en la facultad, y sobre las que se comenzó con un minucioso relevamiento de

necesidades formativas. Los resultados indicaron que el 65% del plantel docente no ha adquirido conocimiento en el uso de herramientas informáticas y se constata que el 60% del plantel docente con algún conocimiento en informática no ha adquirido entrenamiento en actualización de herramientas informáticas aplicadas en su labor de docencia.

A esta realidad se le suma que, en los últimos años, la infraestructura tecnológica ha mejorado en la UTN-FRM, incorporando aproximadamente más de trescientos (300) equipos de alta gama en los distintos laboratorios informáticos y en aulas multimedia.

El desequilibrio, entonces, se evidencia en la falta de preparación de los docentes universitarios y en el aprovechamiento máximo de los recursos tecnológicos. Las nuevas tecnologías han generado un gran cambio en la sociedad, motivo por el cual los jóvenes estudiantes demandan el uso de las mismas en sus procesos de aprendizaje, generando la necesidad de dotar a los docentes de herramientas que les permitan no sólo aprovechar al máximo los recursos disponibles, sino también acortar la brecha digital que existe entre el docente y el estudiante.

Los lineamientos del plan de capacitación y actualización de la UTN-FRM exigen transmitir e instruir de nuevas competencias de enseñanza a los docentes universitarios, en la utilización de medios tecnológicos complementando las herramientas informáticas y métodos en el proceso de enseñanza aprendizaje¹, teniendo como objetivo principal acortar la brecha entre el alumno, el docente y las TIC.

A partir de la situación detectada, se comenzó a trabajar desde la Secretaría de Gestión Universitaria sobre un plan integral de capacitación para el plantel docente, donde la primer oferta de formación, se realiza en conjunto con el Programa Educación a Distancia a través del curso “Creando espacios de aprendizaje con Moodle”. Su finalidad es disponer de un plantel docente capacitado en el uso de herramientas informáticas que agreguen valor a los métodos de enseñanza, y calidad educativa del proceso de enseñanza aprendizaje,

y el resultado esperado es que los docentes adquieran conocimientos en la utilización de herramientas de informática, para luego implementar dentro de sus cursos el soporte virtual correspondiente mejorando la comunicación y soporte de enseñanza con los alumnos, logrando beneficios para ambos y contribuyendo a la calidad educativa de las propuestas de formación de la Regional Mendoza.

El curso “Creando espacios de aprendizaje con Moodle” tiene una proyección trianual con inicio al segundo semestre del año 2011 y finalización al segundo semestre del año 2013. Todos los docentes de la Regional Mendoza pueden inscribirse en alguna de las ediciones del curso de manera gratuita ya que se ha previsto beca completa para incentivar la formación de nuestro plantel docente, disponiendo de tutorías, material didáctico, acceso 24 horas los 365 días del año.

	Año 2011	Año 2012	Año 2013	Total Semestre
1° Semestre	-	15%	23%	38%
2° Semestre	10%	20%	32%	62%
Total Año	10%	35%	55%	100%

Tabla 1 ■ Proyección capacitación docente

A continuación describiremos la experiencia obtenida con el curso “Creando espacios de aprendizaje con Moodle” dictado a los docentes de las distintas carreras de ingenierías, tecnicaturas y licenciaturas, cuyas materias son de modalidad presencial.

Acciones Implementadas en la UTN FRM

Dado que la finalidad de las autoridades de la Facultad Regional Mendoza, era capacitar a la mayor cantidad posible de docentes, se entendió que el modelo desarrollado por el departamento de EAD era la mejor opción, dado que los docentes en su gran mayoría no cuentan

con dedicación exclusiva ni semi exclusiva con lo cual su permanencia física en la institución no permitía actividades presenciales.

Considerando que la capacitación de los Recursos Humanos es una inversión en la cual la Universidad debe ser parte indiscutibles, es que se realiza la convocatoria para el curso en forma totalmente gratuita, financiando el mismo con producidos propios de la institución. Como resultado se inscriben ciento diez (110) docentes de todas las carreras de la Regional Mendoza, sobrepasando las expectativas, por tal motivo se crearon dos comisiones, cada una con su docente y su tutor quienes estaban a cargo de acompañar el proceso de aprendizaje de cada uno de los estudiantes. A fin de lograr una homogeneidad en la propuesta de formación, se configuraron ambas aulas de la misma manera, y se estableció una cercana coordinación entre las docentes de ambas comisiones, especialmente en lo referido a las actividades, criterios y tiempos de trabajo con sus respectivas estrategias para el aprendizaje.

