



<http://www.virtualeduca.org>

Palacio Euskalduna, Bilbao 20-23 de junio, 2006



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL DEL MAGISTERIO



Yolibet Ollarves Levison

[yolibetollarves@gmail.com](mailto:yolibetollarves@gmail.com)

[yolibetollarves@yahoo.com](mailto:yolibetollarves@yahoo.com)

Cel: 04164204948/ Hab: 02123632668

Caracas-Venezuela

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito presentar una revisión crítica del desarrollo profesional del docente universitario en instituciones de educación superior, específicamente en la UPEL-IMP. La metodología utilizada se fundamentó por un lado, en una investigación documental (UPEL, 2004) apoyada en el análisis de contenido mediante la técnica Krippendorff y por otro, en una investigación descriptiva (Hernández et al, 2004) con diseño no experimental. Para el logro de los objetivos se inició con una visión general de la problemática, luego se prosiguió con la revisión teórica de: (a) la concepción de las universidades como organizaciones que aprenden; (b) el talento humano en las universidades como determinantes del éxito organizacional; y (c) el desarrollo profesional del talento humano como subsistema de recursos humanos en el contexto universitario; adicionalmente se presentan a modo de reflexión: (d) el modelo de competencias como alternativa de formación, y (e) la cultura organizacional: reto, oportunidad o problema. Asimismo se utilizaron técnicas de validación y confiabilidad para cada estudio: perspectiva documental y organizacional. Como aportes, este trabajo proporciona insumos teóricos significativos que permiten redefinir el rol de la UPEL-IMP y del docente universitario frente a los desafíos del desarrollo profesional de sus miembros, específicamente, el personal académico para convertirlo en ventaja comparativa y competitiva en el sector universitario y se convierta en una herramienta de éxito capaz de optimizar la calidad y la productividad de la universidad en un contexto de aprendizaje y globalización cada vez más cambiante, que demanda de sus actores la construcción de un presente para un futuro mejor.

**Descriptores:** Organizaciones que aprenden, Talento Humano, Desarrollo profesional, Modelo de Competencias, Cultura Organizacional.

## Relevancia de la Investigación

Una educación de calidad en la actualidad, requiere de la revisión de los elementos que componen el sistema educativo venezolano, ya que su detección permitirá impulsar los cambios y transformaciones necesarias a partir de la comprensión de una realidad compleja, que demanda la satisfacción de un conjunto de necesidades individuales y sociales, y cuyos resultados trascienden al contexto educativo. En tal sentido, en el escenario universitario se ha propuesto un proceso de evaluación universitaria y el establecimiento de criterios



<http://www.virtualeduca.org>

**Palacio Euskalduna, Bilbao 20-23 de junio, 2006**

para lograr una aproximación de los componentes que la conforman: organización, academia y gestión; que conduzcan a dar soporte a la eficacia y eficiencia universitaria.

Desde esta perspectiva, el desempeño individual de los docentes que laboran en un subsistema de educación superior y su desarrollo profesional, constituyen una arista y un nudo gordiano del complejo proceso de calidad universitaria que se pretende alcanzar, ya que de su contribución o valor agregado dependerá el logro de la misión, las políticas y metas organizacionales.

De allí el valor teórico y la trascendencia de realizar estudios orientados a examinar el estado actual del proceso de desarrollo profesional del personal académico de una universidad, dado que contribuirá a diagnosticar y contrastar el deber ser establecido en el soporte legal universitario con los datos arrojados en la praxis diaria, pudiendo generar acciones futuras conducentes al impulso de políticas de recursos humanos en consonancia con el potencial individual e institucional y a tono con las expectativas sociales del país.

Por consiguiente, siendo el personal académico de un claustro universitario, sujeto fundamental para la transformación y el cambio social de un país, es un reto organizacional promover en el talento humano que lo conforma, un proceso de aprendizaje permanente orientado a desarrollar el potencial individual, grupal e institucional con miras a obtener éxito a través del alcance de su misión, pues es sabido que la principal fuente de diferenciación y competitividad entre organizaciones educativas, son sus miembros y por ende, su capacidad de respuesta a un entorno social cambiante y lleno de incertidumbre.

Desde el punto de vista de la praxis educativa los resultados de esta investigación, además de que enriquece el estado del arte, la teoría sistematizada de los insumos teóricos y variables de estudio, conducirán a un cuerpo de conclusiones y recomendaciones que para la comunidad universitaria pueden servir de herramientas y de sustento para la discusión, reflexión y para el abordaje de otras investigaciones relacionadas con esta área.

Finalmente, puede afirmarse que dada la complejidad actual de las organizaciones educativas y más específicamente, las instituciones de educación superior como la UPEL-IMP, se hace necesario la realización de investigaciones desde una perspectiva más integral y sistemática que permitan aportar conocimientos en el campo del desarrollo profesional del sector universitario que allí labora, a fin de sensibilizar a los miembros del personal académico acerca de su rol como principales actores de este proceso y al nivel estratégico para que asuman el compromiso de invertir en su capital humano como la única fuente de productividad y competitividad que podrá coadyuvar al logro de su misión y visión.

## **Conclusiones**

La presencialidad de elementos teóricos referidos al tópico del desarrollo profesional se evidencia en las políticas de docencia de la UPEL y en el Reglamento del Personal Académico. Desde esta perspectiva, las políticas, estrategias y acciones en materia de desarrollo profesional deben apuntalarse



<http://www.virtualeduca.org>

**Palacio Euskalduna, Bilbao 20-23 de junio, 2006**

hacia la promoción de competencias profesionales y asumir el proceso de desarrollo profesional como una inversión con un seguro retorno que repercute en cada uno de los procesos y productos en términos de calidad, productividad e innovación.

Actualmente, la UPEL-IMPMM como parte de un contexto de aprendizaje y creatividad organizacional, debe desarrollar su capacidad de aprendizaje y de adaptación interna para lograr ajustarse a las exigencias de un mundo organizacional altamente cambiante y desarrollar una visión tal en la gestión de sus recursos humanos, específicamente de sus docentes universitarios, que le permita a la institución definir y fortalecer sus propósitos de desarrollo profesional a partir del ingreso de su personal académico, ya que se evidencia la ausencia de fines orientados a direccionar dicho proceso. En este orden de ideas, es menester plantearse a partir de las políticas y estrategias prescritas la promoción de un proceso de formación planificado desde la inducción e integración, así como de procesos de socialización mediante la cultura y subculturas de la comunidad universitaria, que incluya además procesos de preparación u orientación, capacitación y actualización para su talento humano en ocasión de nuevos retos y desempeños funcionales que habrán de asumir y fundamentalmente, que logre impulsar efectos sinérgicos entre sus miembros sobre la base de las potencialidades individuales, grupales e institucionales.

En tal sentido, es importante que se revisen los enfoques que tradicionalmente han orientado el área de recursos humanos y más específicamente, el desarrollo profesional del docente universitario de la UPEL-IMPMM, para que además de conocer y compartir la norma como parte de sus políticas organizacionales se convierta en parte de su misión organizacional; ya que la formación de los docentes que se requieren en cada uno de los subsistemas del sistema educativo venezolano es un reto; y más aún el impulso de una formación profesional para quienes lideran esta misión, constituye un desafío mayor por construir en esta Institución.

Así pues para abordar este reto, fue significativo haber detectado que las principales actividades realizadas por los docentes de la UPEL-IMPMM se concentran en actividades de gestión y en segundo lugar en actividades de docencia, quizás por la naturaleza de la Institución; sin embargo, si lo medular de la Institución se ubica en la "formación de formadores", entonces debe repensarse la responsabilidad y el rol que cada docente perteneciente a la institución está ejerciendo en este momento histórico, en el cual la tendencia predominante está dissociada del tríptico misional de la universidad.

Por consiguiente, se evidencia la necesidad de reorientar el desempeño del rol de los miembros de esta Institución a partir de un proceso de desarrollo profesional programado, con propósitos definidos y con metas institucionales plausibles e innovadoras orientadas hacia la mejora de la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje, la producción y divulgación del conocimiento con pertinencia social, el fortalecimiento de proyección de las comunidades intra y extrauniversitarias y la optimización de los procesos técnico-administrativos que dan soporte a la gestión universitaria.

De allí la relevancia de iniciar procesos de revisión, evaluación y autoevaluación institucional con la finalidad de que se reflexione en torno a los



<http://www.virtualeduca.org>

**Palacio Euskalduna, Bilbao 20-23 de junio, 2006**

resultados que como institución educativa de educación superior ha logrado alcanzar a la luz de su misión y visión, y de los índices de gestión obtenidos versus los índices de gestión que se desean alcanzar. Así como de las nuevas tendencias tecnológicas y de información que están transformando al sector universitario, de tal forma de que puedan generarse las estrategias y acciones institucionales en los distintos ámbitos de la institución, e inducirse los cambios sustanciales que se requieran en toda la organización.

