

Virtual Educa Argentina 2009
X Encuentro Internacional Virtual Educa Argentina
Educación y Formación en Iberoamérica: diez años de innov@ciones
Pontificia Universidad Católica Argentina (UCA)
Buenos Aires – 9 al 13 de noviembre

Apellido y nombre de la autora: Forestello, Rosanna Paula (DNI 16465238)

E-mail/ teléfono: forestello@arnet.com.ar (0351) 156 771305

Área temática: B - Formación continua, profesional y corporativa
f. Programas de capacitación no presencial para sectores específicos.

Título de la ponencia: Diseño y formulación de la Tecnicatura en Gestión Universitaria (TGU) de la Universidad Nacional de Córdoba. Decisiones, utopías y hallazgos.

Resumen

En el presente trabajo se explicita el proceso de diseño y los supuestos fundantes que se respetaron en el proceso de generación de la Tecnicatura en Gestión Universitaria (TGU)- modalidad a distancia- de la Universidad Nacional de Córdoba.

En el marco de la Dirección de Recursos Humanos de la Secretaría de Planificación y Gestión Institucional de la Universidad Nacional de Córdoba, desde junio de 2005, se encaró el proceso de diseño de la carrera de pregrado para la formación de los actores no docentes institucionales. Se concretó un proyecto de formación de pregrado a distancia, basado en aula virtual, que ha sido aprobada por el HCS mediante Resolución N°706/08, que actualmente se encuentra en proceso de implementación, ya que el inicio de la primera cohorte se realizó en el mes de agosto de 2009 y que, como propuesta educativa, es la primera y única que se diseña para ser implementada con esta modalidad Argentina.

A los fines de análisis nos parece importante considerar: a) la decisión política de creación de la tecnicatura, b) la organización y gestión, c) el modelo pedagógico/didáctico que le da sustento y d) los recursos humanos y tecnológicos que acompañaron el diseño y, posteriormente, la implementación.

Palabras claves: diseño curricular – universidad – innovación – recursos humanos- mejora continua

1. Para comenzar

Nos parece importante compartir este trabajo debido a que, en el campo de lo curricular y de la tecnología educativa, no siempre aparecen trabajos vinculados a las prácticas de los pedagogos/as en la elaboración de diseños curriculares en el ámbito universitario.

Las reflexiones y el proceso relatado en este artículo son el resultado de un trabajo exhaustivo de cuatro años, en este caso, la elaboración del plan de estudios de la carrera de pregrado Técnico Universitario en Gestión Universitaria además del diseño de un proyecto virtual de formación, destinado al personal técnico, administrativo y de servicios, que fue generado desde el Área de Recursos Humanos¹ de la Universidad Nacional de Córdoba (en adelante UNC) Da cuenta de una elaboración compartida entre docentes, autoridades, no docentes y una pedagoga, mi caso, que fue la que tuvo la responsabilidad de diseñar, construir y dar el formato definitivo al proyecto hoy en vías de desarrollo. La demanda de fue realizada en el invierno del año 2005.

La decisión política de creación de una carrera de este tipo es una decisión que trasciende la faz técnica y tiene consecuencias concretas en toda una cadena de tareas relacionadas con el proceso educativo. Podemos afirmar que esta carrera desde sus inicios fue pensada como la conclusión, por un lado, de un Programa de Educación de Adultos en el cual el personal concluye con sus estudios primarios y secundarios además de ser una continuación de una serie de cursos y talleres - presenciales y a distancia- de formación continua que se implementan desde el área mencionada como un claro ejemplo de lo que hoy se denomina educación en y para el trabajo, en el marco de la educación continua. Implica un cambio radical de paradigma desde el punto de vista pedagógico-didáctico, administrativo, comunicacional y de conducción así como de respeto a la reglamentación vigente.

Para el diseño de esta carrera se partió de considerar a las universidades como construcciones sociales que se crean y se recrean a partir de los actores involucrados en ella en un momento histórico determinado. Son un producto histórico y como tal deben ser pensadas. Representan un conjunto de valores, de creencias con proyección colectiva.

Conocer la problemática y la dinámica de las instituciones, problematizar aquellas prácticas que se han ritualizado, reconocer los estilos, las culturas y las sub-culturas institucionales, los contratos, los proyectos que se ponen en marcha constituyen aspectos sustanciales de la gestión. Esta importancia se subraya si definimos la

¹ Directora del Área de RR HH: Dipl. Ana Cachela que sin su apoyo y colaboración constante no hubiera sido posible la concreción de la TGU de la UNC.

gestión como una práctica que requiere, por un lado, altas dosis de creatividad, responsabilidad y autonomía y, por el otro, una permanente reflexión sobre la práctica y un reconocimiento de los escenarios donde esas prácticas se enmarcan y cobran sentido.

