PLAN DE TRABAJO

DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE EDUCACIÓN-PUCP

CANDIDATO: Dr. LUIS SIME POMA

2027-2029

Índice

Introducción

1.Nuestra visión del Departamento: tres dimensiones de una comunidad académica

1.1. Comunidad de aprendizaje profesional

1.2. Comunidad de docentes ciudadanos con visión nacional y global

1.3. Comunidad basada en el mérito académico y en una ética humanista y cristiana

2.Perspectivas para seguir creciendo institucionalmente

2.1. Una gestión participativa basada en opiniones, evidencias, memoria y políticas institucionales

2.2. Promover el desarrollo profesional desde nuestras diversidades

2.3. El equilibrio entre la docencia, la investigación y la responsabilidad social

2.4. Cultura de autoevaluación orientada a la mejora

2.5. Fortalecer nuestro ecosistema de investigación educativa

2.6. La multi e interdisciplinariedad desde la educación

2.7. Desde adentro y hacia fuera del país

2.8. Posicionamientos ante la política educativa y problemas contemporáneos

2.9. Cuidando nuestra salud y bienestar docente

Introducción

En este documento quiero compartir mis principales ideas sobre las perspectivas estratégicas que deseo priorizar para la gestión del Departamento Académico de Educación (DAEd) en el periodo 2027-2029.

Estas ideas se basan en mi experiencia como docente de casi 30 años en nuestro Departamento, como miembro del consejo del Departamento en dos periodos (2003-2005/2021-2023), como director del Centro de Investigaciones y Servicios Educativos (CISE) durante también dos periodos (2018-2023) y director de la Revista Educación (2008-2011), además de haber sido director de la maestría en educación y del doctorado en ciencias de la educación.

Considero que el Departamento ha logrado importantes avances en su desarrollo como, entre otros aspectos, en la definición de documentos de políticas de investigación e internacionalización con la implementación de acciones derivadas de estos, que son valiosos referentes para seguir articulando nuestros esfuerzos en esas dimensiones. Y contamos con un diagnóstico comunicacional que incluye al Departamento y que nos ha permitido ser más conscientes de nuestros recursos y potencialidades comunicacionales. También vale destacar el progresivo aumento de docentes TC con grado de doctor en nuestro Departamento. Así como, los esfuerzos por replantear nuestros posgrados en educación

Las perspectivas que planteo buscan retomar y continuar lo avanzado, generando las adaptaciones necesarias e incorporando otros aspectos como insumos para dialogarlas en el momento que corresponda para crecer institucionalmente. Así mismo, son perspectivas que, si bien tienen como referente inmediato al Departamento, requieren ser contextualizadas en relación con el área de educación donde, junto con el CISE y la Facultad de Educación (FAE) son las unidades corresponsables de procesos organizacionales que de forma directa e indirecta se retroalimentan.

Estas perspectivas pueden ayudar a explicitar inquietudes y visiones que de alguna forma hemos estado compartiendo en nuestras sesiones formales y diálogos no formales en los últimos años.

1.Nuestra visión del Departamento: tres dimensiones de una comunidad académica

1.1.Comunidad de aprendizaje profesional

Concibo el Departamento como una comunidad en la que los docentes no solo compartimos un espacio físico institucional, sino que principalmente aprendemos juntos desde las prácticas individuales y colectivas. Esto implica reconocer que nuestra profesionalidad se construye de manera continua, reflexiva y colaborativa sobre lo que hacemos en la docencia, la investigación, la responsabilidad social, y la gestión. Estos aprendizajes entre pares contribuyen a la autorregulación de nuestra autonomía profesional. Gracias a la reflexividad, podemos abrirnos a interrogar sobre el sentido y resultados de nuestras prácticas y disponernos al cambio.

1.2.Comunidad de docentes ciudadanos con visión nacional y global

Como educadores de una universidad con una larga trayectoria de compromiso con el país, nuestra tarea es enriquecer esa trayectoria desde nuestra particularidad. Para ello es necesario reconocernos como docentes ciudadanos, llamados a pensar críticamente la realidad educativa del Perú, a dar seguimiento a las políticas de la educación básica y superior, y a aportar propuestas fundamentadas al debate público. A su vez, desde una perspectiva de ciudadanía global, también nos importan los problemas y desafíos de esta época y cómo estos afectan la educación. Desde este horizonte, somos una comunidad docente que justifica su sentido de cara al contexto nacional y global.

1.3.Comunidad basada en el mérito académico y en una ética humanista y cristiana

Comprendo el mérito académico como el reconocimiento al esfuerzo individual y grupal por avanzar hacia la excelencia en las tareas propias del ámbito académico-universitario. Esto implica valoraciones en base a criterios claros y transparentes para las evaluaciones del personal docente a lo largo de su trayectoria y que tienen regulaciones desde la propia universidad.

