

Porto, A.M. & Mosteiro, M.J. (2014). Innovación y calidad en la formación del profesorado universitario. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17 (3), 141-156.

DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.17.3.204101>

Innovación y calidad en la formación del profesorado universitario

Ana M^a Porto Castro , M^a Josefa Mosteiro García

Universidad de Santiago de Compostela

Resumen

Innovar es, en sentido amplio, todo cambio que genera valor. Aplicada a la educación superior el fomento de la innovación se contempla como aquel cambio que pretende la mejora docente, como el mecanismo facilitador de la mejora de la calidad de la enseñanza. En este sentido, para promover una enseñanza de calidad las universidades deben regular la formación de su profesorado. De ahí la necesidad de diseñar programas orientados a promover el desarrollo profesional del profesorado en los diversos aspectos que implica su tarea.

Es precisamente la formación del profesorado el tema que nos proponemos tratar en este trabajo. Para ello efectuamos, en primer lugar, una revisión del concepto y áreas de innovación. A continuación analizamos la formación del profesorado universitario y la innovación en la universidad. En tercer lugar presentamos el modelo de formación propuesto en la Universidad de Santiago de Compostela para su profesorado y seguidamente analizamos estas actuaciones. Por último, exponemos las conclusiones de nuestro estudio y también planteamos como medida de calidad en un contexto innovador algunas propuestas de futuro.

Palabras clave

Innovación; Calidad; Formación; Universidad.

Innovation and quality in teacher training university

Contacto

Ana M^a Porto Castro, anamaria.porto@usc.es, Departamento MIDE. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Santiago de Compostela.

Abstract

In a wide sense, innovation is any change that generates value. Applied to high education, the promotion of innovation is contemplated as the change that seeks the teaching improvement, as a facilitating system for the improvement of the quality in education. In this sense, in order to promote an education of quality, universities must regulate the educational level of their teachers. That's why programs oriented to promote teachers development in the different aspects involved in their function are needed. This is the topic we want to deal with in this article. For this, we will make, in the first place, a revision of the concept and the areas of innovation. Then we analyze university teachers education and the innovation in high education. In third place, we present the model of education suggested by the University of Santiago de Compostela for its teachers and then we analyze these actions. Finally, we present the conclusions of our study and we suggest some actions for the future.

Key words

Innovation; Quality; Formation; University.

Introducción

La innovación se entiende, en un sentido amplio, como todo cambio que genera valor (Cajide y Antelo, 2011). Aplicada a la educación superior la innovación puede ser contemplada como un proceso planificado que pretende introducir cambios encaminados a lograr mejoras en las personas, cursos, departamentos o en el conjunto y contexto de la misma (Gros y Lara, 2009). Su objetivo suele coincidir con la búsqueda de la mejora docente (Mauri, Coll y Onrubia, 2004) y, en este sentido, el uso del concepto suele vincularse a la transferencia de conocimiento y a la innovación del propio sistema formativo (Gros y Lara, 2009).

Desde las universidades el fomento de la innovación y de la formación se contempla como un mecanismo facilitador de la mejora de la calidad de la enseñanza. Para promover una enseñanza de calidad, las universidades deberían regular la formación de su profesorado. De ahí la necesidad de diseñar programas orientados a promover el desarrollo profesional del profesorado en aspectos diversos como el dominio de las habilidades personales, las estrategias relativas a la planificación curricular y los programas destinados al alumnado o la participación en la gestión de la organización (De Miguel, 2003).

Este es el tema que nos proponemos tratar en este trabajo. Pretendemos analizar el papel de la innovación en la universidad, la mejora docente y las actuaciones orientadas a la formación del profesorado. Queremos señalar que en este contexto no se puede hablar de innovación sin tener en cuenta la formación del profesorado, ni tampoco se puede atender a la formación sin pensar en la calidad docente. Por todo ello ofrecemos una visión de las actuaciones que se llevan a cabo en el ámbito universitario para reforzar la calidad docente y analizar los principios que las inspiran. Más concretamente, nos centramos en la Universidad de Santiago de Compostela en la cual en los últimos años se han puesto en marcha diversas actuaciones encaminadas a la mejora docente, entre las que destacan El Plan de Formación General, El Plan de Formación de Noveles y el Plan de Formación a Demanda.

En primer lugar efectuamos una revisión del concepto y áreas de innovación. A continuación analizamos la formación del profesorado universitario y la innovación en la universidad. En tercer lugar presentamos el modelo de formación propuesto en la Universidad de Santiago de Compostela para su profesorado y seguidamente analizamos

estas actuaciones. Por último exponemos las conclusiones de nuestro estudio y también planteamos algunas propuestas de futuro.

Concepto y áreas de Innovación

El primer problema que nos encontramos cuando nos aproximamos a la temática que nos ocupa es el propio concepto de innovación, ya que se trata de un término complejo, polisémico y con diversos significados según el ámbito donde se utilice.

En el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española la palabra innovación se define como la acción y efecto de innovar, o bien como la creación o modificación de un producto y su introducción en un mercado.

“Innovar consiste en desarrollar una nueva idea y ponerla en práctica. La innovación trata de dar respuesta a los cambios que se producen en las vidas de las personas mediante la modificación y adaptación de productos y servicios y de las tecnologías que los producen, comercializan y distribuyen” (Porto, 2011, p.73). Para autores como Rivas (2000, p.20) la innovación “es la incorporación de algo nuevo dentro de una realidad existente, en cuya virtud ésta resulta modificada”.

