

Programa de Desarrollo de los Académicos frente a escenarios alternativos

E. Meléndez F.

**Centro de Documentación e Investigación Pedagógica.
Facultad de Humanidades y Educación. Universidad del Zulia**

Resumen

La relación Universidad-Sector Productivo exige la transformación educativa. u generación de nuevas tecnologías para la formación universitaria cooperativa. Esto requiere redireccionar el perfil-rol docente del profesor. El Programa contribuye a transformar actitudes y competencias docentes para la formación profesional. Es un modelo de planificación para formar integralmente al académico y así, fortalecer la relación:

Universidad-Sector Productivo. El programa considera la evaluación institucional, la planificación corporativa y la gerencia estratégica. Se utilizan estrategias de desarrollo actitudinal, aptitudinal, académico, tecnológico, informativo e institucional. El plan de acción constituido por seis etapas. Los logros se ubican en dos dimensiones: una, el desarrollo personal que incrementa capacidades académicas y profesionales, conocimiento e integración grupal y manejo de nuevas tecnologías para el aprendizaje. Y otra, el desarrollo institucional que explora potencialidades y debilidades organizacionales; fortalece la docencia, investigación y extensión; promueve oportunidades de relación de la universidad hacia el sector externo.

Palabras clave: Académicos, formación universitaria, relación universidad-sector productivo, actitudes y competencias.

Recibido: 05-01 02. Aceptado: 29 02-02

Program for the Development of Professors Under Alternative Scenarios

Abstract

The relationship University—Productive Sector demands educational transformation as well as the generation of new technologies for cooperative university formation. This task requires re-orienting the teaching role-profile of professors. The program contributes to arel, transforming teaching attitudes and competence for professional formation. It is a planning model to prepare professors integral tus strengthening the relationship: University-Productive Sector. The Program considers institutional evaluation, cooperative planning and strategic management. Some strategies used for attitude and aptitude development, as well as academic, technological, informative and institutional development are offered. The plan of action has six working stages. The findings are presented in two dimensions: First, personal development, which increases academic and professional capabilities, knowledge and group interaction as well as the management of new technologies towards learning. Secondly, institutional development, which explores organizational strengths and weaknesses. It strengthens teaching. research. and extension capabilities: as well as offering opportunities for closer relationships between universities and external sectors.

Key words: Professors, university transformation, university-productive sector relationship, attitudes, and competence.

1. A manera de introducción

Actualmente, la formación competitiva de los profesores universitarios es una meta relevante para transformar las organizaciones de educación superior. Es prioritario fortalecer, revisar modificar continuamente el modelo y perfil docente de los educadores que laboran en instituciones de formación profesional, por medio de procesos y productos académicos y profesionales de alta calidad. De esta forma, se pueden desarrollar sus potencialidades humanas y profesionales; logrando responder adecuada, coherente y oportunamente frente a los requerimientos de la universidad y del mundo laboral.

Bajo la misma idea, es importante considerar algunas situaciones generales planteadas en el ambiente laboral donde está inmerso el académico universitario. A modo de resumen, se pueden mencionar las siguientes:

- El modelo de gestión universitaria en la mayoría de las universidades autónomas y públicas, no presta una concreta y sistemática atención al desarrollo integral del docente que en ella labora.
- Las actividades de formación para el docente que existen actualmente, son escasas por diferentes causas: institucionales, políticas, económicas y culturales.
- Los procesos de formación dirigidos al profesor acentúan aspectos específicos y relacionados meramente con la actividad didáctica.
- No existe una visión integral en los planes de formación para los profesores universitarios,
- Existe la discontinuidad en los planes de formación docente ya formulados por la universidad.
- Diversidad de posición política en los gobiernos universitarios interfieren, en mucho de los casos, en la operatividad de la implementación de los planes de formación continua del académico.

