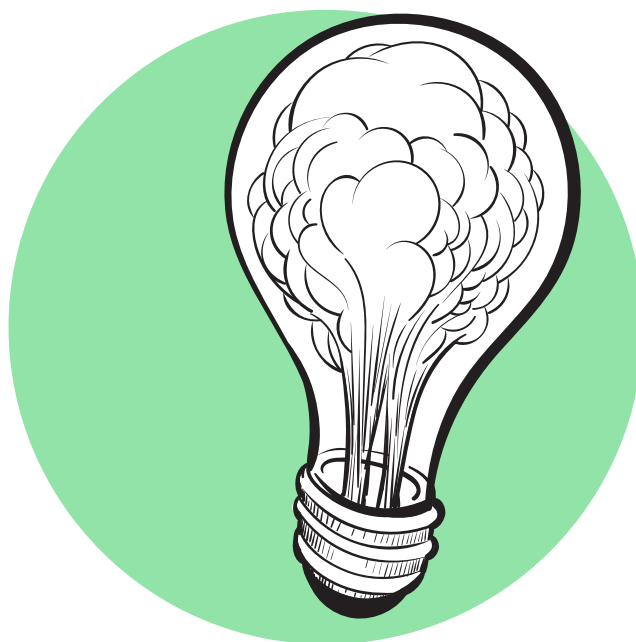


Astrid Tibocho
Niño*, Carlos A.
Orozco** y Leidy V.
Burgos Alomía***

REDIMENSIÓN DEL PROGRAMA DE APOYO INTEGRAL AL DOCENTE TOMASINO (PAID)



D

Desde la Vicerrectoría Académica General y la Unidad de Desarrollo Curricular y Formación Docente (UDCFD), se retomó el liderazgo de Programa de Apoyo Integral al Docente Tomasino PAID en la USTA. Inicialmente, para la consolidación de este programa, se tuvo en cuenta la importancia de apoyar al docente en el desarrollo de sus intereses

* Doctora en Educación con Maestría en Docencia, Especialista en Gerencia de Recursos Humanos, Comunicadora Social; Directora del Doctorado en Educación, Sede Principal, Universidad Santo Tomás; Correo electrónico: dir.doctoradoeducacion@usta.edu.co; ORCID: 0000-0001-5891-9245

** Magíster en E-learning, Especialista en Informática y Telemática, ingeniero de Sistemas; Docente de la Dirección de Enseñanza-Aprendizaje, Sede Principal, Universidad Santo Tomás; Correo electrónico: carlosorozco@usta.edu.co; ORCID 0000-0001-9222-2011

*** Magíster en Psicopedagogía, Licenciada en Ciencias Naturales y Educación Ambiental; Docente de la Dirección de Enseñanza-Aprendizaje, Sede Principal, Universidad Santo Tomás; Correo electrónico: leidyburgos@usta.edu.co; ORCID 0000-0002-9419-5683

La creación del PAID aportó al desarrollo de la línea 2, “Compromiso con el Proyecto Educativo: Docentes Co-constructores de Universidad País”,

y estilos de vida, entre otros aspectos. De igual manera, también se identificó que el apoyo al docente a través de este Programa es una estrategia que aporta en el crecimiento profesional y se alinea con lo contemplado en las Políticas y Lineamientos sobre Desarrollo Integral Docente Multicampus, que fueron formuladas en el 2020.

La creación del PAID aportó al desarrollo de la línea 2, “Compromiso con el Proyecto Educativo: Docentes Co-constructores de Universidad País”, del Plan Integral Multicampus PIM 2016-2028, ya que este se creó con el propósito de favorecer el proyecto de vida del docente tomasino. Para lograr el objetivo, se articularon diferentes dependencias universitarias y diversos roles, fomentando espacios de crecimiento y desarrollo profesional. Sumado a ello, se tomaron como referentes estudios a nivel internacional, nacional e institucional que respaldan la relevancia de la propuesta, como:

- La Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI. Visión y Acción Unesco.
- El Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) de Chile.
- La III Conferencia Regional de Educación Superior para América Latina y el Caribe – CRES de junio del 2018, entre otros estudios.