El material didáctico ofrecido se elaboró para vehicular esta oferta donde, además del desarrollo teórico y práctico que se realiza en el aula del curso, se le propone a cada alumno trabajar sobre su propia aula con actividades formativas en las cuales deben configurar un curso o materia utilizando las distintas herramientas que se desarrollan a lo largo del curso. Paralelamente, para cada módulo de aprendizaje se definieron en el aula de cursado foros de reflexión e intercambio y espacios para canalizar dudas específicas.

Es de destacar, que la función tutorial cumplió un papel fundamental ya que se necesitó de una constante guía y apoyo tanto desde lo técnico como desde lo afectivo al docente participante. El escaso manejo y conocimiento de la terminología y aspectos relacionados con la virtualidad se consideró como un aspecto que podría derivar en abandono, sumado a la complejidad creciente de la propuesta. En este sentido, y para trabajar sobre la prevención y permanencia en el curso, se ofrecieron dos instancias presenciales de apoyo. Esta propuesta motivó notablemente a los estudiantes no sólo porque lograron

aprender y canalizar las dudas al tutor sino porque se reforzaron los lazos humanos.

De un total de setenta y siete (77) alumnos que comenzaron efectivamente el cursado, tan sólo el 8% aproximadamente no logró aprobar el 100% de las actividades obligatorias. El contacto tutorial de todos modos se hizo efectivo y se logró conocer algunas de las razones por las cuales no pudieron continuar, siendo, la falta de tiempo y la época del año en que se implementó (segundo semestre) la capacitación una de las más fuertes razones. Lo importante que consideramos debe destacarse, es que en ningún caso fue por falta de interés en la propuesta. A su vez, la experiencia nos permite afirmar que el alto grado de aprobación y aprovechamiento de las herramientas de debió a la respuesta en tiempo y forma por parte de los docentes y al seguimiento tutorial individualizado.

Situación	Cantidad
Cantidad de docentes que iniciaron el curso	77
Docentes que no lograron aprobar todas las instancias obligatorias	11
Docentes que regularizaron	66

Tabla 2 ■ Situación docente durante el cursado

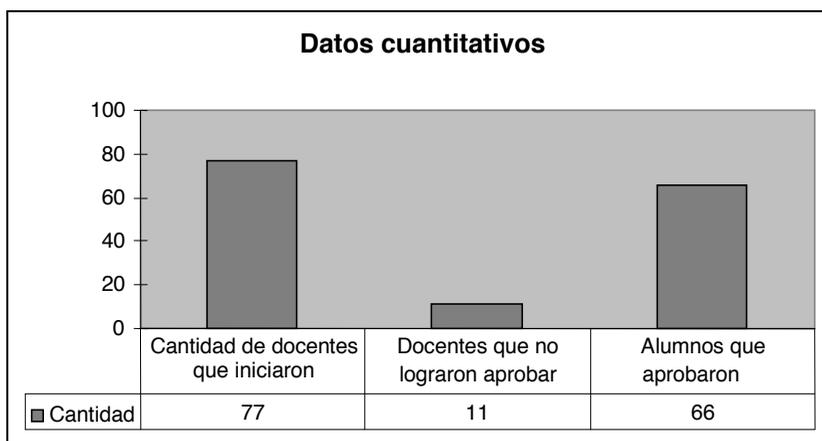


Gráfico 1 ■ Situación docente durante el cursado

Algunos aspectos que se han detectado a lo largo del desarrollo del curso, son:

1. La inscripción:

Al ser una capacitación totalmente gratuita se detectó la inscripción compulsiva de los docentes con lo cual se llegó a 110 aspirantes de los cuales comenzaron efectivamente el curso 77; en la mayoría de los

casos los inscriptos no manifestaron su intención de no iniciar el curso hasta que estaba avanzado el cursado. En este sentido se hace necesario para las próximas ediciones del curso, evaluar distintas alternativas que obliguen a quien se inscribe a llevar adelante el cursado.