Consideramos que las instituciones son gobernables. Por ello la gestión y la administración son lo contrario al azar, implica y exige nuestra decisión y nuestra intervención ya que las instituciones son el producto de nuestras acciones. Estas ideas significan considerar las instituciones como permanentes construcciones de las que aquellos que forman parte son, simultáneamente, arquitectos y habitantes.

2. Una mirada institucional-conceptual

En la Universidad Nacional de Córdoba puede observarse un proceso de avances y retrocesos comunes a la mayoría de las propuestas de innovación que se orientan a modificar prácticas instauradas y legitimadas por la comunidad universitaria en su conjunto.

Los intentos que durante estas últimas décadas se relevan en nuestra Universidad asumen un carácter desarticulado y con fuerte carga de voluntarismo por parte de los equipos que sostienen dichos emprendimientos. La educación a distancia y, en general, las propuestas de innovación fueron promovidas por ciertos sectores dentro de distintos ámbitos institucionales más que por las unidades académicas como proyectos institucionales.

La apertura democrática es un momento clave en la evolución de esta modalidad en el marco de nuestra Universidad. Se puede afirmar que el inicio de la recuperación del rol democratizador de la Universidad, está dado en el acceso a la educación y se entiende que la modalidad a distancia puede ser una estrategia que contribuya con estos objetivos. Los conceptos de igualdad de oportunidades, de apoyo y promoción hacia la diversidad son ideas fuertes que empujan a pensar en proyectos alternativos que mejoren la calidad de la educación.

Reconocemos que la incorporación de las TIC a los procesos de enseñanza y aprendizaje se está extendiendo al interior de las aulas de las universidades públicas en Argentina y en el mundo. Este fenómeno ha hecho surgir la necesidad de ir desarrollando nuevas formas de enseñanza y de aprendizaje que permitan incorporar diferentes modos de adquirir conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes y valores a través de diferentes entornos de aprendizaje.

El núcleo de los desafíos previsibles radica en el uso creativo y potencialmente emancipador que se haga de las tecnologías, considerando que los contenidos y los

diseños innovadores de las propuestas educativas, y no las tecnologías en si mismas, son quienes albergan la capacidad generadora de actitudes críticas, enriquecedoras del hombre, atento a su realidad social, cultural, política y económica.

Manuel Collado Broncazo, citado por Héctor A Mugas², dice: “entendemos que la educación de adultos es un proceso dentro de un marco de derechos humanos, en el que intervienen las personas adultas con su experiencia, su cultura, su individualidad y su pertenencia a una comunidad, por decisión propia, en cualquier lugar sea escuela o no, orientado por un educador, sea profesional o no, o por los propios adultos, bien en presencia, a distancia o por materiales especiales organizados dentro de un paradigma metodológico, que debe ser decidido y asumido por los adultos para conseguir un perfeccionamiento general o sectorial, que les capacite para dar respuestas personales, bien desde las respuestas que ha adquirido o desde su propia personalidad.”

En la UNC hoy existen experiencias de distinto nivel de impacto en muchas de las unidades académicas que la conforman. En su mayoría se desarrollan en convivencia con la modalidad presencial. Se observa un crecimiento diversificado hacia todos los niveles y áreas temáticas y el fortalecimiento en las actividades vinculadas a la formación de postgrado y extensión. Existe un menor grado de resistencia y por ende, mayor nivel de receptividad por parte de la comunidad docente. Se enriquecen las propuestas incorporando el uso de las nuevas tecnologías en sus distintos niveles de integración, desde el uso simple del correo electrónico hasta la implementación de aulas virtuales y la plataforma Moodle. En algunas unidades académicas ya se reconoce la especificidad de la modalidad y se cuenta con centros de apoyo que permitan sostener y dar continuidad a los proyectos a distancia y/o de incorporación de tecnología educativa en las propuestas de enseñanza presenciales. No se observan modificaciones estructurales ni presupuestarias que permitan generar innovaciones de largo alcance. También, se observa en los niveles de gestión un mayor interés y preocupación por incluir como alternativa metodológica la educación a distancia o la inclusión de aulas virtuales, para dar respuesta a los problemas del acceso y la calidad educativa en un contexto que demanda actualización permanente.