Desde este contexto, se propusieron espacios y servicios de apoyo para el bienestar docente, estableciendo una estructura definida y objetivos claros para cada uno. Es así como se promovieron 20 servicios de apoyo (tabla 1), que se fueron divulgando a la comunidad académica.

del Plan Integral Multicampus PIM 2016-2028, ya que este se creó con el propósito de favorecer el proyecto de vida del docente tomasino.

Tabla 1. Espacios y servicios del PAID en su versión inicial

ESPACIOS O SERVICIOS DEL PAID (VERSIÓN INICIAL)
1. Encuentro fraterno con el rector.
2. Laboratorio de producción de video clases.
3. Laboratorio de formación docente en investigación e innovación.
4. Laboratorio de innovación social.
5. Teacher Lab
6. Inglés asistencial virtual.
7. Aproximación a la cultura de los países de habla inglesa.
8. Seminario – Taller Permanente Formación de Habilidades en Gestión Académica para directores de posgrado USTA.
9. Talleres de cuidado de la voz para docentes.
10. Cursos y talleres de formación docente en torno al aseguramiento de la calidad y la investigación evaluativa en el contexto de la Educación Superior.
11. Retos y oportunidades de la internacionalización de la Educación Superior.
12. El relato de la predicación.
13. Orientación financiera al docente desde la experiencia cooperativa.
14. Apoyo legal en materias civiles, penales, administrativas y laborales.
15. Asesoría psicológica al docente tomasino.
16. Retrato de vida de un docente tomasino.
17. Guía del Docente Tomasino: preguntas frecuentes.
18. Comunidad de Aprendizaje: <i>storytellers</i> tomasinos (contadores de historias).
19. Abordaje inicial ante situaciones de crisis psicoemocionales a los estudiantes.
20. El acompañamiento estudiantil desde la orientación para el desarrollo de hábitos de estudio y potenciación del aprendizaje.

Fuente: UDCFD.

A partir del 2021, estos espacios y servicios pasan a ser liderados por el Departamento de Promoción y Bienestar Institucional, dependencia que recopiló información sobre la evolución del programa durante ese año y parte del 2022. De la gestión de este periodo del PAID surgió un informe en el que se expone el desarrollo de solo el 50 % de los espacios y servicios ofrecidos. Además, se identificó que de las 10 actividades que se llevaron a cabo,

7 de ellas tuvieron una participación menor a 16 asistentes y 3 de ellas tuvieron mayor acogida, ya que contaron con la presencia de entre 30 y 60 profesores. Considerando lo expuesto anteriormente, se identificó la necesidad de redimensionar el PAID.

Al finalizar 2022, el PAID pasa a ser liderado nuevamente por la UDCFD y bajo este contexto se formulan e implementan los ajustes necesarios para ofrecer un PAID evolucionado y contextualizado con los cambios sociales y de la comunidad tomasina, y en coherencia con los referentes tomados como base del Programa.

De esta manera, la implementación, funcionamiento y redimensión del PAID se relaciona con la característica 27 (del factor profesores) de los aspectos por evaluar con fines de acreditación en alta calidad de las instituciones de educación superior (2022), que implica la implementación de políticas y estrategias para el desarrollo humano y calidad de vida, en consonancia con la evolución de la Institución. Además, el objetivo del PAID se alinea con el epígrafe 5.6 del Acuerdo por lo Superior 2034, relacionado con la “Comunidad Universitaria y Bienestar”, en el que se destaca la importancia de desarrollar políticas y programas de bienestar institucional basados en estudios propios e integrando criterios de universalidad, equidad, transversalidad, sostenibilidad, reciprocidad, conectividad y pertinencia (CESU, 2014).

A principios del 2023, se presentó la redimensión del programa a consideración de la Mesa Multicampus de Currículo y Docencia y al Comité de Unidades, ambos presididos por la Vicerrectoría Académica General. En estos órganos consultivos, se obtuvo una realimentación relevante que enriqueció el proceso (de redimensión) y, en consecuencia, la Vicerrectoría le otorgó aprobación. Posteriormente, se socializó la redimensión del PAID en el claustro docente celebrado el 27 de marzo del 2023.

La redimensión de PAID y los ajustes implementados resignificaron algunos espacios

y servicios; otros más fueron creados con el objetivo de fortalecer el programa, en sí mismo, y su alineación al Sistema de Bienestar Institucional. De este proceso de reformulación y ajuste, se obtuvieron servicios enfocados en tres líneas principales:

Apoyo para el desarrollo y bienestar personal: se ofrecen talleres especializados en el cuidado de la voz (se han llevado a cabo en dos ocasiones durante el 2023). Estos fueron dirigidos por profesionales de la salud que socializaron estrategias relevantes para los profesores en su labor.

Asimismo, se cuenta con servicios de asesoramiento legal en áreas civiles, penales, administrativas y laborales. Para el 2023, se promueven y difunden estos servicios a toda la comunidad tomasina y se establecieron horarios y rutas de atención prioritaria para los docentes; esta información fue difundida en los medios de comunicación institucionales.

Además, se ofrece atención médica o psicológica para los docentes, también se aplica el instrumento “La USTA te escucha”. Se ha experimentado un incremento el uso de los servicios médicos; en consecuencia, se establecieron horarios y rutas de atención para optimizar el tiempo de los profesores.

Por otro lado, se propone brindar acompañamiento y seguimiento al relevo generacional, por lo que, en lo corrido del primer semestre de 2023, se consolidó una base de datos de profesores en etapa prepensional con el objetivo de identificar sus necesidades, sentires e intereses, y con esto ofrecer una orientación adecuada.

Apoyo en habilidades tecnológicas: se fomentan las monitorias para brindar apoyo al docente en el diseño de recursos didácticos digitales y el manejo de plataformas y aplicaciones institucionales. De acuerdo con el cronograma establecido, a través de una convocatoria interna, se han seleccionado a 5 estudiantes como monitores tecnológicos que están recibiendo formación tecnológica por parte de la Oficina de Educación Virtual,

también reciben cualificación en habilidades que les permitirán brindar apoyo a los docentes.

Apoyo en la promoción de cambios en la práctica docente: este aspecto plantea la realización de relatorías pedagógicas que, según lo consultado a los profesores a través un instrumento de recopilación de intereses, tendrán temáticas centrales afines al quehacer docente. Estos eventos propiciarán la socialización y fomentarán la realimentación entre colegas. La primera relatoría se llevará a cabo en el segundo semestre del 2023.

Además, se contemplan los encuentros experienciales orientados por el Centro de Evangelización y Cultura en línea con el carisma de la Orden de Predicadores (como regentes de la Universidad), con el objetivo de contribuir al crecimiento personal. Según el itinerario, se han propuesto dos salidas vivenciales ha desarrollar en el periodo intersemestral.

Los servicios que el PAID pone a disposición de los docentes tomasinos han sido socializados y difundidos a través de los canales de comunicación institucionales, esto con el propósito de dar a conocer los beneficios y alcances del Programa a toda la comunidad y en clave de animar a los profesores a hacer uso de estos espacios creados por y para ellos.

Finalmente, cabe resaltar que se fortaleció el Programa con una re-dimensión basada en los postulados de la Política sobre la Permanencia con Bienestar del Docente establecida en la Universidad Santo Tomás, que busca favorecer el desarrollo y consolidar las funciones universitarias con el sello de identidad de la Institución, en el entendido de que la excelencia docente hace parte de la función misional de la USTA y su impacto para la sociedad.

REFERENCIAS

- ASPECTOS POR EVALUAR PARA LA AUTOEVALUACIÓN CON FINES DE ACREDITACIÓN EN ALTA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR. (2022). <https://www.cna.gov.co/portal/Sistema-Nacional-de-Acreditacion/Marco-normativo/#data=%7B%22orfilter%22:%7B%22filterpnid3579%22:%22022%22%7D,%22page%22:1%7D>
- CPEIP. (s.f.). Centro de perfeccionamiento, experimentación e investigaciones pedagógicas <https://www.cpeip.cl/>
- CESU. (2014). Acuerdo por lo Superior 2034. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-344500_archivopdf_sintesi_doc_acuerdosuperior.pdf
- UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS. (2021). Políticas y Lineamientos de Desarrollo Integral docente a nivel Multicampus. https://vivelareacreditacion.usta.edu.co/images/Acuerto_No_15_Politicasy_Lineamientos_de_Desarrollo_Integral_Docente.pdf
- UNESCO-IESALC. (2018). Plan de Acción 2018-2028. III Conferencia Regional de Educación Superior para América Latina y el Caribe. <http://www.cres2018.org/uploads/PlandeAccionCRES20182028Esp.pdf>