2. El uso de los foros:

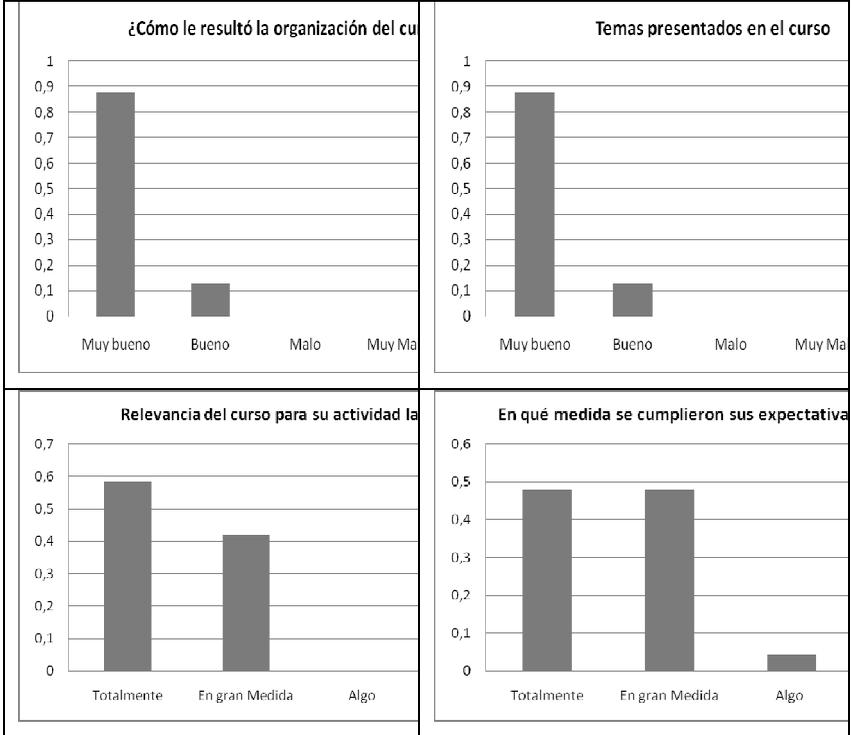
Dado que los alumnos son todos docentes de la modalidad presencial, y los mismos se conocen e interactúan en el ámbito de la universidad, se considera que este puede haber sido uno de los factores por los cuales en este curso en particular, a diferencia de los otros cursos de extensión que se dictan desde el Programa, los alumnos no utilizan los espacios de consulta previstos en el aula; pero si prefieren el contacto a través del mail directamente con el docente y/o el tutor. Indagando los tutores sobre esta situación con algunos de los estudiantes, surge que existe una cierta reticencia a plasmar las dudas en un foro público ya que son todos colegas y les cuesta dejar en evidencia ante sus colegas que no entienden un determinado tema.

3. Las propuestas logradas en las aulas:

Dada la heterogeneidad de los alumnos, donde algunos pertenecen a la carrera de sistemas y son egresados de ella, se supuso en un principio que se iban a detectar niveles disímiles muy marcados en cuanto a la propuesta realizada en las aulas como así también en el rendimiento en el curso. La realidad nos muestra que hubo un grupo de alumnos que fue al día en el cursado, y con propuestas muy interesantes en sus propias aulas, y que este grupo no era homogéneo en su formación de base. Se ofreció a los docentes migrar sus trabajos al campus virtual que posee la universidad, propuesta que tuvo una baja aplicación debido a la fecha de finalización del curso.

Finalmente y para completar este análisis, nos pareció importante procesar y analizar el impacto que produjo el curso en los mismos docentes. Para conocer este impacto, al finalizar el curso se propuso una encuesta de satisfacción de 15 puntos que pretendía conocer aspectos pedagógicos, administrativos, técnicos y humanos de la

propuesta. A continuación presentamos los datos obtenidos en relación al curso:



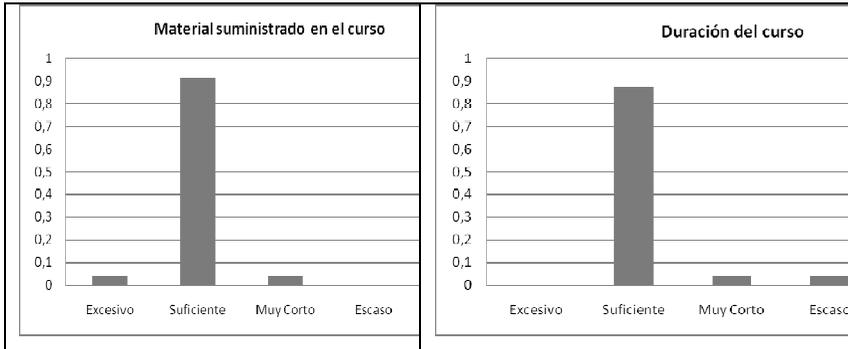


Gráfico 2 ■ Encuesta al finalizar el cursado

De lo expresado por los alumnos, se denota que se encuentran conformes tanto con los contenidos desarrollados en el curso, como a la relevancia del mismo para su desempeño profesional y la organización general del curso.