Basado en lo anterior, el propósito de este artículo es presentar una propuesta que fortalezca la efectividad docente de los profesores universitarios en el marco de la formación compartida con el mundo del trabajo. Esta perspectiva académica-institucional tiene como premisa que mientras más formado y desarrollado, en términos personales y profesionales estén el académico, se podrá garantizar una innovación y transformación sistemática y continua en la organización universitaria y en la práctica de formar el recurso humano.

2. Programa de Desarrollo del Académico frente a Escenarios Alternativos

La propuesta se concibe como una alternativa innovadora que podría implementarse dentro de la gestión universitaria, bajo la mirada del Plan de Desarrollo Estratégico de LUZ (1998), la cual tiende a complementar y continuar con ciertas reflexiones e intenciones referidas al mejoramiento organizacional, relacionadas sobre el comportamiento docente de los académicos.

Elementos Generales del Sustento Referencial

El Programa de Desarrollo para los Académicos frente a Escenarios Alternativos está fundamentado teóricamente en tres enfoques humanísticos que interactúan sinérgicamente. Dichos enfoques están compuestos por diversas y coherentes posturas teóricas; y cada una de éstas plantea ideas básicas, los cuales permiten la orientación y aplicación del Programa.

A continuación, se presentan -en forma general- la configuración de este sistema referencia).

Enfoque	Teorías	Ideas Básicas
Psicológico	Aprendizaje Organizacional	<ul style="list-style-type: none">• El ser humano tiene la capacidad de aprender dentro de la organización donde labra y produce.• La persona puede aprender en la relación interactiva con diferentes escenarios y situaciones que se dan dentro de la organización laboral (educativa).• La organización laboral (educativa) puede estimular al aprendizaje, cambio y transformación del potencial humano.

	Aprendizaje Cooperativo	<ul style="list-style-type: none"> • El ser humano puede aprender en la interacción con el grupo con el que trabaja. • La persona fortalece su potencial intelectual, productivo y social cuando tiene un sentido de cooperación institucional y epistemológica (conocimiento) común.
Educativo	Planificación Educativa	<ul style="list-style-type: none"> • La planificación dentro de las organizaciones laborales (educativa) (educativa) permite diagnosticar, diseñar, administrar, aplicar, evaluar y rediseñar los procesos de desarrollo profesional y académico del recurso humano. • La planificación educativa puede conducir a considerar situaciones, elementos, actores, contextos emergentes y pertinentes para fortalecer el proceso de desarrollo profesional y académico del recurso humano dentro de la organización laboral (educativa).
Gerencial	Desarrollo Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Las organizaciones laborales (educativa) tienen procesos de desarrollo que están determinados por muchos elementos y factores; entre ellos, el desarrollo profesional y académico del recurso humano. • Las organizaciones laborales (educativa) pueden tener la oportunidad y potencialidad de desarrollar su misión y visión, siempre y cuando, su recurso humano esté dispuesto, formado y alineado con la filosofía de la misma organización.

	Gestión de Competencias	<ul style="list-style-type: none"> • La organización laboral (educativa) en su filosofía de gestión expresa –implícita o explícitamente- las competencias ideales que requiere de su recurso humano. • El plan de acción de la organización laboral (educativa) es un medio e instrumento para considerar, estimular, fortalecer, potenciar y desarrollar las competencias genéricas y técnicas de su recurso humano.
	Relación Universidad-Sector Productivo	<ul style="list-style-type: none"> • La relación Universidad-Sector Productivo puede ser un medio para generar cambios y transformaciones generales, específicas, fundamentales y operativas en dentro de ambos sectores: universidad-empresa; y sobre las funciones y desarrollo del recurso humano. • La relación Universidad-Sector Productivo puede ser un contexto de aprendizaje innovador y alternativo bajo metas organizacionales comunes.

Visión del Programa

Ser un modelo estratégico que contribuya con la excelencia académica de la universidad para fortalecer el compromiso social; y genere, transfiera y compita científicamente mediante la formación integral del Académico en sus diversas funciones universitarias, tales como: Docencia, Investigación y Extensión, conllevándole a formar profesionales altamente capacitados en una sociedad compleja y cambiante.

