



Institución
Universitaria
Reacreditada en Alta Calidad

Sistema de Formación para el Desarrollo Profesional Docente del ITM «Atenea»



**Sistema de Formación para el Desarrollo
Profesional Docente del ITM
«Atenea»**

- Consejo Directivo -

Juan David Agudelo
Delegado del alcalde

Juan Camilo Palacio
Representante Presidencia de la República

María Fernanda Polanía
Representante de la ministra de Educación Nacional

Juan Guillermo Paniagua Castrillón
Representante de los docentes

Luz Marcela Omaña Gómez
Representante de las directivas académicas

Alejandro Montoya
Representante de los egresados

Esteban Carmona Ospina
Representante de los estudiantes

Alejandro Villa Gómez
Rector

Juan Esteban Alzate Ortiz
Secretario general

- Vicerrectoría de Docencia -

Jorge Iván Ríos Rivera
Vicerrector de Docencia

Hernán de Jesús Salazar Escobar
Decano Facultad de Ciencias Exactas y Aplicadas

Daniel González Montoya
Decano Facultad de Ingenierías

Jorge Iván Brand Ortiz
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Carlos Andrés Caballero Parra
Decano Facultad de Artes y Humanidades

**Sistema de Formación para el Desarrollo
Profesional Docente del ITM
«Atenea»**



- María de la Mar Bustamante •
- Jennifer Taborda Muñoz •
- Alexandra Hoyos Figueroa •

Institución Universitaria ITM

Sistema de Formación para el Desarrollo Profesional Docente del ITM «Atenea»/ Institución Universitaria ITM, 2023.

59 p. -- (Línea profesoral)

Incluye referencias bibliográficas

1. Desarrollo profesional. 2. Formación de maestros. 3. Prácticas pedagógicas. 4. Aprendizaje.
5. Comunidades de aprendizaje. I. Institución Universitaria ITM. II. Tit. III. Serie.

Catalogación en la publicación - Biblioteca ITM

Primera edición: abril de 2023

DOI: <https://doi.org/10.22430/reporte.5869>

© Institución Universitaria ITM

Hecho en Medellín, Colombia

EDICIÓN

Sello Editorial ITM

Calle 75 75-101

Medellín, Colombia

Teléfono: 604 440 51 00 ext. 5197

<http://catalogo.itm.edu.co>

fondoeditorial@itm.edu.co

COMITÉ EDITORIAL

Jorge Iván Brand Ortiz, Ph. D.

Gloria Mercedes Díaz Cabrera, Ph. D.

Juliana Cardona Quirós, Esp.

Jorge Iván Ríos Rivera, Ms.

Sebastián Vásquez Moreno, Esp.

EQUIPO EDITORIAL

Juliana Cardona Quiros

Directora editorial

Sebastián Vásquez Moreno

Profesional universitario FEITM

Maria Catalina Ocampo Ocampo

Editora de mesa

Olga Lucía Muñoz López

Corrección de textos

Marcela Londoño Agudelo

Diseño y diagramación

El contenido de esta obra se puede acceder manera libre y universal, sin costo alguno para el lector, a través de catalogoitm.edu.co

La versión integral del contenido se ha depositado en un formato electrónico apropiado en al menos un repositorio de acceso abierto reconocido internacionalmente y comprometido con el acceso abierto

Las ideas y opiniones de este libro son responsabilidad exclusiva de los autores, quienes son igualmente responsables de las citas, referencias y de la originalidad de su obra. En consecuencia, el ITM no responderá ante terceros por el contenido técnico o ideológico del texto, ni asume responsabilidad alguna por las infracciones a las normas de propiedad intelectual.

Esta obra podrá reproducirse, distribuirse y comunicarse públicamente sin autorización de la editorial, siempre que se citen la fuente y el autor.

Institución Universitaria ITM (2023). *Sistema de Formación para el Desarrollo Profesional Docente del ITM «Atenea»*. Editorial ITM.

“TTM, desde el conocimiento por el conocimiento”

Alejandro Villa Gómez

Contenido

| | |
|--|----|
| Presentación | 10 |
| Introducción | 12 |
| Planteamiento del problema | 16 |
| 1. Antecedentes en el ITM y en otras instituciones de educación superior (IES) en Colombia | 20 |
| 1.1 Escuela de Pedagogía del ITM..... | 20 |
| 1.2 Escuela Docente..... | 21 |
| 1.3 Experiencias de otras IES..... | 22 |
| 2. Sistema de Formación para el Desarrollo Profesional Docente (SFDPD) Atenea | 26 |
| 2.1 Pertinencia y articulación del SFDPD Atenea | 27 |
| 2.1.1 Propuesta de valor de la apuesta rectoral “ITM Hacia una era de Universidad y Humanidad 2022-2025” | 28 |
| 2.1.2 Articulación con el Plan Institucional de Formación y Capacitación..... | 29 |
| 2.1.3 Referentes de formación docente en los ámbitos nacional e internacional..... | 32 |
| 2.2 Referentes conceptuales que fundamentan Atenea..... | 35 |
| 2.2.1 Sistema | 35 |
| 2.2.2 Ecosistemas de formación (Learning ecosystems)..... | 36 |
| 2.2.3 Desarrollo Profesional..... | 38 |
| 2.3 Líneas estratégicas del SFDPD Atenea..... | 40 |
| 2.4 Funciones del SFDPD Atenea | 42 |
| 2.5 Metodología del SFDPD Atenea..... | 43 |
| 2.5.1 Metodología para la gestión..... | 43 |
| 2.5.2 Metodología para la implementación..... | 45 |
| 2.6 Estrategias de seguimiento y evaluación al Sistema de Formación Atenea..... | 51 |
| 2.7 Metas e indicadores del Sistema de Formación 2022-2025..... | 52 |
| 2.8 Acciones ejecutadas por el SFDPD 2021-2022-1 | 53 |
| Referencias | 56 |

Presentación

«ITM Académico» da vida a una serie de publicaciones derivadas de la reflexión, la experiencia y los aprendizajes institucionales con el ánimo de ofrecer material ágil en sus posibilidades de comprensión y de fácil acceso, relacionado con políticas, lineamientos y reflexiones inherentes al quehacer pedagógico y académico cotidiano.

Sus destinatarios: los docentes y el personal académico administrativo, además de todos aquellos actores comprometidos con la conquista de los propósitos inherentes a la formación integral de los estudiantes, encontrarán en estos recursos orientaciones altamente útiles, contextualizadas en los fundamentos y las estrategias para la acción del ITM, y en las realidades y tendencias de la educación superior en el país.

Deseamos que este compendio, abierto a la actualización permanente, se constituya en pretexto para la mirada —en clave misional institucional y pedagógica— a las disposiciones inherentes a los programas académicos y a las prácticas educativas y didácticas para, con ello, impulsar el pensamiento y la decisión argumentada y legítima que debe caracterizar el hacer en la formación y para ella, resignificar nuestras versiones de la docencia y así hacer cada vez mejor aquello que por vocación y por convicción nos convoca, y generar nuevos motivos para la pregunta, el diálogo, la innovación en pro de la transformación de los sujetos, sus realidades y sus contextos.

Jorge Iván Ríos Rivera
Vicerrector de docencia

Introducción

El Sistema de Formación para el Desarrollo Profesional Docente del ITM, Atenea¹, de la Vicerrectoría de Docencia, se establece como respuesta a la necesidad de fortalecimiento de las capacidades disciplinares, pedagógicas, tecnológicas, metodológicas, didácticas, de innovación, sociales, emocionales y normativas de la comunidad docente. El Sistema de Formación posibilita diseñar e implementar estrategias para articular, gestionar y orientar los procesos de formación, capacitación y entrenamiento que se ofrecen en las diferentes unidades académicas, administrativas y de bienestar que tiene la institución.

El punto de partida para la identificación de la realidad institucional actual en relación con la formación docente, fue la propuesta de valor del actual Plan de Desarrollo “ITM Hacia una era de Universidad y Humanidad 2022-2025”, la cual proyecta la formulación de estrategias para materializar nuevas modalidades educativas para la transformación de los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación, articulados con las tecnologías y los requerimientos sociales y productivos (ITM, 2022).

El Sistema de Formación para el Desarrollo Profesional Docente (SFDPD) invita, a cada uno de los miembros de la comunidad educativa, a la colaboración entre pares, al diálogo de saberes y a la creación de propuestas transformadoras orientadas a la adquisición y fortalecimiento de habilidades científicas, técnicas y humanas. El SFDPD se articula con el Plan Institucional de Formación y Capacitación hacia el mejoramiento institucional,

1 En la mitología griega, Atenea es la diosa de la sabiduría, la guerra y los oficios.

el desarrollo integral y la mejora de los perfiles ocupacionales, conducentes a satisfacer los intereses y necesidades de la comunidad académica.

