

VI Congreso Iberoamericano de Docencia Universitaria



La **opción** por la **interdisciplinariedad**.
El **estudiante** como **protagonista**.

PÓSTER

4, 5 y 6 de
noviembre
2010 LIMA - PERÚ



PONTIFICIA
**UNIVERSIDAD
CATÓLICA**
DEL PERÚ

www.pucp.edu.pe/vicidu

Formación del docente universitario bajo el nuevo paradigma educativo venezolano

Caterina CLEMENZA¹, Ruben ARAUJO², Elizabeth CASTRO³, Euclides TORRES⁴

Facultad Ciencias Economicas y Sociales/ Facultad de Humanidades Instituto de Investigaciones

Universidad del Zulia (Venezuela)

Resumen

La formación del profesorado universitario, en el caso de los Sistemas de Educación Superior venezolano, está centrada en la urgencia de impulsar una formación permanente basada en la creatividad, difusión e innovación del conocimiento y además, en la orientación hacia el logro de las transformaciones necesarias para responder a las necesidades sociales a través de la incorporación de ciudadanos y ciudadanas como protagonista corresponsables de los cambios frente a las condiciones sociales y materiales de la población venezolana. Surge la motivación de evaluar la experiencia que hoy transita la educación superior venezolana, tomando como norte la formación y desarrollo del proceso de gestión investigativa, por medio de la revalorización del trabajo docente, apuntando a un conjunto de competencias fundadas en conocimiento científico, técnico y valoración personal, bajo el nuevo paradigma educativo, permitiendo enfrentar de manera continua las demandas de las comunidades, donde las instituciones se insertan; en la búsqueda a la solución a problemas específicos, en el cumplimiento de la responsabilidad social universitaria. Tal iniciativa requiere potenciar el desarrollo integral del profesorado, con la constante retroalimentación entre la investigación y la indagación de su práctica, buscando métodos que hagan crecer al docente en su integralidad como formador de generaciones futuras.

Palabras clave: Formación del profesorado, nuevo paradigma educativo, políticas institucionales

Introducción

La presente ponencia tiene por objeto, analizar las políticas de formación docente del profesorado universitario desde la perspectiva de la gestión investigativa, tomando como caso particular a la formación del profesorado de la Universidad del Zulia en Venezuela, desde que inicia su carrera profesional, haciendo énfasis en los estudios de postgrado como forma de garantizar la tarea de formación de generación de relevo y a su vez de contribuir a la producción de conocimiento. Considerando además la evaluación relativa a la formación, actualización y desarrollo de investigadores en función de los nuevos retos planteados en la relación Universidad-Sociedad en el contexto venezolano.

Cualquier estudio de la educación actual, debe tener como misión, armonizar las visiones universales con la capacidad para actuar en contextos específicos, reflejando competencias efectivas, frente a problemas concretos y al mismo tiempo reflexionando en tomo al cambio en las concepciones pedagógicas y en la configuración de nuevos modelos estratégicos educativos. Se abre hoy una opción en la búsqueda de marcos interpretativos y cuerpos teóricos para entender las múltiples demandas. En esta perspectiva se inscriben los esfuerzos por fortalecer la formación del profesorado universitario, desde una visión distinta a la tradicional. (Fonseca, 2006). Se abandona el modelo individual e inmediatista, ya que la propia dinámica social indica la necesidad de obviar una formación solo en términos instrumentales.

Tal planteamiento exige de un proceso de socialización que establece e implante transformaciones, orientando a la persona hacia un mayor esfuerzo y trabajo productivo como una forma viable para lograr el desarrollo integral y social; manifestando de esta manera la posibilidad de generar actitudes y comportamientos que busquen el crecimiento a través de la formación permanente (Ruiz, 1999).

En este orden de ideas, Loreto e Izaguirre (1999) y Sosa (1999) plantean que la efectividad y la calidad en ese proceso de formación permanente, son determinantes para lograr el éxito de tal iniciativa. Consideran que es necesario, crear condiciones óptimas para alcanzar el desarrollo de un programa a través de la recopilación colectiva de las experiencias y garantizando el tiempo y espacio necesario para el proceso formativo. Igualmente, se plantea la necesidad de diseñar técnicas orientadas a impulsar el proceso de formación permanente de los docentes, a través de actividades consensuadas entre el Estado, la institución y la sociedad.

Desde esta perspectiva, cabe señalar que la formación permanente del profesorado supone la consideración de factores básicos de incidencia en la eficacia docente y por el otro, la

presencias de guías a través de las cuales se realiza dicha formación en la vida académica del profesorado universitario.