En este marco se gesta esta tecnicatura como una carrera de pre-grado universitario no dejando de considerar para el diseño de la misma que, en los últimos diez años se han producido avances en el desarrollo de la Red Inter-universitaria de Recursos

²Mugas, H: Aproximación al análisis de la actividad educativa en un aula universitaria. Facultad Ciencias de la Educación, Universidad de Sevilla, 2007.

Humanos y Capacitación Continua – RIURHC-, con las posibilidades de comunicación que ello significa, que nos permiten receptor las demandas del personal de ésta y de otras universidades nacionales, y que nos hace pensar, diseñar y prever ampliar el área de cobertura de la capacitación, máxime si tenemos en cuenta lo expresado en el Decreto 366/2006, Título Capacitación-Art. N° 129- Inc. B que explicita que es necesario *“coordinar las actividades de las instituciones universitarias nacionales de maneja de regionalizar los procesos y generar acciones cooperativas para el mejor aprovechamiento de los recursos humanos que puedan emplearse en la capacitación”*. Consideramos también necesario respetar las diversas actividades laborales, de capacitación y formación que, desde hace algunos años en la UNC, desde el Área de Recursos Humanos de la Secretaría de Planificación y Gestión de la UNC. La propuesta está conformada por cursos básicos, cursos avanzados y talleres de entrenamiento en diferentes áreas del conocimiento. Estas tareas fueron encomendadas a dicha área por HCS mediante Resolución N°037/99. Éstos son realizados por el personal no docente, para lo cual se han diseñado mecanismos y sistemas capaces de ofrecer condiciones más adecuadas para el desarrollo y satisfacción de los mismos, todo ello sin desconocer la cultura organizacional y el entorno propio de cada facultad que integra la UNC. Esto ha sido y es una preocupación permanente dentro del área en el marco de los siguientes desafíos que afectan a la formación de los recursos humanos:

- el aumento de la demanda de la enseñanza superior;
- las expectativas de las autoridades y de los usuarios con relación a que las mismas sean capaces de atender a públicos cada vez más amplios y más exigentes;
- la preocupación por la calidad lo que exige una mejora continua;
- el cambio tecnológico que afecta a todas las disciplinas;
- la importancia de aumentar la presencia de la mujer tanto en el personal como en el alumnado;
- los cambios en el mercado laboral influyen en la necesidad de adaptarse a la demanda nacional o regional.

Sabemos que las instituciones de enseñanza superior, como las universidades, facultades y escuelas politécnicas, son entidades que requieren mucho personal y dependen de la gente para prestar sus servicios. Por consiguiente, para que estos establecimientos sean eficaces es fundamental que el personal sea muy competente, al igual que en cualquier organización centrada en las personas. En un informe reciente del Banco Mundial se comentaba que *"para construir la excelencia es*

fundamental contar con un personal docente competente y muy motivado y con una cultura profesional complementaria" (Banco Mundial, 1994).

Particularmente en las instituciones de educación superior se reconoce la necesidad de reforzar y perfeccionar constantemente las competencias del personal. Se considera necesario destinar recursos a la formación permanente y al reciclaje de los empleados *de todas las categorías*. Interesa que el personal sea competente y además que asuma un compromiso con los objetivos de la organización y la promoción de una capacidad de cambio. Estos principios son vitales para las instituciones públicas y, si se alcanzan los mismos, las instituciones deberán emplear todos sus recursos humanos de la manera más eficaz. Asimismo, el personal administrativo y de apoyo se está enfrentando a rápidas transformaciones de los procesos de gestión, de las técnicas y de la tecnología. Estamos convencidos que la institución debe reconocer esta situación y acompañar y/o diseñar una estrategia para que cada individuo se enfrente con esta tarea.

Es por ello que al estudiar cualquier estrategia de desarrollo de los recursos humanos, las instituciones deben tener en cuenta a todo su personal. El personal administrativo y de apoyo puede desempeñar funciones importantes ayudando a los estudiantes a aprender y facilitar un entorno que favorezca el aprendizaje y la labor de los docentes. Si el personal técnico/administrativo se consagra a los objetivos de la institución, puede convertirse en un colaborador valioso del personal docente. Las fronteras entre los distintos tipos de empleados se desdibujan a medida que los graduados acceden a puestos que antes ocupaban personas sin títulos superiores.

Sabiendo que la gestión eficaz exige nuevas competencias en el seno de las instituciones, que no siempre poseen los que tradicionalmente las dirigen a nivel central o de facultad, consideramos que las competencias que se le deben exigir al personal técnico/ administrativo son, a saber:

- conocer las tecnologías de la información y la comunicación;
- asumir plenamente la necesidad de que todos los procesos administrativos y de gestión sean eficaces y eficientes,
- asumir las prácticas laborales flexibles, que son esenciales en estos contextos.