Como antecedente se cuenta con el análisis realizado en la elaboración del Plan de Desarrollo 2020-2023 “ITM a Otro Nivel”, en su Proyecto «Consolidación de procesos de formación para Maestros Transformadores de Futuro» de la Línea Estratégica «Educación Transformativa» (ITM, 2020). En la revisión del diagnóstico se identificó como problema central, los «bajos niveles de formación del personal docente en las áreas de pedagogía y didáctica, uso educativo de las TIC, internacionalización del currículo, lineamientos de calidad para la acreditación de programas, innovación, creatividad y desarrollo humano». Este diagnóstico fue el punto de partida para el diseño de ofertas formativas que atendieran estas necesidades.

También se incluyeron como referentes algunas experiencias nacionales e internacionales de fortalecimiento de espacios para el fomento de las capacidades de los actores de la comunidad docente y para el fomento de iniciativas innovadoras que vayan «más allá del saber por el saber» (Arregui y Arreguit, 2019; Bayona et al., 2019). A partir de estos antecedentes se diseñó una propuesta de adecuaciones a la versión inicial del Sistema de Formación, de manera que se articulara con los referentes nacionales e internacionales hacia la cualificación de procesos formativos de docentes -desde sus fortalezas y oportunidades- en lo relativo a su saber disciplinar y pedagógico.

El Sistema de Formación se justifica en la posibilidad de articular las dimensiones de formación, capacitación, entrenamiento y evaluación a partir de un axioma común; su lectura crítica como una complejidad articulada, posibilita el diálogo de saberes y el trabajo interdisciplinario, hacia el abordaje amplio y situado de los procesos formativos que se desarrollan en la institución (Aguilar et al, 2015). Adicionalmente, tal y como lo refiere el Ministerio

de Educación en su documento maestro *Sistema de formación docente* (MEN, 2013), «el sistema en sí mismo conforma redes de interacción, lugares de confluencia que dan sentido a las acciones y movilidad de sus elementos, que se reconfiguran y afianzan de forma particular e interdependiente» (p. 47), lo que también podría considerarse como un referente que más adelante permita articularse a otros procesos y a otros actores institucionales de las diferentes unidades académicas.

En este sentido, el Sistema de Formación para el Desarrollo Profesional Docente ITM *Atenea* constituye un conjunto de interacciones que tejen una red de conocimiento para el mejoramiento de las capacidades de los profesionales docentes, de manera que impacte en el mediano y largo plazo en el aprendizaje de los estudiantes, medido con los resultados del desempeño en las asignaturas y en las pruebas estandarizadas. Fortalecer las capacidades docentes requiere dos disposiciones: la primera tiene que ver con el contexto institucional para propiciar espacios y oportunidades de formación en cada dimensión del desarrollo profesional; y la segunda se refiere a la decisión de cada sujeto de reflexionar críticamente sus prácticas para transformarlas y configurar una nueva forma de ser, saber y hacer en el ámbito educativo, laboral e institucional. Por ello, es deber de la institución crear condiciones que favorezcan el aprendizaje y la construcción de conocimiento en cada una de las unidades académicas del ITM, y es compromiso de cada docente hacer uso de estas condiciones de posibilidad para mejorar su desempeño profesional y transformar sus prácticas de manera permanente.

El Sistema de Formación para el Desarrollo Profesional Docente *Atenea*, integra un conjunto de estrategias para la cualificación de las capacidades docentes hacia la construcción, producción y socialización de conocimiento, estructurado metodológicamente en un ciclo denominado «círculo virtuoso»,

que ofrece espacios formativos para el diálogo, el debate, la reflexión de las prácticas, el acompañamiento situado en los ambientes de aprendizaje y la difusión de experiencias relacionadas con el quehacer docente. De esta forma se propicia la interacción y el intercambio de saberes en escenarios que trascienden el aprendizaje en el aula, hacia un aprendizaje situado y contextualizado, en el cual se comparte y experimenta por medio de experiencias vivenciales tipo diplomaturas, cursos, talleres, asesorías, eventos académicos, tertulias pedagógicas, entre otros espacios institucionales, que amplíen las oportunidades para el desarrollo profesional en el ITM.

Planteamiento del problema

El Plan de Desarrollo 2020-2023 “ITM A Otro Nivel” (ITM, 2020), en su fase diagnóstica analizó el contexto interno y externo con la metodología general ajustada. El Proyecto «Consolidación de procesos de formación para Maestros Transformadores de Futuro» de la Línea Estratégica «Educación Transformativa», se formuló para dar respuesta al problema «bajos niveles de formación del personal docente en las áreas de pedagogía y didáctica, uso adecuado de las TIC, internacionalización del currículo, lineamientos de calidad para la acreditación de programas, innovación, creatividad y desarrollo humano». Para el diseño y la implementación del Sistema de Formación, se partió de la identificación de esta situación problemática. La figura 1 muestra el árbol de problemas con sus causas directas e indirectas.

Figura 1.

Unidades institucionales que ofrecen formación a los docentes

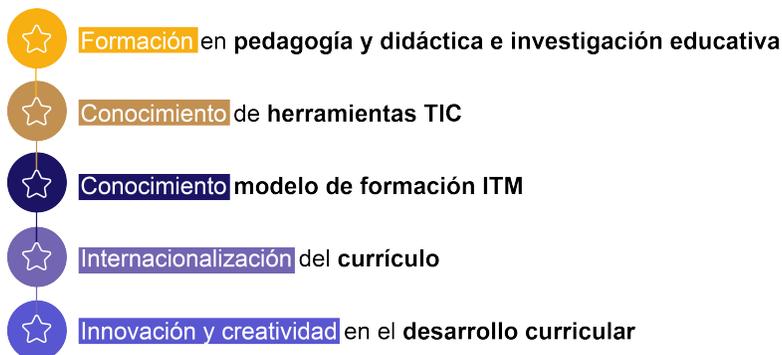


Fuente: elaboración propia.

En correlación con dichas causas, se identificaron las siguientes necesidades de formación docente que pueden apreciarse en la figura 2.

Figura 2.

Necesidades de formación docente



Fuente: elaboración propia.

Estas necesidades han sido atendidas por las diferentes unidades académicas y administrativas mediante acciones de formación y capacitación dirigidas a los docentes; sin embargo, la Vicerrectoría de Docencia identificó que estas acciones no se han realizado de manera articulada, de tal forma que posibiliten el monitoreo, seguimiento y evaluación para su orientación temática y cualificación. Este hallazgo puede configurarse como un riesgo para responder de manera oportuna, racional y pertinente a los intereses y requerimientos de formación y cualificación de la comunidad docente.

Esta desarticulación favorece el tributar a los indicadores de las unidades académicas y administrativas en la ejecución de los planes de acción, pero deja de lado la posibilidad de hacer un

acompañamiento sistémico que centralice y organice de forma acertada, coherente y eficiente, las acciones y experiencias formativas dirigidas a los docentes. Una de las consecuencias es la dificultad para valorar y medir resultados que evidencien el mejoramiento profesional del quehacer de los docentes, y su aporte en los procesos de enseñanza y aprendizaje para el alcance de los objetivos institucionales. Por medio del Sistema de Formación para el Desarrollo Profesional Docente se articulan las acciones de formación ofertadas a las docentes y las trasciende, al coordinar el acompañamiento situado, los planes de mejora, la sistematización de prácticas innovadoras y exitosas, y la difusión y visibilización de estas hacia la construcción y fortalecimiento de comunidades de práctica entre pares. La figura 3 relaciona las áreas institucionales que brindan formación a los docentes.

Figura 3.

Unidades institucionales que ofrecen formación a los docentes



Fuente: elaboración propia.

Antecedentes en el ITM y en otras instituciones de educación superior (IES) en Colombia

Debe considerarse que las primeras estrategias orientadas a la cualificación del quehacer docente en la institución, fueron la Escuela de Pedagogía del ITM y la Escuela Docente. También se hará referencia a procesos de formación para el desarrollo profesional docente de otras Instituciones de Educación Superior (IES), con el propósito de identificar factores de éxito u oportunidades de mejora para el fortalecimiento del Sistema de Formación para el Desarrollo Profesional Docente *Atenea*.

1.1. Escuela de Pedagogía del ITM

De acuerdo con los testimonios de los docentes de la institución, la Escuela de Pedagogía fue una de las unidades que más le ha aportado al ITM en la formación de los docentes y, sobre todo, en la fundamentación pedagógica y curricular. Desde 2007 se encomendó a esta unidad el análisis de los fundamentos educativos pedagógicos y didácticos propios de la enseñanza de la ciencia y la tecnología; como producto de estas reflexiones, debates y de la formación misma, se elaboraron los cuadernos de la Escuela, de los cuales dos de los más importantes fueron los documentos *Modelo Pedagógico* y *Construcción Académica*. En 2013 se suspendió el trabajo de la Escuela por decisión administrativa.

