

**GUÍA RECLA
DIMENSIÓN
ACADÉMICA,
SUBDIMENSIÓN
DOCENTES**



Introducción

El Comité Ejecutivo y la Comisión de Autoevaluación de RECLA presentan una serie de guías a sus socios como un aporte en la gestión integral de la educación continua universitaria.

En el marco de la celebración del aniversario número 25 de la red, los socios reciben 4 guías para que, desde la autoevaluación propia de cada unidad de educación continua, los asociados responsables del área generen oportunidades de mejora en sus procesos.

Aprendizaje y trabajo colaborativo

Las guías sobre gestión de educación continua nacen en la Comisión de Autoevaluación de RECLA en el año 2021. Esta guía es la primera de varias que durante el año 2022 han sido desarrolladas, la metodología utilizada fue diseñada entorno al trabajo colaborativo, generoso y de aprendizaje entre pares, nuestro agradecimiento a aquellas personas y universidades que con entusiasmo y dedicación participaron en este proyecto.

Los talleres virtuales y la coordinación del trabajo colaborativo hicieron posible la elaboración de esta guía que no pretende ser un lineamiento, sino simplemente un aporte al proceso de reflexión y construcción de cada universidad de su propio sistema de gestión para educación continua.



Colaboradores

- Comité Ejecutivo RECLA
- Comisión de Autoevaluación
- Universidades que participaron en la elaboración de la guía:



Presentación y contenido de la guía

Este documento presenta un conjunto de recomendaciones para la gestión de los docentes que colaboran en los programas de educación continua. Es fruto de las reflexiones de un comité de responsables de educación continua de universidades asociadas a RECLA.

Para apoyar el proceso de mejora continua, la guía se ordena de acuerdo a los cuatro aspectos de la gestión docente que son considerados en la Rúbrica de autoevaluación de unidades de educación continua de RECLA:

- **Selección y formación de docentes**

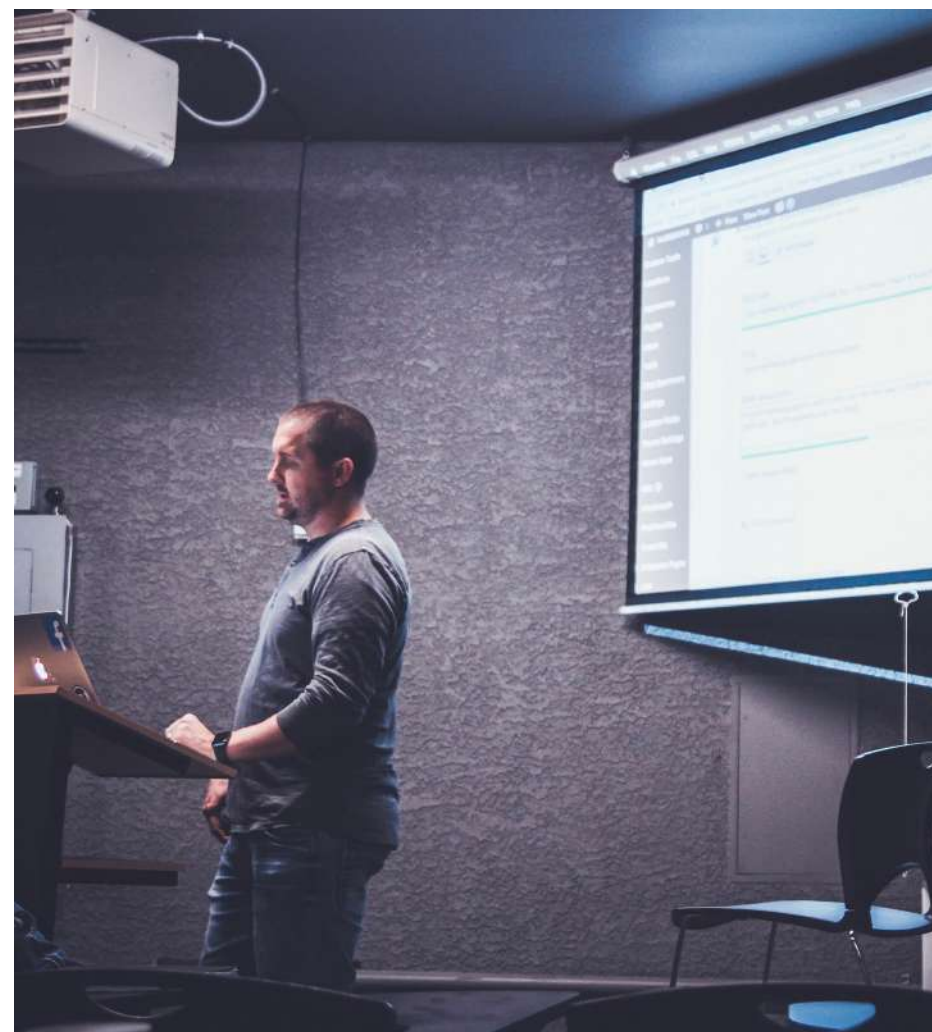
- **Evaluación y retroalimentación**

- **Acompañamiento didáctico y metodológico**

- **Reconocimiento al docente**

Para cada aspecto se incluyen recomendaciones que el comité considera esenciales para asegurar la calidad de los programas de educación continua y otras recomendaciones que se consideran deseables.

Como apoyo adicional, en el anexo se incluirán casos de aplicación práctica en el que varias universidades nos comparten amablemente la forma en la cual despliegan estos procesos.



Selección y formación docente

Criterio 1

Los docentes tienen un rol fundamental en los programas de educación continua y es, por tanto, muy relevante el proceso de selección y formación de estos para asegurar no solo la relevancia y calidad técnica de los contenidos, sino también la eficacia del proceso de aprendizaje.

Listamos a continuación recomendaciones que se consideran esenciales para una educación continua de calidad:

A Atracción e incorporación de docente

- I. Los programas de educación continua se benefician de la combinación de los fundamentos técnicos de la ciencia asociada al tema, así como de la experiencia práctica en la aplicación. Por esta razón es recomendable que existan dos tipos de convocatorias:
 - Invitación abierta a todos los docentes de la Universidad.
 - Invitación enfocada a ciertos perfiles de experto externos que por su formación y/o experiencia práctica complementan las capacidades internas.
- II. Cada proponente deberá de llenar un formato de vinculación que incluya:
 - Su hoja de vida (currículum vitae).
 - Su forma de vinculación laboral con la universidad (contratación laboral, profesionista independiente, servicio empresarial, etc.) y los documentos asociados.

- Requerimientos adicionales que considere pertinente la universidad (ejemplo: código de ética).
- III. Una vez seleccionado el candidato deberá de formalizarse la vinculación mediante contrato u otro mecanismo legal pertinente.
 - IV. Finalmente se recomienda una sesión de onboarding para darle la bienvenida e inducción a educación continua incluyendo:
 - Funciones por desarrollar antes, durante y después de los eventos de aprendizaje, lineamientos asociados y aspectos clave a cuidar.
 - Apoyos institucionales disponibles para su labor.
 - Beneficios.
 - Recomendaciones.

B Selección de Docentes

- I. Deben existir criterios de selección de docentes específicos para la actividad de educación continuada, tanto de ingreso inicial como de participación en un programa en particular. Consideramos esencial que incluyan:
 - Formación académica/técnica en el área de experticia;
 - Experiencia profesional en la aplicación práctica del conocimiento;
 - Experiencia previa en procesos de enseñanza-aprendizaje de adultos;
 - Evaluaciones y desempeño previo (si lo hubiere) en sus actividades de educación continua o académicas;

- Uso de la Tecnologías de información pertinentes al tipo de programa.
- II. Es deseable un proceso de validación de algunos de los elementos anteriores que la universidad considere pertinente para evidenciar su experticia y el impacto potencial del docente en los programas.
 - III. Se pueden considerar otros elementos que, sin ser requisito, contribuyan a la calidad del programa (experiencia internacional como profesor o conferencista, certificaciones internacionales, premios, etc.).
 - IV. El proceso de selección debe estar claramente establecido, así como el responsable de hacerlo. Puede ser una persona, aunque sería deseable que fuese por un comité.



