

**ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN DOCENTE PARA EL DESARROLLO
PROFESIONAL DEL TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE
CARABOBO, CAMPUS LA MORITA**

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN COMERCIAL
Y CONTADURÍA PÚBLICA
CAMPUS LA MORITA**

**ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN DOCENTE PARA EL DESARROLLO
PROFESIONAL DEL TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE
CARABOBO, CAMPUS LA MORITA**

Autor: Hilda Briceño

La Morita, Noviembre de 2013

Dedicatoria

A la actividad docente universitaria que me ha brindado grandes satisfacciones e inmensurable vivencias que dignifican cada día la labor de transmitir y adquirir conocimiento, de fortalecer mi convicción de contribuir en la formación de excelsos profesionales.

Hilda

AGRADECIMIENTO

A Dios todopoderoso, misterio profundo de fuerza infinita que impulsa mi diario trajinar, alienta mis aspiraciones y guía mis pasos.

A mi Familia, génesis de vida, amor, valor y fortaleza.

A mi hermana Ana, valerosa e incansable, ejemplo de tenacidad y optimismo aún ante la adversidad.

A mi Alma Mater, Universidad de Carabobo la casa que vence la sombra. Semillero de futuro, epónimo de libertad, esperanza y de fe. Gracias, muchas, muchas gracias, por abrir sus puertas y permitirme el júbilo de ser docente.

A los Profesores: Adriana Lugo, Wilfredo Camacaro, Venus Guevara, Belén Tovar, María Esperanza Méndez, por su ayuda y apoyo constante para impulsarme a culminar este trabajo. Gracias por su aporte.

A los que hicieron posible este logro, apoyándome.

A todos mil gracias

ÍNDICE GENERAL

	pp
Dedicatoria	iv
Agradecimientos	v
Resumen	vi
Lista de cuadros	xii
Lista de tablas	xiii
Lista de gráficos	xiv
Lista de figuras	xv
Introducción	16
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	18
El problema	18
Formulación	25
Objetivos de la investigación	26
Justificación de la investigación	26
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	28
Antecedentes de la investigación	28
Bases teóricas	36
Formación docente	38
Capacitación y Desarrollo Profesional	43

Planes de Carrera	51
Talento Humano	54
Estrategias	57
La Tecnología de la información y comunicación en la formación del Talento docente Universitario	59
Bases Legales	61
Operacionalización de las variables.	66
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	68
Tipo de investigación	68
Diseño de la investigación	69
Población y muestra	70
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	72
Métodos de Investigación	73
Estrategias de Investigación	75
Validez y confiabilidad de los instrumento.	78
Fases de la investigación.	81
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS DE LOS DATOS	83
Análisis descriptivo de los resultados	84
Análisis cualitativo	97

Análisis estratégico	108
CAPÍTULO V	
LA PROPUESTA	111
Presentación	111
Justificación	113
Fundamentación teórica	115
Objetivos de la Propuesta	116
Estructura de la propuesta	116
Fase de formulación	118
Desarrollo de la Estrategia	121
1-Fase I. Acciones Pedagógicas	122
2-Fase II. Programas de Capacitación	124
3-Fase III. Redes de Comunicación	127
4- Fase IV. Formación Especializada	128
Administración de la propuesta	129
Factibilidad de la propuesta	130
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	131
BIBLIOGRAFÍA	138

ANEXOS	145
1-Instrumento de recolección de datos	146
2-Carta de validación	153
3- Confiabilidad	166

ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN DOCENTE PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO, CAMPUS LA MORITA

AUTORA: Briceño, Hilda

FECHA: Noviembre, 2013

RESUMEN

La investigación realizada, aborda los fundamentos teóricos relativos al desarrollo profesional del talento humano con el objeto de diseñar estrategias de formación que contribuyan a la profesionalización de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, Campus La Morita. Para ello, el trabajo se cimentó con bases teóricas referidas a Formación Docente y Desarrollo Profesional, Talento Humano, Estrategias. En este sentido, la investigación se circunscribe en un proyecto factible, fundamentada en un estudio de campo, de tipo descriptiva, apoyada en una revisión documental. La población quedó conformada por 29 docentes de la FaCES y una muestra 21 docentes del total de la población. El instrumento de recolección de datos está constituido por un cuestionario, el cual fue validado por juicio de expertos y una entrevista aplicada a cuatro (04) informantes clave. Los datos fueron analizados en forma cuantitativa y cualitativa. Como conclusión se obtuvo que son los docentes quienes formulan sus planes de carrera y está relacionada estrechamente con su necesidad de crecimiento personal. Se recomienda a la FaCES aplicar la propuesta diseñada como una práctica administrativa y estrategias laborales para impulsar el conocimiento interactivo, impartir entrenamiento y favorecer el aprendizaje continuo.