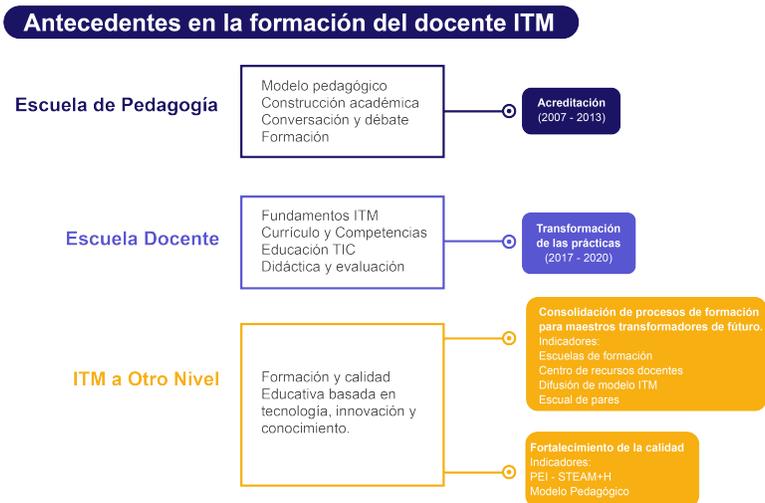
1.2. Escuela Docente

A partir del segundo semestre de 2017 se diseñó e implementó una ruta de formación docente liderada por la Vicerrectoría de Docencia y la Decanatura de Ciencias Exactas y Aplicadas, para responder al cumplimiento de algunas metas del Plan de Desarrollo Institucional. El propósito de esta ruta fue desarrollar habilidades pedagógicas, curriculares, formación con el enfoque de competencias, uso educativo de las TIC, fundamentos metodológicos y didácticos, y evaluación de los aprendizajes.

Las acciones de formación, diálogo y debate se desarrollaron todos los lunes de 2:00 a 4:00 p.m. durante las 16 semanas del calendario académico, con una duración total de 72 horas. Las actividades formativas consideraron las experiencias y aprendizajes previos de los docentes participantes, para construir nuevo conocimiento a partir de ellos durante los encuentros. Producto de estas actividades, se apropiaron categorías como el modelo pedagógico y el diseño curricular con el enfoque de competencias, y los docentes actualizaron su planificación microcurricular y diseñaron propuestas metodológicas para las clases y la evaluación con integración de las TIC (tecnologías de la información y la comunicación). El proceso con los docentes llegaba hasta la ideación de propuestas, pero no se les hizo seguimiento y evaluación, por lo cual no se pudo medir el impacto de las acciones ejecutadas. Hasta el primer semestre de 2020 participaron 270 docentes de carrera y ocasionales. La figura 4 muestra las acciones de formación orientadas hacia el Desarrollo Profesional Docente en el ITM, desarrolladas como parte de las estrategias institucionales.

Figura 4.

Estrategias y acciones para la formación docente en el ITM



Fuente: elaboración propia.

1.3. Experiencias de otras IES

Un centro de formación y desarrollo de capacidades de los docentes es una propuesta estratégica para las instituciones de educación superior (IES) que posibilita mejorar indicadores de calidad, pero algunas de ellas tienen una apuesta más amplia de la formación docente e integran otras líneas de trabajo y servicios. A continuación, se describen de manera breve algunas reconocidas experiencias de Instituciones de Educación Superior en Colombia.

El Centro de Recursos para el Aprendizaje (CREA) de la Universidad Icesi, es la unidad que apoya a los Departamentos Académicos de la Universidad, se encarga de revisar, ajustar y formar en pedagogía y didácticas, para materializar el Proyecto Educativo Institucional (PEI). Está activo desde 1998 y ha

generado una serie de documentos y propuestas para la innovación educativa en el escenario de la educación superior (Icesi, 2022).

El Centro para la Excelencia Docente (CEDU) de la Universidad del Norte, es una unidad académica que acompaña a los docentes en sus procesos de innovación pedagógica, brindándoles los recursos necesarios para construir ambientes centrados en el aprendizaje de los estudiantes (Universidad del Norte, 2022).

El Centro de Excelencia Docente (aeiou) de la Corporación Universitaria Minuto de Dios (Uniminuto), es la unidad académica que trabaja en la profundización del campo disciplinar, el fomento del uso y la apropiación de tecnologías, la pedagogía y la didáctica en las prácticas, la gestión académica, la investigación y el impulso a las comunidades de práctica, el apoyo para el diseño y el acondicionamiento de estrategias innovadoras para la enseñanza y el acompañamiento al docente en la dimensión personal (Uniminuto, 2022).

El Centro de Innovación en Tecnología y Educación (Conecta-TE) de la Universidad de los Andes, es la unidad académica que promueve la innovación educativa en los docentes mediante el uso de tecnologías digitales. Para cumplir este objetivo adelanta acciones de formación continua y acompañamiento docente, divulgación de experiencias y de proyectos de innovación educativa, mentoría, solución de retos, paneles de expertos, entre otras (Universidad de los Andes, 2022).

El Centro de Excelencia para el Aprendizaje (EXA), es una unidad académica que apoya las Escuelas de la Universidad Eafit en el diseño e implementación de procesos que consoliden un ecosistema de innovación educativa y pedagógica por medio del uso de tecnologías digitales. Articula las áreas de Laboratorio de innovación para el aprendizaje, Eafit virtual, Centro multimedial y Línea I + D en informática educativa. EXA desarrolla programas de formación docente, proyectos de innovación y socialización de

experiencias para crear comunidades de práctica, encaminadas a la materialización de su Plan de Desarrollo Institucional (Eafit, 2022).

La Escuela del Maestro de la Secretaría de Educación de Medellín representa un esfuerzo relevante para mejorar y fortalecer las competencias de los docentes de educación básica y media del sector oficial, con continuidad, que ha trascendido los planes de desarrollo municipal. Actualmente MOVA, Centro de Innovación del Maestro, un espacio de encuentro para el diálogo y la cooperación entre maestros, directivos docentes y agentes educativos, es un referente local, nacional e internacional de formación continua de maestros (Secretaría de Educación de Medellín, 2022).

Y la estrategia *Colombia Aprende*, plataforma del Ministerio de Educación Nacional, permite la interacción entre docentes de los diferentes niveles educativos de todo el país mediante el acceso para compartir contenidos y realizar cursos de actualización en las diferentes disciplinas del saber, orientados a la cualificación del quehacer docente. Se configura como la estrategia institucional más potente de formación continua de los maestros en Colombia (MEN, 2022).

Los referentes enunciados evidencian casos de éxito en Colombia, de cuyas experiencias el Sistema de Formación para el Desarrollo Profesional Atenea puede aprender y consolidarse en el tiempo como ejemplo regional y nacional en la cualificación de los docentes, orientada al mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes, en tanto que uno de los factores de calidad institucional, medido en los resultados del desempeño de los estudiantes, es la formación continua, situada, sistemática y curricularizada de docentes (Bayona et al., 2019).

Sistema de Formación para el Desarrollo Profesional Docente (SFDPD) *Atenea*

El Sistema de Formación para el Desarrollo Profesional Docente del ITM «*Atenea*», constituye un conjunto de interacciones que tejen una red de conocimiento para el mejoramiento de las capacidades de los profesionales docentes, de manera que impacte en el mediano y largo plazo en el aprendizaje de los estudiantes medido con los resultados del desempeño en las asignaturas y en las pruebas estandarizadas. En este escenario, los docentes son productores de saberes, integrados en comunidades de aprendizaje entre pares, para transformar la dinámica institucional a partir de prácticas sociales y educativas coherentes y pertinentes con los retos y necesidades de la comunidad ITM, para el alcance de los objetivos del Plan de Desarrollo Institucional.

Atenea es un escenario para el encuentro, donde a través de experiencias formativas (diplomaturas, tertulias, talleres, seminarios, paneles de expertos, ciclos de internacionalización, concursos, sistematización de prácticas, eventos académicos de divulgación, publicación de la producción de los docentes participantes, entre otros), se promueve la reflexión e investigación de las prácticas docentes y la sistematización de experiencias para el intercambio y producción de conocimientos, de manera que generen insumos y planteen soluciones a las necesidades institucionales en el ámbito de la enseñanza para el aprendizaje, y consoliden comunidades de aprendizaje entre pares para la resignificación del quehacer docente.

Las experiencias formativas incluyen la exploración, experimentación, socialización, aplicación de conceptos, categorías, métodos y metodologías, relacionadas con la pedagogía, la didáctica, el currículo, la evaluación, la investigación, el uso educativo de las TIC, la innovación y la creatividad, planeadas cada semestre en concordancia con el Plan de Desarrollo Institucional vigente y las expectativas de los docentes, consultadas el semestre inmediatamente anterior. En este contexto se desplegará una oferta pertinente y diversa de acciones formativas para movilizar el interés y promover la participación, orientada a la adquisición y fortalecimiento de habilidades útiles en su quehacer profesional docente.