Algunas propuestas acercan el término innovación al de mejora y la definen como “el resultado de una apuesta para mejorar un servicio, un producto o un recurso. Por lo tanto, cuando hablamos de innovación no nos referimos únicamente a la creación de un producto, sino que el concepto se hace extensivo a un servicio, a un proceso, incluso, a la gestión organizativa de la propia organización” (Gros y Lara, 2009, p.226). En esta línea, Matas, Tojar y Serrano (2004, p.2) consideran que la innovación es el esfuerzo de un agente en tratar principalmente de obtener una mejora fundamentada en el ámbito de conocimiento donde se pretende desarrollar.

La innovación también se identifica con el cambio; algunos autores como es el caso de Fullan (1993, 2001) sustituyen el término innovación por el de cambio planificado. Pero la condición de novedad no es suficiente para considerar algo como innovador. De hecho, “para que una innovación sea considerada como tal necesita ser duradera, tener un alto índice de utilización, estar relacionada con mejoras sustanciales de la práctica profesional y generar o implicar un verdadero cambio. Estos elementos son los que realmente diferencian las simples novedades de la auténtica innovación” (Barreiro y Zamora, 2012, p.41).

También es usual vincular la innovación con la invención y, aunque ambos términos se usan frecuentemente de manera indistinta, en realidad se refieren a cuestiones diferentes pues la innovación se relaciona con la comercialización de nuevas ideas, pero no así la invención.

Asimismo, la innovación aparece ligada a la creatividad, entendida esta como la idea o ideas que se aplican para resolver problemas; la creatividad incluye no sólo nuevas ideas reales, que solemos entender como innovación, sino también ideas que aunque no son nuevas son útiles (Barreiro y Zamora, 2011).

El concepto de innovación surge en el ámbito de la economía pero, con el tiempo se incorpora a otros ámbitos, entre ellos el educativo. En la actualidad la innovación no se fundamenta exclusivamente en los conocimientos científicos básicos o aplicados que conducen a la utilización de innovaciones por parte de las empresas y a su introducción en los mercados, sino que también debe considerar las condiciones sociales como la cultura, la educación, la historia y los agentes sociales. Bajo este prisma, el Manual de Oslo identifica la innovación con un nuevo, o significativamente mejorado, producto (bien o servicio), un

proceso, un nuevo método de comercialización y un nuevo método organizativo en las prácticas internas de la empresa, la organización del lugar de trabajo o las relaciones exteriores (OCDE, 2005).

En el contexto educativo debido a las peculiaridades del propio proceso, la innovación adquiere matices diferenciadores con respecto a otros ámbitos. Así, puede ser definida, siguiendo a Rivas (2000) como la acción consistente en el proceso de incorporación de algo nuevo en el sistema de la institución educativa, cuyo resultado es la modificación de su estructura y operaciones, de tal manera que mejore sus efectos en orden al logro de los objetivos educativos. Innovar en educación implica un proceso enmarcado en diferentes etapas: la primera, una entrada o aportación que se incorpora al sistema educativo; en segundo lugar una serie de momentos o etapas que configuran un proceso de integración en el sistema, con un ajuste o adaptación mutua, a continuación, una transformación del sistema que supone una mejora en la resolución de problemas y la optimización de sus estructuras y procesos; y, por último, las consecuencias que se derivan de dicha transformación, en relación con el logro de los objetivos específicos del sistema.

Aplicada a la educación superior podemos contemplar la innovación como la adaptación de la organización educativa a los cambios observables en el entorno. Desde esta perspectiva parece razonable que la mayoría de las universidades planteen hoy la innovación como algo propio de su organización, como un proceso planificado capaz de introducir cambios y mejoras en los individuos, los cursos, departamentos o en su conjunto y contexto (Gros y Lara, 2009).

Ahora bien, ¿en qué áreas de la universidad se aplica la innovación?. La respuesta a esta cuestión, al igual que ocurre en el caso de la definición del término, es variada. Así, para Drucker (2000) podemos distinguir siete áreas de innovación que pueden ser aplicadas tanto al ámbito de la empresa como al educativo: acontecimientos inesperados, incongruencias, necesidades de proceso y cambios en los sectores y en el mercado (áreas internas) y cambios demográficos, cambios de percepción y nuevos conocimientos (áreas externas).

Pulido (2007, p.17), por su parte, propone una triple perspectiva: la innovación productiva, la espacial y la institucional. Respecto a lo institucional y productivo se trata de una innovación en áreas transversales como la financiación y la gobernanza y en el aprendizaje de la educación superior, la generación y transferencia de conocimiento científico-tecnológico; en la innovación espacial se incluyen aspectos como la globalización de la educación y la internalización.

En general, entre las diversas áreas de innovación, las que ocupan posiciones más relevantes son la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación, los procesos de I+D+i, los procesos de enseñanza-aprendizaje, los procesos de mejora continua, la planificación estratégica o las actividades con el alumnado y la vinculación con el entorno. Más concretamente, en el contexto universitario las principales áreas de innovación son las siguientes:

- La incorporación tecnológica.
- Los acuerdos y relaciones con otras instituciones.
- La modificación curricular.
- La creación de nuevas estructuras.
- La investigación.
- La propia área de innovación educativa.

- La formación del profesorado.

A continuación, nos ocupamos de una de las áreas citadas anteriormente, la formación del profesorado universitario, que planteamos como un elemento necesario para la mejora de la calidad docente y pieza clave de cualquier proceso de innovación.

Formación del profesorado universitario e innovación en la Universidad

En los últimos años, la universidad española se ha visto inmersa en un proceso de transformación cuya finalidad ha sido la creación de un espacio educativo común para toda la Unión Europea (UE).

Uno de los temas centrales del proceso de adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) es la calidad docente. “La calidad ocupa un papel estratégico en las normativas que regulan la actividad de las universidades españolas” (Castilla, 2001, p.159).