PROGRAMA DE CAPACITACION NO DOCENTE

Teniendo en cuenta que el talento humano es uno de los factores claves en la calidad de los procesos de apoyo a la formación de profesionales y es en este sentido donde coincidimos con lo expresado en la Ordenanza N° 1145 de la Universidad, donde se señala que “la política de capacitación del personal no docente de las Universidades debe delinearse como una apuesta estratégica para que la capacitación y la formación continua, a través de cursos específicos, implementación de ciclos y de niveles educativos como alternativas complementarias, constituyan el mejor mecanismo para asegurar desde todos sus estamentos el desarrollo de una institución académica que alcance la

calidad educativa en un marco de igualdad y equidad para todos sus actores”⁵.

La situación inicial

La Universidad Tecnológica Nacional Facultad Regional Mendoza cuenta con un extenso plantel no docente conformado aproximadamente por 155 personas que realizan actividades diversas en cuanto a labores administrativas, servicios, mantenimiento, gestión y apoyo. La capacitación y formación permanente del personal no docente es uno de los pilares para la obtención de un desempeño eficaz y eficiente en la Regional Mendoza, y si bien el desempeño actual es bueno, como en cualquier organización, el hecho de contar con capacitación, formación y perfeccionamiento de los recursos humanos propicia la mejora de las actividades.

Tomando como base el relevamiento realizado a través de encuestas y entrevistas realizadas al personal, se detectó que el 75% del personal no docente carece de preparación en el uso de herramientas y competencias que fortalezcan su accionar en actividades del sector dónde se desempeña, el 25% restante se considera de una muy buena preparación y conocedor de herramientas que fortalecen a su puesto, pero desconoce los recursos y actividades de otros sectores que pueden proporcionarle valor.

Cada área, sector, departamento, secretaría y dirección de la Facultad cuenta con personal no docente y de apoyo acorde a los alcances y lineamientos que deben satisfacer los servicios que brindan, de manera que independientemente al lugar y/o puesto de trabajo al cual pertenece el personal, tienen dos aspectos de importancia en común: el entrenamiento para la mejora de servicios y las competencias de desarrollo personal. Otro aspecto importante a considerar es la disminución de brechas entre las áreas, reflejado en la poca comunicación entre sus miembros, debido a urgencias propias de la

⁵ Ordenanza N° 1145, Creación de la Tecnicatura Superior en administración y Gestión en Instituciones de Educación Superior.

actividad laboral a solucionar y atender en el día a día, dificultando el vínculo hacia otros sectores, o bien, el no disponer de espacios de socialización entre las partes para propuestas de común acuerdo y mejoras.

Una barrera a superar es la diversidad y disparidad de formación académica del personal no docente, pues hay casos de personas con estudio máximo alcanzado de secundario, otros con estudios universitarios incompletos, estudios terciarios y estudios universitarios completos. También se detecta diferencias generacionales en un rango entre 25 años de edad a 55 años de edad aproximados, es decir, en algunos casos han pasado 30 años desde la finalización del secundario o abandono de estudios universitarios.

En el año 2011 desde la Secretaría de Gestión Universitaria se promueve el plan de capacitación y formación para el personal no docente, en la que se contempla la apertura del dictado de la Tecnicatura Superior en Administración y Gestión en Instituciones de Educación Superior. La finalidad es disponer de un plantel no docente apto para agregar valor a los diversos servicios de la universidad en el ámbito administrativo y educativo, con el objeto de mejorar los servicios a través de capacitaciones en los niveles: estratégico, táctico y operativo. Se espera que el personal no docente se desarrolle y adquiera los conocimientos acorde al nivel institucional donde se desempeña, mejorando el rendimiento y productividad de los servicios que hacen a la labor cotidiana en toda la comunidad universitaria de la Regional Mendoza.

Una de las características trascendentales del plan de capacitación y formación, es la integración de todo el personal no docente independientemente al área que pertenezca, es decir, lograr el sentido de pertenencia y colaborativo con el objeto de mejorar las competencias personales para la obtención eficiente y eficaz de las actividades laborales.