2.1. Pertinencia y articulación del SFDPD *Atenea*

El Sistema de Formación para el Desarrollo Profesional Docente *Atenea*, se configura como una estructura que integra las ofertas de formación institucional de las unidades académicas y administrativas dirigidas a docentes, dentro del Plan de Desarrollo Institucional y su perspectiva pedagógica, como posibilidad efectiva de respuesta a las necesidades de cualificación profesional docente en un mundo complejo, diverso, incierto y cambiante. *Atenea* recoge experiencias previas de formación docente a nivel nacional, regional e institucional, e identifica las tendencias en este sentido para potenciarse y fortalecerse en el tiempo. La articulación de acciones de formación por medio de *Atenea*, permitirá ampliar la oferta formativa, enriquecerla, acompañarla, hacer monitoreo y seguimiento de los procesos, y en el mediano y largo plazo, medir el impacto del Sistema de Formación en el quehacer de los docentes.

2.1.1. Propuesta de valor de la apuesta rectoral “ITM Hacia una era de Universidad y Humanidad 2022-2025”

El ITM emprende el camino en la dirección de constituirse como una Universidad Tecnológica, cercana a la gente y a la naturaleza, que «sepa dimensionar la ciencia, la tecnología y la innovación en su justa medida» (ITM, 2022). Este camino implica algunos retos estratégicos. El primero de ellos es asumir una «educación transformativa», lo que posiciona a los docentes como el eje fundamental de cambio e innovación. La transformación educativa implica la movilización consciente de recursos cognitivos: la reflexión, la crítica, la participación y la actitud que impulsen el cambio; con ello se espera que la comunidad de docentes de la institución se diferencie de otras por su sensibilidad humana, ética y estética, de manera que vayan más allá del saber por el saber y aporten con sus capacidades al desarrollo propio, del entorno y del país.

En este orden de ideas, el Sistema de Formación *Atenea* se articula con la propuesta de valor del Plan de Desarrollo 2022-2025, en tanto que:

- Siendo una estructura diseñada e implementada para el desarrollo profesional docente, requiere que los docentes como protagonistas del proceso, estén dispuestos a la colaboración entre pares, al diálogo de saberes y a la creación de propuestas transformadoras de su quehacer. *Atenea* aplica metodologías activas para la reflexión y construcción colectiva de conocimiento. Y se vincula con la propuesta rectoral, en cuanto promueve la participación en escenarios reflexivos, sensibles (estéticos) y éticos.
- El Sistema de Formación oferta una serie de acciones de capacitación, los recursos físicos necesarios para el desarrollo y la cualificación de los procesos de enseñanza y aprendizaje. El Sistema, en sintonía con este propósito, incluirá en su oferta

de formación experiencias relativas a la gestión educativa y directiva, de manera que los profesores adquieran habilidades administrativas, tecnológicas, disciplinares y pedagógicas para asumir cargos y roles estratégicos.

- *Atenea* está orientada por la Teoría General de Sistemas (TGS) o teoría de sistemas, se articula con la premisa de «ir más allá del saber por el saber», e implica colaboración y diálogo, y la promoción de un «equilibrio entre las ciencias y las disciplinas».
- La producción académica del Sistema de Formación será el referente conceptual, procedimental y normativo para la creación de la Unidad Estratégica de Educación Continua, que se configurará como un tanque de pensamiento que aborde los problemas regionales y nacionales, y que proponga soluciones pertinentes y que agreguen valor.

2.1.2. Articulación con el Plan Institucional de Formación y Capacitación

El Plan Institucional de Formación y Capacitación fue adoptado a partir de 2019 con el propósito de mejorar las capacidades de los miembros de la comunidad educativa para el alcance de los objetivos institucionales. El Plan de Capacitación se acondicionó para los empleados del ITM como una de las acciones del Plan de Desarrollo 2020-2023 (ITM, 2020). En el contexto institucional actual es necesario articular el Plan de Capacitación con el Sistema de Formación para el Desarrollo Profesional Docente *Atenea*, con fin de materializar las metas del Plan de Desarrollo vigente, optimizando recursos físicos, financieros y técnicos hacia la eficiencia del Sistema y con impacto en el aprendizaje.

De acuerdo con el decreto ley 1083 de 2015 de la Función Pública, el Sistema Nacional de Capacitación comprende un

conjunto de procesos organizados, de educación formal y no formal, dentro del cual se encuentran (...) «los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (Función Pública, 2015). Estos procesos de capacitación en el ITM se rigen por las siguientes normas institucionales:

- Reglamento Docente, Acuerdo 08 de 2013 del Consejo Directivo, en el cual se describe la capacitación institucional como «la participación de los profesores en planes y acciones tendientes a mejorar su nivel profesional académico y pedagógico».
- Reglamento para el Personal Administrativo, Acuerdo 09 de 2011 del Consejo Directivo y el Acuerdo 07 de 1994 modificado parcialmente por el Acuerdo 11 de 1997, el cual indica que la formación es una obligación de la administración y un derecho de los empleados.
- Acuerdo 07 de 1994 modificado parcialmente por el Acuerdo 11 de 1997 y Acuerdo 06 de 1999 del Consejo Directivo, en los cuales se fijan las condiciones y los límites para apoyos económicos o de tiempo laboral, que permitan la capacitación de los empleados y docentes de tiempo completo de la institución.

En este sentido, mediante acciones formativas el Plan Institucional de Formación y Capacitación tiene como propósito el mejoramiento institucional, el desarrollo integral, la formación científica e investigativa y el fortalecimiento de los perfiles ocupacionales conducentes a satisfacer los intereses y necesidades institucionales. Adicionalmente, los objetivos de los eventos de formación y capacitación se articulan con la misión institucional que promueve la participación de toda la comunidad educativa en el desarrollo humanístico, tecnológico, profesional y cultural de sus estamentos.

La Circular Externa No. 100-010 de 2014 de la Función Pública compara el objeto de la capacitación, la formación y el entrenamiento en el puesto de trabajo en las siguientes referencias normativas:

La capacitación y formación de los empleados públicos debe orientarse al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias funcionales, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio. (...) El entrenamiento en el puesto de trabajo busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata” (Función Pública, 2014, p. 1).

El objeto de estos tres procesos se instala en los contextos de actuación de los servidores públicos y tienen en común la noción de adquisición de conocimiento, habilidades y actitudes. En coherencia con la norma, el Sistema de Formación para el Desarrollo Profesional Docente *Atenea* plantea líneas estratégicas para materializar los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de los docentes, por medio de una organización integradora que busca apoyar y dar cumplimiento a esta directriz.

Y con el fin de promover su consolidación y pertinencia en el ámbito de la misión institucional, el Sistema de Formación *Atenea* incluye en su metodología la fase de seguimiento y evaluación a cada una de las acciones de la ruta de formación, de acuerdo con los objetivos que les dieron origen y su efectividad para el logro de las metas de cualificación docente, las metas del Plan de Desarrollo Institucional y los resultados en el desempeño de los estudiantes. La figura 5 muestra las metas del Plan de Desarrollo Institucional en relación con el desarrollo profesional docente.

Figura 5.

Metas del Plan de Desarrollo ITM 2022-2025



Fuente: elaboración propia.

2.1.3. Referentes de formación docente en los ámbitos nacional e internacional

Los sistemas aluden a relaciones complejas e interconectadas entre un entorno y sus componentes, un conjunto organizado que interactúa formando un todo funcional y complejo, una totalidad organizada, un conjunto de unidades en interrelaciones mutuas, unidad global organizada de interrelaciones entre elementos, acciones o individuos (García, 2006; Ramírez, 2002; Von Bertalanffy, 1972). Los pilares que estructuran teóricamente un sistema por triadas, son:

- Interconexión/interrelación/interacciones/relaciones complejas.
- Entorno/habitantes; totalidad/partes; unidades/mutuo y elementos/acciones.
- Individuos que constituye una organización/totalidad/conjunto/global.

Atenea tiene como referentes de formación de docentes el Sistema Colombiano de Formación Docente (MEN, 2013), el Ecosistema de Educación Superior para la Permanencia y el Bienestar (MEN, 2021), las metas del Plan de Desarrollo 2022-2025 (ITM, 2022), y el diagnóstico de las oportunidades de mejora de la institución. Además, se consideraron experiencias exitosas de formación de docentes en las que se identificaron acciones efectivas para la cualificación, divulgación de experiencias y fortalecimiento de comunidades de práctica entre pares. Algunos de estos referentes, son:

○ Referentes a nivel nacional:

- Sistema Colombiano de Formación de Docentes (2013).
- Ecosistema de Educación Superior para la Permanencia y el Bienestar (2021).
- Plan de Desarrollo ITM 2022-2025.