Palabras Clave: Formación Docente y Desarrollo Profesional, Talento Humano, Estrategias

STRATEGIES ON TEACHER TRAINING FOR THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE HUMAN TALENT IN THE FACULTY OF SOCIAL AND ECONOMIC SCIENCES OF THE UNIVERSITY OF CARABOBO, “LA MORITA” CAMPUS

AUTHOR: Briceño, Hilda
DATE: November, 2013

ABSTRACT

The research addresses the theoretical fundamentals relatives to the professional development of the human talent in order of designing training strategies that contribute with the professionalization of teachers of the Faculty of Social and Economic Sciences of the University of Carabobo, “La Morita” Campus. For that, the work was cemented with theoretical foundations referred to Professional Development and Teacher Training, Human Talent, Strategies. In this sense, the research is limited in a Feasible Project, based in a field study, of descriptive nature, supported in a review documentary. The population was made up of 29 teachers of the FaCES, and a sample of 21 teachers of the total population. The data harvesting instrument is made by a questionnaire, which was validated by a judgment of experts and an interview applied to four (04) key informants. The data was analyzed quantitatively and qualitatively. In conclusion, it was obtained that it was the teachers who formulated their career plans and is related closely with their need for personal growth. It is recommended to the FaCES to apply the designed proposal as an administrative practice and work strategies to boost the interactive knowledge, provide training and encourage the continuous learning.

Key Words: Teacher training and professional development, human talent, strategies.

LISTA DE CUADROS

	pp.
1- Año Sabático	84
2- Becas	86
3- Plan conjunto	87
4- Posibilidades	89
5- Horarios	90
6- Ubicación Geográfica	92
7- Recursos Audiovisuales	93
8- Plataforma Virtual	95

LISTA DE TABLAS

	pp
1- Operacionalización de las Variables	66
2- Población	71
3- Escala para interpretar Coeficiente de Confiabilidad	80
4- Definición Conceptual de las Categorías	97
5- Matriz DOFA	109

LISTA DE GRÁFICOS

	pp
1- Año Sabático	85
2- Becas	86
3- Plan conjunto	88
4- Posibilidades	89
5- Horarios	91
6- Ubicación Geográfica	92
7- Recursos Audiovisuales	94
8- Plataforma Virtual	95

LISTA DE FIGURAS

pp

1- Modelo Desarrollo de Talento Humano	53
2- Codificación de la Categorización de las Variables	77
3- Categorización de las Variables	78
4- Proceso de Formulación de Estrategia	117

INTRODUCCIÓN

Desde la perspectiva personal como docente universitario, la visión de aprendizaje se armoniza con el proceso creador de oportunidades de estudio que contribuyan con el desarrollo profesional, considerando que es una percepción compartida con otras personas que están dentro del ámbito de la Educación Superior.

Converger sobre la temática del desarrollo profesional docente, supone expresar la configuración cognoscitiva de la formación docente en el marco de un plan de carrera destinado a promover el perfeccionamiento continuado y concienzudo del talento humano destinado al desempeño de las actividades previstas en la Ley de Universidades y que se corresponden con Docencia, Investigación y Extensión. Así como su vinculación socio – económica con el entorno, para lo cual hace falta que los docentes universitarios reciban capacitación en las áreas científica, técnica y académica.

La implicación que conlleva lo expresado anteriormente, es acreditar la profesionalización de la planta docente universitaria, particularmente los que hacen vida en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, Campus La Morita (FaCES), con programas formativos de cuarto y quinto nivel (Especialización, Maestrías, Doctorados y Post Doctorados), capacitación con curso no conducentes a grados académicos, como Diplomados. Todo ello, con el propósito de optimar y avalar la preparación académica de su talento humano docente para el desempeño de sus actividades.

De allí que la investigación tiene como finalidad, diseñar estrategias de formación fundamentadas en las exigencias del contexto institucional que demanda profesionales docentes actualizados tanto en sus áreas de conocimiento, como en áreas afines, que estén comprometidos con la entidad universitaria. Por lo tanto,

sustentado en Alles, M (2010) y en el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo se formulan estrategias que contribuyan al desarrollo del talento humano docente de la FaCES. Para ello, se exterioriza en los capítulos de la investigación, todos los aspectos relativos a la temática de la siguiente manera:

Capítulo I: Concerniente a la representación del trabajo de investigación donde se esboza: planteamiento del problema, objetivo general y específicos, justificación de la investigación.

Capítulo II: Inherente a los estudios previos y basamento teórico en el cual se detallan; el marco referencial, los aspectos conceptuales, los antecedentes de la investigación, las bases legales y operacionalización de variables.

Capítulo III: Referente al marco metodológico, en el cual se describen los procedimientos y métodos utilizados para realizar el estudio, revelando metodología, tipo y diseño de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, análisis de la información, validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, entre otros aspectos.

Capítulo IV: Se corresponde con la presentación del análisis de los datos luego de aplicar los instrumentos, como base para desarrollar la propuesta.

Capítulo V: En este capítulo se precisa la propuesta con su presentación, objetivos, justificación y estructura de la misma.

Capítulo VI: Relativo a las Conclusiones y Recomendaciones y por último los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La contextualización del talento humano en la actualidad, está inmersa en los desafíos que se presentan en una economía caracterizada por el uso intensivo de la tecnología de la información y la comunicación, que dinamiza el entorno organizacional al exponerlo a los complejos escenarios que se materializan al ritmo de los avances tecnológicos; generando en las organizaciones importantes cambios en función de amoldarse a la dinámica a la que están expuestas las estructuras organizativas.