Respetando sustancialmente el propósito central del Área de de RRHH de la UNC por elevar el nivel de instrucción y la profesionalización de personal no docente de la UNC, mediante diferentes acciones de capacitación y formación que se vienen plasmando desde al año 1999 es que en este proyecto de la Tecnicatura en Gestión Universitaria con orientación en: Instituciones de Educación Superior y en Instituciones Sanitarias

Públicas, con modalidad a distancia se definieron como *objetivos centrales* de la misma:

- Consolidar la formación de los empleados de la UNC, brindándole educación para y en el trabajo, en el marco de la Educación Continua.
- Promover la adquisición de temáticas significativas para la actualización y el dominio de competencias básicas, fundamentales y profesionales de la administración pública actual.
- Garantizar a través del mismo el reconocimiento, la promoción y la elevación del nivel de calificación que el nuevo escalafón no docente plantea. (Decreto N° 366/06)
- Desarrollar recursos humanos calificados que incorporen mecanismos y procedimientos de administración y gestión, y que sean capaces de colaborar en la generación de propuestas superadoras.
- Promover profesionales en el sector público con conocimientos necesarios para desarrollar en conjunto propuestas de nuevas políticas públicas y espacios colaborativos de administración y gestión.
- Lograr que se incorporen al mismo, grupos de alumnos pertenecientes a otras Universidades y ámbitos públicos –nacionales, municipales y provinciales-.

3. Características centrales del proyecto

Desde la gestación de la tecnicatura han intervenido e intervienen diferentes profesionales conformando un equipo interdisciplinario, todos ellos pertenecientes a la Universidad Nacional de Córdoba. Además se contó con la apoyatura del PROED, (Programa de Educación a Distancia dependiente de la Secretaría de Asuntos Académicos de la UNC) programa a nivel central que apoya, orienta y gestiona a nivel de política educativa los recursos humanos y presupuestarios necesarios para el desarrollo de la modalidad. Además cuenta con un equipo interdisciplinario nucleado en áreas de trabajo que atienden a los aspectos de organización y gestión, asesoramiento pedagógico, comunicación y tecnología.

3.1. Metodología de elaboración del diseño

Las instituciones educativas son organismos vivos, sujetos a procesos de transformación de sus estructuras que se relacionan con los procesos de cambio que sufren las sociedades en su conjunto. La aceleración del cambio y las complejidades que se generan llevan a las instituciones a una búsqueda de alternativas que permitan la adaptación del medio educativo a las demandas sociales, culturales y económicas.

Para la elaboración de esta propuesta de la Tecnicatura Universitaria en Gestión Universitaria, con dos orientaciones: Gestión y Administración de Instituciones Sanitarias; y Gestión y Administración de Instituciones de Educación Superior,

realizamos un relevamiento de todos los planes de estudio de las tecnicaturas desarrolladas al interior de las universidades nacionales para este público destinatario. En este relevamiento se obtuvo información de aspectos positivos y negativos, fortalezas y debilidades que nos permitieron que fuera surgiendo una identidad diferente para la carrera que íbamos diseñando.

Este proceso fue permitiendo también una adecuación de las orientaciones, revisión y definición de las cargas horarias de acuerdo a la modalidad a distancia y a lo solicitado por Ministerio de Educación de la Nación en la Resolución N° 1717/04, y se ha planteado una modalidad de estudio acorde a los avances tecnológicos, a la estructura con la que cuenta nuestra universidad, al desarrollo de la RIURHC: Red Interuniversitaria de Recursos Humanos y Capacitación Continua, y a las necesidades advertidas para nuestro propio entorno universitario.

Este proyecto fue elaborado por un equipo de profesionales integrado por: personal administrativo de la Dirección de Recursos Humanos, personal docente que está participando de las acciones de Capacitación de la dirección, asesor pedagógico y profesionales del Programa de Educación a Distancia (PROED) de la Secretaría de Asuntos Académicos de la UNC.

3.2. Diseño de la organización, de la de la administración, de la gestión de la carrera

La estructura, organización y gestión de la TGU se pensó que se desarrolle dentro de la Facultad de Ciencias Económicas, teniendo previstos la infraestructura y el equipamiento especiales para la gestión de alumnos, distribución de materiales, servicios tutoriales, desarrollo de encuentros presenciales, etc., lo que implica pensar en implementar estrategias pedagógico/didácticas y de gestión que permitan que a la UNC ingresen por sus puertas un nuevo público que, por diferentes motivos, no ha concurrido a las aulas universitarias.