○ Referentes a nivel internacional:

- La Cumbre Mundial de Innovación en Educación, Ecosistemas de aprendizaje, cuyo informe presenta como tendencias la transformación del docente como guía en el proceso de aprendizaje, el currículo personalizado, la Internet como principal fuente de acceso a la información, las instituciones educativas como redes de interacción para el aprendizaje colaborativo y que la principal competencia será la de aprender a aprender durante toda la vida. Para hacer parte de este ecosistema hay que formar al docente (Cajiao, 2019).
- El Sistema Integrado de Formación Profesional (España): Sistema integrado de oferta inicial para el trabajo y formación continua (reglada, ocupacional y continua),

desde el cual se busca la integración y adecuación entre la formación profesional y el mercado laboral, así como la formación a lo largo de la vida, la movilidad de los trabajadores y la unidad del mercado laboral. El docente se forma y promueve competencias en este escenario (Mined_España, 2022).

- El nuevo Ecosistema de formación para el siglo XXI expuesto en el Foro Económico Internacional, impulsado por la Universidad Fidélitas de Costa Rica (Universidad Fidélitas, 2022), que promueve la formación en habilidades como el pensamiento analítico y la innovación, el aprendizaje activo, la resolución de problemas complejos, el pensamiento crítico y el análisis, la creatividad, la originalidad y la iniciativa, el liderazgo y la influencia social, el uso de la tecnología, el diseño y programación de tecnología, la resiliencia y la flexibilidad.

La figura 6 muestra los referentes de formación docente que retoma *Atenea*.

Figura 6.

Referentes nacionales e internacionales de formación docente

Referentes en la Formación de Maestros



Nacional

- Ecosistema de educación superior para la permanencia y el bienestar 2021 (MEN).
- Sistema Colombiano de Formación de Docentes 2013 (MEN).



Internacional

- Ecosistema de aprendizaje (Cumbre Mundial de Educación)
- Sistema Integrado de Formación Profesional (España).
- Experiencias de Glen Ecosystem Learning.
- Experiencias de Glen 360 Learning

Fuente: elaboración propia.

2.2. Referentes conceptuales que fundamentan *Atenea*

Atenea tiene como referentes conceptuales la teoría de sistemas, los Ecosistemas de formación y el Desarrollo profesional, toda vez que se pretende conformar una red de interacciones para la construcción de conocimiento y el fortalecimiento de habilidades entre pares, por medio de experiencias de aprendizaje activo y colectivo que permitan el diálogo de saberes y la creación de comunidades de aprendizaje entre los miembros de la comunidad docente.

Desde estos referentes se consideran aportes conceptuales y procedimentales en relación con la construcción de una ruta metodológica para el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de los procesos de cualificación docente, la articulación de la oferta educativa de las diferentes unidades académicas y administrativas, con una mirada interdisciplinar y sistémica orientada hacia la participación y el compromiso de los profesores vinculados a los procesos.

2.2.1. *Sistema*

El eje fundamental de *Atenea* es la formación, el ITM la asume como sistema. Esta categoría puede ser abordada desde orillas epistemológicas diferentes, las cuales determinan un filtro para comprender y explicar el funcionamiento y alcance de la formación en la realidad situada del contexto institucional. Al identificar los conceptos que orientan y organizan los objetos de conocimiento, el primer paso es dilucidar cuáles dominios o principios prevalecen en el punto de vista que enuncia ese contexto situado, bien sea un principio clásico reducido a pura objetividad (o reducido a pura subjetivación), o bien un punto de vista reflexivo en el cual coexisten los procesos de subjetivación y objetivación que provienen e intervienen en esa realidad.

Teniendo en cuenta las realidades diversas y multiplicidad de relaciones que coexisten en el ITM, surge el primer macroconcepto que orienta a *Atenea*: el sistema. Para Morin (1990), el sistema se puede concebir como una unidad global organizada de Interrelaciones, acciones o individuos; en esa línea, un sistema es imprevisible, de comportamiento no periódico, impreciso, entrópico, desordenado, ambiguo. Todo sistema tiene el carácter fundamental de la interrelación entre los elementos que lo componen, los cuales en su conjunto propician el principio organizador y autoorganizador de la unidad global. Sistema es pues, la unión interrelacional de la diversidad en una unidad global y la que se deriva de esas interrelaciones, es lo que le da estructura, cohesiona y aglutina el sistema (Barberousse, 2008).

Comprender entonces la realidad desde una visión sistémica, implica poner en práctica un análisis que comprende tres niveles de procesos para identificar los cambios que tiene un sistema: un nivel inmediato y local, un segundo nivel general y un tercer nivel expandido que engloba los dos anteriores. Este análisis no anula la lógica de la simplificación, pero no la ve como totalidad, sino que la complementa, va de la síntesis a la globalidad, del fenómeno en contexto inmediato al fenómeno en contexto internacional, del todo a las partes, de la unidad a la diversidad, en movimientos que son retroactivos y recursivos. Al respecto, Morin (1990) plantea que «un sistema es un todo que toma forma al mismo tiempo que sus elementos se transforman» (p. 139), esto es, un bucle de análisis, proceso que busca observar las relaciones que producen y reproducen las partes y el todo.

2.2.2. Ecosistemas de formación (Learning ecosystems)

Los problemas sociocientíficos que enfrenta la humanidad son complejos, dado que se interrelacionan componentes sociales,

ambientales, económicos y éticos. Abordar estos problemas para comprenderlos, plantear soluciones y resolverlos, exige un cambio en la forma de abordarlos tradicionalmente como parcelas. Los ecosistemas tienen el potencial de articular e integrar diversos componentes de un sistema con el entorno, a fin de alcanzar beneficio colectivo hacia futuros deseados para la humanidad.

En los ecosistemas de formación, la tecnología es una oportunidad para identificar nuevas formas de abordar los procesos de enseñanza y aprendizaje, en coherencia con los retos de la Revolución 4.0. Según el Foro Económico Mundial (2020), los ecosistemas 4.0 son una invitación a cambiar la forma en la que se concibe a los interlocutores en un proceso educativo. En correspondencia, se tienen en cuenta cuatro asuntos principalmente, según el Foro Económico:

- Autoactualización: se propone un modelo autogestionado del aprendizaje, que cuente con una base de educación remota. De esta forma, quien se acerca al ecosistema decide cuáles son los intereses y capacidades que quiere desarrollar.
- Tecnología: implica pensar la tecnología como motor para personalizar el aprendizaje.
- Aprendizaje centrado en la persona: invita a ir más allá del modelo tradicional que también se observa en la educación remota, implica un acompañamiento personalizado al servicio de cada necesidad.
- Ubicuidad: los estudiantes pueden ser dueños de sus procesos de aprendizaje, sin perder de vista sus intereses y enfoque.

En este orden ideas, *Atenea* pretende conformar redes entre las diferentes unidades académicas y administrativas, en un ecosistema

de formación que posibilite conectar los aprendizajes, saberes y experiencias docentes con los desafíos, retos y oportunidades de la sociedad actual, para potenciar los procesos de enseñanza y aprendizaje en contextos institucionalizados. De esta forma no solo es posible crear y proponer soluciones a problemas de hoy, sino también, consolidar escenarios de encuentro donde se comparta, se cree y construya conocimiento en comunidades de aprendizaje entre pares.

2.2.3. Desarrollo Profesional

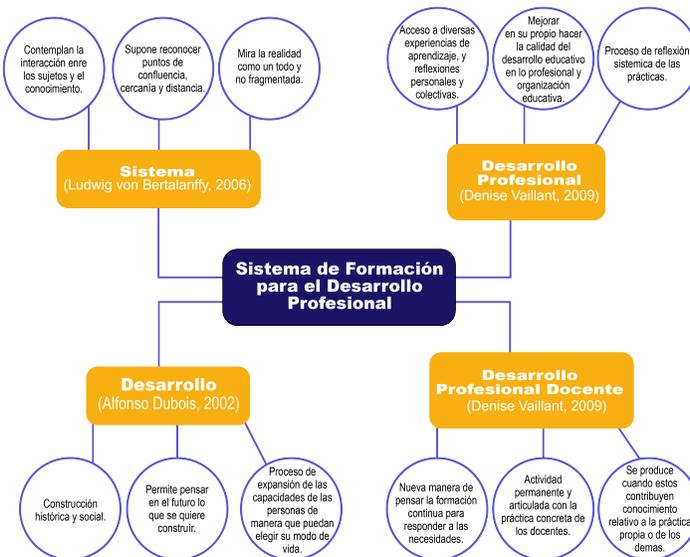
El Desarrollo Profesional propone una nueva forma de entender las relaciones que se establecen entre un grupo de individuos que comparten su conocimiento y su práctica, y a la par van construyendo, reflexionando y transformando su ejercicio profesional. El Desarrollo Profesional plantea la oportunidad de fortalecer capacidades a partir de un diálogo permanente entre la teoría y la práctica, es decir, desde el saber específico que tienen los profesionales y su relación con su quehacer profesional. En este contexto, el Desarrollo Profesional hace alusión a un proceso evolutivo de transformación, para el cual propone la reflexión de la formación inicial y continua y de las prácticas docentes, de manera que pueda responder a las necesidades de actualización de acuerdo con los cambios en el mundo y las tendencias en educación (Unesco y De Tezanos, 2005).

