

**APORTES DEL DOCTORADO INTERINSTITUCIONAL EN EDUCACION DIE-UD
PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA RUTA METODOLÓGICA PARA EL DESARROLLO
DE UN PROCESO DE REFORMA ACADÉMICA DE LA UNIVERSIDAD DISTRITAL
(23 de julio de 2014)**

Profesores
Doctorado Interinstitucional en Educación
Facultad de Ciencias y Educación
Universidad Distrital Francisco José de Caldas

INTRODUCCIÓN

Una propuesta de ruta metodológica para el desarrollo de un proceso de reforma académica de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas requiere no sólo explicitar y visualizar espacio temporalmente el proceso, formular las condiciones y criterios para conducir dicho proceso, sino también tener en cuenta aspectos que no necesariamente están reguladas o normados, y sin los cuales es muy difícil la implementación de un proceso de reforma.

Es necesario plantear desde el inicio, que una condición innegociable, es el desarrollo, la formulación y la implementación de una reforma basado en criterios que validen tanto el proceso, como el producto; aspecto éste que se refiere al reconocimiento, pertinencia, racionalidad y viabilidad compartida por la comunidad. La universidad no puede seguir dilapidando recursos, esfuerzos y posibilidades por la manera como enfrenta las diferencias y divergencias. Así, se proponen tres estrategias: (a) realización de un proceso institucionalizado, participativo, orientado por el debate público; (b) partir de los principios acordados en la Asamblea Consultiva Universitaria (ACU), que es el evento con mayor apoyo y participación de los diferentes estamentos de la comunidad; y (c) validaciones parciales y sucesivas de los aspectos esenciales de los documentos y acuerdos, que implican estrategias de consulta amplia, ágiles, participativas y democráticas.

Como una forma de organizar campos de acción orientados por una reflexión, se proponen aspectos como: dinamización de la cultura institucional; levantamiento de estado del arte y antecedentes a partir del estudio crítico y analítico de diferentes documentos producidos institucionalmente; tematización de los cambios, los saberes y su organización; configuración de equipos según la naturaleza de los campos e intenciones de cambio; determinación de las estrategias de validación de los acuerdos,

documentos y articulado; claridad sobre los aspectos financieros, y visualización del proceso en el tiempo y en el espacio. A continuación se desarrollan estos aspectos.

Dinamización de la cultura institucional. Se refiere al ambiente institucional y a las maneras como procedemos los miembros de la comunidad; que implica reflexionar sobre las formas como implementamos los proyectos académicos y la normatividad, sobre la toma de decisiones y actitudes ante la institución, sobre el significado que le damos a lo público y sobre los demás aspectos que usualmente se asocian a la llamada “cultura institucional”. Pues si bien, dicha cultura se constituye en el tiempo, no es inmodificable; requerimos reflexionar y examinar los aspectos que favorecen y los que se constituyen en contrapeso para la implementación de un proceso democrático, participativo, racional y viable que conduzca a la formulación e implementación de una reforma. Como lo prevén teóricos de la cultura (Geertz), una cultura no se puede sustituir por otra, pero lo que sí podemos hacer es dinamizarla y propiciar cambios. Dada la importancia de generar un ambiente de reflexión, crítica, construcción, creación y búsqueda de acuerdos, debemos implementar estrategias innovadoras, basadas en el conocimiento de nuestra Universidad como paso inicial y fundamental para llevar a cabo la tarea propuesta. Muchos de los cambios a este nivel no necesariamente conducen a grandes reformas, pero sí a transformaciones en la vida cotidiana universitaria que requerirían acciones a nivel de consejos de carrera, grupos de trabajo y facultades. Existe una experiencia y conocimiento acumulado sobre el funcionamiento de la universidad que puede motivar propuestas por parte de los miembros de la comunidad en estos niveles de decisión y que conducirían en conjunto a grandes transformaciones.

Estado del arte y antecedentes a partir del estudio crítico y analítico de diferentes documentos institucionales. Tanto en el siglo pasado como en este siglo la universidad ha tenido un especial interés por reformarse y esto ha conducido a la producción de muchos documentos, pero también a la organización de sus actividades basada en criterios gerenciales y de planeación estratégica que ha dado como producto dos planes de desarrollo, varios planes trianuales de acción y planes anuales que recogen diagnósticos implícitos y explícitos, así como expectativas de crecimiento y desarrollo (Documento de la ACU, Documento de la Comisión de Reforma, Documentos Congreso Universitario, textos de reflexión producidos por diferentes miembros de la comunidad, Acuerdos del CSU, Planes de desarrollo, Planes trianuales, diagnósticos, articulado formulado por el CSU el cual desarrolló lo propuesto por la ACU y otros documentos). El estudio crítico de estos documentos, permitiría determinar tendencias, preguntas, problemas, acuerdos, divergencias, potencialidades y debilidades; sin duda, elementos importantes y útiles para la configuración de un mapa orientador del proceso.

Tematización de los cambios. Al respecto se requiere establecer los campos que abarcarán la reforma, sus alcances y límites; explicitar las intenciones de cambio al respecto y constituir estos elementos en grandes acuerdos validados por la comunidad. Cabe preguntarse aquí: ¿por qué es necesaria una reforma?, ¿qué vamos a reformar?, ¿se trata de una reforma orgánica?, ¿de una reforma académica?, ¿qué regulaciones pueden ser decididas por quién?, ¿son múltiples reformas las que se deben producir?, ¿sólo hay una vía para reformar? Ponerse de acuerdo en este punto es fundamental para poder visualizar la tarea.

Los saberes y su organización. Este es otro aspecto básico para proyectar el sentido de una nueva organización académica, y fijar los límites y posibilidades de proyección de la universidad ante la sociedad. Uno de los grandes problemas de la reciente coyuntura que condujo a la revocatoria de los acuerdos 08 y 09 fue las diferencias en torno a lo que se entiende por saber; pues en estos acuerdos primó una visión “moderna” basada en las disciplinas que la universidad ya había superado en la teoría y en la práctica. La universidad ha generado formas de proceder que muestran cambios en estas maneras tradicionales de entender el saber; se han ido constituyendo campos que también vinculan la acción profesional de los futuros egresados, la investigación y la extensión social del conocimiento tanto en la tarea de proyectar esta formación como en la inclusión de contenidos específicos; igualmente los nuevos contextos sociales y las exigencias sobre lo que se espera de estos profesionales influyen en las maneras como se configuran y se da sentido a los saberes.

Configuración de equipos según la naturaleza de los campos e intenciones de cambio. Además de la representatividad, los equipos y las comisiones requieren criterios técnicos, conocimientos, idoneidad y experticia en el tratamiento de los diferentes campos temáticos. También es importante contar con una mirada externa, recurrir a miembros de las comunidades académicas nacionales que aporten criterios y argumentos más distanciados, que ayuden a matizar las decisiones y ofrezcan puntos de vista alternativos. Así, serían tres los criterios que definirían la configuración de los equipos: garantía de la representatividad de la comunidad; conocimiento especializado, experiencia y experticia, y mirada externa a la universidad.

Determinación de las estrategias de validación de los acuerdos, documentos y articulado. Requiere una potente metodología que permita una reforma democrática, participativa y racional, que proyecte la universidad en la región y el país como una institución de alta calidad, reconocida por la sociedad. La comunidad de la universidad

debe entender que no se trata de acuerdos que giren en torno a los intereses particulares o parciales de sectores, gremios o estamentos; no se trata de eliminar la pluralidad, la diversidad y la heterogeneidad sino de hacer buenos acuerdos, convenientes para la universidad y contrastados con evidencias objetivas, estudios y principios. Con esta aclaración, se puede pensar en varias estrategias de validación: referendos, asambleas (de curso, semestre, estamentos, consejos, y todas aquellas que garanticen la mayor participación y el debate), criterios técnicos, presentación de documentos de la comunidad que sean considerados en los diferentes equipos, entre otros.

Difusión, comunicación e interacción. Se trata de disponer elementos; se relaciona con la apropiación de los medios de que dispone la universidad que garanticen la interacción entre los miembros de la comunidad y las comisiones de trabajo; es recomendable que estos medios, que ya tienen una dinámica institucional propia con equipos establecidos, involucren miembros de los diversos estamentos; en particular, la universidad cuenta con estudiantes y profesores de la Facultad de Artes- ASAB, especialistas en medios virtuales y profesores con habilidades escriturales que garanticen procesos de comunicación y difusión ágiles, creativos, de calidad, e interactivos.

Sobre los aspectos financieros. Es importante reflexionar de manera seria en la financiación de la reforma, ya que la universidad en este momento tiene un déficit de planta física, de profesores y administrativos de planta, de recursos para la investigación y laboratorios, y una reforma requiere recursos adicionales. Por esta razón, se debería emprender la búsqueda de nuevos recursos involucrando a la administración Distrital y Nacional, a la formulación e implementación del acuerdo de concurrencia con la Nación y el Distrito y/o a la ampliación del acuerdo de la estampilla, entre otras.

Visualización del proceso en el tiempo y en el espacio. Requiere definir de manera gruesa y fina el tiempo con el que se cuenta para la realización del proceso de reforma y así definir etapas, instancias, comisiones, funciones, objetivos, actividades, instancias de validación específicas, cronogramas y resultados que se concreten en un plan de trabajo. Con los anteriores elementos ya podemos visualizar posibles etapas o acciones para organizar en el tiempo; por ejemplo, ya sabemos que debemos (a) ponernos de acuerdo en torno a la ruta metodológica, (b) realizar el estado del arte o de antecedentes, (c) determinar los tipos de cambios, (d) configurar los equipos de trabajo y comisiones, (e) validar los acuerdos parciales y totales, y (f) transformar la cultura institucional. Esta proyección podría esquematizarse de la siguiente manera:

Esquema. 1. Una forma de visualizar una agenda



Fuente. Elaboración equipo del DIE-UD

En el esquema se recrea una visualización del proceso, se establecen siete fases; en el caso de la fase de la elaboración de hoja de ruta se encuentra en el centro del gráfico, se entiende que es la primera y marca los derroteros de todo el proceso, pero también puede estar sujeta a redefiniciones en la medida que las demás fases se implementan. En cuanto a las fases que se encuentran en la periferia, indicadas con los numerales 1, 2, 3, 4 y 5, presentan cierta secuencialidad, lo que no implica que se realicen ciertos ajustes entre ellas y una superposición temporal, en la medida que estas se desarrollan. En cuanto a la fase de dinamización de la cultura institucional se desarrolla durante todo el proceso y atraviesa a las demás fases.

Repositorio de Documentos

 [Comisión de reforma académica 2012 - 2013](#)

-  [Comisión de reforma académica. Documentos de Trabajo \(Compilación\)](#)
-  [Propuesta de estatuto general. Asamblea Consultiva Universitaria 2009, Comisión de reforma académica 2013](#)
-  [Estatuto General Asamblea Consultiva 2009](#)
-  [Propuesta de estatuto general, Asamblea Consultiva Universitaria, año 2009](#)
-  [Acuerdo del CSU No. 008 del año 2013](#)
-  [Acta del CSU No. 027 del año 2013](#)
-  [Irregularidades del acuerdo 008 del año 2013](#)