

# Tendencias en el Desarrollo Profesional del Personal Docente en Instituciones de Educación Superior en Venezuela

Luis Arturo Salguero  
salguerollarves@gmail.com  
Yolibet Ollarves Levison  
yolibetollarves@gmail.com  
Universidad Pedagógica Libertador (UPEL-IMPM)

## Resumen

*Esta investigación documental tuvo como propósito presentar una revisión crítica de algunas tendencias del desarrollo profesional del docente universitario en instituciones de educación superior. La metodología utilizada se apoyó en el análisis de contenido mediante la técnica Krippendorff. Se presenta una revisión situacional del tema y una descripción del desarrollo profesional del talento humano en el contexto universitario venezolano. Como aportes, este trabajo proporciona insumos teóricos significativos que permiten redefinir las políticas de formación del docente universitario frente a los desafíos de la sociedad actual, las cuales deben orientarse a la formación, actualización y mejora de sus competencias profesionales mediante programas y estrategias adecuadas que estimulen la innovación permanente en los planes de estudio y los métodos de enseñanza y aprendizaje; así como, el fomento de una investigación de impacto social para garantizar la excelencia de las funciones de docencia, investigación, extensión e incluso de la gestión universitaria.*

**Palabras Clave:** desarrollo profesional, docente universitario, instituciones de educación superior

## Professors Professional Development Tendencies in Venezuelan Higher Education Institutions

### Abstract

*The purpose of this documentary research is to present a critical analysis of some of the trends in the creation and development of professional academic training programs aimed at the academic continuous formation of Universities Professors staff in Venezuela. By using Krippendorff's content analysis technique, we carry out a situational revision of the topic and present a description of such programs by studying*

*the case of four Venezuelan Higher Education institutions, concerning to what they offer for the professional development of human talent in the educational area. We conclude that it is necessary to establish a significant theoretical base which could allow to redefine universities professors professional development policies in order to be able to face the challenges of the current society, These new policies should guide the proposal and implementation of appropriate formation programs which must include: strategies to stimulate permanent innovation in the curricula, adequate teaching and learning methods and the development of research methods to study the social impact, in order to guarantee excellence in the main university functions: teaching, research and community extension activities, including also skills for administration and management activities..*

**Key:Words:** *Professors Professional Development Programs, higher education institutions.*

## **Introducción**

La sustitución de la sociedad de la información por la sociedad del conocimiento, ha originado la necesidad de ampliar y mejorar constantemente el capital intelectual para potenciar las ventajas comparativas y competitivas de las organizaciones a nivel mundial.

En la actualidad, la gestión del conocimiento supone organizaciones inteligentes, capaces de aprender y, con ello, expandir sus posibilidades de crecimiento con auténtica capacidad de aprendizaje y creatividad. Para ello deben desarrollar su capacidad de aprendizaje y cambiar su visión con respecto al trabajo, pasando de un enfoque instrumental a una concepción que integre los beneficios extrínsecos e intrínsecos de su desempeño laboral, lo cual requerirá de una acción efectiva e integrada de todos los subsistemas que componen la gestión de recursos humanos con el objeto de que se pueda garantizar el logro de las metas individuales y organizacionales.

Las organizaciones educativas como las universidades empiezan a demandar un nuevo perfil de sus recursos humanos, por lo cual se requiere que sean altamente competitivos no sólo desde el punto de vista de las competencias técnicas del proceso educativo, sino también en el desempeño de sus funciones universitarias. En tal sentido, es importante destacar que deben desarrollar sus competencias, y a su vez contribuir a resolver los problemas humanos, sociales, económicos y organizacionales que enfrenta el país, así como desarrollar una

conciencia reflexiva fundamentada en el cambio y la pertinencia social, para que puedan ser asertivos en sus acciones, proyectos, intervenciones y propuestas en el campo de la educación, o en cualquiera de las áreas de aplicación del conocimiento.

En este orden de ideas, constituye una imperiosa necesidad para el sector universitario desafiar en forma sistemática los planes de desarrollo profesional para sus cuadros de relevo profesional de mayor potencial, con el fin de ofrecerles una formación donde se conjuguen aprendizaje e investigación y pueda incrementarse la capacidad de respuesta y de reflexión como universidades, y más específicamente de sus docentes ante las exigencias y demandas del su entorno local, regional y nacional.