Ser una vía dinámica y creativa para promover la interacción y formación continua contemporánea del profesor con ambientes extrauniversitarios, por medio de la consultoría, investigación, producción de conocimiento, tecnología y capital intelectual y material con el sector empresarial.

Misión del Programa

Proponer lineamientos generales para la gestión integrada del desarrollo de competencias y actitudes proactivas del docente universitario, asociadas a sus funciones de Docencia, Investigación y Extensión. Aplicando principios de Desarrollo Organizacional y bajo el marco de la relación Universidad—Sector Productivo; permitiendo al docente interactuar en espacios y contextos tanto académicos como empresariales.

Objetivos del Programa

General:

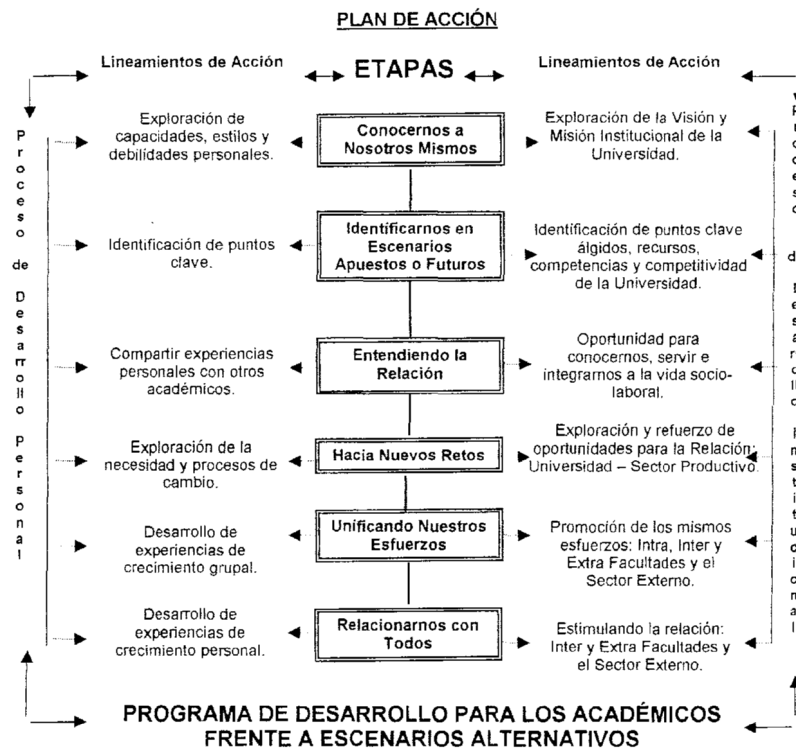
- Generar un proceso de desarrollo profesional y académico del profesorado para fortalecer y promover la relación Universidad—Sector Productivo.

Específicos:

- Identificar las etapas de desarrollo profesional y académico de los docentes de LUZ
- Definir procesos involucrados en las etapas de desarrollo profesional y académico del profesor universitario de LUZ.
- Determinar los lineamientos generales del plan de acción para el desarrollo profesional y académico del profesor de LUZ,
- Integrar etapas, procesos y lineamientos de acción para la construcción del Programa de Desarrollo para los académicos de LUZ.

Considerando la orientación de los objetivos anteriormente planteados, se construye un plan de acción, basado en criterio de pertinencia, flexibilidad, coherencia y consistencia académica, profesional, institucional y social. Este plan de acción está orientado en dos grandes procesos: desarrollo personal y desarrollo profesional; los cuales tienen lineamientos de acción y un árbol común de etapas que determinan la aplicación del Programa. (Ver anexo 1)

**Anexo 1:
Plan de Acción del Programa de Desarrollo
de los Académicos frente a Escenarios Alternativos**



Recursos requeridos

En cuanto a los recursos que se requieren para la implementación de este Programa, se toman en cuenta diversos materiales, personas y espacios físicos, entre los que se encuentran:

- Papelería en general y materiales de artes plásticas.