Capacitación específica para educación continua

El éxito de un programa de educación continua depende no solo de la relevancia de los contenidos del mismo sino también, y en buena medida, de la capacidad del profesor para propiciar el aprendizaje de los adultos que participan en el programa. Considerando, además, como lo propone Malcolm Knowles, padre de la andragogía, que los adultos tienen necesidades y aprenden en forma diferente, consideramos esencial que:

- I. Existan programas de entrenamiento específicos para diseñar y ofrecer programas y sesiones de educación continua de calidad, incluyendo:

- Fundamentos de andragogía.
 - Metodologías para diseñar e impartir programas y sesiones de aprendizaje de calidad.
 - Metodologías y tecnología disponible en la universidad para el caso de las sesiones virtuales.
- II. Que haya procesos establecidos para invitar a los profesores y lineamientos para su participación.
 - III. Sin ser esencial, sería deseable además que hubiese:
 - Un evento anual de reconocimiento, integración y formación para los docentes de educación continua.
 - Certificaciones Internacionales a docentes, ya sea en aspectos andragógicos y/o técnicos.
 - Entrenamiento en la producción de recursos educativos.
 - Capacitación en la producción de materiales accesibles.



Sistema de Clasificación evolutiva de docentes

El perfil ideal del profesor de educación continua no es algo que se consiga solo con un proceso de selección adecuado, es fruto de un proceso evolutivo. Es deseable que exista un sistema de categorización evolutiva del profesor a partir de su formación y desempeño. Bien sea un sistema propio de educación continua o un sistema integral de la universidad que considere la participación en educación continua como insumo.



Unidad responsable de seleccionar/validar a los docentes y de entrenarlos

Si bien la naturaleza multidisciplinaria de la educación continua hace que los docentes radiquen en diferentes departamentos, para poder homologar y asegurar la calidad de los procesos de selección y capacitación, es deseable que existiera una unidad de educación continua central que fuese responsable de:

- I. Seleccionar o validar que la selección de los docentes que participan en los programas de educación continua cumpla los requerimientos establecidos por la universidad.
- II. Coordinar el diseño y oferta de los programas de capacitación para docentes de educación continua.
- III. Tener un sistema que registre los procesos de selección y capacitación, y habilite la consulta, seguimiento y mejora continua de estos procesos.
- IV. Gestionar el sistema de clasificación evolutiva de los docentes de educación continua (si hubiese uno específico para educación continua).



Evaluación y Retroalimentación

Criterio 2

Lo que no se mide no se mejora, dice el conocido adagio, y esto es especialmente cierto en los programas de educación continua, por lo que es esencial el que exista un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño docente si se desea asegurar la calidad de los programas.

Consideramos que el sistema de evaluación y retroalimentación debiera incluir los siguientes elementos.

A Encuesta de evaluación

Debe existir un formato de encuesta de evaluación de los programas de educación continua contestada por los participantes con las siguientes características:

- I. Que evalúe los **diferentes aspectos** que la Universidad considera relevantes para la calidad de un programa de educación continua. Por ejemplo: la relevancia de los contenidos, la experticia del profesor, la calidad de las clases, el dinamismo y participación de los asistentes, la aplicación práctica de los contenidos y el impacto del programa para la persona/organización.
- II. Que incluya una **evaluación global**, ya sea a través de una pregunta integradora específica o como un promedio ponderado de los aspectos individuales.
- III. Que exista un espacio para **comentarios de los participantes**, de tal manera que se permita identificar los aspectos que son relevantes para éstos al emitir su evaluación y facilitar la mejora continua.

IV. Que sea **homologada** en todos los programas de educación continua de la universidad para facilitar que el docente pueda comparar la calidad de su clase con las de otros docentes de la universidad (benchmarking).

- Se recomienda que las universidades asociadas a RECLA exploren como evaluación integradora la recomendabilidad del programa expresada como **NPS (Net Promoter Score)**. Esto, además de tener un enfoque orientado a medir el grado de recompra, le permitiría a cada universidad hacer un benchmarking de su desempeño contra las demás universidades.

V. Si participan varios profesores, debe de existir una **evaluación individual de la participación de cada profesor**, así como una **evaluación integradora** al final del ejercicio de educación continua.

VI. El **mecanismo de aplicación** de la encuesta debe ser tal que propicie una **respuesta sin sesgos** y que **preserve la integridad** de las respuestas. Se recomienda que:

- Se aplique digitalmente.
- Que los resultados se entreguen al profesor después de que éste haya otorgado la evaluación a los alumnos (si hubiese evaluación).
- Que el resultado se entregue al profesor mostrando promedios de cada pregunta y comentarios, sin información sobre las respuestas específicas de cada participante.

VII. Es deseable que las evaluaciones obtenidas por los profesores **contribuyan a la evaluación anual del docente**, ya sea en la universidad en general o bien dentro del ámbito de educación continua.