La Ley Orgánica de Universidades 6/2001, de 21 de diciembre, dedica el título XIII al Espacio Europeo de Educación Superior y concretamente, en su artículo 89, apartado 5 hace referencia al profesorado universitario y señala que el Gobierno y las Comunidades Autónomas y las universidades impulsarán la realización de programas dirigidos a la renovación metodológica de la enseñanza universitaria para el cumplimiento de los objetivos de calidad del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

En este contexto, el profesorado universitario constituye un elemento determinante que necesita poner en práctica una serie de competencias docentes profesionales para las que ha de estar formado. No es suficiente con que domine los contenidos de las materias que imparte; para desarrollar una enseñanza de calidad debe desplegar un conjunto de saberes (saber-hacer, saber-ser-y estar) propios de su perfil profesional (Delgado, 2013). Debe ser un profesional polivalente, con la suficiente flexibilidad como para adaptarse a nuevas y diversas situaciones y para responder adecuadamente a los nuevos retos y necesidades (García Sanz y Maquilón, 2010).

Por todo ello, la formación y el desarrollo profesional del profesorado se convierte en un elemento clave de calidad de la enseñanza universitaria (De Miguel, 2003). El perfil profesional del nuevo docente es complejo y requiere un nuevo marco competencial y, a su vez, una formación adecuada tanto en el ámbito disciplinar específico como en el pedagógico (Rodríguez-Conde y Sánchez, 2002). Según The Tuning Educational Structures in Europe, las competencias del profesorado son: competencias generales, independientes del área de estudio y clasificables en instrumentales (habilidades cognitivas, capacidades metodológicas, destrezas tecnológicas o lingüísticas), interpersonales (capacidad para expresar los propios sentimientos, capacidad crítica y destrezas sociales) y sistémicas (destrezas y habilidades globales que ponen en juego varios conocimientos o capacidades); competencias específicas relacionadas con los conocimientos disciplinares de un campo académico (saber), habilidades profesionales en relación a la aplicación práctica y operativa del conocimiento a ciertas situaciones (saber-hacer), actitudes y valores (saber-ser, saber-estar), competencias académicas (saber-transcender) y competencias específicas.

De lo anterior se deduce, en nuestra opinión, que hablar hoy de innovación en el ámbito universitario pasa necesariamente por considerar la calidad de la enseñanza universitaria y el desarrollo profesional del profesorado de este nivel educativo. Las universidades han de desarrollar actividades de formación para contribuir al desarrollo profesional del profesorado universitario en ejercicio, actividades que pueden adoptar diversas modalidades formativas, pero que tienen en común el desarrollo de una serie de

competencias relevantes para el profesorado entre las que destacamos, siguiendo a García Sanz y Maquilón (2010) las siguientes:

- Conocer y saber aplicar los contenidos de la materia.
- Conocer el carácter universitario y saber desenvolverse en él.
- Trabajar en equipo con personas del mismo y de distinto ámbito profesional.
- Ejercer la acción tutorial con los estudiantes.
- Planificar la enseñanza y la investigación.
- Conocer y saber aplicar metodologías docentes innovadoras.
- Utilizar correctamente las TICs.
- Desarrollar y evaluar proyectos de investigación y de innovación.
- Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Participar activamente en la gestión y toma de decisiones de la institución.
- Organizar y gestionar eventos científicos.
- Expresarse por escrito y oralmente en inglés.
- Proyectar actitudes positivas y valores democráticos.

No cabe duda que la formación del profesorado ejerce un gran impacto en los procesos de mejora de la docencia, por ello no es posible plantear cambio alguno sin una formación previa del profesorado. Tal y como afirma Delgado (2013, p. 182) “si queremos una universidad de calidad, necesariamente hemos de contar con el apoyo de su profesorado el cual requiere una formación adaptada a las nuevas necesidades docentes así como una revaloración de su esfuerzo y dedicación”.

La preocupación reciente de la mayoría de las universidades por la formación de su profesorado, ha llevado a desarrollar en casi todas ellas programas de formación e innovación docente tanto para profesores noveles como para docentes con experiencia.

No obstante, según Imbernón (2012), el desarrollo de estas iniciativas es desigual en las distintas universidades y la realidad es que la formación no forma parte intrínseca de la profesión docente universitaria, existiendo diferencias considerables tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo.

A continuación, describimos el marco en el que se desarrolla en la actualidad la formación del profesorado de la Universidad de Santiago de Compostela.

La formación del profesorado en la Universidad de Santiago de Compostela

En la Universidad de Santiago de Compostela, la apuesta por la formación de su profesorado es una de sus principales acciones tal y como se explicita en el art.4, apdo. 2a de sus Estatutos y también se contempla como un derecho y como un deber específico del personal docente e investigador (art.14, apdo.1a y apdo. 2b).

El compromiso por la formación está presente también en las líneas generales y actuaciones concretas del *Plan Estratégico 2011-2020 de la Universidad de Santiago de Compostela* que recoge entre los objetivos de la línea estratégica “Compromiso con el desarrollo profesional de su personal” la implantación de un plan permanente y dinámico de formación capaz de facilitar la capacitación de las personas, atendiendo siempre al

momento profesional en el que se encuentran. Para llevar a cabo con éxito este plan, se establecen como actuaciones prioritarias, por un lado, perfeccionar los mecanismos que permitan la detección de necesidades de formación aplicando la metodología formativa más adecuada para cada una de las necesidades y, por otro lado, la introducción de competencias transversales tanto de carácter tecnológico como en valores en los programas de formación.

