



Sistematización de la Experiencia de Formación de Formadores y Formadoras en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras

Rutilia Calderón¹

I. INTRODUCCIÓN

La Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) al igual que el resto de universidades públicas de América Latina enfrenta desafíos ineludibles para llegar a ser agente del desarrollo de la sociedad hondureña, regional y mundial; y para contribuir de forma efectiva a la reducción de las crecientes brechas sociales, económicas, culturales y de género que se presentan a lo interno de cada país y entre países; a la profundización de las democracias, a una solidaridad creciente; y al respeto a la pluralidad ideológica, religiosa y étnica, entre otros.

Una de las estrategias puestas en marcha en la UNAH para desplegar con pertinencia sus potencialidades como agente del desarrollo es la formación de sus docentes.

Dicha formación es entendida como proceso orientado hacia el pleno desarrollo de los docentes en todas sus dimensiones como sujetos, como ciudadanos y ciudadanas lo cual comprende entre otros: la creación, dominio y reproducción de la ciencia al servicio de las personas, de sus necesidades y aspiraciones; el incremento del saber y el hacer conciente, crítico y transformador de la realidad; la

vivencia y modelaje de valores y principios socialmente lícitos; y el pleno ejercicio de los derechos y deberes ciudadanos (1).

El propósito de dicho proceso es desarrollar docentes con una praxis académica, política, y ética que haga posible que las actuales y las futuras generaciones encuentren y construyan una Universidad que sea espacio de encuentro, de tolerancia, de construcción colectiva de una Honduras, de una América y de un mundo auténticamente incluyentes, donde la naturaleza sea asumida como prolongación de lo humano, y donde el presente y el futuro son considerados contingentes porque el pensamiento y la acción son plurales y no únicos

¹ Directora del Instituto de Profesionalización y Superación Docente, UNAH.

como la globalización neoliberal nos quiere hacer creer.

Desde esa concepción del desarrollo docente, se diseñó y se está gestionando un **Programa de Formación de Formadores**; son objetivos de éste artículo sistematizar la experiencia desarrollada con dicho Programa, compartir las enseñanzas surgidas de la experiencia y aportar a la reflexión teórica sobre este campo que muchas universidades han definido como prioritario.

La opción por la metodología de sistematización se hizo basados en que por su naturaleza participativa, autocrítica y comunicativa es una metodología pertinente con el Programa de Formación de Formadores que se propone ser un proceso participativo, progresivamente incluyente, centrado en el desarrollo de las potencialidades individuales y colectivas, y en el desarrollo de valores para el ser y el convivir.

La experiencia del Programa de Formación de Formadores se sistematizó utilizando una metodología producto de la adaptación por parte de la autora, de varias propuestas desarrolladas por diferentes autores del campo de la antropología, la sociología y la administración estratégica.

La sistematización partió de una reflexión colectiva sobre la práctica desarrollada por el equipo docente del Instituto de Profesionalización y Superación Docente de la UNAH, a partir de la cuál se teorizó en cuánto a los diferentes enfoques y metodologías educativas y la construcción de viabilidad para procesos educativos transformadores. Las conclusiones y lecciones aprendidas fueron posteriormente organizadas pensando en los diferentes “públicos” que se deseaba conocieran de la experiencia sistematizada.

II. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para elaborar el presente trabajo es la **Sistematización de experiencias**.

Entendemos la sistematización como el ejercicio participativo de comprensión crítica de una experiencia, que, a partir de su ordenamiento, y de la

reconstrucción, reflexión y conceptualización sobre lo experimentado, descubre o explica la lógica del proceso vivido, los actores y como se han relacionado para condicionar las situaciones que se generaron en la experiencia; y su impacto sobre la realidad que se buscaba transformar (2).

Toda sistematización produce un nuevo conocimiento, un primer nivel de conceptualización a partir de reflexionar sobre la práctica concreta. Permite poner en orden conocimientos, ideas, percepciones dispersas que surgieron en el transcurso de la experiencia ya que los sujetos participantes en la misma recuperan y explicitan lo que saben, lo que han acumulado como saber, como hacer y como sentir.

Objetivos:

La sistematización de la experiencia de formación de formadores y formadoras en la UNAH tiene como objetivos:

- Tener una comprensión más profunda de la experiencia realizada, con el fin de mejorar la praxis.
- Compartir con otras personas las enseñanzas surgidas de la experiencia
- Aportar a la reflexión teórica sobre el campo de formación de formadores y formadoras, y a la definición de orientaciones generales en el mismo.