Por ello se pensó que la TGU debía contar con los siguientes recursos humanos: Director de la carrera, secretaria administrativa, asesora pedagógica, secretario técnico/informático, docentes contenidistas, docentes tutores y facilitadores. Además de un *Consejo Asesor* compuesto por: 1 representante de la Secretaría Académica de la Facultad de Ciencias Económicas, 1 representante del Departamento de EAD de la Facultad, 1 representante del Área de RRHH de la UNC, 1 representante de los docentes de la carrera, 1 experto en modalidad a distancia del PROED y 1 representante no docente de la UNC.

3.3. Criterios que orientaron las decisiones pedagógico/didácticas de la propuesta a distancia, para el proyecto en general y sus componentes.

La experiencia deja ver que, el hecho de tomar como punto de partida el supuesto de que la educación a distancia puede llevarse adelante prescindiendo de la

presencialidad del alumno y de la ayuda del docente ha traído como consecuencia la desatención de aspectos curriculares y didácticos propiamente dichos, concretándose propuestas desarticuladas y completamente al margen de modelos pedagógicos que fundamenten la acción.

De la variedad de modalidades existentes se ha elegido, para la implementación de la carrera de pregrado, la conocida como “educación a distancia” porque pensamos que dicha adopción por parte de las instituciones universitarias tenderá a intensificarse en el futuro ya que es una necesidad el ampliar y diversificar las oportunidades de educación superior y la posibilidad que ofrece de aplicar a ese fin diferentes recursos tecnológicos y procedimientos tecnológicos innovadores.

Encontrar una única definición sobre esta modalidad educativa es tan difícil como encontrarle una misma significación a las prácticas presenciales. Las diferentes propuestas de Educación a Distancia, que van variando en función de la institución marco en la cual se desarrollan, traducen distintas concepciones sobre la enseñanza, sobre los roles de docentes y alumnos, sobre el conocimiento y sobre los medios.

Por tanto, sabemos que existen una gran diversidad de formas metodológicas y proyectos de aplicación de esta modalidad de enseñanza en función de factores tales como:

- la concepción de enseñanza y aprendizaje de que se parta,
- el contexto político, social, cultural e institucional con que se cuenta,
- las necesidades educativas de la población destinataria,
- los diferentes tipos de medios que se incorporen,
- la conceptualización sobre educación a distancia que se sostenga,
- los recursos humanos, materiales y económicos con que se disponga.

La flexibilidad de la propuesta pedagógica, un mayor grado de autonomía del alumno y la mediatización de los procesos de enseñanza y aprendizaje constituyen características distintivas de la educación a distancia. La presencialidad del alumno en el sistema se reduce y se apoya en una propuesta alternativa en donde la comunicación didáctica se mediatiza y concreta en situaciones educativas diferentes, para adaptarse a las necesidades del alumno quien haciendo uso de su libertad para organizar el estudio, racionaliza la mayoría de las veces su tiempo en función de sus obligaciones laborales.

Adaptarse a los desarrollos tecnológicos e incorporarlos a las propuestas a distancia es un desafío que las instituciones educativas no pueden obviar, dado que permiten concretar cuestiones de tipo político históricamente anheladas, como lo son, ampliar la oferta en respuesta a una mayor demanda y democratizar cada vez más los espacios

educativos permitiendo que sectores que antes no tenían acceso a la educación lo tengan.

En consecuencia, se decidió la adhesión a los *presupuestos de un modelo pedagógico de formación semipresencial*, basado en el uso integrado de materiales digitales, medios tecnológicos y tutorías presenciales y virtuales.

En esta tecnicatura se utilizará, por un lado, la plataforma Moodle, como aula virtual, soporte de gestión y acompañamiento pedagógico/didáctico. Por el otro, se integrarán materiales de enseñanza digitales complementados con bibliografía específica disciplinar, de tal manera que van a asumir un rol clave en la enseñanza y permiten nuevas formas de acercamiento entre profesores y alumnos y entre éstos y el conocimiento. Para ello se prevé el *acompañamiento del proceso de aprendizaje a través de tutorías*, definidas como las instancias de apoyo, orientación y acompañamiento de los procesos de estudio y de aprendizaje se realizarán como un servicio de apoyo al estudiante a través de diferentes medios, siendo la presencialidad una posibilidad más del sistema.