La propuesta, ahora proyecto institucional, de llevar a cabo el dictado de la Tecnicatura Superior en Administración y Gestión en Instituciones de Educación Superior, se hace extensivo a otras regionales de la Universidad Tecnológica Nacional, comunicando e invitando a que participen y convoquen al personal no docente de cada regional correspondiente, con la intención de establecer una red de capacitación, donde se logre el aprovechamiento máximo de los recursos y se alcance el espíritu federal cooperativo entre las regionales. Las Regionales Delta (Buenos Aires), La Plata (Buenos Aires) y San Rafael (Mendoza), brindan su apoyo, colaboración y aceptación para que juntas se lleve adelante el proyecto. Se establece a la Regional Mendoza como sede principal, para proporcionar la coordinación de contratos a docentes, calendario académico, aperturas de aulas virtuales, comunicación hacia las demás Regionales, mediación entre docentes y alumnos, asignación de recursos informáticos y de video conferencia, entre otros.

La carrera está estructurada en tres años lectivos con una carga horaria total de mil trescientos cincuenta y dos (1352) horas reloj. Teniendo en cuenta la situación del personal no docente en lo referente a carga horaria laboral y disponibilidad, como también la distancia de las demás Regionales, se decidió estructurar el cursado en tres modalidades simultáneas, esto es: video conferencia para los alumnos de las Regionales Delta, La Plata y San Rafael, presencial para los alumnos de Mendoza y a distancia con el uso de aula virtual para todos los alumnos.

El cursado presencial y por video conferencia, se realiza los días martes y jueves de cada semana en horario de 14:00 hrs. a 17:00 hrs. Cada materia tiene su carga horaria de acuerdo al plan de estudio, la que se estructura mitad de las horas de cursado en modalidad sincrónica (presencial y video conferencia), y la otra mitad a través de la plataforma de educación a distancia. En este punto en donde se puede percibir la importancia que adquieren el soporte tecnológico y los medios virtuales de educación para la implementación de la carrera, ya que sin ellos no sería posible llevar a cabo el proyecto.

La perspectiva docente

Para los docentes involucrados en el proyecto, se presentó un contexto desafiante dado la modalidad establecida: clases presenciales con videoconferencia. En este sentido se optó por clases sincrónicas entre las Regionales involucradas, en donde el docente se encuentra en la Regional Mendoza con los alumnos de esa Regional, y se transmite mediante video conferencia a las Regionales Delta, La Plata y San Rafael, de manera que todos los alumnos involucrados son un único grupo.

A la vez, una herramienta de apoyo en esta modalidad es el uso de la pizarra inteligente para proyectar presentaciones y contenidos de la materia que se está dictando en ese momento; estos contenidos son visualizados tanto por los alumnos que se encuentran en Mendoza como el del resto de las Regionales involucradas en el proyecto.

Un desafío en este sentido es el hecho que el docente debe interactuar con los alumnos que se encuentran en las distintas regionales (incluida la Regional Mendoza) de la misma manera. De lo que se ha recabado con los docentes que han dictado materias hasta el momento, esto es bastante difícil de lograr toda vez que es natural dirigirse a quien se encuentra más cerca (en este caso los alumnos de la Regional Mendoza), que a la cámara para interactuar con los alumnos que se encontraban en las otras Regionales, dicha interacción se alcanza con la práctica y la experiencia en la modalidad. Este tipo de dictado de clases, al que no están acostumbrados los docentes, implica un periodo inicial de adaptación, donde el docente debe tener presente la necesidad de interactuar periódicamente con los alumnos que se encuentran en las otras regionales, para que no se conviertan en meros espectadores y se los incentive a participar de igual manera que quien se encuentra en el mismo aula que el docente.

Es importante recalcar que en este sentido para algunos docentes ha sido más fácil que para otros la integración del público que se encuentra a distancia. Consideramos que se podría integrar mejor a los alumnos

de las otras regionales si los docentes a cargo de cada materia pudiesen dictar algunas de las clases que forman la materia desde las otras Regionales involucradas en el proyecto; esta estrategia se complica para su implementación debido a las otras obligaciones laborales de los docentes que están involucrados en el proyecto lo que dificulta los viajes a las otras Regionales.

Otra alternativa que se está considerando para tratar de minimizar este aspecto, es la sugerida por uno de los docentes que participó en el dictado de clases consistente en dictar las clases de manera que los alumnos de la Regional Mendoza se encuentren en otra aula y reciban por videoconferencia la clase tal como los alumnos del resto de las Regionales involucradas.

Por otra parte, para completar el cursado de las distintas materias, se utilizan aulas virtuales donde los docentes organizan las distintas unidades de cada materia, brindándole al alumno el programa de la materia, material obligatorio de estudio, material de consulta, videos relacionados con los distintos temas, foros de consultas que los docentes tienen obligación de contestar, espacio para el desarrollo y presentación de actividades prácticas.

Las evaluaciones parciales se realizan en forma presencial simultáneamente en todas las sedes. En este caso, no se pudo hacer uso de las posibilidades de evaluación que brinda la plataforma de educación a distancia para la evaluación ya que no fue posible disponer de horarios en los laboratorios de todas las sedes; sin embargo, las evaluaciones tomadas en forma escrita se desarrollaron sin problemas y son enviadas por los responsables de cada sede a la Regional Mendoza por correo postal para que todos los alumnos sean evaluados por el docente que estuvo a cargo de la materia.

Continuando con las evaluaciones, es importante mencionar que las materias son promocionales, para lo cual los alumnos deben cumplir con una serie de actividades y evaluaciones. Para los casos que un alumno no alcance la promoción, y se encuentre regular, debe rendir un examen final que es presencial, y en el caso de que el alumno no sea de

la Regional Mendoza, la evaluación se realiza de forma oral a través de videoconferencia.

La perspectiva de los alumnos

Para la implementación de la Tecnicatura Superior en Administración y Gestión en Instituciones de Educación Superior, a fines del año 2011 se partió con el dictado de dos cursos de nivelación en la Regional Mendoza, dicho seminario de nivelación se realizó con la finalidad de reducir los índices de deserción y desgranamiento. Dado que solo se contaba con 20 lugares por regional y en la FRM había 70 aspirantes, se consideró que este seminario de ingreso, lograría que la deserción se produjera en el mismo, afirmación que se confirmó finalmente. El seminario de ingreso se diseñó en base a la diversidad y disparidad de formación del personal no docente interesado en la capacitación: “Software de ofimática orientado a la actividad no docente” y “Calidad y gestión”. Ambos cursos se dictaron con cursado presencial una vez a la semana y actividades en el aula virtual durante el resto de la semana. En el caso del curso “Software de ofimática orientado a la actividad no docente” se instruyó a los alumnos en el uso de software como Microsoft Word y Microsoft Excel, para potenciar su uso en la actividad diaria.

Por otra parte, a través de la materia “Calidad y gestión” se les instruyó en temas de calidad y atención al cliente, creatividad y toma de decisiones, resolución de conflictos y problemas, reuniones productivas, delegación eficaz, liderazgo, motivación de equipos. En un ambiente ameno y colaborativo, el personal no docente encontró su espacio de interacción y comunicación hacia sus pares, durante el cursado se proponían aspectos de mejoras para aplicar en sus propios puestos de trabajo.

Es importante destacar que, en un principio para varios de ellos hubo actividades y temas (especialmente referidos a ofimática) que resultaron una barrera importante a superar; sin embargo con el apoyo de los docentes y tiempo, lograron superar el escollo.

Luego del dictado de estas dos materias, los participantes debían tomar la decisión y compromiso de iniciar la tecnicatura. En este sentido, inicialmente se inscribieron sesenta y ocho (68) alumnos, y con el tiempo desertaron diez (10) alumnos. Al ser consultados por las causas que los han llevado a esta deserción, nueve (9) de ellos indicaron que deseaban priorizar su vida personal teniendo en cuenta sus edades y tiempos para compartir en familia, pues el espacio para realizar trabajos prácticos y estudiar eran los fines de semana, y uno (1) indicó que el motivo de su abandono era por superposición horaria con trabajo ajeno a la Regional.

Al presente se está llevando a cabo el segundo año de la Tecnicatura Superior en Administración y Gestión en Instituciones de Educación Superior, con un grupo total de cincuenta y ocho (58) alumnos constituido por el personal no docente de las regionales Mendoza (26), Delta (6), La Plata (21) y San Rafael (5).

Por otro lado, para conocer la opinión de nuestros alumnos, al finalizar el primer año de cursado, se realizó una encuesta a todos los alumnos consultando aspectos sobre el desarrollo del curso, relación con el profesor, material de estudio, logros alcanzados por el alumno. Utilizando escala de muy bueno, bueno, regular y malo, los resultados generales fueron los siguientes:

CURSO	
Contenido	MB
Organización	B
Temas dictados	MB
Cantidad de material	B
Tiempo dedicado	MB

Tabla 1 - Desarrollo del curso

MATERIAL

Aula virtual	MB
Material subido al aula virtual	B

Tabla 2 - Material de estudio

PROFESOR	
Puntualidad	B
Trato	MB
Nivel conocimiento	MB
Predisposición para responder preguntas	MB
Acepta consultas y las satisface	MB
Explica los temas en forma clara y comprensible	MB
Cumplió con los objetivos (programa, cronograma, calendario, etc.)	B

Tabla 3 - Relación con el profesor/a

ALUMNO	
El curso me ha ayudado y enriquecido en mi formación	MB
Me resultaron útiles los contenidos aprendidos	B
El curso ha aumentado mi interés en los temas	B
He aprendido cosas que considero valiosas	MB
Me he sentido ha gusto durante el cursado	MB
Puedo aplicar en el trabajo lo aprendido	B
Disfruté la realización de la capacitación con el docente	MB
Disfruté la realización de la capacitación con mis compañeros	MB

Tabla 4 - Logros alcanzados por el alumno/a

Los resultados de las encuestas a los alumnos han sido gratificantes para los involucrados en este proyecto, aunque también está presente la necesidad de seguir trabajando para mejorar aquellos aspectos que se encuentran más debilitados. En este sentido, alguna de las acciones a realizar en el corto plazo, es la apertura de tutorías en coordinación con el área de Tutorías Universitarias, con el objeto de ayudar y acompañar al alumno en las denominadas materias duras, y que pueden presentar más dificultades a los alumnos, como es el caso de Taller de Matemática, Álgebra y Estadística Básica. La diversidad y disparidad de preparación académica del personal no docente manifiestan la necesidad de brindar soporte y lograr equilibrio para el dictado de las materias descriptas.

La tecnología

La tecnología es un aspecto importante en la implementación de este proyecto ya que la integración de las distintas Regionales participantes, es posible gracias a que se cuenta con la tecnología para comunicarse de manera que las clases resultaran simultáneas. Esta tecnología resulta del crecimiento que, en este sentido, ha tenido la universidad, dotando a las regionales de elementos tecnológicos como las pizarras digitales y los equipos de video conferencias; todos estos elementos fueron provistos por el Rectorado de la Universidad a todas las Regionales.

Adicionalmente, se han hecho esfuerzos en mejorar la calidad de conexión y acceso a Internet donde, en el caso de la Regional Mendoza, entre los enlaces disponibles, para el caso de las videoconferencias se utiliza parte del enlace de la RUT (Red Universitaria Tecnológica) que solventa la Universidad para todas las Regionales.

Si bien en la mayoría de las clases no se han presentado complicaciones desde el punto de vista del enlace de videoconferencia, ha habido casos en los que alguna de las Regionales no se ha podido conectar adecuadamente. Para estos casos, se definió que si una de las Regionales no se podía contactar, y siempre que no fuera la Regional Mendoza, se seguía adelante con las clases y, como las clases son grabadas para que los alumnos puedan repasar las dudas que tengan en cualquier

momento, se utilizaba esta facilidad con los alumnos pertenecientes a la Regional que no estuviera conectada. Si dos o más Regionales no se pueden conectar, o bien, la Regional Mendoza no puede hacerlo, se suspende la clase y se reprograma en un día adicional a los previamente planificados.

Por otra parte, se complementó el cursado con el uso de la plataforma Moodle sobre la que se definieron aulas virtuales para cada materia, a través de las cuales, los alumnos pueden acceder a material de estudio, contactarse con el docente, o realizar actividades obligatorias para el cursado. En este sentido, no se han presentado problemas o inconvenientes, ni en lo que hace al aspecto tecnológico, ni en lo concerniente al uso por parte de los docentes y alumnos.

Aspectos administrativos

Al considerar los aspectos administrativos de la implementación del proyecto, la coordinación de la tecnicatura es de suma importancia dado que hay que coordinar a cuatro regionales dispersas en distintas provincias, con distintos calendarios académicos, fiestas, provinciales etc. La coordinación requería trabajar con recursos pertenecientes a distintas Regionales, por lo que se necesitó de una interacción y comunicación fluida y organizada para poder asignar los recursos y que éstos estuviesen disponibles en cada una de las Regionales participantes.

Otros aspecto es el trabajo con el grupo de alumnos ya que varios de ellos se encuentran físicamente alejados; para ello se trabaja con responsables en cada sede, que son los que reciben dudas, consultas, y ejercen el rol de contención personalizada que requiere el grupo de estudiantes de la tecnicatura y luego trasladan las inquietudes al Coordinador de la carrera que se encuentra en la Regional Mendoza. Estos mismos responsables son los que se encuentran presentes en el aula donde se encuentran rindiendo los alumnos los exámenes parciales, de manera que exista una igualdad de condiciones en todas las Regionales. Finalizado la evaluación, los encargados de cada Regional, son los responsables de reunir los exámenes y enviarlos por correo

postal al Coordinador de la carrera para que se los haga llegar al docente a cargo de la materia, los responsables de las distintas sedes han sido designados por el decano década Facultad, pero la responsabilidad académica es exclusiva del secretario académico de cada Regional, a excepción de la FRM donde la responsabilidad es de la Directora de la carrera y Secretaria de Gestión Universitaria.

CONCLUSIONES

En el presente trabajo hemos desarrollado aspectos referidos a dos tipos de capacitaciones que se desarrollaron para dos grupos distintos e igualmente importantes de la Universidad: docentes y no docentes.

En el caso de los docentes, los lineamientos de Plan de capacitación y actualización, que se llevan a cabo en La Universidad, exigen transmitir e instruir de nuevas competencias de enseñanza a los docentes universitarios, sumado que los jóvenes estudiantes demandan el uso de las TIC en sus procesos de aprendizaje y que la infraestructura tecnológica de La Universidad se ha renovado con equipos de alta gama, el escenario y las proyecciones son favorables.

La preparación de docentes universitarios para el uso de plataformas de educación a distancia, como es el caso de Moodle, requiere del compromiso y formación de personas autónomas, capaces de organizar su tiempo, de fijarse metas y lograrlas. En la primera edición del curso “Creando espacios de aprendizaje con Moodle”, se han obtenido resultados satisfactorios en donde los docentes son los protagonistas en la adaptación y preparación de materiales didácticos que en coordinación y asesoría permanente de tutores se están desarrollando aulas virtuales cuidadosamente preparadas. También hay situaciones en que los docentes muestran dificultad para adecuarse a la forma de trabajo en modalidad a distancia pero con el apoyo colaborativo de los demás miembros y el soporte de ayuda permanente se ha logrado revertir estas situaciones.

En el caso de los no docentes, en el mes de marzo del año 2012 se inicia la Tecnicatura Superior en Administración y Gestión en Instituciones de Educación Superior, en forma conjunta con las regionales: Mendoza, San Rafael, La Plata y Delta. Es el resultado de trabajo y esfuerzo, aquello que comenzó como una propuesta se transformó en un proyecto institucional, sabíamos que no sería fácil, pero al visualizar el resultado final nos motivaba a seguir adelante, no sólo se trata de acompañar al personal no docente a mejorar sus actividades laborales, sino que hay un objetivo implícito y es brindarles la oportunidad de obtener un título superior de tecnicatura, tal vez hacer realidad aquellos sueños postergados.

En ambos casos, las herramientas que proveen las tecnologías de la información y la comunicación a través de herramientas para educación a distancia ha abierto una nueva área no sólo de desarrollo y oferta educativa para aquellos profesionales que no cuentan con disponibilidad horaria para su formación, sino también un área multidisciplinaria de investigación y desarrollo para los docentes y alumnos y para no docentes que conforman un grupo heterogéneo en cuanto a su formación inicial, edad, tiempo que llevan sin estudiar y su ubicación geográfica. No se trata de sustituir los métodos de enseñanza tradicionales, sino de complementarlos y enriquecerlos para lograr una educación de calidad altamente eficiente y eficaz, tanto es su extensión como en su interacción.

BIBLIOGRAFÍA

Ordenanza N° 1145, “Creación de la Tecnicatura Superior en administración y Gestión en Instituciones de Educación Superior”. Consejo Superior de la Universidad Tecnológica Nacional.

Cukierman, Uriel y Virgili, José María (2010): La tecnología educativa al servicio de la educación tecnológica: experiencias e investigaciones en la UTN. Compilado por Uriel Cukierman y José María Virgili – 1ª ed. – Buenos Aires: Edutecne. p. 315.

Secretaría de Gestión Académica (2011): Plan de capacitación y actualización para docentes universitarios. Universidad Tecnológica Nacional. Facultad Regional Mendoza