Además, nuestro Departamento, coherente con la identidad de nuestra universidad, asume los principios de la ética humanista y cristiana que alimenta nuestro quehacer como formadores de competencias académicas y profesionales con una orientación en valores humanos y cristianos.

2.Perspectivas para seguir creciendo institucionalmente

2.1. Una gestión participativa basada en opiniones, evidencias, memoria y políticas institucionales

Concibo la gestión como un proceso de construcción colectiva de espacios participativos para la toma de decisiones basadas en opiniones, sustentadas en evidencias, en la memoria y en las políticas institucionales. Considero estos cuatro aspectos imprescindibles para canalizar adecuadamente las decisiones. La falta de uno de ellos pone en riesgo la calidad de las decisiones; y pueden generar implicancias contraproducentes.

Para decisiones que son relevantes, no bastan las opiniones; se requiere sustento técnico con evidencias, rescatar la memoria institucional y también advertir su relación con las políticas del Departamento y de la universidad. Para una institución con larga trayectoria, es un reto no perder la memoria institucional, los antecedentes, aquello que ya se hizo y que solo una parte quedó en documentos y de estos una parte se encuentra digitalizada y con acceso. Combinar estos cuatro aspectos es crucial para nuestros procesos decisionales.

Desde esta perspectiva de gestión, me interesa contribuir a **fortalecer la calidad de las decisiones y coordinaciones** de las instancias regulares con que contamos y los equipos que emergen de acuerdo con nuestras necesidades (consejo del DAEd, consejo directivo del CISE, comité de área y otros.)

2.2. Promover el desarrollo profesional desde nuestras diversidades

Promover el desarrollo profesional de los docentes es sin duda una de las funciones cruciales del Departamento en el marco de la política de carrera profesional docente de la universidad y en coordinación con las unidades corresponsables de esta (Dirección Académica del Profesorado y Dirección del Talento Humano).

Desde la jefatura del Departamento se requiere, para potenciar el desarrollo profesional, el valorar la diversidad de las trayectorias docentes, de generaciones, de género, de especializaciones académicas, de dedicaciones (TC-TPA) y otras. Esta diversidad es parte del “capital institucional” que nutre positivamente nuestra vida institucional en la medida en que la reconozcamos y se traduzca en criterios para las políticas internas. Sostener esa diversidad es un criterio para la política de crecimiento y promoción del personal docente para los próximos años, atendiendo a las demandas de nuevos docentes TC y TPA y jefes de práctica de las carreras de pregrado como de los programas de posgrado. Para ello, necesitamos actualizar un diagnóstico y visión prospectiva sobre dicho crecimiento para el mediano y largo plazo.

El desarrollo profesional que desde la Jefatura considero promover demanda de una visión estratégica que permita articular el plan estratégico institucional PUCP (PEI), el plan de desarrollo de la unidad (PDU) con los planes de trabajo individuales anuales. En este último se expresan las actividades que tienen sentido para cada docente y que corresponde a la Jefatura ayudar a que estén en sintonía con el PEI y PDU. El diálogo entre estos tres planes es sustancial para avanzar en sinergias operativas y no solo nominales y auto regular las dedicaciones ante tareas emergentes y las que son más estratégicas.

Una dimensión particular de nuestro desarrollo profesional está relacionada con nuestra propia formación en saberes pedagógicos, de gestión y de investigación, más aún en un contexto de cambios ante la irrupción expansiva y transversal de la inteligencia artificial. Por ello, desde la Jefatura reforzaré el aprovechamiento de la oferta formativa del Instituto de Docencia Universitaria (IDU) y el contar con un programa de perfeccionamiento docente actualizado que dé continuidad a lo ya implementado en estos años. Así también, el alentar la participación en el Premio a la Innovación y Buenas Prácticas en la Docencia Universitaria, gestionado por la Dirección Académica del Profesorado.

2.3. El equilibrio entre la docencia, la investigación y la responsabilidad social

Una de las funciones del Consejo del Departamento, según el Estatuto de la universidad, es “velar por la constante revisión y mejoramiento de la labor docente, de investigación y de responsabilidad social del Departamento”. Ello demanda la visibilización y reconocimiento con más apoyo de las experiencias que venimos realizando en estos tres aspectos. En ese sentido, estas experiencias deben ser parte de las agendas de las reuniones periódicas de profesores del Departamento a través de la presentación y diálogo entre docentes. Hemos logrado consolidar las jornadas de socialización de investigaciones gestionadas desde el CISE, pero aún no hemos agendado sesiones similares periódicas para socializar y retroalimentar experiencias de docencia y de responsabilidad social. Ello nos ayudará a nuestra afirmación como comunidad de aprendizaje profesional a través del aprendizaje colaborativo entre pares en un contexto que nos demanda competencias como docentes multimodales preparados para la enseñanza presencial, semipresencial y a distancia.