3.4. Respecto del diseño del plan de estudios

Un diseño curricular que va a generar un nuevo modelo de plan de estudios y de desarrollo del mismo, está cimentado en concepciones teóricas interrelacionadas, que refieren a sujetos sociales en un momento socio-histórico determinado. Consideraciones en torno a los fines y tareas propias de la institución – la UNC en este caso- de que se trate; características del campo profesional; marcos teóricos que sustentan los posicionamientos desde donde se opera.

El diseño curricular, entendido como “representación de la acción”, supone un proceso tanto tecnológico como artístico que tiene por finalidad orientar la práctica educativa y que implica, necesariamente, precisar criterios que guíen la selección de contenidos disciplinares y la justificación de objetivos, como la traslación de los mismos a un plan de acción para el logro de la intencionalidad educativa con los alumnos a los que se dirige.

La problemática de la selección, organización, distribución y presentación de los contenidos, sin desconocer los problemas de la segmentación y la falta de articulación horizontal y vertical entre los contenidos - recurrentes en los sistemas a distancia -, fue tenido en cuenta en el momento de diseñar la estructura curricular de esta carrera.

Se ha optado por una organización de los contenidos basada en lo que Schwartz denomina “modelo disciplinario”. Si bien la forma más corriente de organizar el currículum es la disciplinar o “currículum puzzle” en la terminología de Bernstein, desde el punto de vista técnico, su diseño es más sencillo ya que consiste en identificar qué materias y en qué orden o secuencia estructurarlas. Sin embargo,

aceptar este tipo de organización curricular de ninguna manera significa ignorar las limitaciones o problemáticas inherentes a la naturaleza del enfoque adoptado. Por el contrario, la estrategia será transparentarlas para minimizar sus riesgos, en especial la fragmentación de campos científicos y la incomunicación entre las disciplinas de un mismo plan que tiende al aprendizaje memorístico y ritual, a la escasa relación con la realidad.

Por todo ello, el currículum que se plantea se constituye en un currículum abierto, sometido a discusión permanente, potencialmente relacionable con contenidos de otras disciplinas aunque sólidamente planteado desde la lógica sustantiva y sintáctica de cada una de las disciplinas que constituyen la estructura curricular, equilibrado en la definición de los contenidos formulados en virtud del perfil del egresado que se desea formar y del tiempo previsto para cumplimentar con las exigencias de la carrera y de los espacios curriculares en particular.

La duración de la carrera es de seis semestres más un trabajo final. Además los alumnos deben cursar como primer espacio curricular el Módulo Introductorio obligatorio, respetando las especificaciones que se realizan en las Resoluciones N° 334/90 y 352/90 de la UNC.

El plan de estudios de estudios se conforma de 23 módulos obligatorios (4 seminarios, 3 talleres, 16 asignaturas) y la elaboración de un trabajo final. (ver Anexo 1)

El año académico estará dividido en dos semestres, el primero abarca de marzo a julio y el segundo se desarrolla de agosto a diciembre.

Algunos de los seminarios y talleres requerirán de cursado intensivo presencial los cuales está previsto se desarrollen los días viernes y sábados según un cronograma diseñado a tal fin y presentado al alumnado con anticipación.

Durante el cursado de cada una de las asignaturas los alumnos deben estudiar los materiales sugeridos, realizar las actividades de aprendizaje obligatorias, participar de los encuentros presenciales diseñados, las tutorías virtuales, realizar las evaluaciones de proceso solicitadas y realizar una evaluación final de cada espacio curricular. Para finalizar los estudios, el alumno debe presentar y defender un trabajo final de manera presencial. Para el diseño, desarrollo y seguimiento de dicho trabajo está diseñado un espacio curricular específico. Una vez presentado el tema central del mismo y el diseño del trabajo, el alumno tendrá el año académico de plazo para su presentación y la defensa la realizará en el primer turno de examen posterior a la finalización del cursado del espacio curricular específico. Cada espacio curricular tiene planificados: un encuentro presencial de apertura, encuentros presenciales de desarrollo y un

encuentro presencial de cierre. Esto permite garantizar el seguimiento y evaluación de los procesos de aprendizaje.

Algunas reflexiones finales...

Se considera que esta fue más que una “experiencia piloto” que se llevó adelante. La consideramos una “experiencia innovadora y pionera” dentro del marco de propuestas de formación para el personal no docente de las universidades nacionales argentinas.