El Desarrollo Profesional se caracteriza por una actitud permanente de indagación, de planteamiento de preguntas y problemas, y la búsqueda de sus soluciones, es un dispositivo imprescindible para la mejora escolar y profesional (Marcelo y Vaillant, 2009). Esta actitud es el motor movilizador del Sistema de Formación, que a partir de espacios de encuentro promueve la reflexión permanente sobre la práctica profesional para contribuir

al cierre de brechas entre el saber actual del profesional docente y los desafíos del mundo global actual, complejo, incierto y contingente, y así aportar al mejoramiento del quehacer orientado a la construcción de competencias en los sujetos que aprenden.

Para el Desarrollo Profesional es fundamental que en los espacios de formación se posibilite el diálogo de saberes entre pares y se mantenga una actitud observadora que permita reconocer los aspectos más importantes de la práctica profesional propia, ya que ello enriquecerá posteriormente las conversaciones con otros profesionales y posibilitará el establecimiento de estrategias innovadoras para mejorar y cualificar los procesos continuamente. La figura 7 muestra de manera esquemática los conceptos que sustentan el Sistema de Formación para el Desarrollo Profesional Docente *Atenea*.

Figura 7.
Conceptos que sustentan “Atenea”



Fuente: elaboración propia.

2.3. Líneas estratégicas del SFDPD *Atenea*

A partir de los fundamentos conceptuales, los documentos institucionales y el diagnóstico realizado para la formulación del Plan de Desarrollo Institucional 2022-2025, se estructura el SFDPD *Atenea* en 3 líneas estratégicas, las cuales configuran la forma de organización del Sistema, la ruta metodológica y el enfoque profesional, social e investigativo que se le quiere dar al proceso de profesionalización docente.

La figura 8 esquematiza las líneas estratégicas del Sistema *Atenea*: la primera línea corresponde a las experiencias formativas, escenarios vivenciales para cualificar el saber disciplinar, tecnológico, pedagógico y didáctico de los docentes de la institución. La segunda línea corresponde a la creación de redes de investigación sobre la experiencia docente, por medio de comunidades de aprendizaje investigativo, entre reflexivo y colaborativo, para fomentar el protagonismo del docente que crea, comparte, construye y pares. Y la tercera línea es la sistematización de las prácticas docentes mediada por el acompañamiento situado para la reflexión, la lectura crítica y la construcción de nuevo conocimiento a partir de ellas.

Figura 8.

Líneas Estratégicas del SFDPD «Atenea»



Fuente: elaboración propia.

En el Sistema de Formación para el Desarrollo Profesional Docente *Atenea*, se han diseñado acciones en cada línea estratégica para promover el desarrollo de capacidades de la comunidad docente del ITM en los ámbitos disciplinar, tecnológico, pedagógico, investigativo y de innovación social y educativa. Las acciones de formación articulan los componentes académico, transforma los procesos de enseñanza y aprendizaje, su saber específico y pedagógico, y el desarrollo institucional.

Estas líneas de acción estratégica del Sistema de Formación se contemplan como un proceso inductivo con temporalidad, coherente con los procesos institucionales, que cuenta con una oferta sistémica continua para posibilitar el aprendizaje colaborativo entre pares y para compartir, difundir y consolidar experiencias que den respuesta a las necesidades formativas de los docentes de la institución, de cara a la materialización de las metas del Plan de Desarrollo Institucional.

Las estrategias del Sistema de Formación se desarrollan mediante experiencias formativas tipo diplomados, talleres, conversatorios, encuentros de profundización y acompañamiento situado a docentes, de acuerdo con criterios establecidos por los directivos de las unidades académicas y los docentes que lo soliciten de manera voluntaria; también, mediante experiencias institucionales como las tertulias pedagógicas y los encuentros de profundización con expertos y directivos, la investigación y sistematización de Buenas Prácticas Docentes y un concurso anual para estimularlas, difundirlas y publicarlas. La figura 9 esquematiza las acciones del Sistema de Formación *Atenea*.

Figura 9.

Acciones del Sistema de Formación «Atenea»



Fuente: elaboración propia.

2.4. Funciones del SFDPD *Atenea*

- Diseñar, planear y ejecutar espacios de formación continua y experiencias formativas que estén orientadas a partir de las necesidades del Plan de Desarrollo Institucional vigente.
- Brindar asesoría pedagógica y técnica en los procesos que gestiona el Sistema de Formación.
- Participar en la caracterización de la comunidad docente ITM, en relación con las necesidades, oportunidades, retos y desafíos de la formación.
- Promover espacios formativos para adquisición y fortalecimiento de capacidades para el diálogo, la reflexión, el debate, la producción y la socialización de conocimiento.
- Realizar seguimiento al diseño metodológico de los diferentes espacios de formación y capacitación que se brinden a los docentes.

- Articular los procesos de formación docente que se brindan desde las diferentes unidades académicas y administrativas.
- Socializar y divulgar las Buenas Prácticas Docentes que se deriven de las experiencias.
- Sistematizar los resultados obtenidos en los diferentes procesos realizados en el Sistema de Formación.
- Orientar procesos investigativos a partir de la gestión realizada en cada una de las líneas estratégicas del Sistema de Formación. La figura 10 esquematiza las funciones de *Atenea*.

Figura 10.

Funciones del Sistema de Formación «Atenea»



Fuente: elaboración propia.

2.5. Metodología del SFDPD *Atenea*

2.5.1. *Metodología para la gestión*

La metodología de gestión del Sistema de Formación se configura en cinco fases:

- *Fase 1 - Diagnóstico y caracterización:* esta fase está orientada a la identificación de las necesidades de formación de los docentes que hacen parte de las facultades, direcciones, jefaturas y demás unidades de la institución. Además, se busca que los directivos de las diferentes dependencias sugieran grupos de valor e interés para participar en el diseño de las experiencias formativas.
- *Fase 2 - Diseño y construcción:* una vez se tengan claras las necesidades de formación, el Sistema debe diseñar en cada línea estratégica, ofertas de formación acordes con las necesidades identificadas y las tendencias educativas actuales. La oferta requiere el establecimiento de un cronograma y vinculación de talento humano para su ejecución y acompañamiento en la implementación.
- *Fase 3 - Divulgación e inscripción:* con apoyo de Comunicaciones, en esta fase el Sistema de Formación se encarga de generar estrategias de promoción y campañas de expectativa y lanzamiento de la oferta de experiencias de formación.
- *Fase 4 - Implementación:* esta fase involucra la puesta en marcha de las experiencias formativas y demás eventos de formación, capacitación y entrenamiento orientados por cada Subsistema, además del acompañamiento en la aplicación de la experiencia en procesos de enseñanza y aprendizaje.
- *Fase 5 - Evaluación:* en esta fase de evaluación, el Sistema de Formación promueve el seguimiento, la valoración de la implementación y la lectura crítica de la percepción de los participantes.

La figura 11 muestra de manera esquemática las fases de gestión del Sistema de Formación *Atenea*.

Figura 11.

Fases de gestión de los procesos de «Atenea»



Fuente: elaboración propia.

2.5.2. Metodología para la implementación

El Sistema de Formación para el Desarrollo Profesional Docente *Atenea*, adelanta experiencias de formación para el desarrollo y fortalecimiento de capacidades de los docentes, a partir de las cuales se pretende que cada actor transite por el ciclo denominado «círculo virtuoso», el cual propone cinco fases que permiten el intercambio de conocimiento, la producción de nuevo conocimiento, la aplicación, socialización y la difusión de las prácticas docentes.

Los profesores que recorran cada una de las fases del «círculo virtuoso» contarán con el acompañamiento situado o remoto de un par académico con formación en educación y pedagogía, quien en un diálogo horizontal formulará preguntas que promuevan la reflexión, el análisis de la práctica, propondrá el establecimiento de acciones de mejora, la resignificación de la experiencia docente

para la sistematización y la socialización de los factores de éxito o innovaciones de su práctica. De esta forma, el «círculo virtuoso» fomenta el fortalecimiento de Ecosistemas de aprendizaje, en los cuales se potencia la capacidad del docente para formar en competencias de manera contextualizada y se retroalimenta constantemente, contribuyendo a la construcción de aprendizaje colectivo y personal que propenda por la mejora y la transformación de los procesos institucionales.

La figura 12 muestra de manera gráfica el «círculo virtuoso» que posibilita metodológicamente la implementación y consolidación del Sistema de Formación *Atenea*.

Figura 12.