Es por ello que, el eje vinculante de esta realidad, es el conocimiento y la información como elementos transformadores de la cotidianidad organizativa al ubicarlas en un plano de aprendizaje continuo, que las convierta en lo que Senge, P (1992: 22) define como organizaciones inteligentes por cuanto están forzadas a crear cada día su realidad a través de su gente; superando los obstáculos que se les presenten y generando nuevas oportunidades que les permita consolidarse como organización.

Siendo así, el referente temático de la formación y desarrollo del talento humano en las organizaciones que aprenden, se ubica en la sociedad del aprendizaje y el conocimiento, en la cual es necesario crear, usar y compartir conocimiento como una necesidad de la dinámica organizacional para asumir los cambios, flexibilizar las estructuras, estimular la creación de redes sociales donde se transmita y difunda el conocimiento, entre otros aspectos.

Desde el punto de vista de la formación y desarrollo del talento humano, se circunscribe a conocimiento y nuevas tecnologías, sociedades en redes, las ciencias, entre otros aspectos que representan ejes primordiales de la gestión de talento humano en las organizaciones.

Dentro de este orden de ideas, desde la perspectiva organizacional, se insertan los entes públicos y privados que en la sociedad del conocimiento deben buscar nuevas formas de reorganizar el trabajo y adaptar sus estructuras, haciéndolas más flexibles para que la información fluya y permita adecuarse a los cambios que se generan como consecuencia de la velocidad de los avances tecnológicos de la comunicación e información.

Son las argumentaciones expuestas, las que fomentan nuevas reestructuraciones en las relaciones humanas que dejan a un lado la rigidez para cerrar brechas y aperturar las fronteras de la conectividad a través de las redes; sustentadas en el conocimiento, la capacitación continua y la tecnología de la información.

En este sentido, Drucker en Nonaka y Takeuchi (1999: 5) postula que “...en la nueva economía el conocimiento no sólo es otro recurso, sino el único recurso válido en el presente”, expone que “se ha vuelto el recurso en vez de ser sólo un recurso, es lo que hace que la nueva sociedad sea única en su clase”. En otras palabras, a pesar de haber transcurrido más de una década desde que se hizo la afirmación, está vigente la importancia del conocimiento como el recurso más valioso de las organizaciones.

De manera que, para referirse a las organizaciones, las diversas tipologías utilizada por los autores involucran entes públicos y privados, empresas manufactureras y de servicios, instituciones educativas y hospitalarias entre otras acepciones, para diferenciar la gama existente; las cuales además pueden catalogarse

como sistemas abiertos por la complejidad de las relaciones internas y externas que en ellas se manifiestan, a través de los recursos que la conforman.

De allí que, la organización definida por Dávila (2001: 6) se entiende como el ente social, creado intencionalmente para el logro de determinados objetivos mediante el trabajo humano y recursos materiales (tecnología, equipos, maquinaria, instalaciones físicas); razón por la cual en este contexto, es posible ubicar a las universidades como organización de educación superior, como creación humana formadora de profesionales, forjadora de competencias, comprometida con la orientación y administración del talento humano para cumplir con la capacitación y el desarrollo profesional que la vida requiere.

Por consiguiente, la comprensión de la necesaria formación continua y el desarrollo del talento humano docente que ejerce labores educativas en las Universidades, pasa por lo expuesto en el Informe IIPE-UNESCO Sede Regional Buenos Aires (2006), en el cual distintos países de las regiones dan particular importancia a la capacitación docente y que aún cuando está referido a la educación básica, es la interrelación para un futuro prometedor en el área educativa.

Se desprende del informe que países como Costa Rica, Puerto Rico, Perú e Italia, promueven la capacitación docente continua, actualización y perfeccionamiento profesional, el uso de las herramientas informáticas y de idiomas, así como la adquisición de competencias necesarias para lograr un máximo aprovechamiento de los contenidos pedagógicos; Argentina por su parte, ha desarrollado un programa que da acceso a los docentes para capacitación vía web. Todo ello, a través de institutos y centros de investigaciones creados en conjunto con el Ministerio de Educación de cada país para fomentar la capacitación de las personas que deciden realizar actividad docente.

Al respecto, la UNESCO (2005: 20) en su Informe Mundial Hacia la Sociedad del Conocimiento expresa que “al dar al conocimiento una accesibilidad inédita y al valorizar más el desarrollo de las capacidades de todos y cada uno, la revolución tecnológica podría facilitar una nueva definición de la causa final del desarrollo humano”, destacando la importancia de la capacitación y formación de las personas.

Asimismo, en función de desarrollar el talento humano en las instituciones de educación superior, es necesario remitirse a lo expuesto en la Declaración Mundial Sobre la Educación Superior de la UNESCO (1998) “una mejor capacitación del personal, la formación basada en las competencias, la mejora y conservación de la calidad de la enseñanza, la investigación y los servicios, la pertinencia de los planes de estudios”, como los retos que deben asumir las universidades hoy.

En este escenario, la educación superior en Venezuela requiere revisión, modificación y actualización de sus actividades para realizar la transformación inexcusable para insertarse en los nuevos patrones de configuración de las instituciones educativas hacia la sociedad del conocimiento; en la cual el talento humano del personal docente sea su mayor activo y que se traduzca en producción intelectual.

Por ello, el docente universitario debe cumplir en su gestión con tres roles: docencia, extensión e investigación de acuerdo a lo previsto en la Ley de Universidades en su artículo 83, que expresa “La enseñanza y la investigación, así como la orientación moral y cívica que la Universidad debe impartir a sus estudiantes, están encomendadas a los miembros del personal docente y de investigación”; razón por la cual, es imprescindible tener presente estos roles, cuando se habla de capacitación del talento humano docente dentro de la universidad.

Por tanto, en la cotidianidad de la práctica docente en la Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Campus La Morita; los investigadores, se topan con limitaciones para incorporarse a planes de estudios que le permitan un desarrollo profesional debido a que el tiempo y espacio en los cuales estos programas son ofertados, ya sean técnicos, pedagógicos, de capacitación y profesionalización, no le dan la oportunidad al docente para formarse, ya que deben movilizarse fuera de la Facultad y además cumplir con sus actividades académicas, sin contar con los medios tecnológicos que favorezca la formación del docente para ayudarle a ahondar y orientar el proceso de enseñanza.

La problemática se evidencia cuando los docentes de la Facultad, que son Tiempo completo y Dedicación Exclusiva para poder ascender en el escalafón a partir de profesor Agregado, requieren seguir un programa de formación doctoral y cumplir además con su tiempo de permanencia, definido en el art. 228 del Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo “como el conjunto de actividades contempladas en el Plan Académico Integral” que en correspondencia con el art. 1 del mismo estatuto, establece que los miembros del personal docente deben realizar actividades de docencia, extensión e investigación; lo que dificulta la posibilidad de capacitarse cuando se tienen múltiples actividades que ejecutar, no se disponen de programas de formación dentro del campus y hay que trasladarse fuera para lograr formarse.

A lo anteriormente expuesto, se suman las labores de extensión que se llevan a cabo en la Facultad por cuanto requieren de la participación activa de los docentes, tutorando proyectos comunitarios para dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por el Vicerrectorado Académico en su interrelación con la comunidad y el servicio que deben cumplir los alumnos de pregrado, vigente desde 2008. Asimismo, en algunas cátedras y departamentos del Campus La Morita no han desarrollado líneas de investigación, lo cual incide en que no cuenta con grupos,

unidades, ni centros de investigación (con excepción del Ciclo Básico) que fomente la producción intelectual; pero más allá de esos hechos, es necesario que los docentes tengan la motivación para integrarse.

De allí que, la falta de incentivo no es sólo de la Universidad o Facultad, tiene que ver con el propio docente que siente que sus horas discurren lentamente, que no tienen en los cubículos equipos de computación que les ayude a investigar mientras cumplen su permanencia, sino también a la apatía, baja remuneración, deterioro sostenido del valor del salario, a los escasos cursos de formación dentro del Campus, entre otros aspectos que deben estudiarse.

Por tanto, la capacitación y desarrollo del talento humano son variables substanciales para las organizaciones, especialmente las universidades cuya misión es formar a los profesionales que la sociedad requiere para que el país progrese; por lo que la pertinencia y calidad de la educación están en función de la calidad de su personal docente.

En este orden de ideas, el docente universitario en la actualidad requiere de ciertas competencias que le son propias, producto de los avances tecnológicos, de la globalización, de las necesidades particulares del ser humano que pugna a través del conocimiento adquirido de alcanzar nuevos espacios y crecer no solo en el conocimiento que le es pertinente, sino también en el acceso a herramientas que mediante el uso de la internet, fibra óptica, ancho de banda, giga bites, etc., forman parte del desarrollo de la humanidad.

En este sentido, a partir de la introducción de los nuevos enfoques en los años 80 y 90, donde se asocian de manera muy estrecha, el conocimiento con el trabajo; surgieron algunas teorías como fueron; “la teoría de la modificabilidad cognoscitiva”, “la teoría de la inteligencia múltiples” y “la teoría de la enseñanza para

la comprensión”. De allí que, Perkins (1999), citado por Cejas M. en (2008:144), refiere que la primera de ellas trata sobre las competencias que se forman a través de estructuras cognitivas, la segunda sobre los tipos de inteligencia que puede tener una persona para el desenvolvimiento en la vida cotidiana y la tercera, habla de las competencias basadas en estrategias, la cual se apoya en el concepto del desempeño comprensivo.

Por consiguiente, si se asocian estas teorías a lo expuesto por Mertens (1996), quien alude la aparición de las competencias laborales como necesidad imperiosa de las empresas de formar a sus trabajadores de manera adecuada con el objeto de perfeccionar el desempeño en sus funciones laborales, es propicio preguntarse ¿A qué lleva todo esto?, y la respuesta remitirá a la irremediable realidad expuesta por el autor, de que los procesos tradicionales de formación para el trabajo, cambiaron radicalmente al implementarse teorías de conocimiento con el aprendizaje inducido, lo cual generó en un importante conglomerado de profesionales, radicados a lo largo y ancho del continente americano, que entraron al mercado de trabajo en condiciones que, obligó a las empresas a modificar sus procesos de selección, reclutamiento y formación, a fin de adaptarlos a los cambios tecnológicos que avasallaron el conocimiento universal, a partir de la década del 90.

De acuerdo a los autores (Cejas: 2008; Mertens: 1996), el desarrollo de formación para el trabajo, de la formación profesional basado en competencias, el desarrollo de nuevas profesiones, ha incrementado la profesionalización de los oficios y de las especialidades, razón por la cual señalan que se le deben suministrar herramientas tecnológicas que permitan adecuarse a las nuevas realidades educativas, pensando que la masificación de la educación es un concepto que está muy cerca y que para profundizar en el proceso de enseñanza - aprendizaje, hay que prepararlos en tecnología de la información y educación a distancia.

Si se asocia esto último al crecimiento vegetativo del país, a la eficiencia en el uso de las instalaciones educativas no sólo de formación profesional, sino también de educación universitaria o tecnológica, es posible afirmar que deben buscarse alternativas de acceso al sistema tradicional de educación, mediante la implementación de la educación a distancia, o formación virtual.

La problemática expuesta y el discurso argumentativo remiten a la investigadora a efectuarse las siguientes interrogantes:

¿Existen opciones de formación del talento humano docentes contempladas por la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Campus La Morita?

¿Se da a los Docentes del Campus La Morita la alternativa de capacitarse dentro del lapso de cumplimiento de su permanencia en el recinto universitario?

¿Existen alternativas de capacitación virtual para los docentes de la Facultad?

¿Es posible asociar las áreas de conocimiento de cátedra y departamentos con la formación que deben recibir los docentes de la Faces?

Todo lo antes expuesto, remiten a la formulación de la problemática objeto del presente estudio.

Formulación del Problema

¿Existen estrategias de formación definidas para el desarrollo profesional del talento humano docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, Campus La Morita?

En base a estas incógnitas y en función de darle respuesta al problema planteado, se presentan los objetivos que ayuden a precisar las condiciones reales de la formación del talento humano docente en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Campus La Morita de la Universidad de Carabobo

Objetivos de la Investigación

Objetivo General: Diseñar estrategias de formación docente para el desarrollo profesional del talento humano de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, Campus La Morita

Objetivos Específicos:

Diagnosticar conocimientos de los docentes sobre las opciones contempladas por la Facultad para el desarrollo de su Talento Humano.

Revelar la disposición de los docentes en tiempo y espacio, para capacitarse dentro y fuera del recinto universitario (FACES).

Describir el manejo de plataformas tecnológicas por los profesores de la facultad como medio de facilitación de la docencia semipresencial y a distancia.

Formular estrategias de formación vinculantes con las áreas de conocimiento de las cátedras y departamentos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

Justificación de la Investigación

La importancia del estudio radica en la generación de alternativas y opciones para que el personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la

Universidad de Carabobo, Campus La Morita, pueda acceder a la Formación Profesional Integral contemplada en el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo en su sesión segunda. En este sentido, aportaría a los docentes libertad en términos de lugar y tiempo para adherirse a las opciones de capacitación proporcionadas por la facultad, como herramientas útiles de formación en función de las labores que le corresponde cumplir, como son: investigación, docencia y extensión.

Además, el proceso investigativo que se desarrolla aporta a la academia posibilidad de insertar a su plantilla docente en actividades de profesionalización, así como incorporarlos en procesos de estudios permanentes de formación en su búsqueda por crear competencias que aseguren la calidad de la educación que se imparte en la universidad y particularmente en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

Por otra parte, la investigación realiza un plan para establecer acciones concretas que detallen las etapas de profesionalización del personal docente destacando la importancia de desarrollar escenarios posibles donde se consideren las variables implícitas que requiere un proceso de formación con horarios, actividades y áreas de conocimiento disímiles en el ámbito de la multidisciplinaridad.

Por consiguiente, la autora como integrante de la comunidad universitaria, hace conexión con la investigación en la intención de agregar valor al proceso de profesionalización del personal docente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En este capítulo se detallan las bases teóricas, marco referencial, los aspectos conceptuales, los antecedentes de la investigación, las bases legales, operacionalización de variables y glosario de términos. Al respecto, Hernández, Hernández y Baptista (2010: 73) expresan que el marco teórico o la perspectiva teórica “se integra con las teorías, los enfoques teóricos, estudios y antecedentes en general, que se refieren al problema de investigación”; por lo cual se efectuó una revisión bibliográfica sobre investigaciones previas relacionadas con el estudio, detalladas a continuación:

Antecedentes de la Investigación

Ferro Vásquez, Jaime (2009) en su investigación titulada, Lineamientos y Procesos para la Formación y la Capacitación del Talento Humano de La Universidad De San Buenaventura, Bogotá, D.C. Documento institucional basado en versión ya elaborada en Mayo de 2007. En este Documento se plasman las prioridades de la Universidad como principio orientador de la gestión del desarrollo integral del talento humano, considerado como aspecto vital el desarrollo y diseño de programas que promuevan la formación y la capacitación de su talento humano.

El documento recoge los lineamientos, procesos y las responsabilidades de los programas de formación y capacitación para las personas que forman la comunidad universitaria: docentes, directivos y los empleados, de la Universidad. A través del proceso de formación y capacitación docente, se espera que él mismo sea un “facilitador del aprendizaje, un promotor de la investigación, un orientador de los procesos que propicien el respeto, la participación, el reconocimiento y la aceptación

del otro, y un profesional idóneo, creativo, responsable y ético”. También se involucra la formación y capacitación del personal administrativo y directivos en aras del desarrollo integral del talento humano y está enmarcado dentro del Plan de Desarrollo Institucional 2009 – 2019 elaborado por la Universidad y vislumbra todos los pasos a seguir incluyendo un Contrato de Mutuo; es decir contrato entre las parte interesadas: Universidad Católica Privada y el solicitante del apoyo para su formación.

Es relevante que por las características privada de la universidad, no está considerada en sus estatutos la formación del talento humano como el caso venezolano, razón por la cual los docentes, administrativos y directivos deben llenar una solicitud de apoyo para su formación, cumplir los requisitos exigidos para optar a alguna de las diversas modalidades de financiamiento y una vez aceptado entre las condiciones definidas por la institución, está firmar un pagaré en blanco y el contrato donde se estipulan condiciones de aplicación del apoyo solicitado.

En este sentido, su contribución con la investigación que se realiza está orientada hacia los lineamientos que desarrolla aún cuando desde la perspectiva del enfoque que tiene el autor no se corresponde con la realidad de la Universidad de Carabobo. Sin embargo, da una visión de lo que es necesario reconocer para definir las acciones necesarias que deben ejecutarse para puntualizar las estrategias

Asimismo, Salazar Estrada, Yovany y González Sarmiento, Miguel (2009) en su Plan de Formación Especializada para los docentes del área de la educación, el arte y la comunicación de la Universidad Nacional De Loja – Ecuador, Quinquenio 2009 – 2013, tuvo como propósito fomentar el desarrollo sostenido y sistemático, así como la permanente interacción de las funciones básicas de la Universidad: docencia y formación de talentos humanos, investigación científica y tecnológica, vinculación

con la colectividad y gestión académica, administrativa y financiera, en el proceso de construcción participativa del Quinto Plan de Desarrollo Institucional 2008 – 2013.

La implicación de éste Plan es realzar el nivel de profesionalización del talento docente universitario desde la perspectiva de apoyar y contribuir en el mejoramiento del nivel de desempeño docente en las funciones esenciales universitarias y, de esta manera, coadyuvar, con pertinencia y calidad, al desarrollo de la Universidad Nacional de Loja. Para la consecución del plan consideraron las principales tendencias de la educación superior, objetivos, políticas y estrategias; participantes y condiciones de participación, así como la programación para el quinquenio 2009 – 2013 y el financiamiento requerido; el mismo toma en cuenta la formación especializada en los niveles de diplomado, de postgrado en la especialidad, maestría y doctorado (PhD), en beneficio de los titulares y accidentales, así como de los administrativos con funciones docentes.

Además reconocen lo expuesto en la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe, CRES, realizada en Cartagena de Indias (Colombia) en el año 2008, en la cual se vislumbra a los “docentes de las universidades como los actores fundamentales en la formulación de las propuestas con las que estas instituciones procuran incidir en el desarrollo de la sociedad” e igualmente consideran que “es indispensable garantizar su formación, capacitación permanente, adecuadas condiciones laborales y regímenes de trabajo, remuneraciones y carrera profesional, que permitan hacer efectiva la calidad de la enseñanza, la investigación y las actividades de vinculación con la colectividad”.

Tal como se deduce del párrafo anterior, el talento humano docente universitario es actor fundamental dentro de la institución, por cuanto deben además de la interacción entre docencia, investigación y extensión; crear la vinculación con el entorno interno y externo, todo con la intención de impulsar el mejoramiento de la

capacidad científica, técnica y pedagógica de los docentes universitarios; destacando estos factores como aporte al trabajo de investigación que se lleva a cabo debido a que versa sobre los aspectos importantes de la formación y capacitación docente.

Por su parte, Bustamante, Pérez y Maldonado (2007) en su trabajo titulado Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación: Formación para un Nuevo Ordenamiento Social, tuvo como propósito analizar las variables: educación, ciencia, tecnología e innovación, como inductoras del proceso de generación de ideas y desarrollo de la capacidad para implantarlas y producir cambios exitosos, evidenciados en la mejora institucional, como proceso implícito en la formación del talento humano y el desarrollo de la capacidad innovadora. La formación del talento se hace bajo la presencia de un cambio de actitud del individuo en proceso de formación, es decir; fundamentada en la coherencia de pensamientos y comportamientos holísticos, considerando los mecanismos de relación profesional y los paradigmas científicos, tecnológicos, educativos y profesionales.

Las investigadoras parten de la premisa de que la formación profesional debe cimentarse en diseños innovadores, con incidencia en el entorno organizacional, con ruptura de paradigmas, como medio de generar un ordenamiento social que responda a los arquetipos del conocimiento. Expresan la urgencia de conocer sobre los programas de formación docente y si estos están concebidos sobre la base de esquemas innovadores, ya que se requeriría cambiar el perfil, para adecuarlo al uso de las herramientas tecnológicas de tal forma que exista coherencia en la dinámica entre educación, ciencia y tecnología e innovación, para construir redes de interrelaciones de los trabajadores del conocimiento con la intención de fortalecer la academia, tomando como punto de partida la investigación y el uso de plataformas tecnológicas.

La investigación está enfocada en un diseño documental, fundamentado en el análisis crítico de la literatura especializada en el tema, pues, se hace una contrastación teórica, apoyada en la experiencia investigativa de las autoras y como producto de las argumentaciones y el discurso de las mismas se detectó la necesidad de crear nuevas oportunidades y agendas de formación en investigación, así como forjar una cultura para la investigación y la innovación, a partir de una gestión orientada al desarrollo de proyectos institucionales.

Asimismo, se determinó la necesidad que existe de perfeccionamiento docente, como formas de mejoramiento de sus competencias, el diseño y la elaboración de medios que mejoren la calidad del hacer didáctico, para lo cual hace falta el desarrollo profesional del personal académico en las universidades, que contribuya a egresar profesionales en el marco de unos planes de estudios articulados con el mundo del trabajo y con las redes de intercambio de conocimientos, nacionales e internacionales.

De allí que, subrayen que la formación del talento humano docente debe sustentarse en la ética y los valores institucionales para que dé respuesta a las áreas de demanda de conocimientos, para la generación de procesos transformadores los cuales se abordan desde la capacitación, la formación y el perfeccionamiento; basándose para ello en lo planteado por la UNESCO (1998), que destaca que la calidad del personal docente, va a depender de la formación pedagógica que adopte cada vez más frecuentes concepciones y métodos pedagógicos más innovadores e interactivos.

La aproximación y aporte del estudio subyace en la necesidad planteada por la autoras de insertar la tecnología de la información y comunicación en los procesos de formación docente, cambiando el tradicional modo de enseñar y tratando de innovar en la adquisición, uso y divulgación de la información, lo que revela la necesidad del

talento humano docente de desarrollarse profesionalmente para optimizar su desempeño y con ello fortalecer la academia al ser generador de capacidades críticas de los egresados formados en las universidades.

Igualmente, Ollarves L, Yolibet (2006) realizó una investigación titulada Una Cultura del Desarrollo Profesional del Docente Universitario: Reto, Problema u Oportunidad en la Universidad UPEL-IMPM, Caracas. Venezuela; la cual tuvo como propósito reflexionar en torno a la cultura del desarrollo profesional del docente universitario; para lograr éste objetivo la investigadora se apoyó en una investigación documental orientada a la revisión crítica y reflexiva del tópico.

Asimismo, señala que las universidades como sistemas sociales están integradas por procesos en los que intervienen personas que desempeñan tareas diferenciadas para lograr metas en común y por tanto, están compuestas por subsistemas interdependientes en lo estructural, normativo, tecnológico y social humano, que al integrarse armónicamente se orientan a la consecución de sus objetivos, al desarrollo profesional de sus miembros y al progreso de la nación a la que pertenecen

De allí que, exprese la necesidad innegable de construir una cultura universitaria para cohesionar a sus miembros, a través de valores, compromiso con la misión y visión de la institución, así como una cultura de promoción del talento humano universitario que agregue valor a la organización a través de productos intelectuales que impacten tanto a la institución como a la sociedad en la cual se enmarca. Considera que una cultura del desarrollo profesional es de vital importancia para la universidad y debe sustentarse sobre esos pilares esenciales que caracterizan la labor del docente universitario: servicio, academia, pertinencia social, reflexión, aprendizaje y productividad, herramientas fundamentales para construir una arquitectura social de calidad y productividad, que responda asertivamente a las demandas de su contexto local, regional y nacional.

Basado en lo anterior, indica que el talento humano que forma parte del subsistema social comparte actitudes, creencias, motivaciones, valores, técnicas, instrumentos, tradiciones y en general una matriz de comportamiento, constituyendo una cultura organizacional, que es papel fundamental en el desarrollo de todo sistema social, ya que permite la definición de límites, la construcción del compromiso y la generación de identidad individual y organizacional como universidad.

De allí que concluya en su investigación, que una cultura del desarrollo profesional representa tanto un reto como una oportunidad para el sector universitario debido a que demanda la comprensión de los docentes universitarios, por cuanto contribuye a la generación de procesos transformadores, fundamentados en el aprendizaje organizacional que crea valores compartidos como factor de cohesión e identidad, entre otros aspectos que permiten al colectivo profesional comprometerse, asumir procesos de responsabilidad social e impulsar innovaciones educativas con pertinencia social.

Su relación con el presente trabajo está centrada en la meta común que deben tener los docentes universitarios de formarse continuamente, representa una necesidad además de un requerimiento de capacitación para ascender en el escalafón universitario y asimismo si se logra cohesionar las acciones dentro de una cultura de aprendizaje organizacional, es posible afianzar la gestión docente en valores esenciales de compromiso, academia, pertinencia social y muy importante, servicio para dar respuesta a quienes ejercen la loable labor de la docencia universitaria.

Igualmente, Sánchez Núñez, José Antonio (s/f) en su trabajo El Desarrollo Profesional del Docente Universitario del Instituto de Ciencias de la Educación Universidad Politécnica de Madrid; contextualiza la investigación desde la perspectiva del docente en ejercicio que requiere formación y cuyo proceso lo visualiza como el desarrollo de carrera o desarrollo profesional. Señala que

independientemente del nombre que ostente: formación docente, perfeccionamiento docente, formación continua o permanente, se trata realmente del Desarrollo Profesional, definido por el autor como la formación pedagógica inicial y permanente del docente. Sin embargo, al contrastar esta definición con otros autores (Laffitte: 1991; Good y Wilburn: 1989; Medina: 1998) expresa que la formación docente es un aspecto importante del desarrollo profesional, pero resalta que además esto implica desde lo holístico involucrar otros factores, como: clima laboral, carrera docente, sistema retributivo, entre otros.