En este último caso cabe poner de relieve, que dicha formación debe estar conectada con el desarrollo de proyectos de investigación inter y transdisciplinarios, la asistencia a eventos por la conquista de nuevos conocimientos en el ámbito de una materia específica y cualquier otro tipo de curso de educación avanzada, que permita la formación continua de dicho profesorado (Cano y Revuelta, 1999).

En tal sentido, la profesionalización del docente de educación superior presupone una elevada calidad de la educación, evidenciada en los nuevos egresados y sobre todo, en su capacidad para incorporarse frente a las posibilidades de respuestas de la problemática del entorno donde se desenvuelve.

Tal posición, otorga una relevancia sin precedentes al proceso investigativo, el cual obtiene y comparte bienes intelectuales, con el objetivo de lograr resultados óptimos en términos de capacidad de innovación y productividad de las instituciones de educación superior. Es un proceso que engloba la formación permanente centrada en la generación, asimilación y aprovechamiento del conocimiento con vistas a generar una excelencia educativa. En otras palabras, vigilar en la formación del profesorado las actividades relacionadas con el conocimiento, que son necesarias para el logro de los objetivos y estrategias deseadas en el aprendizaje organizativo; es la clave para que el personal académico y la Instituciones puedan ser capaces de transformar la Institución en conocimiento.

Bajo este nuevo paradigma de formación del profesorado universitario basado en la gestión investigativa, ésta debe adecuarse a dos componentes; uno relativo a la gestión el cual se traduce en planificación, organización, dirección y control de procesos para la consecución de objetivos propuestos y la otra, la capacidad y talento de su personal y de la propia institución para generar ese conocimiento a través de creatividad y poder de innovación.

Hoy los países de América Latina y en particular Venezuela, han establecido políticas nacional e institucionales que otorgan impulso a la formación docente desde la tendencia estratégica de formar desde la gestión investigativa a un personal con visión crítica que pueda asegurar el desarrollo de la ciencia y la tecnología y sobre todo, mejorar la calidad y pertinencia de la instituciones universitarias vinculando efectivamente el sistema educativo con el aparato productivo y de servicios; que en el caso venezolano está representado por el Sistema de Ciencia y Tecnología, el cual abarca las universidades, tecnológicos e institutos universitario. A tal Sistema se incorpora a partir de octubre del 2006, el Sistema Informal de Ciencia y Tecnología el cual asume los saberes de la comunidad a través de los denominados Consejos Comunales, los cuales integran a la representación local del poder

popular, conformando redes de conocimiento que integran ciencia, tecnología e innovación para el desarrollo endógeno operativizado, a través de la llamada Misión Ciencias.

En esta iniciativa se han incorporado a la fecha, cerca de 5.220 investigadores a nivel nacional para formarse en estudios de cuarto y quinto nivel y al mismo tiempo consolidar su labor investigativa a través del abordaje de problemas demandados por las comunidades donde se insertan.

Por otra parte y ligado a la Misión Ciencia, se encuentra la Política Institucional de las Universidades, la cual pretende conducir un sistema de acción con visión prospectiva, orientado a responder a las necesidades de formación académica del profesorado universitario. Dicha política está centrada en la profesionalización de los cuerpos académicos en términos de organización social y política de sectores sociales; diversificación y sustentabilidad de las formas de producción; aplicación y uso de nuevas tecnologías y liderazgo en los procesos de solución de problemas, considerando a los estudiantes y colectividades, recursos para producir un saber útil.

De las ideas antes expuestas se propone intemalizar en los líderes que toman decisiones dentro de los sistemas de educación superior venezolano, la necesidad de impulsar una formación permanente basada en la creatividad, acceso, difusión e innovación del conocimiento. Además el docente debe desarrollar capacidades de anticipación al futuro y de actualización permanente, a fin de orientarse frente a los cambios y asumir con creatividad el abordaje y resolución de problemas centrados en el análisis de nuevos paradigmas para la gestión investigativa.

1. La formación permanente del Profesor Universitario

El desarrollo profesional de los docentes se inscribe necesariamente dentro de los procesos de formación inicial y la formación continua que se desarrolla paralelamente al desempeño profesional. Por esta razón, la formación docente, tanto inicial como continua, ocupa un lugar preponderante en el discurso actual de las reformas educativas.