- Bibliografía sobre la Relación Institucional, que considera aspectos universitarios y del sector externo (empresarial). También, referida a la Educación en el Mundo del Trabajo, manejando experiencias nacionales e internacionales, como Programas de Cooperación Educativa y sobre el Aprendizaje y Desarrollo Organizacional.
- Equipos y paquetes tecno-audiovisuales: TV, Video-Beam, Computadores Personales, VHS y conexión con la red de Internet.
- Espacio físico amplio, con clima acondicionado, mesas de trabajo, alfombras, cojines, sillas.
- Organizacionales, refieren a instancias específicas, como un Centro de Desarrollo Humano dentro de la Universidad, que desde ahí se administre y gestione el Programa hacia todas las Facultades.
- Facilitadores internos de diversas facultades y externos de la universidad (empresariales y asesores nacionales e internacionales).
- Financieros (esto debe ser según la cantidad de participantes).
- Temporal, considera necesario la aplicación del Programa durante cada gestión rectoral.

Evaluación del Programa

Los criterios de evaluación del Programa están enfocados hacia dos direcciones, una cualitativa que considera y observa elementos afectivos y sociales; y la cuantitativa, que maneja elementos de rendimiento cognitivo y externo, tomándose en cuenta criterios de evaluación formativa y sumativa.

Además, las técnicas de evaluación son diversas, entre ellas: entrevistas, autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación.

El equipo evaluador de los procesos de desarrollo personal e institucional está conformado por dos grandes actores, uno quien es el más importante el participante; y el otro son los facilitadores y asesores internos-externos a la universidad.

3. Beneficios y Limitantes del Programa

El Programa promueve el desarrollo del Académico hacia dos dimensiones:
Desarrollo Personal: Se espera que el profesor universitario se encuentre consigo mismo (con su vocación docente); explore sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de crecimiento personal, profesional y grupal. Además, que haga contacto académico y laboral con sus pares (profesionales internos-externos).

También, que cambie constantemente sus esquemas de trabajo docente (internos-externos a la universidad) y que se permita autoevaluarse, y ser evaluado en sus procesos de desarrollo social y laboral. Por último, que planifique, ejecute y evalúe actividades académicas junto con diversos actores de la sociedad (sector productivo).

Desarrollo Institucional: Se aspira que el docente explore, identifique, jerarquice y valore las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la universidad y del sector empleador, en forma personal y grupal. Asimismo, que el académico promueva la eficiencia, efectividad y calidad de las funciones básicas de la universidad, tales como: docencia, investigación y extensión. Por que coadyuve a la identificación y generación de oportunidades de relación de la universidad con el sector productivo; fortaleciendo una efectiva acción docente, una productiva proyección científica-tecnológica e interacción institucional.

El Programa puede tener limitaciones internas y externas. Las primeras se refieren a la incoherencia de los procesos y contenidos internos del mismo programa con respecto a las

expectativas, necesidades y competencias que requieren los participantes; es decir, que lo propuesto en este programa, no satisfaga la realidad interna de los participantes. Las segundas, se enfocan -igualmente- a la incoherencia de los procesos y contenidos del programa en relación con la realidad situacional del contexto institucional, en términos de financiamiento económico, convencimiento académico y gobernabilidad o disposición política de los participantes y autoridades.

Es importante acotar que, este Programa no es un modelo rígido y obligado para los participantes, ya que permite ser reestructurado y redimensionado según los requerimientos del contexto humano y organizacional. Sin embargo, es IMPRESCINDIBLE e IMPERANTE, que para que exista una formación profesional competitiva del recurso humano, es “condición sine qua non”, la formación CONTINUA, INTEGRAL y SISTEMÁTICA de los docentes universitarios. Además, que esta “formación” no puede ser responsabilidad personal del profesor, sino que tiene que ser un proceso en común, gestionado y regulado por la institución universitaria, el contexto externo y el académico.

Bibliografía

(AA/VV) Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo.