Momentos desarrollados en la sistematización :

A. Delimitación del contexto de la experiencia

Toda experiencia se desarrolla en espacios y en tiempos reales que son condicionados entre otros por las acciones e interacciones de los diferentes actores/ sujetos que intervienen en la experiencia, y por factores culturales e ideológicos propios de los grupos, de las instituciones y de las sociedades que son los escenarios de la experiencia que se sistematiza.

B. Definición de los aspectos centrales de la experiencia que se van a sistematizar.

Una experiencia conjuga diferentes situaciones y hechos cuya relevancia es definida por los sujetos que la sistematizan, por los objetivos que estos se proponen alcanzar con la sistematización, y por los otros grupos que van a conocer de la experiencia.

C. Reconstrucción participativa de la historia de la experiencia.

Este momento nos permite tener una visión global de los principales acontecimientos que sucedieron en el lapso de la experiencia, siendo importante dejar constancia si existen diferentes interpretaciones de la reconstrucción histórica.

D. Formulación de conclusiones

Este momento está orientado por los objetivos planteados para la sistematización, es decir, conclusiones que contribuyan a mejorar nuestras prácticas de formación de formadores y formadoras; conclusiones relacionadas con lo que hemos aprendido del Programa y que pueda ayudar a otros grupos; y conclusiones que aporten a la definición de lineamientos conceptuales, metodológicos y operativos sobre la formación de formadores y formadoras.

E. Comunicación de los aprendizajes

Considerando que la formación de formadores está siendo priorizada como estrategia para el cambio en varias instituciones de educación superior, se optó por elaborar este documento escrito y divulgarlo ampliamente por diferentes medios de comunicación académica que están contribuyendo a generar escenarios participativos, reflexivos, críticos y comprometidos con el desarrollo de las universidades; tal es el caso de la Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de la UNAH.

La UNAH se define como una **Universidad** porque en ella se genera y desarrolla el conocimiento, el saber y el hacer científicos de naturaleza universal; **Nacional** porque su misión social es de servicio a toda la nación hondureña y centroamericana. **Autónoma** en su ser y su quehacer político, académico y administrativo; pero una Autonomía responsable. Y **de Honduras** porque es una universidad pública al servicio de los intereses nacionales, de todos y todas las hondureñas (4).

Desde diciembre del año 2000, en respuesta a una profunda crisis de naturaleza ética, académica, administrativa y financiera, la UNAH inicia un proceso de cambio nominado "IV Reforma Universitaria", en el cual producto de una amplia consulta interna y externa se definen 6 ejes estratégicos, siendo uno de ellos, el desarrollo docente, basándose en el principio de que "toda reforma auténtica necesita de auténticos reformadores".

Sumado a lo anterior, en el año 1999 se había aprobado por el Consejo Universitario el Estatuto del Docente Universitario como instrumento regulatorio de la carrera docente en la UNAH, definiendo como una de sus dimensiones la capacitación y formación docente, planteándose que estos procesos deberían de pasar a ser considerados como deberes y derechos de los propios docentes, y como áreas prioritarias para la inversión institucional. Esto se comenzó a lograr en el marco de la IV Reforma Universitaria que le dio un sustrato operativo al Estatuto en estas áreas (5).

RESULTADOS

III.A Contextualización de la experiencia:

La experiencia se desarrolla en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras que es una de las tres instituciones públicas de educación superior que existen en Honduras, las otras 12 instituciones del nivel son privadas.

Constitucionalmente la UNAH tiene la potestad de "dirigir y organizar el nivel de educación superior en el país", misión que no le es fácil por los problemas propios de la institución y por el progresivo surgimiento de instituciones privadas que cuestionan la legitimidad del mandato constitucional (3).

La UNAH cuenta con aproximadamente 3200 docentes de los cuales solo el 10% tiene grado de maestría, ofrece 57 carreras y para el año 2003 su población estudiantil es de 63,000 alumnos.

Las cifras anteriores expresan entre otros que la UNAH es una institución altamente compleja, con déficits importantes en relación al desarrollo de sus docentes, con una situación de masificación estudiantil creciente, con una oferta educativa diversa y muchas veces dispersa; pero expresan también una institución que crece y que enfrenta múltiples desafíos con potencialidades aún no desarrolladas y que busca oportunidades para legitimarse socialmente.

III.B Aspectos centrales de la experiencia que se sistematizaron

- Actores intervinientes y concepciones sobre la formación de formadores y formadoras
- Participación y relaciones entre los actores
- Metodología de trabajo para el diseño y la gestión del Programa
- Construcción de viabilidad para el Programa
- Aplicación de indicadores de avance hacia los objetivos del Programa

III.C Reconstrucción participativa de la historia de la experiencia

La reconstrucción de la historia de la experiencia se realizó en dos jornadas de trabajo multidisciplinarias con personas que participaron de la experiencia en momentos diferentes del desarrollo de la misma y con las docentes del Instituto de Profesionalización y Superación Docente que han conducido y facilitado el Programa de Formación de Formadores.