Círculo virtuoso para el desarrollo de capacidades docentes



HORAS DE PROFUNDIZACIÓN: 50
HORAS DE EXPERIENCIA FORMATIVA: 20

Fuente: elaboración propia.

El Sistema de Formación Atenea diseña y ofrece experiencias formativas, por lo cual es necesario precisar la categoría «experiencia», como «eso que me pasa» y que supone un acontecimiento, algo que no depende del sujeto, aquello que la Larrosa (2006), denomina «principio de alteridad». En la experiencia intervienen la reflexividad, la subjetividad y la transformación. «Reflexividad», en tanto la experiencia lleva al sujeto a salir fuera de sí para encontrarse con el acontecimiento y, posteriormente, esto tiene efectos y alteraciones en su propia configuración. «Subjetividad», dado que la experiencia acontece en el sujeto, es propia, única, particular e implica una actitud de apertura; por tanto, el resultado de la experiencia es la «transformación» o formación del sujeto (Larrosa, 2006, p. 38).

En este sentido, las experiencias formativas son diseñadas de acuerdo con cinco premisas fundamentales que posibilitan la coherencia con el contexto de cada participante.

- a) Definición de las características y el contexto de la formación situada: tiene que ver con el contexto, las situaciones particulares, los problemas propios de cada actor y, sobre todo, la manera como la experiencia es susceptible de acompañamiento e interacción.
- b) Descripción de los conceptos a conocer con la experiencia: en este punto se describe aquello que se va a conocer con el apoyo del formador y la interacción con los demás que, además, debe tener relación directa con el contexto situado.
- c) Definición de la actividad o actividades que direccionarán la experiencia: se relaciona con aquel resultado o producto que se plantea como meta en la experiencia, aquello que le da sentido a lo que se hará y podría entenderse como el resultado.
- d) Diseño de las acciones de formación e interacción: es decir, los momentos, tareas, acciones necesarias para materializar

- la actividad, el «paso a paso» para alcanzar el resultado proyectado y enmarcado en la actividad definida.
- e) Elaboración de la evaluación en perspectiva de lecciones aprendidas: si entendemos la evaluación como un mecanismo de mejoramiento continuo, entonces aquella que permita el reconocimiento de las lecciones aprendidas permitirá avanzar y continuar con la formación y la transformación.

Experiencias formativas

Cuando se hace alusión a la categoría «experiencia», se identifica que se asocia en el ámbito educativo con la «intervención social», esto es, una acción externa que se despliega dentro de la sociedad en dos vías: o bien como participación en una acción (acción sobre), o bien como consecuencia de esa participación (acción en). Dicha asociación, cercana a la teoría del desarrollo, ha sido objeto de críticas en el campo, puesto que denota una comprensión moderna de la educación en la cual se observa la realidad con una pretensión técnico-racional.

Para esta mirada tecnicista, la educación ha sido concebida como un objeto social maleable mediante la intervención externa de instituciones, políticas y agentes, en muchos casos, sin el reconocimiento de las particularidades y necesidades de los contextos (Ramírez, 2006). Desde esta perspectiva, la «experiencia» se ha abordado como forma objetiva, externa, neutral de intervención y conocimiento de la realidad, lo cual fragmenta al objeto del sujeto en la comprensión de ésta y, con ello, anula cualquier posibilidad de reflexión. Vista así, la crítica a la mirada tecnicista de la «experiencia» señala que el sujeto no es independiente de la realidad que quiere conocer y transformar, sino que por el contrario, hace parte de ella, la vive, la siente, la decide. La «experiencia» no ocurre ni aislada

ni independiente del individuo, por lo tanto, no es reductible a generalización ni a unificación.

Los usos y abusos de la categoría «experiencia» la han banalizado, por lo cual ha perdido potencia teórica, crítica y práctica en el ámbito educativo. Según Larrosa (2006), la «experiencia» es «eso que me pasa», es decir que hay algo que me sucede, lo que supone un acontecimiento. Siguiendo los planteamientos del autor, el acontecimiento se comprende como «el pasar de eso que no soy yo» a «otra cosa que soy yo» (p. 88); en esa medida, el acontecimiento sigue tres principios, a saber: está fuera de mí mismo, quiere decir que no pertenece a mi lugar (principio de exterioridad), es «otra cosa que yo» (principio de alteridad) y no está previamente apropiado en mí, en otras palabras, «es ajeno a mí» (principio de alienación).

Cabe aclarar que al hacer referencia al acontecimiento como «algo exterior a mí», este sigue estando en mí, es decir: al sucederme, me implica como individuo, de allí que la «experiencia» vista en términos del sujeto siga también los principios de reflexividad, subjetividad y transformación. Reflexividad, en tanto que la experiencia me lleva a salir por fuera de mí para encontrarme con el acontecimiento y, posteriormente, tiene efectos y alteraciones en lo que soy. Subjetividad, dado que la experiencia acontece en el sujeto, es propia, única, particular e implica una actitud de apertura; en correspondencia, el resultado de la experiencia es la transformación o formación del sujeto.

Por ello, de acuerdo con Larrosa (2006):

Enseñar y aprender desde la experiencia nos implica ponernos en un territorio lejano al de la posesión del saber, un territorio que nos exige disposición para el encuentro, apertura para que nos suceda algo por fuera de nuestro conocimiento, para transitar hacia algo que no depende de mí, (...) es algo que no depende ni de mi saber, ni de mi poder ni de mi voluntad (p. 88).

Ese transitar, esa noción de recorrido y camino es la que resulta en el principio de pasaje, en tanto que algo pasa hacia nosotros, pasa por mí y en mí deja una huella. Justamente, porque la experiencia es lo que me pasa, la experiencia no se hace, se padece, la experiencia no está del lado de la acción o el agenciamiento, está del lado de lo que Larrosa denomina el «principio de la pasión». Y agrega: «Por eso la experiencia es atención, escucha, apertura, disponibilidad, sensibilidad, vulnerabilidad, ex/posición» (Larrosa, 2006, p. 38).

Como ya se mencionó, la pretensión técnica y reduccionista de la razón, posiciona la experiencia por fuera del sujeto; no obstante, si se aspira a la comprensión de la experiencia como formación y transformación de éste, es menester diferenciarla del experimento. Al respecto enfatiza Larrosa: «La experiencia no es un experimento al modo de las ciencias experimentales» (2006, p. 29), sino que es ese algo eminentemente subjetivo que se distancia de lo homogéneo porque sigue un principio de singularidad, no persigue la replicabilidad de un experimento, es por el contrario irrepetible y, finalmente, produce pluralidad puesto que es única para cada experiencia en cada sujeto. A su vez, se distingue «experiencia» de «experimento» debido al «principio de incertidumbre», el cual no permite que la experiencia sea pronosticable o predecible, opera en el devenir de la apertura, de la libertad, no en el tiempo de la planificación.

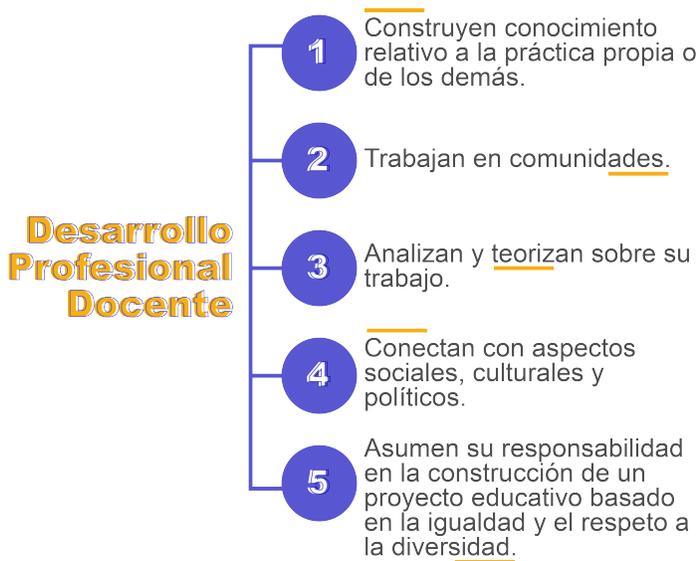
Como creadores de experiencias, no estamos ubicados en una posición ni de saber, ni de conocimiento, tampoco en la posición del formador, del educador, sino que somos sujetos de la experiencia y habitamos con todos nuestros sentidos el terreno de lo sensible, así nos enfrentamos al mundo en la finitud de nuestro saber. Esto nos exige un camino de búsqueda constante de lenguajes, que hagan común la experiencia en nuestros ambientes de aprendizaje.

2.6. Estrategias de seguimiento y evaluación al Sistema de Formación *Atenea*

Se acogerán las acciones de evaluación y seguimiento que se estipulan en el Plan de Formación y Capacitación Institucional para los actores en formación; además, se retoman los criterios que se establecen a partir de las características de la categoría Desarrollo Profesional Docente propuesta por Vélez y Vaillant (2011) y que se sintetiza a en la figura 13.