Con base en las ideas expuestas, se requiere de un docente universitario comprometido, capaz de repensar la misión y visión actual frente a los nuevos desafíos de la sociedad actual, ya que su desarrollo profesional no es más que un proceso de acción y reflexión, que busca optimizar la actividad universitaria, por lo cual la formación de competencias se convierte en un herramienta probable orientada a gestionar el conocimiento para el logro de un aprendizaje innovador de profesionales integrales y de equipos de alto desempeño que forman parte de una Institución que decidió asumir un esquema innovador de gestión en la docencia, la investigación y la extensión.

Todo lo anterior permite focalizar los aspectos que deberían ser tomados en cuenta para orientar un programa de desarrollo profesional del docente universitario, a saber: un subprograma de inducción por dos años, un subprograma de actualización disciplinar, un subprograma de capacitación didáctica, un subprograma de reflexión en torno a la dinámica educativa existente y un subprograma de formación para apoyar los estudios de cuarto nivel.

En cuanto a la identificación de las prioridades que en materia de desarrollo profesional deben emprenderse en la UPEL-IMP, debe afirmarse que primero debe decidirse consensuadamente sobre el enfoque o modelo a ser aplicado y seguidamente, tal como lo plantea este estudio, un diagnóstico de las necesidades de desarrollo profesional sería la clave para iniciar esta labor. De allí la importancia de iniciar la construcción de una cultura del desarrollo profesional, capaz de direccionar, orientar e impulsar las metas esenciales para dar respuestas a las exigencias profesionales de los docentes y a las exigencias organizacionales de la universidad como organización que aprende, lo cual coadyuvará a la generación de identidad profesional e institucional, compromiso y de alguna forma incidirá en el nivel de satisfacción y productividad de sus miembros.

En este orden de ideas, se hace necesario relacionar e integrar el desarrollo profesional del docente con el desarrollo de la institución para generar respuestas rápidas y eficientes a las situaciones cambiantes del entorno, donde no se producen sólo cambios políticos, sociales y tecnológicos, sino también cambios organizativos y culturales que afectan la conciencia social e individual, lo cual es un reto por asumir.

### **Recomendaciones**

1. Profundizar el estudio involucrando otros factores que pudieran estar incidiendo en el proceso de desarrollo profesional del docente universitario, desde su propia perspectiva, así como desde de la perspectiva de



<http://www.virtualeduca.org>

Palacio Euskalduna, Bilbao 20-23 de junio, 2006

las regiones considerando que la Institución tiene cobertura a nivel nacional.

2. Presentar un resumen de esta investigación a la Unidad de Planificación y Desarrollo de la UPEL-IMP, a fin de que pueda argumentar y justificar ante el Consejo Directivo, la necesidad de crear, activar y conformar estratégicamente la Comisión de Desarrollo Profesional que sugiere el Reglamento del Personal Académico de la Universidad vigente para impulsar las políticas y estrategias correspondientes.

3. En este sentido, es menester realizar investigaciones para: (a) diseñar propuestas que viabilicen las estrategias contenidas en las políticas de desarrollo profesional de la Universidad; (b) investigaciones cualitativas que contribuyan a detectar las necesidades de formación en la UPEL-IMP en función de la categoría académica con la idea de diseñar un programa de formación integral; (c) investigaciones orientadas a identificar el perfil actual y prospectivo de los docentes como investigadores de la UPEL-IMP; (d) estudio de casos del perfil profesional por competencias de los docentes que han ingresado al Programa de Promoción al Investigador (PPI) en cada uno de los Institutos de la UPEL; (e) estudios sobre las competencias del docente universitario como investigador y los factores que inciden en su desarrollo profesional; (f) estudios sobre las competencias profesionales y productividad del docente universitario; (h) trabajos orientados hacia la planificación y evaluación institucional como herramientas para impulsar el desarrollo profesional de la Institución y (g) propuestas teóricas para **la formación por competencias del docente investigador en la UPEL.**

4. Asimismo, se plantea la necesidad de coordinar esfuerzos con otros colegas interesados en el tema para luego crear una Línea de investigación denominada: Docente Universitario, considerando que es uno de los pilares fundamentales para generar los cambios y transformaciones que requiere el subsistema de Educación Superior y más específicamente en la UPEL-IMP en la actualidad, considerando que deben generarse espacios para la disertación, reflexión, divulgación y difusión de temas de interés para la universidad.

*...El futuro tiene muchos nombres.  
Para los débiles es lo inalcanzable.  
Para los temerosos, lo desconocido.  
Para los valientes es la **oportunidad**...*