El trabajo docente, más que ningún otro trabajo, es una tarea compleja. Se caracteriza, al mismo tiempo, por su carácter contingente, como por una estructura dotada de cierta estabilidad. Está sometido a diferentes fenómenos tales como la complejidad, la incertidumbre, la inestabilidad, la singularidad y los conflictos de valores. (Figuerola, 2006)

Desde la perspectiva del pensamiento complejo, las problemáticas de la formación docente, parecen encontrar una ruta prometedora de eventual eficacia para su solución. El discurso del pensamiento complejo de Morin puede conducirnos a encontrar posibles soluciones y,

sobretudo, puede representar una base sólida para fundamentar un modelo alternativo de formación docente.

Se plantea que el perfil ideal del personal académico de carrera en una Universidad es el que se comprometa con el desarrollo de tres funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión en los niveles de licenciatura y postgrado y, a la vez, reúna las capacidades de: Participar con calidad en la docencia de licenciatura y de postgrado; Dirigir trabajos de tesis en ambos niveles de estudio; Elaborar material didáctico ampliamente difundido; Plantear y llevar a cabo proyectos de investigación de alto impacto; Presentar conferencias y realizar productos escritos o electrónicos que contribuyan a la difusión de la cultura científica y/o tecnológica en el país. (A. Garritz (1997)

De modo que el profesionalismo de los profesores universitarios tiene variadas y elevadas exigencias que se erigen como verdaderos retos para los claustros en esta época, lo cual va complejizando más esta profesión. Tienen razón los que afirman que ser profesor universitario en esta época es más difícil que años atrás porque las exigencias han ido aumentando paulatinamente junto con el desarrollo social, lo cual es lógico pues las demandas que la sociedad le plantea a la universidad también se han elevado.

Dentro de estas exigencias está la función investigativa al mismo nivel que la docencia, pero no concebidas de manera separada o paralelas, pues se complementan y se presuponen. Incluso la investigación sobre el contenido de las asignaturas y disciplinas que se imparten y que responden a determinado campo de la ciencia no se puede concebir como contrapuesta al ejercicio docente

El ejercicio docente es una práctica cotidiana que necesita de la investigación sistemática no solo para enriquecer y actualizar los contenidos (conocimientos y habilidades) que se transmiten a los alumnos, sino también para valorar, a través del filtro de los métodos científicos y las reflexiones teóricas la propia práctica diaria y enriquecerla, lo que promueve un perfeccionamiento del proceso educativo y por tanto, una elevación en la labor formativa de los futuros profesionales que demanda la sociedad moderna y el perfeccionamiento de la propia institución universitaria

2. Política de Formación del Profesor Universitario. Caso la Universidad del Zulia

Las Universidades han venido jugando históricamente un papel estratégico en el desarrollo social y en los albores del tercer milenio se acrecienta su papel como resultado de la evolución de la ciencia y la técnica, de la creciente informatización de la sociedad, de las tendencias globalizantes y de las nuevas demandas que se le plantean a esta institución. De

modo que como nunca antes los centros de educación superior están llamados a convertirse en verdaderas potencias de la ciencia, la técnica y la cultura en todos los países.

En la Declaración Mundial sobre la Educación Superior (1998), promovida por la UNESCO se plantea que la evaluación de su calidad de ser asumida como un concepto multidimensional, que implica, además de la integración de todos los actores de la institución, involucrar los factores que conforman el sistema educativo y su interacción con el entorno social, económico, cultural y político. Así, la enseñanza, la investigación, el personal, los programas de aprendizaje y la infraestructura son elementos que deben ser considerados al elaborar programas, políticas y estrategias dirigidas a elevar la calidad de estas instituciones. Además de la selección esmerada del personal y su perfeccionamiento constante, en particular mediante la promoción de planes de estudios adecuados para el perfeccionamiento del personal universitario, incluida la metodología del proceso pedagógico.

En el Compendio de dicha Declaración Mundial (1998) se profundiza sobre este último aspecto al destacar como elemento esencial una enérgica política de formación de su personal y establecer directrices claras sobre los docentes de la educación superior, a fin de actualizar y mejorar sus competencias, estimulándose la innovación permanente en los planes de estudio y los métodos de enseñanza y aprendizaje, velándose asimismo por la excelencia de la investigación y la enseñanza.

Según la UNESCO (1998) la calidad de las universidades es el referente más importante para juzgar el desarrollo de estas instituciones. En la universidad venezolana no existen ni la normativa ni los mecanismos técnicos que permitan enjuiciar sistemáticamente la calidad de nuestras instituciones universitarias, lo que limita a nuestras universidades en los procesos de internacionalización y globalización (Proyecto SEA, 2002).