Figura 13.

Seguimiento y evaluación del Sistema de Formación “Atenea.”



Fuente: elaboración propia.

En este sentido, a partir de esta ruta, se establecen tres mecanismos de evaluación y seguimiento:

- a) La percepción de los docentes frente a las necesidades y oportunidades de formación y la percepción de los docentes respecto de la calidad de las estrategias diseñadas e implementadas, las cuales serán evaluadas a través de un instrumento que puede ser enviado al cierre de cada experiencia formativa de Atenea o socializada en los conversatorios o grupos de discusión.
- b) Si el docente participó en todo el «círculo virtuoso», entregará un producto sistematizado que evidencie la experiencia en el aula de lo aprendido o investigado.
- c) Se realizará anualmente un encuentro con decanos, vicedecanos y jefes de programa en el cual se discutirá sobre los avances, necesidades, transformaciones y oportunidades de mejora en la formación de los docentes.

2.7. Metas e indicadores del Sistema de Formación 2022-2025

La figura 14 muestra las metas por año de Atenea dentro del Plan de Desarrollo ITM 2022-2025: 16 experiencias formativas, seis tertulias pedagógicas, dos cohortes del diplomado de pedagogía, 30 docentes formados en tecnologías 4.0, documento del Sistema de Formación, documento orientador del diplomado de pedagogía, documento de lineamientos del concurso de Buenas Prácticas Docentes, dos seminarios de integración curricular, un encuentro de profundización y el lanzamiento del concurso de Buenas Prácticas Docentes.

Figura 14.

Metas e indicadores del Sistema de Formación «Atenea» 2022-2025



Fuente: elaboración propia.

2.8. Acciones ejecutadas por el SFDPD 2021-2022-1

Por último, la figura 15 enuncia las acciones de formación gestionadas e implementadas por *Atenea* en 2021 y en 2022-1: 14 experiencias formativas, dos cohortes del diplomado de pedagogía y dos tertulias pedagógicas.

Figura 15.

Metas e indicadores del Sistema de Formación «Atenea» 2022-2025



Fuente: elaboración propia.

Referencias

- Álvarez, A. (coordinador). (2015). *Subsistema de formación de educadores en servicio: lineamientos para la formación en el contexto de la evaluación docente. (21.a ed.)*. Universidad Pedagógica Nacional – Ministerio de Educación Nacional. <https://tinyurl.com/5n7cu3k5>
- Arregui, E., y Arreguit, X. (2019). El futuro de la Universidad y la Universidad del Futuro. Ecosistemas de formación continua para una sociedad de aprendizaje y enseñanza sostenible y responsable. *Aula Abierta*, 48, 447. <https://doi.org/10.17811/rific.48.4.2019.447-480>
- Barberousse, P. (2008). Fundamentos teóricos del Pensamiento complejo de Edgar Morin. *Revista Electrónica Educare*, 12(2), 95-113. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4781017>
- Bayona, H., Ballén, O., Cifuentes, L., Baquero, A., y Acero, C. (2019). Características de los Programas de formación de maestros en servicio en Latinoamérica. XV Congreso Internacional de Psicopedagogía, 17.
- Cajiao, F. (2019). Así será la educación en 2030, según expertos. *El Tiempo*. <https://tinyurl.com/bdcv5dr5>
- Eafit. (2022). Centro EXA para la Excelencia en el Aprendizaje. *Centro para la Excelencia en el Aprendizaje*. <https://conexa.eafit.edu.co/somos-exa/>
- Función Pública. (2014). *Circular Externa 100-010 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública*. <https://tinyurl.com/59kk4wmd>
- Función Pública. (2015). *Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública*. <https://tinyurl.com/2p87t9y3>
- García, R. (2006). *Sistemas complejos: Conceptos, métodos y fundamentación epistemológica de la investigación interdisciplinaria*. Gedisa. <https://repositorio.esocite.la/364/>
- Icesi. (2022). *CREA Centro de recursos para el aprendizaje. Universidad Icesi*. Universidad Icesi. <https://tinyurl.com/29fog84q>
- ITM. (2020). *Plan de Desarrollo 2020-2023 "ITM A Otro Nivel"*. Instituto Tecnológico Metropolitano - Institución Universitaria. Alcaldía de Medellín. <https://tinyurl.com/28e9nds7>
- ITM. (2022). *Plan de Desarrollo 2022-2025 "ITM Hacia una era de Universidad y Humanidad"*. Instituto Tecnológico Metropolitano - Institución Universitaria. Alcaldía de Medellín. <https://tinyurl.com/29h4amgo>
- Larrosa, J. (2006). Sobre la experiencia I. *Revista Educación y Pedagogía*, 18. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/revistaeyp/article/view/19065>

Referencias

- Marcelo, C., y Vaillant, D. (2009). Desarrollo profesional docente. ¿Cómo se aprende a enseñar? *Education in the knowledge society (EKS)*, 11(2), 323-325. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7083812>
- Ministerio de Educación Nacional - MEN. (2013). *Sistema Colombiano de Formación de Educadores* (1.a ed.). MEN. <https://tinyurl.com/27lvzql27>
- Ministerio de Educación Nacional - MEN. (2021). *Ecosistema de Educación Superior para la permanencia y el bienestar* | Colombia Aprende. <https://tinyurl.com/29krstg5>
- Ministerio de Educación Nacional - MEN. (2022). *Colombia Aprende*. <https://www.colombiaaprende.edu.co/>
- Mined_España. (2022). *Formación Profesional*. <https://tinyurl.com/24phacmc>
- Morin, E. (1990). *Introducción al pensamiento complejo* (1.a ed.). Gedisa.
- Ramírez, L. (2002). *Teoría de Sistemas*. Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales. <https://tinyurl.com/4vf8eefh>
- Secretaría de Educación de Medellín. (2022). Mova. Centro de innovación de las Maestras y los Maestros de la Transformación Educativa. Secretaría de Educación. *Secretaría de Educación*. <https://www.medellin.edu.co/mova/>
- Unesco y De Tezanos, A. (2005). *El camino de la profesionalización docente: Formación inicial y perfeccionamiento en servicio*. Unesco Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000144737>
- Uniminuto. (2022). *Desarrollo Profesoral*. Uniminuto. <https://www.uniminuto.edu/desarrollo-profesoral>
- Universidad de los Andes. (2022). *Conecta-TE. Centro de Innovación en Tecnología y Educación. Universidad de los Andes*. <https://conectate.uniandes.edu.co/>
- Universidad del Norte. (2022). *Centro para la excelencia docente CEDU - Uninorte*. Centro para la excelencia docente - CEDU. <https://www.uninorte.edu.co/web/cedu>
- Universidad Fidélitas. (2022). *Las 10 principales habilidades blandas y esenciales del futuro*. U Fidélitas. <https://ufidelitas.ac.cr/blog/universidad/habilidades-blandas-del-futuro/>
- Vélez, C., y Vaillant, D. (2011). *Aprendizaje y desarrollo profesional docente - Red de Desarrollo Social de América Latina y el Caribe (ReDeSoc)*. Santillana. <https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=1536>
- Von Bertalanffy, L. (1972). The History and Status of General Systems Theory. *The Academy of Management Journal*, 15(4), 407-426. <https://doi.org/10.2307/255139>



Sistema de Formación para el Desarrollo Profesional Docente del ITM «Atenea»

El texto se compuso en caracteres 53043 para texto corrido, en 12 puntos,
para títulos en Garamont 14 puntos y subtítulos en Garamont 12 puntos.

Línea Profesional

«ITM Académico» da vida a una serie de publicaciones derivadas de la reflexión, la experiencia y los aprendizajes institucionales con el ánimo de ofrecer material ágil en sus posibilidades de comprensión y de fácil acceso, relacionado con políticas, lineamientos y reflexiones inherentes al quehacer pedagógico y académico cotidiano.

Sus destinatarios: los docentes y el personal académico administrativo, además de todos aquellos actores comprometidos con la conquista de los propósitos inherentes a la formación integral de los estudiantes, encontrarán en estos recursos orientaciones altamente útiles, contextualizadas en los fundamentos y las estrategias para la acción del ITM, y en las realidades y tendencias de la educación superior en el país.

Deseamos que este compendio, abierto a la actualización permanente, se constituya en pretexto para la mirada —en clave misional institucional y pedagógica— a las disposiciones inherentes a los programas académicos y a las prácticas educativas y didácticas para, con ello, impulsar el pensamiento y la decisión argumentada y legítima que debe caracterizar el hacer en la formación y para ella, resignificar nuestras versiones de la docencia y así hacer cada vez mejor aquello que por vocación y por convicción nos convoca, y generar nuevos motivos para la pregunta, el diálogo, la innovación en pro de la transformación de los sujetos, sus realidades y sus contextos.

Jorge Iván Ríos Rivera
Vicerrector de docencia



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación