

CONVOCATORIA PARA IDENTIFICAR

# BUENAS PRÁCTICAS EN INNOVACIÓN EDUCATIVA Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

EN LAS INSTITUCIONES  
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

**2021**



La educación  
es de todos

Mineducación

Co-Lab  
Laboratorio de Innovación  
Educación Superior

**Nombre de la institución de educación superior**

Fundación Universitaria-CEIPA-

**Ciudad o municipio de la IES**

Antioquia

**Nombre de la práctica**

Mapeo curricular Océano Azul del CEIPA Business School

**Ámbito temático:**

Innovación académica

**Tiempo de desarrollo de la práctica (años)**

2

**Nombre del líder de la práctica**

Berenice Huertas Vela

**Correo electrónico del líder de la práctica**

berenice.huertas@ceipa.edu.co

## **Área o áreas de la institución que desarrollan la práctica.**

Pedagógica / Académica  
Escuela de Administración CEIPA Business School

## **Problema o necesidad que originó la práctica**

Las tendencias y la legislación educativa avanzan hacia una formación por competencias, en lugar de aquella basada en contenidos disciplinares, que ha prevalecido durante décadas. Ceipa reconoce este reto y ha creado un currículo basado en proyectos, de carácter interdisciplinar. Teniendo en cuenta que la comunidad docente en el medio está más familiarizada con los modelos educativos tradicionales, esta transformación curricular reclama estrategias novedosas para caracterizar los perfiles de los docentes requeridos y, así, convocar, evaluar, seleccionar y acompañar a dichos docentes para que puedan guiar los procesos formativos basados en competencias y no en contenidos disciplinares.

## **Mecanismo usado para identificar el problema**

Análisis institucional

## **Descripción del mecanismo**

El primer paso fue el reconocimiento de las estructuras curriculares disciplinares que prevalecen en el medio.

El segundo paso fue el análisis descriptivo de los estatutos docentes tradicionales y de las convocatorias de docentes en las IES, incluido Ceipa.

El tercer paso fue el establecimiento de brechas entre los modelos tradicionales de docencia y el nuevo modelo curricular centrado en proyectos para formación por competencias.

El cuarto paso fue la formulación de necesidades a resolver a través de una estrategia pertinente que permitiera la búsqueda, vinculación y acompañamiento de docentes, adecuados para la nueva propuesta curricular.

## **Resultados cuantitativos esperados**

Caracterización del perfil de docentes requeridos para los 40 núcleos problemáticos (en lugar de asignaturas disciplinares).

Selección del cuerpo docente requerido para los 40 núcleos. Como la base para el desarrollo de la propuesta curricular.

La población general proyectada fue de 150 docentes para realizarles el mapeo. Tomando como base a docentes de tiempo completo, medio tiempo y cátedra.

## **Resultados cualitativos esperados**

Diseño del perfil de docente. Tipología del nuevo docente para formación basada en proyectos y enfocada en competencias.

Diseño de la herramienta de mapeo de talento docente. Instrumento de caracterización, selección y acompañamiento de docentes.

Formulación del plan de inducción y acompañamiento para nuevos docentes.

Formulación del plan de reentrenamiento y acompañamiento para docentes antiguos.

### **Actividades desarrolladas en la implementación**

**Sensibilización:** El objetivo es generar un ambiente de confianza y comunicación que permita que el docente comprenda el propósito del mapeo docente alineado con el propósito superior de la institución y la reforma curricular.

**Autoevaluación:** permite identificar y autoevaluar las competencias y motivaciones frente a los núcleos de la reforma curricular.

**Coevaluación:** tiene como finalidad generar un espacio de conversación que permita conocer más a fondo los intereses y motivaciones frente al nuevo modelo curricular.

**Análisis y presentación de resultados:** la identificación del potencial del docente de acuerdo con sus competencias y motivaciones, necesidades de acompañamiento, competencias docentes Ceipa. El propósito es identificar el lugar donde el docente puede ser más feliz y aportar mayor valor.

**Feedback y generación de planes de acción y toma de decisiones:** socialización de resultados a la Vicerrectoría Académica y líderes de área, socialización de resultados al Comité de Rectoría. Devolución y retroalimentación de resultados a cada docente.