En la UNAH, desde la década de los ochenta se han realizado diferentes diagnósticos y análisis de situación sobre la pertinencia y calidad del desempeño docente, pero fue hasta en el año 1999 que por presiones de la Asociación de Docentes Universitarios (que incluso llegó a marchar por las calles y a paralizar la institución) se aprobó el Estatuto del Docente Universitario, el cuál contiene entre otros un amplio capítulo referente a la capacitación y formación de los y las docentes como estrategia prioritaria para mejorar la calidad y pertinencia de su desempeño, y con ello contribuir a que la UNAH cumpla su misión social.

El Estatuto crea el Instituto de Profesionalización y Superación Docente como la unidad organizacional cuya Misión es:

“conducir, coordinar y facilitar el diseño y la gestión de las políticas y del Programa de Formación y Educación Permanente de los docentes de la UNAH a través de una estrecha articulación con las instancias responsables de la gestión de la carrera docente y de los recursos humanos; con miras a elevar la pertinencia y la calidad del proceso educativo en la UNAH” (6).

En un primer momento el Instituto organiza un grupo de trabajo multidisciplinario integrado por docentes, personal de la Dirección de Recursos Humanos y miembros del Consejo General de Carrera Docente para formular las políticas de capacitación y formación docente que posteriormente son aprobadas por las instancias correspondientes, y que comienzan a ser operadas con la capacitación de los miembros de los Consejos locales de Carrera Docente que se organizan en todas las Unidades Académicas de la UNAH en cumplimiento al Estatuto.

La propuesta metodológica de trabajo con los miembros de los Consejos Locales se basó en el enfoque de Educación Permanente desde el cuál los docentes como sujetos de su propio proceso educativo identificarían lo que es o debería de ser el trabajo docente en la UNAH, realizarían un análisis de la situación actual de dicho proceso en su unidad académica ; y a partir de confrontar la visión construida con el presente identificarían las brechas o necesidades de capacitación y formación que posteriormente serían priorizadas y organizadas en un proyecto de capacitación y formación docente para 3 años (7).

Al desarrollar la metodología propuesta se identificaron y priorizaron las necesidades de cada unidad académica pero también se identificaron necesidades colectivas, comunes a todos los docentes y a todas las unidades académicas. Fue sobre estas necesidades que se diseñó el Programa de Formación de Formadores y Formadoras de la UNAH.

El Programa fue diseñado con lógica de proyectos por varias razones :

- Para legitimar la respuesta a las necesidades identificadas, era importante explicitar los resultados a ser obtenidos con el Programa, definir y comunicar los beneficios personales, grupales e institucionales que el Programa produciría.
- Para legitimar la idea de que la capacitación y la formación docente son áreas de inversión prioritaria y no gastos.
- Para contar con indicadores de seguimiento y evaluación, confiables y operables.



- Considerando los tiempos políticos de los Consejos Locales cuyos miembros duran en sus cargos dos años.
- Para posibilitar la movilización de recursos técnicos y financieros externos (8)

La propuesta preliminar de diseño del Programa fue validada en jornadas con los Consejos Locales, con el Consejo General de Carrera Docente, con la Comisión Técnica de la IV Reforma, con las autoridades de la UNAH y con algunas agencias de cooperación externa.

El Programa se organizó en tres componentes :

1. Formación de postgrado y de investigadores e investigadoras en las áreas disciplinares,
2. Capacitación y formación en educación universitaria; y
3. Promoción y educación en valores.

No se ha logrado diseñar ni operar el sistema de monitoría y evaluación del Programa lo cual ha limitado realizar los ajustes necesarios de forma oportuna.

La gestión del Programa se propone que se realice en dos niveles: un nivel general en el Instituto de Profesionalización y Superación Docente, y un nivel particular en cada Unidad Académica a cargo de los Consejos Locales. Se diseñó de forma participativa y concertada, un manual de gestión que orienta la misma.

La propuesta de gestión del Programa no ha alcanzado su pleno desarrollo debido entre otras razones, a la crisis política que la UNAH ha vivido en los últimos dos años que generó un alto grado de incertidumbre y conflictividad entre el gobierno aliado con el grupo de mayor poder en la UNAH y el sector docente pasando a ser lo político lo prioritario en detrimento de lo académico; la crisis financiera que limitó la disponibilidad de recursos para apoyar el Programa y los proyectos de las Unidades académicas; y la crisis administrativa condicionada por la centralización y extrema burocratización de las decisiones y de los procesos.