En el momento actual, la formación del profesorado de la Universidad de Santiago de Compostela se establece en el Programa de Formación e Innovación Docente (PFID), gestionado a través del Centro de Tecnologías para el Aprendizaje (CeTA), servicio de la Universidad de Santiago de Compostela dependiente de la Vicerrectoría de Titulaciones y Personal Docente e Investigador, responsable de coordinar y apoyar la integración y el buen uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El Programa de Formación e Innovación Docente tiene como finalidad principal establecer un marco de formación que permita adquirir y mejorar las competencias docentes, investigadoras y de gestión necesarias para el ejercicio profesional del profesorado universitario. Está enfocado a la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje en el marco de la puesta en marcha del Espacio Europeo de Educación Superior.

El programa tiene, entre otros, los siguientes objetivos: asegurar el perfeccionamiento profesional del profesorado, informar a la comunidad universitaria sobre los cambios que implica la integración en el EEES, adaptar las metodologías docentes y los objetivos formativos al mismo, y orientar, coordinar y promover la formación pedagógica inicial y permanente del profesorado, apoyando la actualización y la renovación metodológica.

Las acciones del Programa de Formación e Innovación Docente (PFID) están destinadas al Personal Docente e Investigador (PDI) de la Universidad de Santiago de Compostela que ejerce o colabora en la docencia reglada: profesores/as de los cuerpos docentes universitarios y profesores/as contratados/as, investigadores/as contratados/as de los programas Parga Pondal, Ramón y Cajal o investigadores/as Ángeles Alvariño y becarios/as-con contratos predoctorales (FPI, FPU, María Barbeito, PREU).

Para dar respuesta a las necesidades de estos diferentes colectivos, el Programa de Formación e Innovación Docente (PFID) contempla tres planes bajo los cuales se ofrece una amplia variedad de cursos: *Plan General de Formación*, *Plan de Formación de Noveles* y *Plan de Formación a demanda*.

El *Plan General de Formación* está dirigido a profesorado en activo e investigadores/as Ramón y Cajal y Parga Pondal con carga docente en el Plan de Ordenación Docente (POD) a través de la oferta de formación específica en determinados contenidos de especial demanda. Los cursos ofertados tanto de carácter general como específico se agrupan en diversas temáticas relacionadas con la aplicación de las tecnologías de la información y de la comunicación a la docencia, la metodología docente (estrategias de enseñanza-aprendizaje, tutoría, evaluación, orientación), el desarrollo profesional (investigación, gestión, lenguas) y otros ámbitos más específicos propuestos en colaboración con otros servicios de la USC (Servicio de Normalización Lingüística, Oficina de Igualdad de Género, Servicio de Prevención de Riesgos, Instituto de Ciencias de la Educación (ICE), etc.). De la amplia oferta formativa el profesorado puede realizar hasta un máximo de ocho cursos cada año académico. El Plan General de Formación contempla, además de los certificados de asistencia correspondientes a cada actividad, la posibilidad de expedición de un Diploma de Docencia Universitaria (DDU) al profesorado que tenga realizadas, como mínimo, 100 horas de formación y así lo solicite.

Por su parte el *Plan de Formación de Noveles*, puesto en marcha en el curso 2010-2011, está dirigido a investigadores/as Ramón y Cajal, Parga Pondal que no participan en el Plan de Ordenación Docente (POD), o investigadores/as Ángeles Alvariño y becarios/as-contratos predoctorales (FPI, FPU, María Barbeito, PREU) con el fin de facilitarles la formación necesaria para desarrollar su actividad docente con la mayor calidad posible. Este plan oferta cursos de formación en el ámbito de la aplicación de las tecnologías de la información y de la comunicación a la docencia, la metodología docente, el desarrollo profesional y otros ámbitos más específicos propuestos en colaboración con otros servicios de la USC. El profesorado novel tan solo puede participar como máximo en cuatro cursos por año académico y, al igual que el resto del profesorado, una vez realizadas como mínimo 100 horas de formación se les expedirá, si así lo solicitan, el Diploma de Docencia Universitaria para noveles (DDUN).

El PFID contempla también un *Plan de Formación a demanda* mediante el reconocimiento de actividades de formación del PDI propuestas por los centros, que tratan temáticas de los ámbitos del programa general, con el objetivo de contextualizar y adaptar la formación a las necesidades específicas de cada centro y estimular la participación en la formulación de las actividades de formación en el ámbito de la docencia, la investigación y la gestión. La vía de colaboración de los centros educativos de la USC con el Plan de Formación a Demanda se realiza bajo dos modalidades: Ayudas para el desarrollo de actividades de formación en centros y Reconocimiento de actividades de formación del PDI.

En el Plan a demanda podrán participar todas las Facultades y Escuelas Universitarias de la USC. Las actividades programadas estarán contextualizadas en la situación particular de cada centro y encuadradas en los ámbitos de formación: tecnologías de la información y de la comunicación aplicadas a la docencia; metodología y desarrollo profesional. En dichas actividades se contempla la posibilidad -si así lo determina el centro- de que hasta un máximo del 10% de los participantes sean noveles (investigadores Ramón y Cajal y Parga Pondal que no participan en el POD o investigadores/as Ángeles Alvariño y becarios/as-con contratos predoctorales (FPI, FPU, María Barbeito, PREU).

La oferta de cursos de los diferentes Planes de formación está abierta durante todo el año académico (septiembre a julio) y se gestiona con una aplicación informática localizada en la sección web del Centro de Tecnologías del Aprendizaje (CeTA), donde se pueden consultar los datos de cada curso (lugar, fecha y horarios), el programa y realizar la preinscripción.

El PFID contempla también ayudas a *Proyectos de innovación educativa y ejemplos de buenas prácticas* y a la *Creación de materiales didácticos digitales para la docencia*. Los primeros son ayudas orientadas a profesores/as o grupos de profesores/as que propongan una innovación de cara a la mejora o a la resolución de problemáticas asociadas a su práctica en una o varias materias y que evalúen su incidencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Existen de manera complementaria, desde el año 2001, ayudas para la sistematización de aquellas innovaciones más destacadas como ejemplos de buenas prácticas y transferencia a otras situaciones de enseñanza-aprendizaje que se integran en una base institucional. Los segundos son ayudas para la creación de materiales digitales que favorecen un aprendizaje activo y autónomo del alumnado en el contexto de un programa de una o varias materias oficiales, materiales que se integran en el repositorio institucional de contenidos.

Tras describir el marco que regula la formación del profesorado en la Universidad de Santiago de Compostela y su programa de formación, vamos a continuación, en el siguiente apartado, a analizar la formación recibida por el personal docente e investigador (PDI) en los últimos años.

Acciones formativas dirigidas al profesorado de la Universidad de Santiago de Compostela

En la Universidad de Santiago de Compostela, según los datos recopilados en la aplicación informática localizada en la sección web del CeTA, se ofertaron en los últimos seis años un total de 553 cursos de formación en los dos campus (Santiago y Lugo). Estas acciones formativas se han ido incrementando año tras año, siendo 2009/2010 (20,6%) y 2011/2012 (20,1%) los cursos de mayor oferta y 2007/2008 el curso en el que se ofrece un número menor (10,1%).

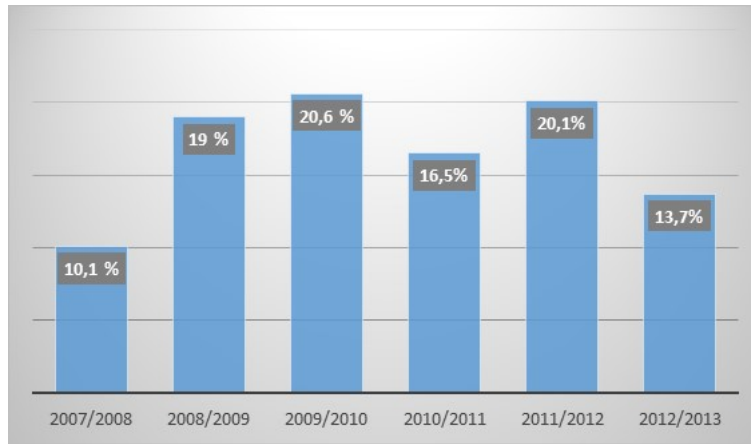


Figura 1. Acciones formativas por curso académico

Esta oferta, aunque suficientemente variada, se concentra fundamentalmente en las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) (50,3%) y en aquellos cursos dirigidos a mejorar el desarrollo profesional del profesorado (lenguas, gestión, investigación, igualdad, prevención). Durante este período se han propuesto en menor medida cursos de formación sobre metodología (estrategias de enseñanza-aprendizaje, tutoría, evaluación, formación en competencias) (19%).

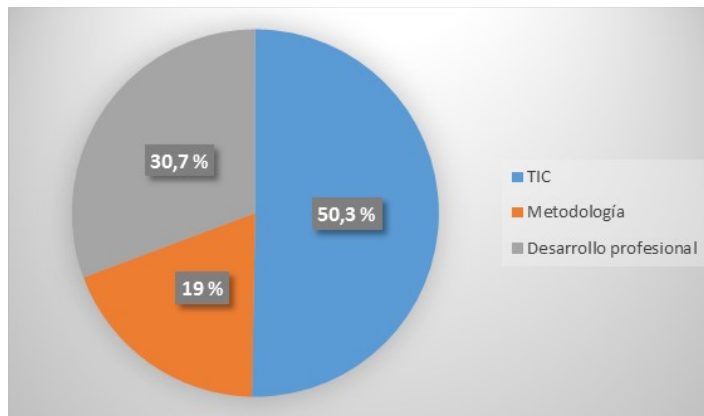


Figura 2. Ámbitos de formación de las acciones formativas

La distribución de las acciones formativas en comparación con el total por año académico muestra que los cursos sobre tecnologías de la información y de la comunicación son los que prevalecen sobre el resto en los últimos dos años, ya que suponen más del 50% en 2011/2012 y 2012/2013. Las propuestas sobre metodología y desarrollo profesional son, por el contrario, las que han experimentado un detrimento en su oferta en los últimos años, pasando de un 28,6% y 46,4% del total en el año académico 2007/2008 al 10,5% y 7,9% respectivamente en el 2012/2013.

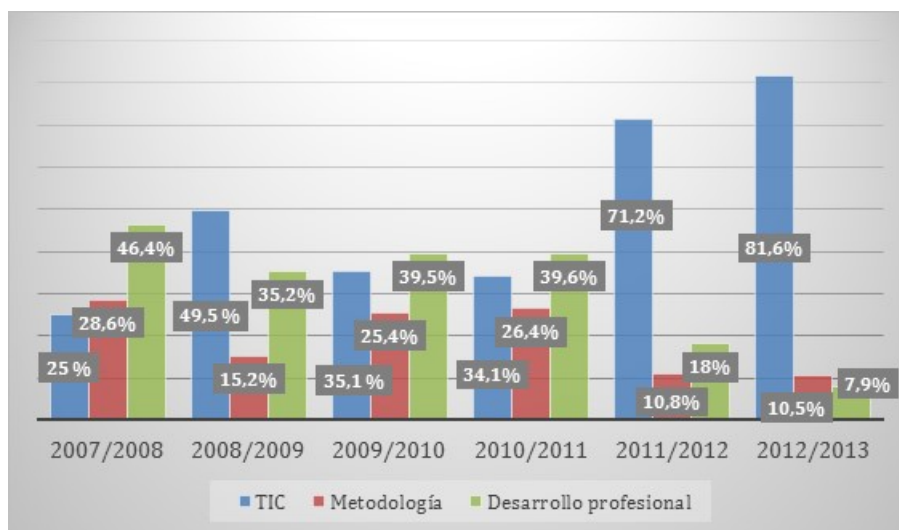


Figura 3. Acciones formativas por ámbitos de formación respecto al total por curso académico

Además, la oferta se muestra muy homogénea en relación con los contenidos. Más concretamente la formación en el área de nuevas tecnologías se centra fundamentalmente en el campus virtual, de la que se han realizado un elevado número de ediciones. Tienen especial relevancia en los últimos dos años, los cursos dirigidos a formar al personal docente e investigador en la nueva plataforma del Campus Virtual Moodle, pues de los 187 ofertados más del 60% son de este tipo.

Junto a las nuevas tecnologías, la formación ofrecida en relación a la metodología es bastante estable, girando en torno a los siguientes temas: aprendizaje cooperativo, evaluación en la educación superior, tutoría en el Espacio Europeo, el portafolios como herramienta de aprendizaje y evaluación, dinámica de grupos, elaboración de unidades didácticas, técnicas de comunicación y participación en el aula.

Finalmente, los cursos de lengua son los más ofertados entre los dirigidos a la mejora del desarrollo profesional, destacando también los cursos de educación de la voz, liderazgo y dirección, desarrollo de equipos eficaces, prevención de riesgos laborales, análisis de problemas y gestión eficaz de reuniones, etc...

La mayoría de los cursos están pensados para profesores/as en activo e investigadores/as Ramón y Cajal y Parga Pondal con carga docente en el POD (92,9%); tan sólo un 2% se orienta a noveles (investigadores Ramón y Cajal, Parga Pondal que no participan en el POD o investigadores/as Angeles Alvariño y bolseiros/as –contratos predoctorales) y un 5,1% destina un 10% de plazas a profesores noveles.

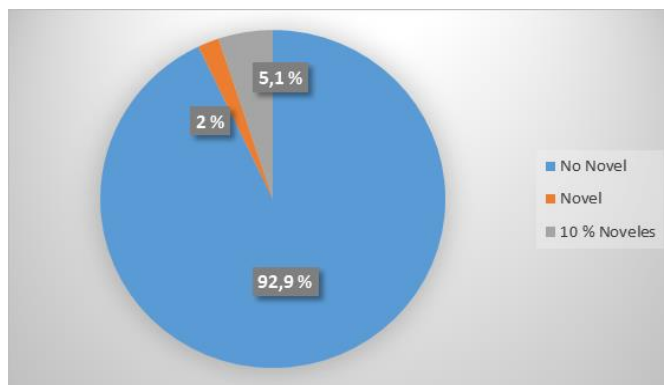


Figura 4. Personas destinatarias de las acciones formativas

La mayoría de las acciones formativas se presentan a través de la modalidad presencial (65,9%) o semipresencial (29,7%), siendo todavía muy escasa la formación on line (4,4%).

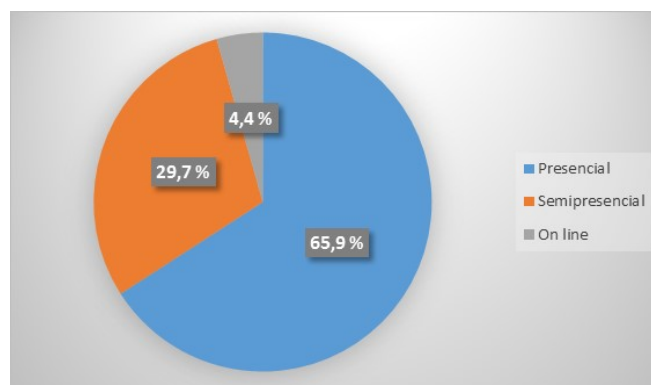


Figura 5. Modalidad de las acciones formativas

El total de horas de formación impartidas durante estos seis años ha sido de 9.431,5. La duración de las acciones formativas es variable, desde una hora y media hasta llegar a las 60, siendo la media de duración de los cursos de 13 horas. La mayoría de las acciones formativas (47,9%) tienen una duración entre 6-12 horas y entre 14-24 horas (26,9%).

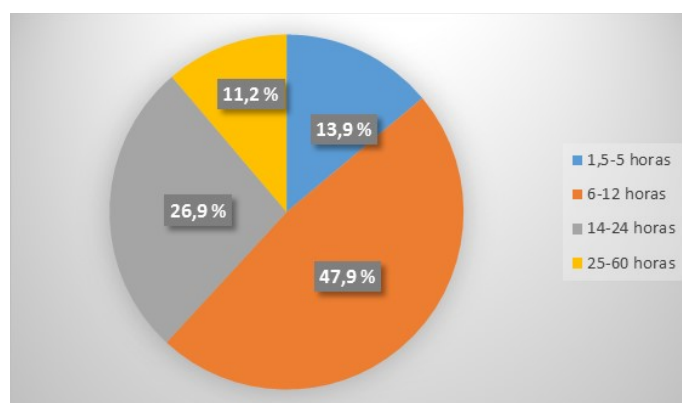


Figura 7. Número de horas de las acciones formativas

Prácticamente en todas las acciones formativas se establece un límite de participantes que oscila entre 2 y 95 plazas. Destacan los cursos entre 2 y 20 plazas (66,2%) y 21 a 40 (30,9%). Más específicamente, la mayoría de los cursos tienen 20 (29,8%) y 15 plazas (23%).

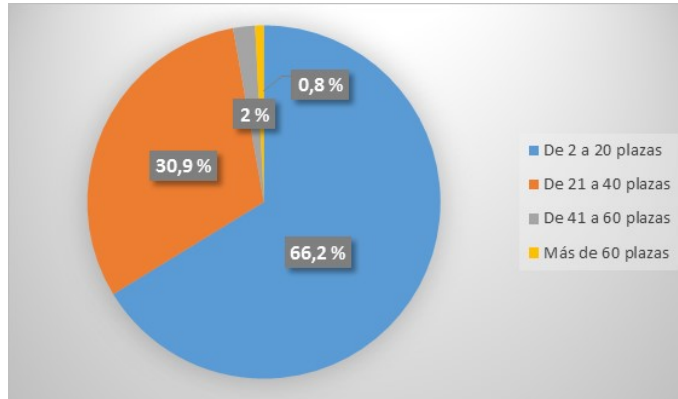


Figura 8. Número de plazas de las acciones formativas

Los cursos ofertados se imparten principalmente en horario de mañana (40,5%). Un 31,5% se realizan en horario de tarde y un 20,4% se desarrollan unos días por la mañana y otros por la tarde indistintamente.

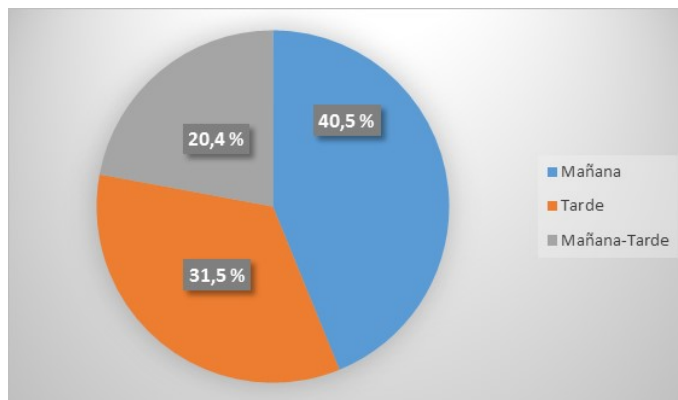


Figura 9. Horario de las acciones formativas

Otro aspecto a tener en cuenta es la asistencia. En este sentido cabe destacar que en el período considerado (2007/2013) es bastante elevada y constante a excepción del curso académico 2009/2010 que aumenta notablemente y el 2012/2013 que experimenta un ligero descenso respecto a los años académicos anteriores.

Tabla 1. Profesorado asistente a acciones formativas

Curso Académico	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013
Asistentes	1.178	1.860	2.348	1.380	1.517	1.216

Además de la demanda, es relevante hacer mención al total de diplomas de docencia universitaria expedidos. Tal y como muestra la Tabla 2 han obtenido la certificación de 100 horas durante estos últimos seis años un total de 357 profesores/as no noveles y tan sólo 3 profesores/as noveles. Cabe recordar en relación con estas cifras que el plan de formación de noveles se pone en marcha en el curso 2010/2011. Los datos analizados por curso académico muestran que en 2007/2008 se sitúa el mayor número de profesores/as con certificación, seguido de los cursos 2008/2009 y 2010/2011. A partir de este último curso, el número de certificados expedidos disminuye respecto a cursos anteriores.

Tabla 2. Diplomas de docencia universitaria expedidos

Curso Académico	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013
No Novel	110	76	55	67	29	20
Novel	-	-	-	2	0	1

Discusión y conclusiones

La formación del profesorado universitario es un elemento clave para los procesos de mejora y calidad de la enseñanza, por eso no es posible asumir la innovación en la universidad sin apostar por una formación capaz de facilitar la capacitación de las personas, atendiendo siempre al momento profesional en el que se encuentran.

Las universidades han incrementado en los últimos años las acciones formativas y la inversión realizada en la misma. El proceso de convergencia y la puesta en marcha del EEES, se han convertido en el motor de este impulso.

En la Universidad de Santiago de Compostela, objeto de nuestra atención, constatamos como la creciente importancia dada a la formación se pone de manifiesto en su elevada oferta formativa y el aumento del número de personas que asisten a las acciones formativas diseñadas. Es también relevante la preocupación por la formación inicial del profesorado lo que se plasma en una oferta específica para los y las noveles. No obstante, a nuestro entender, la formación se compone de acciones dispersas y puntuales que obedecen a las necesidades del momento y no a un plan de formación propio y consolidado en la propia universidad.

Destacamos, por otra parte, que los cursos que más se ofertan son los relacionados con las TIC y el desarrollo profesional. El análisis de estas acciones muestra que precisamente el hecho de no concebir la formación como un “plan” da lugar a que en determinados momentos ésta se centre de modo exclusivo, en la utilización del campus virtual, olvidando otras competencias específicas también importantes para el desarrollo profesional. Además, los cursos ofertados siguen siendo mayoritariamente presenciales, algo paradójico si tenemos en cuenta que la mayoría de ellos tienen como temática las TIC.

Parece necesario, en este marco, el diseño de un Plan de formación específico para el profesorado que cuente con unos objetivos claros y definidos en función de las características de la propia universidad y de las demandas del profesorado a quien va destinado dicho plan y en consonancia con las exigencias del nuevo Espacio Europeo de Educación Superior.

Consideramos además que en la elaboración de este plan no se debería ignorar los nuevos espacios de aprendizaje que ofrecen las tecnologías de la información y de la comunicación incrementando en este sentido la modalidad de cursos on line.

Referencias

- Barreiro, F. y Zamora E.T. (2011). Innovación en la universidad. En J. Cajide (Coord.), *Innovación y transferencia: reflexiones desde la universidad y la empresa* (pp. 41-60). Santiago de Compostela: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Santiago de Compostela.
- Cajide Val, J. y García Antelo, B. (2011). La universidad y la empresa: condicionantes de la innovación y la transferencia. En J. Cajide (Coord.), *Innovación y transferencia: reflexiones desde la universidad y la empresa* (pp. 15-40). Santiago de Compostela: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Santiago de Compostela.
- Castilla Polo, F. (2011). Calidad docente en el ámbito universitario: Un estudio comparativo en las universidades andaluzas. *EDUCADE, Revista de Educación en Contabilidad, Finanzas y Administración de Empresas*, 2, 157-172.
- Decreto 14/2014, de 30 de enero, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Santiago de Compostela, DOG núm.29, 12 de febrero de 2014.
- Delgado, V. (2013). La formación del profesorado universitario. *Análisis de los programas formativos de la Universidad de Burgos (2000-2011)* (Tesis doctoral inédita). Universidad de Burgos, Burgos.
- Drucker, P. F. (2000). La disciplina de la innovación. En *Harvard Business Review, Creatividad e Innovación* (pp. 157-174). Bilbao: Deusto.
- Fullan, M. (1993). *Las fuerzas del cambio*. Madrid: Akal.
- Fullan, M. (2001). *The new meaning of educational change*. Nueva York: Teachers College Press.
- García Sanz, M. P. y Maquilón, J.J. (2010). El futuro de la formación del profesorado universitario. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado (REIFOP)*, 14 (1), 17-26.
- Gros, B. y Lara, P. (2009). Estrategias de innovación en la educación superior: El caso de la Universitat Oberta de Catalunya. *Revista Iberoamericana de Educación*, 49, 223-245.
- Imbernón, F. (2000). Un nuevo profesorado para una nueva universidad. ¿Conciencia o presión?. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 38, 37-46.
- Imbernón, F. (2012). La formación del profesorado universitario: orientaciones y desorientaciones. Las prácticas de formación del profesorado universitario. En J. Bautista (Coord.), *Innovación en la universidad. Prácticas, políticas y retóricas* (pp. 85-103). Barcelona: Graó.
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. BOE núm. 307, 24 de diciembre de 2001.
- Mauri, T., Coll, C. y Onrubia, J. (2004). La evaluación de la calidad de los procesos de innovación docente universitaria. Una perspectiva constructivista. *Revista de Docencia Universitaria*, 1, 1-11.

- Matas, A., Tójar, J.C. y Serrano, J. (2004). Innovación educativa: Un estudio de los cambios diferenciales entre el profesorado de la Universidad de Málaga. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 6 (1), 1-21.
- De Miguel, M. (2003). Calidad de la enseñanza universitaria y desarrollo profesional del profesorado. *Revista de Educación*, 331, 13-34.
- OCDE (2002). *Manual de Frascati. Medición de las actividades científicas y tecnológicas. Propuesta de norma práctica para encuestas de investigación y desarrollo experimental*. Madrid: FECYT.
- OCDE (2005). *El Manual de Oslo. Guía para la recogida e interpretación de datos sobre innovación*. París: OCDE.
- Plan Estratégico 2011-2020. Universidad de Santiago de Compostela.
- Porto Castro, A. M^a. (2011). La comercialización de los resultados de la innovación. En J. Cajide (Coord.), *Innovación y transferencia: reflexiones desde la universidad y la empresa* (pp. 73-91). Santiago de Compostela: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Santiago de Compostela.
- Pulido, A. (2007). La Universidad del siglo XXI. Introducción y reflexiones iniciales. IX A.N.E.C.A. Forum "La Universidad del siglo XXI", 17-26.
- Real Academia Española (2001). *Diccionario de la Lengua Española* (22^a ed.). Madrid, España: Autor.
- Rivas, M. (2000). *Innovación educativa. Teoría, procesos y estrategias*. Madrid: Síntesis.
- Rodríguez-Conde M. J. y Sánchez, A. B. (2002). Competencias docentes del profesorado universitario para el uso didáctico de recursos tecnológicos ante el espacio europeo de educación. *Aula* 14, 31-50.

Autores

Ana M^a Porto Castro

Profesora titular de Universidad del área de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Directora del Instituto de Ciencias de la Educación (ICE) de la Universidad de Santiago de Compostela. Miembro de la Red de Investigación REDICIS. Sus líneas principales de trabajo son la metodología de investigación, atención a la diversidad y los estudios de género en los que desarrolla su investigación y sus publicaciones científicas Universidad de Santiago de Compostela. Departamento MIDE. Facultad de Ciencias de la Educación. Campus Vida, Santiago de Compostela. Telf.: 881813839-14478. E-mail: anamaria.porto@usc.es

M^a Josefa Mosteiro García

Profesora interina de Universidad del área de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Secretaria del Instituto de Ciencias de la Educación (ICE) de la Universidad de Santiago de Compostela. Miembro de la Red de Investigación REDICIS. Sus líneas de trabajo son la metodología de investigación, la documentación educativa y los estudios de género en los que desarrolla su investigación y sus publicaciones científicas Universidad de Santiago de Compostela. Departamento MIDE. Facultad de Ciencias de la Educación. Campus Vida, Santiago de Compostela. Telf.: 881813842-14475. E-mail: pepa.mosteiro@usc.es