En América Latina, cabe destacar el caso de Argentina, cuyo Ministerio de Cultura y Educación de la Nación creó un Programa de Actualización Académica para Profesores con el objetivo de integrar contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales en determinadas disciplinas o áreas del conocimiento. Según Bar (1999) dicho programa se ejecutó a través de cursos que tenían una duración mínima de 300 horas, distribuidas en un tiempo aproximado de dos años y medio, privilegiando la modalidad presencial con instancias tutoriales a cargo de equipos universitarios. La actualización académica de ese país se desarrolló por disciplinas: Matemática, Literatura, Historia, Pedagogía, Química y Sociedad, Sistema Educativo e Institución Escolar, complementándose con capacidad informática y hasta el presente están en ejecución 362 cursos de actualización, en los cuales participan 15.703 Profesores de Profesorados (67 % del total de profesores) y 31 Universidades.

En esa misma línea, el Instituto Interamericano de Derechos Humanos suscribió un convenio de cooperación con el Washington College of Law, Center for Human Rights and Humanitarian Law de la American University para desarrollar actividades de capacitación a profesores universitarios en materia de derechos humanos, provenientes de México y Centroamérica, siendo la primera experiencia en el año 1999. La educación en materia de derechos humanos contribuye de manera esencial a la prevención a largo plazo

de abusos y representa una importante inversión social. Desde un enfoque de Educación en Derechos Humanos, la capacitación en Derechos Humanos plantea principalmente dos retos: en el plano del conocimiento, el manejo técnico apropiado de los contenidos e instrumentos que protegen los Derechos Humanos y en el plano axiológico, el desarrollo de valores y la recreación de actitudes tendientes al respeto y vigencia de los Derechos Humanos.

En Venezuela, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, fue creada por Decreto No.2176 de fecha 28 de Julio de 1983 del Ejecutivo Nacional como un homenaje a la memoria del Libertador Simón Bolívar en el Bicentenario de su nacimiento; y la incorporación de los Institutos Oficiales de Formación Docente a la Universidad se estableció mediante Resolución No. 22 de fecha 28 de Enero de 1988 haciéndose efectiva el 27 de Junio del mismo año con la firma del Acta de Consolidación, en un hecho histórico y solemne realizado en la Iglesia San Francisco de la Ciudad de Caracas.

Este proceso de integración unió a todos los Institutos Oficiales de Formación Docente que para ese momento eran conocidos como los Institutos Pedagógicos de: Caracas, creado en 1936, Barquisimeto, 1959, Maturín y “Rafael Alberto Escobar Lara” (Maracay), 1971; y el de Miranda “José Manuel Siso Martínez”, en 1976. Igualmente se incorporó a la Universidad el Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio con sus respectivos Núcleos Académicos, el Centro de Capacitación Docente El Mácaro, creado en 1938 y el Gervasio Rubio, creado en 1952, como el Centro Interamericano de Educación Rural (CIER). En 1990, éstos últimos pasaron a formar parte de la Universidad como Institutos Pedagógicos independientes. En 1992, también se incorpora el Instituto Universitario Pedagógico “Monseñor Rafael Arias Blanco” en calidad de Instituto asociado a la Universidad.

Para esta unidad corporativa el proceso de desarrollo profesional del docente universitario se concibe como *“un proceso permanente que deberá ser atendido a través de Programas, destinados a mejorar, actualizar y especializar... en el ejercicio de sus funciones”*, siguiendo los lineamientos y propósitos de la Universidad (Reglamento del Personal Académico, 1997, Art.94 del Título VII). Además prescribe

una Comisión de Desarrollo Profesional para orientar las actividades correspondientes, de acuerdo a las normas y procedimientos dictados para tal fin (Art.95), y establece la necesidad de crear políticas de desarrollo profesional conducentes a orientar su ejecución.

Bustamante (1999) destacó las estrategias existentes para impulsar el proceso de desarrollo profesional de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), pero además, describió el Programa Generación de Relevo el cual tiene una duración de dos años y su propósito es captar al talento humano que egresa de esta casa de estudios y formarlo para luego incorporarlo como miembro del personal académico de la Universidad. A través de éste se ha completado el proceso de formación de egresados de calidad, que han sabido enfrentar el reto de desempeñar la función docente, dentro de parámetros de excelencia acordes con las expectativas que se tienen en torno al nuevo docente universitario.