### **En articulación con**

Otras áreas institucionales: Comité Directivo, Comité de Rectoría Y Vicerrectoría Académica.

### **Esta articulación consistió en**

**Comité Directivo:** trabajar de manera articulada con los directivos para que estén alineados con la propuesta, con la necesidad de tener a los docentes convencidos y comprometidos con las transformaciones institucionales necesarias para hacer los cambios que la educación necesita.

**Comité de Rectoría:** en este espacio es posible articular a la Dirección Financiera de la institución para identificar la inversión necesaria y contar con su apoyo. Al área de Comunicaciones para coordinar la estrategia y las tácticas para comunicar internamente el desafío de aplicar el mapeo de cara a enfrentar los retos de la innovación curricular. La Secretaría General, para acompañar las decisiones de carácter jurídico asociadas a la aplicación del instrumento. Vicerrectoría Académica lideró la implementación.

### **Elementos innovadores de la práctica de acuerdo al contexto**

Se permite conocer las necesidades de los docentes. Si bien son variadas, permiten ser categorizadas de acuerdo a la brecha existente entre el estado actual y el esperado. Dicho proceso permitió conocer cuáles son los *gaps* de formación en cuanto a saberes y dónde, específicamente, invertir en desarrollo, y dónde no es viable. Apostando por un perfil interdisciplinar que favorezca el desarrollo de cada docente, partiendo del área de mayor experticia hasta aquellas donde puede haber una posibilidad de exploración de nuevas fronteras de conocimiento. Esto también favorece definir cuándo el docente requiere del trabajo colaborativo para cerrar brechas en mentorías y *co-teaching*.

Hace énfasis en las motivaciones y competencias docentes, ya que el docente es parte y toma decisiones dentro del sistema curricular. El propósito es darle un lugar central a uno de los actores indispensables para generar procesos de transformación institucional en los retos de la nueva educación. El instrumento es bidireccional. Se trata de una herramienta participativa que busca leer aquello que hace más feliz al docente para que esto sea el principio de su compromiso frente a un proceso de desarrollo humano que deriva en el desarrollo institucional. La innovación tiene enfoque de sujeto, no de objeto.

El mapeo curricular del Ceipa Business School en sí mismo es una propuesta innovadora que permite integrar los propósitos organizacionales y la construcción de los sujetos (docentes) bajo motivación-

competencia. El instrumento no está construido para ajustar a la persona a un perfil, se trata de encontrar el perfil motivacional, experiencial y cognitivo de cada persona-docente para que desde esa motivación sea posible articular procesos de gestión del cambio. La innovación está orientada a entender de manera legítima a los docentes para lograr su compromiso con la institución.

Herramientas de medición que permiten validar la captura, uso y transmisión de conocimiento a todos los grupos de interés del proyecto institucional. El instrumento de mapeo de docentes, una vez ha logrado identificar las motivaciones legítimas de los docentes y ha conectado estas motivaciones con la direccionalidad estratégica de la institución, también favorece la trazabilidad del proceso de alineación haciendo seguimiento al desarrollo de cada núcleo a partir de entrevistas y la indagación con estudiantes y líderes de cada programa.

## **Mecanismo de evaluación del desarrollo y los resultados obtenidos**

Encuestas  
Entrevistas

### **Descripción del mecanismo**

De acuerdo con la etapa 2 del proceso: evaluación, se realizan dos momentos a través de los cuales se genera la implementación de la herramienta construida, para la recolección de información:

En el primer momento de autoevaluación, se envía un formulario (encuesta) a los docentes para identificar y autoevaluar las competencias y motivaciones frente a los núcleos de la reforma curricular.

En el segundo momento de coevaluación, se genera un espacio de conversación (entrevista) con los docentes, para indagar más sobre sus intereses y motivaciones, así como sus competencias, y desde allí su ubicación frente al nuevo modelo curricular.

De esta manera, se obtiene el mapa completo de cada docente, estableciendo el inmediato, mediano y largo plazo para la facilitación de los núcleos de su interés.

### **Resultados cuantitativos de la práctica**

Un total de 133 docentes mapeados. La aplicación tiene un porcentaje de efectividad del 89 %.

### **Resultados cualitativos de la práctica**

Toma de decisiones más efectiva de los líderes de área, para la asignación de núcleos a cada docente.

Inclusión del mapeo docente en el proceso de atracción, selección y acompañamiento institucional.

### **Conclusiones generadas a partir de la evaluación**

La variante motivación prima en la reforma curricular Ceipa, ya que el interés y las ganas de hacer parte del proceso es la que posibilita que el docente pueda permanecer y proyectarse en la institución.

Los docentes han catalogado al mapeo y su aplicación como un proceso incluyente, flexible, dialógico, constructivo y de fomento a la confianza.

Se explora en el mapeo docente nuevas áreas y campos de acción para los docentes Ceipa, con lo que se evidencia que hay mayores posibilidades de desarrollo del docente y su mapa de ruta.

### **Principales transformaciones derivadas de la buena práctica**

El nivel de expectativa frente al proceso, el alto volumen de participación y el apoyo de los líderes de área, La Vicerrectoría Académica y Excelencia Académica fue determinante para el cumplimiento de los objetivos trazados. Toda la organización se volcó en torno al proceso para darle, además de la urgencia, la pertinencia y el alto impacto del mismo, la posibilidad misma de su abordaje a través de la confianza y el acompañamiento en sus diferentes fases y desafíos que se presentaron. Esto ha contribuido al desarrollo

de las estrategias propuestas para el cambio estratégico institucional.

La ejecución de un plan de acción del cierre de las brechas identificadas, ya que, si bien se evidencia motivación y capacidades en los docentes, se puede decir que la permanencia y desarrollo de potencial de lo encontrado depende del acompañamiento en el desarrollo de competencias y motivaciones para generar nuevas capacidades que potencien la reforma curricular. Esto conlleva una transformación en la manera como se planea la formación y el desarrollo humano a través de procesos de acompañamiento asertivos.

Una de las transformaciones más importantes es la manera de atraer, seleccionar y contratar a los docentes. Pasar de una llamada de última hora a un docente de cátedra para que cubra un núcleo, teniendo como insumo solo la base de datos del líder de programa. Ahora, hay un sistema inteligente con la información motivacional y las capacidades de los docentes que pueden acompañar procesos formativos en Ceipa, con la tranquilidad de que han pasado por el mapeo y que se conoce cómo se articulan de manera efectiva con el modelo pedagógico innovador de la institución.

### **Documentación del proceso de planeación, implementación y evaluación de resultados**

La documentación se elaboró a partir del proyecto de investigación: “Mapeo docente: valoración de competencias y motivaciones de los docentes Ceipa frente a la reforma curricular Océanos Azules”. Cada vez que se desarrolla el mapeo la información se incorpora a un Dashboard en línea acceso 24/7.

[https://icontent.ceipa.edu.co/nucleos/mapeo\\_docente/](https://icontent.ceipa.edu.co/nucleos/mapeo_docente/)

### **Medios de divulgación de la práctica**

Sitios web

Socialización de resultados a la Vicerrectoría Académica y líderes de área: el equipo líder del proyecto socializa los resultados globales por área, por línea y a cada líder por persona.

[https://icontent.ceipa.edu.co/nucleos/mapeo\\_docente/](https://icontent.ceipa.edu.co/nucleos/mapeo_docente/)

Socialización de resultados al Comité de Rectoría: los resultados de los hallazgos se presentaron a los directivos de Ceipa, con el fin de conectar las demás áreas con los resultados y propósitos organizacionales, así como la metodología empleada.

[https://icontent.ceipa.edu.co/nucleos/mapeo\\_docente/](https://icontent.ceipa.edu.co/nucleos/mapeo_docente/)

Retroalimentación de resultados al docente: cada líder de área con conocimiento previo de los resultados generales y específicos, realiza retroalimentación y socialización de resultados a las personas de su equipo de trabajo.

[https://icontent.ceipa.edu.co/nucleos/mapeo\\_docente/](https://icontent.ceipa.edu.co/nucleos/mapeo_docente/)

Video Mapeo Docente: gestor de mapeo

<https://www.youtube.com/watch?v=RQYrZleJjwA>

Video Mapeo Docente: experiencias

<https://www.youtube.com/watch?v=2NLP-a96u20>