En su diseño nos sostuvieron los siguientes principios:

- ✓ Creemos en la profesionalización de la función pública. El prestigio de los integrantes del sector público, es innegable, aunque reconocemos que se ha ido deteriorando, poco a poco, a lo largo del tiempo.
- ✓ El empleo público utilizado como herramienta del clientelismo ha sido un factor de deterioro para la calidad de los servicios que se brindan desde la esfera de lo público. La estabilidad en el cargo, también ha influido en ese sentido. En consecuencia, en la actualidad nos encontramos con agentes que desconocen y/o son indiferentes ante las necesidades y demandas de la sociedad.
- ✓ Urge un cambio en las lógicas dominantes, y en ese sentido, el papel que debe jugar la formación es esencial.
- ✓ La idoneidad del servidor público es una de las virtudes más necesarias y menos exigida. El conocimiento profundo de las actividades del cargo que le corresponde desempeñar, la capacidad para la toma de decisiones acertadas, sólo pueden adquirirse mediante un proceso de formación continua.
- ✓ Esta carrera que ha sido aprobada por el HCS mediante Resolución N°706/08 viene a complementar el plan de formación destinado al personal de la Universidad que, desde hace algunos años, desde el Área de Recursos Humanos de la DGP de la UNC se ha ido integrando y consolidando en sí mismo.
- ✓ Muchos de los cursos, talleres y seminarios, que han conformado el Plan de Formación tienen como antecedente el Programa de Capacitación vigente en el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), los que fueron adaptados a nuestra realidad. Otros fueron surgiendo de las demandas del personal y de la propia evaluación de necesidades de capacitación realizada por el área. Son de destacar, los elevados índices de asistencia con que ha contado el Plan, desde su implementación, por parte de los trabajadores de la Universidad Nacional de Córdoba.

Para concluir, no queremos dejar de explicitar que, durante cuatro años vivenciamos el diseño de esta carrera trabajando, compartiendo, discutiendo y acordando con diferentes actores y secretarías al interior de la UNC. Sabemos y sentimos que nos pertenece y les pertenece a todos los trabajadores no docentes de la UNC.

Estamos convencidas que nos sostienen los siguientes objetivos, a saber: *promover la mejora del conocimiento, la organización y la gestión de la administración pública nacional y contribuir al desarrollo de las mejores prácticas, favoreciendo el intercambio y difusión de estudios y experiencias realizados en el campo académico y de la gestión*”, en ese sentido orientamos todo nuestro esfuerzo, y con la voluntad de lograr una mejora continua y una alta calidad de servicios al interior de la UNC. Esa ha sido la fuente de inspiración de esta carrera y son propósitos por los que vale la pena luchar.

Por otra parte, reconocemos que el proceso de enseñanza a través de aulas virtuales debe estar apoyado en una perspectiva democrática, que se realiza con reflexión y práctica. Tomar la palabra en pro de una educación más justa y más humana.

Vivenciar, diseñar esta experiencia fue posible. Sabemos y sentimos que fuimos capaces de trabajar juntos, de compartir, discutir y acordar.

Nos tocó en este momento de nuestras vidas poner en acción una idea y hoy la vemos empezar a caminar.

Bibliografía

Barberá, Elena (2004) La educación en red. Actividades virtuales de enseñanza y aprendizaje. Barcelona: Paidós.

Bates, Tony (2002). Cómo gestionar el cambio tecnológico. Buenos Aires: Trillas.

Fullan, Michael. (2007). Las fuerzas del cambio. Madrid: Akal.

García Aretio, L. (2001) "Formación a distancia para el nuevo milenio. ¿Cambios radicales o de procedimiento?" Comunicación presentada a On-Line-EDUCA- Madrid.

García Aretio (2007) De la educación a distancia a la educación virtual. Barcelona: Ariel.

Gore, Ernesto (2004) Una Introducción a la formación en el trabajo. Hacer visible lo invisible Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica,

Gore, Ernesto. (2003). Conocimiento Colectivo, la formación laboral y la generación de capacidades colectivas. Buenos Aires: Granica.

Gore, Ernesto. (1988) Aprendizaje y Organización. Buenos Aires: Granica.

Hargreaves, Andy. (1995). Profesorado, Cultura y Postmodernidad. Madrid: Morata.

Hargreaves, A./ Fullan, M. (1999). La escuela que queremos. Los objetivos por los cuales vale la pena luchar. Buenos Aires: Amorrortu.

Litwin, Edith (2000) "La educación a distancia".Buenos Aires: Amorrortu.

Litwin, Edith (2005) Tecnologías educativas en tiempos de Internet. Buenos Aires:
Amorrortu.

Padula Perkins, Jorge (2005) Una introducción a la educación a distancia. Buenos
Aires:FCE.