VIII. Debe existir una **comunicación continua** con el docente previo y durante su impartición, así como **retroalimentación posterior** para apoyar la mejora continua. Se recomienda que incluya:

- Evaluación global obtenida.
 - » Es recomendable que exista un conjunto de valores de referencia estandarizados en la universidad que le permitan al profesor identificar si su desempeño está por debajo de los estándares, en los estándares o por arriba de estos (sistema de semáforo).
- Evaluación de los aspectos relevantes.
- Comentarios de los participantes.

IX. Es deseable que existan mecanismos de **reconocimiento a los profesores** que obtienen evaluaciones por arriba del estándar.

X. En el caso de desempeños por debajo de los estándares definidos por la universidad deben existir procesos de análisis, retroalimentación y mejora:

- El objetivo de la **retroalimentación debe ser primordialmente para propósitos de mejora continua**, al menos en las primeras imparticiones, ya que es natural una curva de aprendizaje para lograr una calidad satisfactoria.
- Se recomienda que en casos de evaluaciones recurrentes fuera de estándar se lleve a cabo un análisis más completo para la posible participación o mejora del desempeño del profesor.

XI. Se recomienda que el **sistema de evaluación y retroalimentación** esté incorporado en forma **sistemática**:

- Que los procesos de evaluación y retroalimentación estén **formalmente establecidos** dentro de los lineamientos de la universidad.
- Que exista una **base de datos** centralizada que registre las evaluaciones a través del tiempo y que:
 - » Facilite los análisis de tendencias y los procesos de mejora continua.
 - » Calcule y comparta indicadores de desempeño globales.
 - » Apoye los procesos de selección de profesores para nuevos programas.
- Es deseable que en la medida de lo posible exista una **unidad central responsable** de la aplicación de las encuestas de evaluación homologadas de acuerdo a los lineamientos establecidos, de la gestión de las bases de datos y que propicie que los procesos de retroalimentación ocurran ya sea desde esta unidad o en las diferentes unidades que participan en educación continua.



Acompañamiento didáctico y metodológico a profesores

Criterio 3

Los profesores que imparten en educación continua tienen normalmente una formación sólida en los aspectos técnicos asociados al programa y usualmente experiencia en la aplicación práctica de los conocimientos.

Sin embargo, es común que no tengan una formación andragógica sobre la forma de diseñar o dictar un programa de educación continua. Pueden tener formación pedagógica y experiencia previa impartiendo en programas académicos, con frecuencia más orientados a la formación de conocimientos teóricos que se integrarán para una aplicación práctica al terminar la carrera profesional, en lugar de los requerimientos propios del aprendizaje de los adultos, tan claramente identificados por diversos autores como Malcolm Knowles, padre de la andragogía, que nos indica que los adultos se orientan más a aprender lo que es inmediatamente útil y aplicable en su vida personal/profesional diaria.



Un programa de educación continua será de mejor calidad en la medida en que los profesores tengan clara la necesidad de los adultos a los que va dirigido el programa y conozcan las técnicas más adecuadas para propiciar el aprendizaje de los conocimientos y habilidades necesarias a través de técnicas efectivas basadas en andragogía y neurociencia del aprendizaje de los adultos.

Por esto consideramos relevante que, además del proceso de formación a los docentes de educación continua ya mencionado en el apartado 1c, exista un proceso de acompañamiento a los docentes, al menos al principio, para los procesos de diseño de los programas y de la conducción eficaz del proceso de enseñanza-aprendizaje, tanto en las sesiones sincrónicas (presenciales o virtuales) como en el trabajo asíncrono fuera de las sesiones.

Es recomendable que para que este proceso de acompañamiento sea eficaz, existan los siguientes elementos:

I. Modelo didáctico para el diseño de programas de educación continua:

- Que parta de las necesidades prácticas del mercado meta del programa más que de lo que el profesor desea impartir.
- Que no se restrinja a la especificación de un temario, sino que contemple el diseño y aseguramiento del proceso de aprendizaje, incluyendo ciertamente la presentación de conceptos, conocimientos y metodologías propias del contenido técnico, pero también actividades de aprendizaje activo para propiciar la interiorización de los conocimientos y el desarrollo de la habilidad de aplicarlos en la vida diaria en su propio contexto.



» Sin ser esencial, sería deseable que el modelo didáctico contemplara no solo el desarrollo de conocimientos y habilidades, sino también y en la medida de lo posible, el cambio de comportamiento en la vida diaria posterior al programa. Así como la generación de resultados de impacto como lo sugiere el modelo de Kirkpatrick.

- Que incluya lineamientos para que el desarrollo de los programas se lleve cabo en apego a los principios éticos. Como lo son, por ejemplo, el respeto a los derechos de autor y a los valores de la universidad.
- II.** Una **plataforma tecnológica** adecuada para la ejecución de los programas:
- Sistema para la transmisión en vivo en el caso de sesiones virtuales sincrónicas.

- Sistema LMS o equivalente para la gestión del proceso de enseñanza-aprendizaje asincrónico.

- III.** Un **acompañamiento metodológico, o al menos plantillas y guías pedagógicas y de estilo**, que le ayude al profesor **a diseñar el programa** de acuerdo con el modelo propio de la Universidad.
- IV.** Un **acompañamiento metodológico, o al menos plantillas y guías para el diseño y conducción de sesiones de enseñanza-aprendizaje** eficaces, tanto en los momentos sincrónicos (presenciales o virtuales) como en el trabajo asincrónico fuera de las sesiones.
- V.** Es deseable que exista **apoyo para el desarrollo de recursos de aprendizaje digital** (videos, infográficos interactivos, etc.) **en los programas de alta demanda.**



Reconocimiento a los docentes

Criterio 4

Para obtener buenos resultados en EC, es necesario reconocer y agradecer la labor del docente. También es pertinente reconocer la labor de las unidades de educación continua, porque esta actividad tiene un impacto en la sociedad y el país.

Se considera esencial que este reconocimiento incluya:

A Reconocimiento al profesor por su labor docente en educación continua

- I. Debe de existir un pago al profesor, con criterios claramente definidos, por sus funciones en cada ejercicio de educación continua. Es deseable que éste considere:
 - El grado en el cual el profesor cumple los criterios establecidos por la universidad para participar en educación continua, para estimular su esfuerzo en apegarse a éste.
- II. Es deseable que exista un estímulo adicional en función del desempeño del profesor, ya sea tangible y/o intangible. Algunos de ellos son:
 - Reconocimiento remunerado:
 - » Pudiese ser que el pago descrito en el apartado anterior sea variable en función del desempeño o bien que exista un estímulo adicional a los que logren ciertos niveles de desempeño.
 - Reconocimiento individual:
 - » Carta de las autoridades reconociendo el desempeño.

- Reconocimiento público:
 - » Premio o reconocimiento público ante sus pares.
 - » Noche de premiación a los mejores en educación continua.
- Preferencia al ser considerado en nuevos programas/propuestas.
- Otros elementos intangibles:
 - » Participación en foros internacionales para compartir sus experiencias.
 - » Convivencias con docentes de EC.
 - » Noche de premiación los mejores en extensión.
- Participación en actividades de Networking.

B Respeto a los derechos de autor

- I. Se debe tener respeto a los derechos de autor del profesor sobre los materiales que desarrolle para fines de los programas de educación continua, evitando el uso de sus materiales por terceros sin su consentimiento expreso.
- II. Cuando se desee que el material desarrollado por el profesor sea utilizado por otros, debe de reconocerse su función de desarrollo:
 - Reconociendo su autoría intelectual cuando es desarrollado como parte de sus funciones laborales normales.
 - Pagando por el desarrollo (modelo de obra por encargo) cuando el profesor no es colaborador laboral o este desarrollo no es parte de sus funciones normales.

C Estímulo por otros servicios del profesor

En ocasiones el profesor lleva a cabo otras actividades que contribuyen al éxito de la educación continua, como funciones de atracción de clientes para los programas de educación continua, y es deseable que se reconozcan.

D Reconocimiento en el sistema de categorización de profesores

Como se mencionó en el inciso 1d, es deseable que exista un sistema de categorización evolutiva de profesor a partir de su formación y desempeño. Puede ser un sistema propio de educación continua o un sistema integral de la universidad. Consideramos importante que el desempeño del profesor en educación continua sea considerado en el sistema de categorización.



RECLA 25

Red de Educación Continua
de Latinoamérica y Europa años



www.recla.org



[@reclaorg](https://twitter.com/reclaorg)



[@reclaorg](https://facebook.com/reclaorg)



[@reclaorg](https://instagram.com/reclaorg)



[recla.crodriguez](https://snapchat.com/recla.crodriguez)