Cabe destacar que prueba de esta acertada alternativa de renovación de su personal son el número de Docentes Generación de Relevo, que hasta esta fecha, han culminado y aprobado su período de formación, para luego pasar a formar parte del Personal Académico Ordinario de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, además de los integrantes del Programa de Formación de Instructores que se encuentran desempeñándose en los diferentes institutos de la Universidad. También, puede mencionarse el Programa de Convenios Nacionales e Internacionales, los cuales pretenden viabilizar acuerdos en materia de desarrollo profesional.

Sin embargo, ¿qué o quiénes lideran este proceso?, si la Institución cuenta con Unidades de Personal que sólo fungen como dependencias administrativas de registro y nómina, en el caso del personal académico, es decir, que adolece de estrategias para operacionalizar las políticas que en materia de actualización y desarrollo profesional están planteadas en las regulaciones vigentes de la UPEL.

Por lo general, las iniciativas que se toman en materia de actualización y desarrollo profesional en el Instituto se ejecutan mediante las Subdirecciones en forma independiente y sin fines a largo plazo, lo cual pudiera interpretarse como actividades aisladas

sin la plataforma de un plan estratégico de recursos humanos, pero con un interés preeminente en la actualización del personal adscrito a cada una de estas dependencias, lo que fortalece el ejercicio de las funciones desempeñadas en las mismas.

Actualmente, los docentes que ingresaron por concurso de oposición en la UPEL de acuerdo a lo previsto en la Ley de Universidades (1970), adolecen de un proceso de inducción programado por la universidad o un plan de desarrollo profesional cónsono con el plan estratégico de la misma, que facilite el direccionamiento del potencial humano mediante proyectos, estrategias y acciones específicas orientadas a la consolidación, el progreso y el bienestar organizacional y el de sus miembros.

Aunque vale decir, que en la Normativa Transitoria que regula las formas y condiciones relativas al proceso de Concursos de Oposición para el ingreso del Personal Académico ordinario de la UPEL (2004) sancionada por el Consejo Universitario, se evidencia una preocupación corporativa por promover una fase de inducción como parte del desarrollo profesional de quienes ingresan, con la exigencia de un proyecto de trabajo antes del ingreso, el cual debería contener el conjunto de actividades a realizar en un lapso de tiempo de dos años en el desempeño de las funciones de docencia, investigación, extensión y gestión; y como consecuencia, el Consejo Directivo de cada instituto creó una comisión a los fines de definir y unificar los lineamientos a seguir para la elaboración y ejecución de dicho proyecto de trabajo; sin embargo, aún permanece la incógnita acerca de cuál es la expectativa corporativa acerca de ese nuevo ingreso con respecto a las nuevas realidades y demandas socio-educativas del país.

De lo anteriormente planteado, se puede afirmar que se han establecido lineamientos parciales para la formación del personal docente y de Investigación de la Universidad, más no una directriz corporativa a nivel estratégico. En tal sentido, existen evidencias que demuestran la necesidad de indagar las características de esa brecha entre las declaraciones normativas establecidas en las políticas y normativa vigente y la dinámica institucional que envuelve el desarrollo profesional de sus miembros.

En este contexto es imprescindible comenzar a investigar los aspectos prescriptivos y reales que por muchos años han sustentado el proceso de desarrollo profesional en el contexto universitario con el fin de revisarlos, reformularlos y adaptarlos a los requerimientos de la sociedad actual, a partir de la consideración de tres elementos básicos:

- Primero, que los procesos de aprendizaje ocurren a lo largo de toda la vida de las personas, de manera que puede haber competencias que deben construirse a lo largo de su período de formación.
- Segundo, que estos se convierten en significativos cuando son aplicables a las diferentes situaciones y problemas con los que se enfrentan las personas en su ámbito local, regional y nacional.
- Tercero, que si se desarrolla al máximo el potencial de los docentes en el ejercicio de sus funciones, se convierte en una ventaja competitiva para el instituto y por ende para la universidad, si se aborda desde una perspectiva prospectiva.

## **El Desarrollo Profesional en el contexto venezolano**

En Venezuela, pueden encontrarse experiencias de formación del docente universitario en diversas universidades, públicas y privadas, no obstante, lo coincidente está en el fortalecimiento de programas que responden por un lado, a exigencias determinadas de un área o campo del conocimiento científico; y por el otro, a iniciativas organizacionales dirigidas a proporcionar al personal académico herramientas gerenciales, telemáticas o personales, según el requerimiento desde una determinada óptica de actualización.

Cabe destacar en Caracas-Venezuela, la realización del “Primer Encuentro Iberoamericano de Perfeccionamiento Integral del Profesor Universitario”, programado por el Sistema de Actualización Docente del Profesorado (SADPRO), Vicerrectorado Académico de La Universidad Central de Venezuela; que convocó a todas las Universidades y personas de Iberoamérica a reunirse y concretar proyectos de vital importancia para la Universidad del siglo XXI.

En el evento se analizó el perfeccionamiento integral del profesor universitario a partir de los efectos que la sociedad de la información y de la comunicación ha generado en las formas de acceder al conocimiento y en las formas de enseñar. De igual manera, se estudió la realidad en cuanto a comunicación e intercambio existentes, entre las Universidades de Iberoamérica y las posibilidades que brindan los avances tecnológicos de la informática y las telecomunicaciones para la conformación de redes y el establecimiento de convenios que permitan trabajar a distancia con las concepciones del trabajo cooperativo, distribuido e interactivo.

Para efectos de esta investigación, se seleccionaron algunos antecedentes derivados de dicho encuentro, atendiendo a la ubicación geográfica de las experiencias que en materia de desarrollo profesional se están ejecutando en las regiones: central, andina y occidental del país.

A continuación se analizan los cuatro programas de actualización docente objeto de estudio de esta investigación.

### **Programa de Investigación y Desarrollo del Sistema de Actualización Docente del Profesorado (SADPRO-UCV) hasta el año 2004**

Dorrego (1999) presentó un sistema de Investigación y desarrollo, cuyo principal compromiso fue dirigir sus esfuerzos en la ejecución de programas de investigación, desarrollo de nuevas tecnologías y producción de recursos e instrumentos para ser utilizados en el mejoramiento de la calidad de la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación que se realizan en la Universidad Central de Venezuela. El Sistema de Actualización Docente del Profesorado (SADPRO-UCV) comenzó a programarse en el año 1975, e inició actividades en 1978, bajo la coordinación de la Profesora Delia de Agudo Freites.

El Subsistema de docencia diseña, planifica y ejecuta varios tipos de programas: Programas de Formación y Capacitación, Programas de Formación Continua, Asesorías y Consultorías y Programas Especiales. Por ejemplo, el programa de Formación y Capacitación



es un programa diseñado para proporcionar al profesor instructor o asistente los conocimientos, estrategias y habilidades en diversos campos del área curricular, instruccional y de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Es desarrollado a través de varios tipos de subprogramas como son: Programa de Formación de relevo, Programa Integral de Perfeccionamiento docente y Programa de Atención específica.

Hasta ese momento SADPRO fue concebido como un sistema de investigación y desarrollo, cuyo principal compromiso era dirigir sus esfuerzos en la ejecución de programas de investigación, desarrollo de nuevas tecnologías y producción de recursos e instrumentos para ser utilizados en el mejoramiento de la calidad de la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación que se realizan en la Universidad Central de Venezuela.

### **El Programa de Actualización Docente (PAD) de la Universidad de Los Andes**

Corredor y Pestana (1999) presentaron el Programa de Actualización Docente (PAD) de la Universidad de los Andes, el cual ha atendido en diez años 723 docentes y está destinado a apoyar y facilitar la actualización académica y pedagógica de su personal docente. Este programa fue presentado ante el Consejo Universitario de esa institución en el año 1989, como una propuesta de programa complementario al programa de becas para la realización de estudios de cuarto nivel y tiene como propósitos fundamentales:

- a) El conocimiento profundo y actualizado en el área específica de la materia que el docente imparte.*
- b) Los conocimientos, habilidades e instrumentos adecuados para realizar una docencia que contribuya a la independencia cognoscitiva de los alumnos.*
- c) La reflexión sobre los valores éticos y sociales del rol de formador.*

En su corta trayectoria, el PAD, se ha ido fortaleciendo institucionalmente hasta convertirse, en varias de las Facultades de la ULA, en requisito indispensable dentro del Plan de Formación estipulado para los docentes de reciente ingreso. Tal relevancia

y vigencia tiene su explicación en la estructura del Programa que sustenta las acciones de la Formación Docente en dos áreas interrelacionadas:

- a) La actualización en el campo específico de docencia del profesor;*
- b) La preparación pedagógica que permita ejercer una docencia de calidad.*

Actualmente se realizan, por parte de profesores vinculados al PAD, investigaciones de carácter individual relacionadas con el área. Sin embargo, se considera que lo indicado es que este tipo de investigación sea realizada institucionalmente, a través de un programa diseñado de acuerdo a los propósitos y a la estructura del PAD, mediante el cual se puedan diagnosticar las posibles dificultades de aplicación o transferencia a la práctica docente, de los conocimientos adquiridos en los cursos realizados, y poder de esta manera cumplir con los siguientes propósitos:

- a) Asesorar al docente en la solución de estas dificultades.*
- b) Sugerir a las Instancias Académicas correspondientes aquellas medidas que contribuyan a la corrección de la situación problemática.*
- c) Realizar los ajustes en los contenidos programáticos del PAD Básico, en el caso de que ésta sea la fuente de las dificultades.*
- d) Incluir en el Programa de Formación Continua aquellos cursos o talleres que permitan cubrir las deficiencias detectadas.*

## **El Programa Integral de Desarrollo del Personal Académico de la Universidad del Zulia (LUZ)**

Bracho, González, Morillo y Bravo de Nava (1997) presentaron el Programa Integral de Desarrollo del Personal Académico de la Universidad del Zulia (LUZ), el cual está organizado en tres subprogramas:

- a) **Ingreso o Inducción a la Universidad** con el propósito de sensibilizar hacia su trabajo universitario a los nuevos ingresos y preparar al personal que asume nuevos cargos.*
- b) **Desarrollo Académico** para atender la formación docente y gerencial relacionada con la Educación Superior, la formación para la Investigación, y la formación para la extensión y los servicios.*

**c) Desarrollo Profesional Especializado** el cual se administra a través de los Programas de Postgrado y de educación continua, de acuerdo al área de especialización.

El Programa de Formación y Actualización Docente para los Profesores de LUZ está dirigido a todo profesor universitario que se dedica a un área específica del saber, y en ella realiza actividades de docencia, investigación y servicio universitario; por lo que debe tener una sólida preparación y poseer, entre otras, condiciones que le permitan interiorizar y manejar habilidades y destrezas para conducir el proceso de la comunicación didáctica, los procesos de enseñar, aprender e investigar que son propios de la acción universitaria. Este programa se define como Andragógico, Innovador, Flexible, Permanente y Corporativo y es administrado por la Escuela de Educación, dependencia que diseña, evalúa y certifica. El Programa tiene 15 años atendiendo dos cohortes por año, con una carga académica de 200 horas y en el presente está en vías de ser convertido en una Especialización en Docencia para la Educación Superior.

## **El Plan de Formación del Docente de la Universidad Nacional Experimental Politécnica Antonio José de Sucre (UNEXPO)**

Pérez (1999) presentó el plan de formación del docente de la Universidad Nacional Experimental Politécnica “Antonio José de Sucre” (UNEXPO) con la finalidad de adecuarse a las exigencias que plantea la incorporación del personal académico con pertinencia y calidad en el siglo XXI, y es por ello que se concibe como una herramienta que permite al docente desarrollar competencias para:

- a) *Facilitar el aprendizaje aplicando procesos de pensamiento en la administración de su asignatura;*
- b) *Diseñar materiales instruccionales.*
- c) *Liderar diferentes procesos gerenciales.*
- d) *Aplicar nuevas tecnologías.*
- e) *Implementar nuevas metodologías de enseñanza.*
- f) *Actualizarse en el área de su especialidad a través de los estudios de cuarto y quinto nivel.*
- g) *Ayudar en la solución de los problemas de la industria regional y nacional utilizando y desarrollando nuevas tecnologías.*

*h) Participar en la solución de los problemas de la sociedad, vinculándose activamente con su entorno.*

Es importante acotar que para la UNEXPO la clave de un proceso de formación se fundamenta en el establecimiento de un Perfil Integral del Docente de esta universidad, el cual agrupa:

**a) Conocimientos requeridos:** *cultura general, políticas institucionales y sus capacidades, dominio pedagógico y del área de su competencia, gerenciales, teorías y métodos de investigación y de nuevas tecnologías.*

**b) Destrezas asociadas a diversas capacidades:** *la capacidad de comunicación, creatividad, capacidad de negociación, destrezas gerenciales, liderazgo, destrezas pedagógicas, destrezas de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales.*

**c) Actitudes relacionadas a la disposición:** *crítica, empática, proactiva, emprendedora, hacia el liderazgo y la gerencia, al cambio y al trabajo, vocación de servicio, de trabajo en equipo, con sentido de responsabilidad.*

En consecuencia, para la elaboración del plan de formación y capacitación del docente de la UNEXPO se toma como base el Perfil Integral del Docente diseñado en este estudio, se sugiere realizar un estudio para identificar la situación actual de los docentes (fortalezas y debilidades) con respecto a los atributos que caracterizan el perfil, a fin de desarrollar un plan de formación específico, y que la Comisión Nacional de Evaluación considere los indicadores de cada atributo para su incorporación al Sistema de Evaluación Permanente.

En la tabla 1 se muestran las categorías y subcategorías presentes en los programas de formación y actualización docente de cada una de las instituciones analizadas en este estudio.

**Tabla 1**  
**Matriz de Categorías y Subcategorías**  
**derivadas de los antecedentes**

<b>Fuente</b>	<b>Categoría</b>	<b>Subcategoría de 1er orden</b>	<b>Subcategoría de 2do orden</b>
1	SADPRO-UCV	Formación y capacitación	Currículo Instrucción Tecnologías de la Información y la Comunicación
		Asesoría y Consultoría	Asesoría Consultoría
		Programas Especiales	Atención específica
2	PAD-UJA	Actualización	Conocimiento profundo del área Actualización disciplinar
		Didáctica	Pedagogía Desempeño en el aula
		Reflexión crítica	Valores éticos y sociales Rol orientador
3	PROINDEPA-LUZ	Inducción	Sensibilización Nuevos cargos
		Formación	Docente Gerencial
		Especialización	Programas de postgrado Educación continua
4	PLAFODO-UNEXPO	Docencia	Administración de cursos Material instruccional Innovación en la praxis educativa
		Investigación	Estudios de cuarto y quinto nivel Actualización Pertinencia social
		Extensión	Aplicación de tecnologías Solución de problemas del entorno
		Gestión	Liderazgo Comunicación Toma de decisiones Manejo de conflictos

*Fuente: autores*

La revisión de los antecedentes descritos anteriormente permitieron tener una aproximación referencial acerca del proceso de desarrollo profesional que se ha venido implementando en distintas instituciones de educación superior, por lo que debe afirmarse que es un proceso dinámico y flexible que surge del seno de las universidades como respuesta a las necesidades de formación y actualización de los miembros del personal académico que forman parte de estas. En tal sentido, constituyen iniciativas viables por el cúmulo de información que aportan para el análisis crítico de este estudio, pues se manejan indicadores de dicho proceso: propósitos, alcances y logros.

## **Conclusiones**

El desarrollo profesional del personal académico de una universidad es un proceso dinámico y complejo que integra variables individuales, grupales, institucionales y contextuales. Como subsistema en la gestión del activo humano, es clave para orientar los procesos de cambio y la transformación intra y extra universitaria.

Si se asume como política, debe integrar las necesidades individuales de su talento humano con las expectativas que como organización educativa estén descritas en su misión, visión y valores. Por un lado, los docentes en un contexto de aprendizaje deberán alinearse en forma activa con la misión, visión, planes y políticas de desarrollo como miembros del personal académico, docente y de investigación de la Universidad, pero por otro lado, toda estrategia para instrumentar dichas políticas debe atender a las necesidades y demandas de sus estudiantes, su personal académico y de la sociedad en general, pues se trata de un sistema complejo conformado por diversos actores, quienes interactúan en forma sinérgica para generar procesos y situaciones con resultados tangibles y pertinentes para una sociedad, que además ejerce influencia de una manera constante, por lo cual debe contarse con una plataforma cultural sólida, capaz de lograr la cohesión interna y el direccionamiento de sus acciones.

En tal sentido, la institución deberá contar con una cultura organizacional fundamentada en el liderazgo, la calidad, la productividad y la pertinencia social; capaz de fomentar el compromiso, el sentido de identidad y la responsabilidad con el objeto de promover

tanto la eficacia profesional del docente como la eficacia de la propia organización. Por consiguiente, debe estimularse una cultura del desarrollo profesional que a partir del impulso de sus políticas y estrategias corporativas o institucionales, pueda promover el desarrollo del potencial de su talento humano; es decir, que pueda enfocar sus esfuerzos hacia el desarrollo de la capacidad para crear los resultados que aspira, con el fin de obtenerlos rápidamente, por lo cual el aprendizaje es un proceso clave que debe estar integrado y funcionar paralelamente con la labor organizativa, produciendo cambios en el pensamiento, la acción y el sentimiento de su principal activo: las personas.

A partir de esta óptica, en materia normativa el desarrollo profesional se orienta a la mejora, actualización y especialización del personal académico en el ejercicio de sus funciones y plantea que este propósito se logrará mediante la creación de programas que requieren ser evaluados a la luz del impacto social que hayan podido tener en sus recintos universitarios.

Desde una perspectiva individual, el desarrollo profesional del docente universitario contiene aspectos cognitivos académicos (know how, aptitudes intelectuales), actitudinales (motivación, autoestima) y experienciales (propias de la praxis educativa), que van a interactuar con el conjunto de factores contextuales del sistema universitario para lograr un proceso de integración en el marco de una determinada cultura organizacional, en la que se destacan por un lado, la misión y valores, y por el otro, la visión.

Sobre la base de lo antes expuesto, el docente será el responsable de identificar sus conocimientos, habilidades, capacidades, intereses y valores, y buscar opciones con relación a su desarrollo profesional dentro de la gama de opciones que le deberá ofertar la Universidad para mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y la pertinencia social de su acción educativa. Sobre este particular, es importante resaltar la importancia de los grupos o redes de formación que como cuerpo colegiado coordinen esfuerzos orientados al progreso de la academia y de la investigación, así como al planteamiento de alternativas de solución de las demandas sociales de la localidad, región o del país en general.

Es importante resaltar, además, la incidencia de los diversos factores contextuales, los cuales determinan para el sector universitario un marco de acción que sustentado en la reflexión pueda impulsar transformaciones que contribuyan al crecimiento profesional y al desarrollo de la organización. Estos factores son: (1) los que se derivan de las Políticas de Estado en materia de Educación Superior (remuneración y compensación); (2) las políticas de incentivo institucional (reconocimiento y beneficios); (3) los valores predominantes de la institución y del gremio (visión institucional, metas, proyectos de desarrollo, entre otros que conforman la cultura organizacional); (4) los resultados de una adecuada evaluación del desempeño fundamentada en indicadores; (5) las condiciones de infraestructura para atender las nuevas realidades del entorno, (6) los cambios, producto de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, que exigen nuevos perfiles académicos; y (6) el récord de productos intelectuales con impacto socioeducativo (con reconocimiento de la comunidad científica).

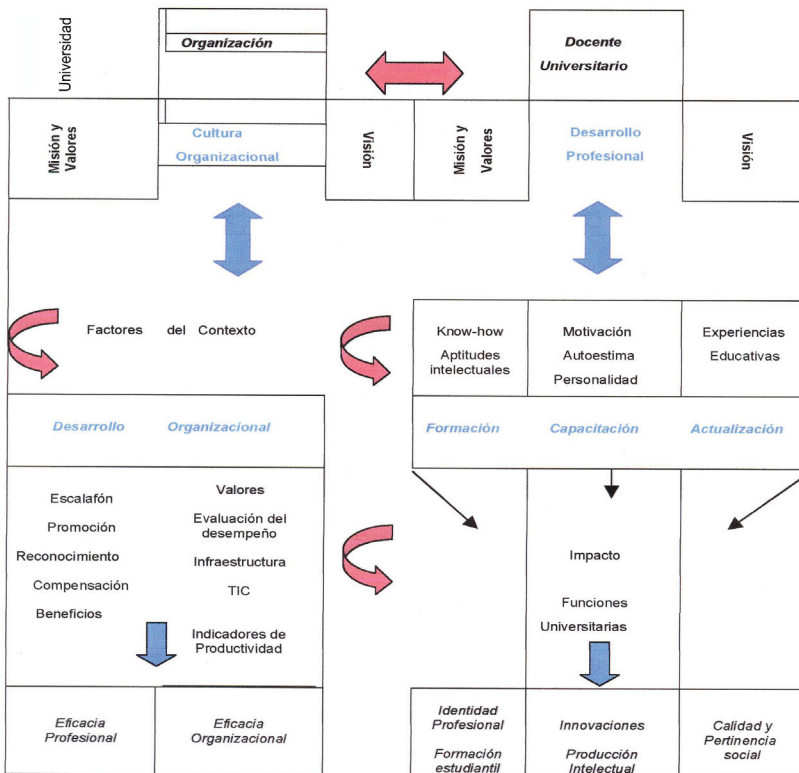
De allí la ingente necesidad de repensar la forma organizativa actual, para adecuar ese marco referencial en un contexto de aprendizaje, capaz de impulsar nuevos modelos mentales, pero para ello, la Universidad debe plantear planes integrales de formación, capacitación y actualización con la intención de potenciar el talento novel y con experiencia, así como las funciones universitarias: docencia, investigación y gestión, lo cual se verá reflejado en primer lugar, en los indicadores de la eficacia profesional asociada al desempeño individual y a su grado de competencia frente a un colectivo y en la eficacia organizacional ligada al logro de su misión, a la calidad de sus egresados y al nivel de competitividad frente a otros pares; en segundo lugar, en el grado de identidad profesional que obtengan cada uno de sus miembros medidos de acuerdo al valor agregado que aporta; en tercer lugar, en el establecimiento y logro de indicadores de productividad intelectual y de innovación, los cuales coadyuvarán a elevar la calidad de este subsistema de Educación Superior y favorecerá la capacidad de respuesta en el entorno local, regional y nacional; y en cuarto lugar, en el grado de pertinencia social y de respuesta a las comunidades.



A partir de lo antes expuesto, se puede afirmar que el modelo de las organizaciones que aprenden es una línea sugerente, en la circunstancia actual, que puede señalar nuevas vías para el desarrollo de los claustros universitarios, pero debe ser debidamente reconstruida para que pueda contribuir a marcar un camino que guíe los cambios educativos en este momento, por tanto, cada institución debe reconocer el valor intangible de su talento humano y la necesidad de invertir en su desarrollo sobre la base de una política universitaria estratégica.

En el gráfico 1 se muestran los factores, que influyen en un proceso de desarrollo profesional de un docente universitario.

Gráfico 1  
Factores que inciden en el Desarrollo Profesional del Docente Universitario.



Fuente: Autores (2007)

## Referencias

- Bar, G. (septiembre, 1999). *Desarrollo escolar para la Educación, la ciencia y la cultura*. I Seminario Taller sobre el Perfil del Docente y Estrategias de Formación. Perú.
- Bracho, González, Morillo y Bravo de Nava (1997). *Formación Académica del Personal Docente y de Investigación de la Universidad del Zulia*. Ponencia presentada en el I Encuentro Iberoamericano de Perfeccionamiento Integral del Profesor Universitario. Julio 1999. UCV [2007, abril].
- Bustamante, S. (1999). *Perfeccionamiento Integral del Profesor Universitario* Ponencia presentada en el I Encuentro Iberoamericano de Perfeccionamiento Integral del Profesor Universitario. Julio 1999. UCV [2007, abril]
- Convenio sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos (Nota: Fecha de entrada en vigor: 19:07:1977.)Lugar: Ginebra. Fecha de adopción: 23:06:1975 Sesión de la Conferencia: 60. *Sujeto: Orientación y formación profesionales*.
- Comisión Presidencial para el estudio del Proyecto Educativo Nacional COPEN. (1986). *Educación en Venezuela: Problemas y Soluciones*. Caracas: Autor
- Constitución Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5453, marzo 3, 2000.
- Corredor, M. y Pestana, N. (1999). *Sistema Automatizado PAD*. Ponencia presentada en el I Encuentro Iberoamericano de Perfeccionamiento Integral del Profesor Universitario. Julio 1999. UCV [2007, abril].
- Dorrego, E. (1999). *Sistema de Actualización Docente del Profesorado SADPRO*. Ponencia presentada en I Encuentro Iberoamericano de Perfeccionamiento Integral del Profesor Universitario. Julio 1999. UCV. [Consulta: abril 2006].
- Krippendorff, K. (1990): *Metodología de análisis de contenido. Teoría y práctica*, Barcelona: Paidós Comunicación.
- Ley de Universidades (1970, 8 de septiembre). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 1429 (Extraordinario).
- Lineamientos de Cooperación. Coordinación Nacional de Cooperación e Intercambio. UPEL. Junio 1997.
- Normas para el Programa de Formación de la Generación de Relevó. Resolución N° 98.191.1244. UPEL 1998.
- Normativa Transitoria que regula las formas y condiciones relativas al proceso de Concursos de Oposición para el ingreso del Personal Académico ordinario de la UPEL. Resolución 2004.265.1100. Octubre 2004
- Pérez, S. (1999). *Plan de Formación del Docente*. Ponencia presentada en I Encuentro Iberoamericano de Perfeccionamiento Integral del Profesor Universitario. Julio 1999. UCV. [Consulta: abril 2005]