Anexo 1

Universidad Nacional de Córdoba
Tecnatura en Gestión Universitaria
Organización Curricular y carga horaria

Primer y Segundo Semestre

ESPACIO CURRICULAR	MODALIDAD	CARGA HORARIA	Semestre
Módulo Introdutorio a la carrera y al aprendizaje autónomo.	Asignatura	50 hs.	Febrero
Administración de las Organizaciones	Asignatura	128 hs.	1°
Registro y archivo de documentación	Asignatura	64 hs.	1°
Estrategias de comprensión y producción oral y escrita	Asignatura	128 hs.	2°
Seminario Gestión de las Personas	Seminario	64 hs.	2°
Inglés	Asignatura	64 hs.	2°
Subtotal		498 hs.	

Tercer y Cuarto Semestre

Orientación Gestión y Administración de Instituciones Universitarias.

ESPACIO CURRICULAR	MODALIDAD	CARGA HORARIA	Semestre
Estado/ Sociedad y Universidad	Asignatura	128 hs.	3°
Auditoria y Control en el Estado	Asignatura	128 hs.	3°
Ofimática (Int. a la Inf. y gestión adm. informatizada)	Asignatura	128 hs.	4°
Procedimientos administrativos	Asignatura	64 hs.	4°
Seminario Calidad y Evaluación de Procesos	Seminario	64 hs.	4°
Subtotal		512 hs.	

Tercer y Cuarto Semestre**Orientación Gestión y Administración de Instituciones Sanitarias Universitarias**

ESPACIO CURRICULAR	MODALIDAD	CARGA HORARIA	Semestre
Estado/ Sociedad y Universidad	Asignatura	128 hs.	3°
Auditoria y Control de Instituciones Sanitarias	Asignatura	128 hs.	3°
Ofimática (Int. a la Inf. y gestión adm. informatizada)	Asignatura	128 hs.	4°
Procedimientos administrativos	Asignatura	64 hs.	4°
Seminario Calidad y Evaluación de Procesos	Seminario	64 hs.	4°
Subtotal		512 hs.	

Quinto y Sexto Semestre**Orientación Gestión y Administración de Instituciones Universitarias.**

ESPACIO CURRICULAR	MODALIDAD	CARGA HORARIA	Semestre
Gestión de instituciones universitarias.	Asignatura	128 hs.	5°
Seminario Elementos de comunicación institucional	Seminario	64 hs.	5°
Finanzas Públicas	Asignatura	64 hs.	5°
Formulación y Evaluación de Proyectos Técnicos	Asignatura	128 hs.	6°
Taller de Seguridad e Higiene Laboral y Ambiental	Taller	64 hs.	6°
Seminario Creación de Valor en el Estado	Seminario	64 hs.	6°
Subtotal		512 hs.	

Trabajo Final		128 hs.
---------------	--	---------

Carga Horaria Total: 1650 hs reloj

Quinto y Sexto Semestre

Orientación Gestión y Administración de Instituciones Sanitarias Universitarias

ESPACIO CURRICULAR	MODALIDAD	CARGA HORARIA	Semestre
Gestión de instituciones sanitarias universitarias	Asignatura	128 hs.	5°
Seminario Elementos de comunicación institucional	Seminario	64 hs.	5°
Facturación de prestaciones	Asignatura	64 hs.	5°
Formulación y Evaluación de Proyectos Técnicos	Asignatura	128 hs.	6°
Taller de Seguridad e Higiene Laboral y Ambiental	Taller	64 hs.	6°
Seminario Creación de Valor en el Estado	Seminario	64 hs.	6°
Subtotal		512 hs.	

Trabajo Final		128 hs.
----------------------	--	---------

Carga Horaria Total: 1650 hs reloj.

Carga Horaria de la Tecnicatura

Total de horas obligatorias: 1650 horas reloj.

Total de horas teóricas: 1170 horas reloj.

Total de horas prácticas: 480 horas reloj.

Datos de la autora

Mgr. Rosanna Forestello

Mail: forestello@arnet.com.ar

Profesora y Licenciada en Ciencias de la Educación. Facultad de Filosofía y Humanidades. Universidad Nacional de Córdoba. Argentina.

Master en Multimedia Educativo de la Universidad de Barcelona. España

Jefe de Trabajos Prácticos por concurso de la cátedra Tecnología Educativa de la Escuela de Ciencias de la Educación, Facultad de Filosofía y Humanidades, Universidad Nacional de Córdoba. Argentina.

Asesora pedagógica del Área de RRHH de la Secretaría de Planificación y Gestión de la UNC

Asesora Pedagógica de la Maestría Procesos Educativos mediados por Tecnologías – CEA/PROED/UNC. Córdoba. Argentina.