La docencia, la investigación y responsabilidad social son dimensiones que si bien tienen su autonomía estas se pueden retroalimentar de diversas formas. Una de ellas, que desde la Jefatura me interesa alentar, es el “scholarship of teaching and learning” que plantea investigar la práctica docente, integrando así estas dimensiones donde la enseñanza puede motivar proyectos de investigación y a la vez estos alimentar y actualizar la enseñanza.

También planteo comprender el desarrollo de estas tres dimensiones no como obligatorias para ser implementadas por cada docente cada semestre. Estas cobran su énfasis a lo largo de la trayectoria de cada docente y, además, se requiere evaluar su implementación desde una mirada colectiva y no solo individual. De allí que la pregunta es cómo como Departamento estamos desarrollando y retroalimentado estas tres dimensiones, lo que implica que los énfasis en esas dimensiones pueden estar distribuidas entre los docentes y no concentrada en cada uno.

Especialmente se promoverá la participación para el Fondo Concursable para la Innovación en la Docencia Universitaria y en el Premio a la Innovación y Buenas Prácticas Docentes, ambos gestionados por la Dirección Académica del Profesorado, así como la participación en el Fondo concursable para docentes de la Dirección Académica de Responsabilidad Social (DARS).

2.4. Cultura de autoevaluación orientada a la mejora

El informar anualmente sobre nuestras actividades es una práctica que practicamos en diversas instancias, momentos y formas en nuestra vida institucional. Así, es deber de nuestras diferentes instancias internas el contar con una memoria anual, como en el caso del Jefe del Departamento, al cual se le exige "presentar a la Junta de Profesores la Memoria Anual del Departamento". En el caso del CISE, se le demanda a su director (a) el "presentar al Consejo Directivo, y a la Asamblea General un informe anual sobre las actividades del CISE-PUCP". A nivel más individual, un deber de cada docente es realizar la autoevaluación de su plan de trabajo anual.

Desde la Jefatura del Departamento se alentará a que esos momentos sean experiencias significativas de autoevaluación y no solo de información puntual de actividades o de cumplimiento o no de acciones previstas. Es decir, sean experiencias para crecer como comunidad de aprendizaje profesional, basadas en la práctica reflexiva y crítica orientada a la mejora cualitativa de nuestra profesionalidad y que nos permita adaptar el Modelo Educativo PUCP a nuestras particularidades.

2.5. Fortalecer nuestro ecosistema de investigación educativa

Recientemente, el Vicerrectorado de Investigación ha propuesto su Plan Estratégico del Ecosistema de Investigación, Creación e Innovación PUCP 2026-2030, para articular los diferentes actores de la universidad. Nuestro Departamento también ha ido creando su propio micro ecosistema de investigación que tiene un documento orientador de política de investigación, fruto de un proceso participativo durante el

2024, donde se reconocen nuestros avances, limitaciones y perspectivas. Desde la Jefatura del Departamento es necesario promover una mayor apropiación de esa política, en consonancia con el nuevo Plan Estratégico del VRI.

Fortalecer nuestras líneas de investigación a través de la producción individual y de los grupos y equipos de investigación registrados en los planes de trabajo anual individual es sustancial para evitar dispersión en la producción y más bien crecer de manera focalizada para ser reconocidos a nivel nacional como expertos temáticos. Gracias a la coordinación de investigación del CISE, contamos con una base de datos que permite hacer un seguimiento a nuestra producción y a partir de allí advertir nuestras tendencias. En sintonía con esas líneas, desde la jefatura se seguirá promocionando la participación al Concurso Anual de Proyectos de Investigación (CAP) del VRI.

En el plano de la difusión del conocimiento y de sus actores, contamos con tres aportes con sus particularidades que buscaremos fortalecer: la Revista Educación con 35 años, los Seminarios de Investigación Educativa bianuales, coorganizados por el DAEd, FAE y programas de posgrado del área de educación con 16 versiones, y el Observatorio de Grupos y Redes de Investigación Educativa, lanzado a partir del 2018 y que registra más de dos mil actores a nivel internacional. Estas dos últimas son gestionadas desde el CISE. Asimismo, para la difusión se alentará la postulación de apoyos que ofrece para artículos de alto impacto, para participar en Congresos Científicos Internacionales y en el Encuentro Anual de Investigación, todos estos gestionados por el VRI.

En nuestro ecosistema de investigación es importante destacar el papel que juega el CISE y que de nuestra parte merece el apoyo necesario para seguir construyendo las sinergias con el Departamento.

2.6. La multi e interdisciplinariedad desde la educación

Nuestra área disciplinar se caracteriza históricamente por su diálogo con otras disciplinas y que ha justificado el surgimiento de la denominada Ciencias de la Educación.

Por otro lado, nuestro Modelo Educativo (PUCP, 2023) es enfático al señalar la interdisciplinariedad como un eje transversal que “permite un abordaje de la realidad desde distintas especialidades y con distintas metodologías con el objetivo de comprender y explicar su complejidad. El trabajo en este eje involucra las líneas de acción de la formación y la investigación.” (p. 16)

Concibo la multi e interdisciplinariedad como perspectivas transversales tanto para la docencia, la investigación y la responsabilidad social universitaria. Más aún, el

pertenecer a una universidad como la PUCP nos ofrece condiciones para avanzar en alianzas con otras áreas disciplinares, así como con otras universidades.

Necesitamos una sistematización sobre cómo hemos construido la multi e interdisciplinariedad desde nuestra trayectoria institucional en los últimos años en la docencia, la investigación y la responsabilidad social universitaria con miras a contar con un documento referencial que valore lo acumulado, fundamente y organice mejor estas opciones.

2.7. Desde adentro y hacia fuera del país

Nuestro Departamento se alimenta de los intercambios con otras instituciones dentro y fuera del país. La Red Peruana de Universidades es un espacio para compartir nuestros aportes y recibir los de otros colegas que tienen otros referentes institucionales. Desde la Jefatura se continuará motivando la participación en las actividades de la RPU como en su semana anual de investigación para presentar ponencias, y las pasantías docentes, así como con otros tipos de intercambios.

Para nuestras relaciones hacia afuera del país, contamos con un documento orientador de política de internacionalización del área (2024) que ordena y proyecta este campo. Desde la Jefatura se continuará en su implementación, aprovechando las oportunidades que brinda la universidad en este campo, como el apoyo de la Dirección Académica de Relaciones Institucionales (DARI) para los grupos de investigación reconocidos por la DFI para la obtención de ayudas económicas con el fin de llevar a cabo actividades académicas que promuevan su internacionalización. También aprovecharemos y ampliaremos los intercambios con las unidades universidades top de América Latina.

Las experiencias de docentes del Departamento al interior y fuera del país merecen espacios de socialización específicos que inspire a otros docentes y también permita articulaciones con la docencia y la investigación. De forma particular, se fomentará que los docentes que participen en redes puedan periódicamente compartir los avances de sus redes y que la creación de una red nueva por parte de un docente de DAed sea aprobada por el consejo del Departamento previa las consultas necesarias.

2.8. Posicionamientos ante la política educativa y problemas contemporáneos

El posicionamiento ante la política educativa nos afirma como una comunidad de docentes ciudadanos comprometidos con la educación nacional y nuestra apertura ante los problemas contemporáneos nos afirma como una comunidad de docentes con visión global.

El reciente cambio de gobierno abre otro periodo en la política educativa escolar y de educación superior que exige seguimiento y posicionamientos. Los problemas acarreados por el cambio climático y el uso desbocado de la inteligencia artificial son, entre otros, problemas de esta época que requieren ser también abordados como educadores y como parte de una educación para la ciudadanía global.

Hemos ido incluyendo en nuestras agendas temas de política educativa y, además, el EDunoticias nos facilita estar conectados con algunos de los temas más relevantes. Igualmente, ha sido valioso que varios de los docentes puedan dar su opinión pública sobre cuestiones de la coyuntura educativa nacional, sea por solicitud de los medios de comunicación o por propia iniciativa institucional. Estos tres aspectos deben ser continuados, secuenciando periódicamente además la inclusión de temas de política educativa y problemas de la época, no solo para la discusión entre docentes, sino también con los estudiantes en jornadas especiales en coordinación con la FAE.

2.9. Cuidando nuestra salud y bienestar docente

La pandemia nos dejó como uno de sus aprendizajes el valorar más profundamente nuestra salud de forma integral y plantearnos políticas institucionales que contribuyan a una cultura de trabajo saludable. Desde la Jefatura, al momento de la aprobación de los planes de trabajo anual, se tomarán en cuenta criterios que ayuden al docente a priorizar sus dedicaciones, considerando su salud y otros aspectos que eviten la sobrecarga laboral con impactos no deseados.

Así también se promoverá la participación del personal en las actividades periódicas para mejorar nuestro bienestar que gestiona la Dirección Académica del Profesorado y del servicio de apoyo psicológico que ofrece esta unidad de acuerdo con las necesidades de cada docente.

Otro aspecto que también se promoverá desde la jefatura que contribuye a nuestro bienestar es mejorar nuestras formas de organización y distribución de tareas para que estas sean experiencias gratas, basadas en un clima de respeto mutuo y de flexibilidad para regular el estrés laboral.