A pesar de las limitaciones y problemas se identifican los siguientes avances en relación al Programa:

- Progresivamente un mayor número de docentes ha comprendido la importancia de la capacitación y la formación para su propio desarrollo, para la mejoría del proceso educativo en la UNAH y para el cumplimiento de la misión institucional. En este momento 14 carreras cuentan ya con sus proyectos de formación y capacitación docente, y se espera que en el 2004 se incorporen por lo menos 10 carreras mas.
- Hay una mayor actitud proactiva de los y las docentes hacia la capacitación y la formación (búsqueda de oportunidades).
- Se ha ganado conciencia entre los docentes de que es posible comenzar a realizar cambios en la UNAH, favorecidos por cambios en la actitud y en las formas de hacer y pensar de las personas y de los grupos (el cambio no es normativo, no se decreta, se construye). Hay una mayor demanda de capacitación en aspectos estratégicos de la gestión educativa.
- Se ha generado cierto grado de sensibilidad entre las autoridades de la UNAH para que inviertan en el Programa.
- En 10 carreras y 3 Centros Regionales se están organizando grupos de docentes para hacer de forma participativa proyectos de investigación acción para mejorar el desempeño docente.
- 102 docentes están cursando la Especialidad en Diseño y gestión Curricular con el propósito de implementar el nuevo modelo curricular en la UNAH.
- Se han firmado y reactivado convenios con universidades de otros países para la formación y capacitación de docentes.
- La UNAH a través del Instituto de Profesionalización y Superación Docente está participando activamente en el Proyecto Magisterio “Formación de Formadores en Salud” auspiciado por la UDUAL, el Instituto de Ciencias Médicas de Cuba y la OPS.

- La Cooperación Sueca ha aprobado en primera instancia un apoyo financiero para el Programa de 3 años.

III.D ALGUNAS CONCLUSIONES O LECCIONES APRENDIDAS

1. El Programa de Formación de Formadores y Formadoras ganó mayor viabilidad en un contexto de Reforma Universitaria, en donde logró insertarse como una de las estrategias prioritarias para el cambio necesario, deseado y posible; apoyado en un marco jurídico normativo como el Estatuto del Docente Universitario.
2. El Programa ha ganado progresivamente legitimidad en la medida en que responde a necesidades auténticas identificadas y priorizadas por los docentes a través de procesos participativos y de investigación acción sobre su propio trabajo docente.
3. El Programa es una propuesta académica y técnica, pero está fuertemente condicionado por situaciones políticas, administrativas y financieras, lo que hace necesario un permanente análisis de actores y de situación para generar oportunamente las estrategias para mantener la direccionalidad y construirle viabilidad.
4. El Programa ha mostrado tener potencial para promover la concertación y acuerdos en una comunidad universitaria donde hay altos grados de conflicto e incertidumbre.
5. El Programa es de nivel general para todos y todas las docentes de la UNAH, pero se complementa con los proyectos particulares de capacitación y formación docente de cada Unidad Académica.
6. El enfoque de educación permanente en donde el eje generador del Programa y de los proyectos es el propio trabajo docente (capacitación y

formación en y para el trabajo) está evidenciando ser el más pertinente para las necesidades y expectativas de los docentes y de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. UNAH, Instituto de Profesionalización y Superación Docente, ¿Cómo abordar el proceso de desarrollo docente en la UNAH?, Tegucigalpa: UNAH; 2000.
2. Noción construida por la autora a partir del análisis de conceptos propuestos por varios autores, entre ellos: Oscar Jara. “Para sistematizar experiencias”. Editorial Alforja. El Salvador; Mario Ardón. “Guía práctica para sistematizar experiencias comunitarias”. Editorial Guaymuras. Honduras
3. Constitución de la República de Honduras. Artículo 160, 1996
4. UNAH. Comisión Técnica de la IV Reforma Universitaria, Tegucigalpa: UNAH , 2003
5. Estatuto del Docente Universitario y sus Reformas, ADUNAH, Megaprinter’s, Tegucigalpa 2002
6. UNAH. Marco estratégico, organizativo y funcional del Instituto de Profesionalización y Superación Docente, Tegucigalpa: UNAH, Febrero, 2000
7. Haddad Jorge y Colaboradores. Educación Permanente de Personal de Salud. Washington:, Serie de Desarrollo de Recursos OPS, Serie de Desarrollo de Recursos Humanos No 100; 1994.
8. Testa , M. Pensamiento Estratégico y Lógica de Programación. Editorial S.A., Buenos Aires, Argentina: 1995.