En cuanto a la calidad del personal universitario debe ser abordado en unión de otros problemas como son la distribución adecuada de los recursos y las tareas entre docencia, investigación, gestión, administración, dirección y servicios a la comunidad. Por último, la calidad de las infraestructuras y del entorno de la institución, marcan las condiciones físicas en que se desarrolla la actividad docente e investigadora, la cual estará fuertemente vinculada con las demandas sociales que se realizan en la universidad (Fernández, 2002).

El ejercicio docente es una práctica cotidiana que necesita de la investigación sistemática no solo para enriquecer y actualizar los contenidos (conocimientos y habilidades) que se transmiten a los alumnos, sino también para valorar, a través del filtro de los métodos científicos y las reflexiones teóricas la propia práctica diaria y enriquecerla, lo que promueve un perfeccionamiento del proceso educativo y por tanto, una elevación en la labor formativa

de los futuros profesionales que demanda la sociedad moderna y el perfeccionamiento de la propia institución universitaria.

Así se observa como el propósito fundamental de la Política de Formación del Talento Humano de la Universidad del Zulia, pretende lograr un aseguramiento de la calidad de sus profesores, calidad conceptualizada como una categoría evaluativa que comprende la pertinencia, eficiencia y eficacia, que garantiza el desarrollo consolidado de programas y soluciones viables para la educación superior, así como el establecimiento de una pertinencia social, en la búsqueda de establecer a la instituciones como entes de cambio dentro del contexto donde se desenvuelven.

Esta Política de Formación, se concibe como un sistema de acción con visión prospectiva, orientador y regido por principios, que implica la interacción de actores, actividades y procesos para responder a la necesidad de la formación adecuada y pertinente de los académicos universitarios (Vicerrectorado académico, 2006).

Se plantea que los enfoques prioritarios para la formación de su talento humano deben ser: La organización social y política de los sectores sociales; La diversificación y lo sustentable de las formas de producción; La aplicación de nuevas tecnologías de información y comunicación; La formación para el trabajo en equipos de investigación y acción, con estudiantes y colectividades; La formación para el funcionamiento en redes, el uso de tecnologías educativas para enseñanza individualizada no presencial y a distancia, pero a la vez con participación en las localidades más desasistidas.

Los planes de formación deben corresponderse con los planes de las Facultades y Núcleos. Serán los jefes de Departamento los responsables, en principio de la revisión de los programas de formación de cada profesor. El plan debe ser producto de un acuerdo institucional y corresponderse con el área de conocimiento en la cual se desempeña. Los planes de formación deben iniciarse con la definición de las bases de concurso de cada cargo (Vicerrectorado académico,2006).

Entre los objetivos Estratégicos de Formación del Talento Humano se encuentran:

Desarrollar un modelo de formación integral del personal académico, con visión prospectiva, basado en la percepción global de la Universidad y en la autoevaluación institucional.

Fomentar políticas que generen conocimiento competitivo para el desarrollo sostenido y sustentable de los procesa; de gestión, en el marco de la Visión y Misión institucional

Dirigir el desarrollo e instrumentación del desempeño del personal académico de la institución.

Fomentar el desarrollo de políticas de formación que orienten la gerencia universitaria hacia un modelo cultural centrado en los procesos de trabajo.

La formación de personal docente y de investigación en el nuevo contexto nacional e internacional, requerirán personas formadas de manera integral, con capacidades y habilidades técnicas, capaces de enfrentar y solucionar problemas en un entorno rápidamente cambiante, con pensamiento crítico y con sólidos valores morales. Al respecto, la Universidad del Zulia tiene que transformarse estructuralmente, se sugiere el cambio organizacional, principalmente en las carreras que se están ofreciendo, dado que hay exigencias del entorno social y productivo que demandan nuevos perfiles

3. Programas de evaluación del desempeño: motivadores para la formación del docente universitario venezolano

La evaluación del desempeño académico en la función investigación es un proceso multidimensional que incorpora una serie de indicadores, como el número de artículos publicados en revistas científicas de impacto, la presentación de trabajos en congresos científicos, la incorporación activa en la formación de estudiantes de pre y postgrado, desarrollo de patentes, entre otros; aspectos que demandan del profesor universitario revisión permanente de su formación y mejoramiento continuo.

Tal situación, exige a las universidades desarrollar programas que coadyuven a la formación del personal docente y de investigación a fin de que éstos puedan acceder a beneficios que se les otorga al incorporarse a cualquiera de los programas de estímulo a su desempeño académico.

Se critica la inclinación de estos programas a motivar al profesor por el factor económico, sin embargo se tiene evidencias que no están solo enmarcados en la visión reduccionistas de un valor económico, sino por la importancia que representa la convicción que guarda el individuo frente a la búsqueda de su crecimiento personal, comprometiéndose con la consolidación de una gestión institucional, que garantice la permanencia de la misma y con el papel vital que cumple frente a las demandas de la sociedad.

Estos programas de evaluación deben enmarcarse en un proceso planificado, motivadores del crecimiento y mejora, en relación con el propio conocimiento del profesor y con las actitudes hacia el trabajo, así como buscar no solo su desarrollo personal si no también el institucional.

A través de estos programas se estimula y reconoce, por una parte, los méritos de los profesores y por la otra se les motiva para que optimicen la labor académica y de investigación.. Sánchez (1998), señala que el propósito de estos programas es el desarrollo

y fortalecimiento cualitativo de las universidades, mediante el estímulo y reconocimiento de los méritos relevantes del personal académico, en función del desempeño y los logros intelectuales, académicos y personales de cada profesor; así como también a estimular la eficiencia y calidad de la productividad de la investigación en las instituciones de educación superior

Bajo esta perspectiva los programas de evaluación del desempeño académico, deben impulsar el desarrollo profesional de manera permanente, a través de un conjunto de actividades, que para Figueroa (2006), son necesarias para alcanzar el desarrollo de programas de formación donde consideren las experiencias colectivas y se garantice el tiempo y el espacio para el proceso formativo.

Así, se propone la creación de un modelo formal, donde los investigadores de trayectoria dentro de la institución, quienes con su experiencia, alta productividad y reconocimiento, sean los responsables de preparar, entrenar y actualizar a los investigadores que requieran estudios de quinto nivel. Por otra parte, los esfuerzos de política deben dirigirse a la formación de investigadores noveles, becarios académicos y a la creación y consolidación de sociedades científicas estudiantiles, ya que en ellos descansa la responsabilidad futura de la calidad de la docencia, investigación y extensión.

Reflexión Final

Se invita a la reflexión, sobre la necesidad de potenciar el desarrollo integral del profesorado de las universidades venezolanas, de modo que esta permita la revalorización del trabajo docente, a través de un conjunto de actividades fundadas en conocimiento científico- técnico que ésta adquiere y aplica de manera continua a la solución de problemas sociales. Además se pretende lograr un desarrollo pedagógico o de valoración de la función profesoral, psicológico, que permita la valoración del dominio y habilidades para la valoración personal, cooperativo o de habilidades para la interacción y el diálogo y de carrera para la satisfacción de su trabajo y valoración dentro del sistema, garantizando una constante retroalimentación en la investigación e indagación de su práctica, por la búsqueda permanente de métodos que lo hagan crecer al docente como profesional, humano y ciudadano.

Referencia Bibliográfica

UNIVERSIDAD DEL ZULIA. Política de Formación del talento de LUZ. Vicerrectorado Académico. Maracaibo. Venezuela. 2006

RUIZ, L. Gerentes en el Aula. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas. Venezuela 1999.

LORETO E IZAGUIRRE. Formación permanente del docente Araguefio. En Revista

Candidus. Venezuela. Pág. 21-24.2005

SOSA, P.. Actores y escenarios del cambio educativo. En Revista IP AS ME. Caracas. Venezuela1999

CANO, R Y REVUELTA, C. La Formación permanente del profesorado universitario. Revista electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado1999

ARAYA, V. Formación permanente de formadores desde una perspectiva crítica. En Revista Encuentra Educativa. Vol 12. No. 2 Venezuela. Págs. 115-123(2005)

Ministerio de Ciencia y Tecnología Misión Ciencias. Venezuela 2006

VIVAS, . BECERRA, G. DÍAZ, D. Propuesta para la formación del profesora universitario. En Revista Acción pedagógica Vol 12. NO.2 2003

MORÍN, E. Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. UNESCO- París. 1999

MORÍN, E. Introducción al pensamiento complejo. Barcelona. 1995

ARNAUS, R La formación del profesorado: Un encuentro comprometido con la complejidad educativa. En Pérez, Barquín y Angulo. Desarrollo profesional del docente. Política, Investigación y Práctica. Editorial Akal. Madrid.1999

FIGUEROA, L. Formación Docente: Complejidad y Profesionalización. En Revista ETHOS Educativos N° 35 enero- abril. México 2006

ARNAUS, R La formación del profesorado: Un encuentro comprometido con la complejidad educativa. En Pérez, Barquín y Angulo. Desarrollo profesional del docente. Política, Investigación y Práctica. Editorial Akal. Madrid. 1999