Http www.monografias.com/trabajos4/estrategias/estrategias.html.

(AA/VV) Cooperative Learning: Background Knowledge en PADRÓN, J. (1999) (comp.). Ciencias Sociales en Internet. Selección de la producción académica de la WEB. Vol. 1. Línea de Investigaciones en Enseñanza/Aprendizaje de la Investigación. (LIN-EA-I). Caracas — Venezuela.

BETHELL—FOX,CH. Cap. 3. Selección y Contratación basadas en Competencias, en FERNÁNDEZ, G.; CUBEIRO, J.C. Y DALZIEL, M. (1996) (Comp.) Las Competencias: Clave para una Gestión Integrada de los Recursos Humanos. Ediciones Deusto, S.A. España.

CORREDOR RUIZ, J. (1984). Planificación Estratégica. Perspectivas para su aplicación en Venezuela. (cap. 1 y 2). Valencia- Venezuela: Vadel Hermanos Editores.

CRISTALINO, F. (1999). Aprendizaje Organizacional en la Elaboración del Proyecto Pedagógico de Plantel. Anteproyecto de Tesis Doctoral en Ciencias Humanas. La Universidad del Zulia. Venezuela.

DAVID, F. (1996). Gerencia Estratégica. Novena Reimpresión. Serie Empresarial. Fondo Editorial Legis. Colombia.

DÍAZ, A; CASAJ’JOVA, M; MALDONADO, A; MENDOZA, J; LÓPEZ, R. (1996). Financiamiento y Gestión de la Educación Superior. Documento Central de las Ponencias del Evento de Financiamiento de la Educación. Habana. Cuba.

ESPINOZA, R. (1999). Naturaleza y Alcance de la Relación: Universidad-Sector Productivo. Editorial de La Universidad del Zulia. Núcleo Humanístico. Facultad de Humanidades y Educación. Maracaibo.

FI-IT, D. Cap. 6. Remuneración basada en Competencias: ¿Qué significa eso?, en FERNÁNDEZ, G.; CUBEIRO, J.C. Y DALZIEL, M. (1996)

(Comp.) Las Competencias: Clave para una Gestión Integrada de los Recursos Humanos. Ediciones Deusto, S.A. España.

GUNS, 13. (1996). Aprendizaje Organizacional. Cómo ganar y mantener la competitividad. Prentice Hall Hispanoamérica, SA. México.

HERNÁNDEZ, A. (1997). Cap. 15. Las Visiones del Constructivismo: de la Formación del profesorado a las Demandas de la Tarea Docente; en Rodrigo, María y J. Arnay (1997). La Construcción del Conocimiento Escolar (Compiladores). Temas de Biología. Editorial Paidós.

H000HIEMSTRA, T. Cap. 1. Gestión Integrada del Recurso Humano, en FERNÁNDEZ, G.; CUBEIRO, J.C. Y DALZIEL, M. (1996) (Comp.) Las Competencias: Clave para una Gestión Integrada de los Recursos Humanos. Ediciones Deusto, S.A. España.

HUERTAS, F. (1996). El método Planificación Estratégica Situacional (PES). Entrevista a Carlos Matus. La Paz: CEREB.

LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA (1998). Plan de Desarrollo Estratégico. Dirección General de Planificación Universitaria. Rectorado. Maracaibo.

MATUS, C. (1987). Política, Planificación y Gobierno. Caracas: Fundación Altadir.

MAURI, T. y GÓMEZ, I. (1997). Cap. 16 Análisis de la Práctica Educativa: Constructivismo y Formación del Profesorado; en Rodrigo, María y J. Arnay (1997). La Construcción del Conocimiento Escolar (Compiladores). Temas de Biología. Editorial Paidós.

MELÉNDEZ, L. y ESPINOZA, R. (2001). Los Académicos frente a la Relación: Universidad-Sector Productivo. Anteproyecto de Tesis de Grado en la Maestría en Ciencias de la Educación, mención Planificación Educativa. La Universidad del Zulia. Maracaibo.