En este orden de ideas, expone los obstáculos a los que se enfrenta el docente universitario en su proceso de formación y los clasifica en dos grandes bloques o grupos: institucionales y los propios del mismo profesorado. En lo institucional, destaca la escasa implicación institucional por cuanto la formación profesional no es prioridad de la universidad; porque se le da más valor a la investigación que a la docencia, asimismo los horarios no son flexibles y la carga académica es excesiva impidiendo la formación docente. Además la cantidad de alumnos por aula dificultan el ejercicio pleno de la docencia.

En el ámbito de los obstáculos propios del profesorado, el autor menciona entre otros: el individualismo como característica que crea dificultad para el ejercicio de la investigación y trabajo en equipo como elemento fundamental de la cooperación; la resistencia al cambio como consecuencia de una fuerte uniformización de los métodos didácticos, la inexistencia de una formación inicial bien fundamentada en la importancia de la innovación educativa y de una enseñanza más centrada en planteamientos teóricos que en procesos de intervención; la inexistente motivación del profesorado para su mejora docente.

Como conclusión puede señalarse, que el investigador resalta la importancia del desarrollo profesional como uno de los factores necesarios para mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y de la docencia de los profesores

universitarios, fundamentados en los cambios del contexto social que exigen el desarrollo de planes de estudios actualizados, flexibles y homologados con otros países. Además, expresa que las acciones de formación del profesorado universitario deberían inscribirse en el marco de planes y programas institucionales de mejora de la oferta educativa, tratando de que estos planes estén muy en consonancia con las demandas (necesidades y deseos de mejora) en el contexto donde se vayan a desarrollar.

Por consiguiente, la relación con el presente estudio se observa en los aspectos cotidianos de la práctica docente y en la problemática en cuanto a los obstáculos a los que debe hacerle frente para lograr un proceso de formación, de esta manera el aporte está justificado en que prevé un marco de acción para el desarrollo de planes de carrera profesional para los docentes universitarios.

Bases Teóricas

El desarrollo de la perspectiva teórica, permite conocer el estado del arte del conocimiento sobre el tópico que se investiga, para orientar el estudio de acuerdo con el planteamiento del problema; para ello fue necesario realizar un arqueológico bibliográfico que proporcionara a la investigadora los argumentos que le ayuden en la construcción del marco teórico referencial, el cual debe centrarse en el enunciado de la investigación.

De allí que, en la revisión bibliográfica efectuada para expresar las bases teóricas sobre el talento humano como sustento de la investigación; se encontró que a lo interno de las organizaciones la tendencia es manejarlo como Capital Humano y/o Talento Humano; esto es debido a que el concepto ha evolucionado a través de los años, ya que desde finales de la revolución industrial y hasta más o menos 1950 cuando alcanza su auge, se identificaba el área como Relaciones Industriales, más

tarde para las empresas comenzó a llamarse Administración de Recursos Humanos, en un intento por humanizar la actividad en función de que se trabaja con personas y no debían ser consideradas un “recurso”; visión que permaneció más o menos hasta la década de los noventa.

Hacia final del siglo XX por las características del entorno cambiante en el cual están incluidas las instituciones, es decir; la globalización, uso intensivo de la tecnología de la información y comunicación como instrumento y medio para lograr ventajas competitivas, transforman las tendencias actuales en la naturaleza del trabajo dejando en evidencia que el elemento diferenciador para alcanzar cualquier meta, son las personas, ya que con sus acciones pueden lograr, generar o fortalecer sus organizaciones. Son estos hechos que dan lugar a que se comience a hablar de administrar a las personas o administración del talento humano, enfoque que según Chiavenato (2002: XXIII) “tiende a personalizar y ver a los trabajadores como seres humanos dotados de habilidades y capacidades intelectuales”.

Basado en estos hechos, ha cambiado también la forma de referirse y/o de nombrar a quienes conforman las instituciones, han pasado de ser un “recurso” como fuente generadora de ingreso a conocerse e identificarse como lo reconoce Drucker (1999), el recurso más importante de las organizaciones; destacando aquí la tendencia que se maneja en la era del conocimiento: Capital Humano y/o Talento Humano.

Sin embargo, es importante resaltar la aclaratoria expuesta por Alles, M (2010:30) que señala “Recursos Humanos es una disciplina dentro de las Ciencias Administrativas”, razón por la cual puede usarse la denominación cuando se habla de la disciplina. De allí que, las organizaciones en la actualidad piensen en el factor humano, es decir; administrar con la gente; como tendencia de la administración de recursos humanos que busca un ser humano proactivo, con capacidad de proponer y realizar acciones que generen innovación y se conviertan en agentes de cambio.

En este contexto y en concordancia con lo anteriormente expuesto, el talento humano de las organizaciones está conformado por las personas que la integran y dan identidad, por cuanto son ellas quienes llevan a cabo las acciones para que sean sostenibles y sustentables. Así que es necesario aclarar que para ésta investigación, cuando se habla de *talento humano*, se hace referencia a un elemento base del capital humano, ya que al desarrollarse este talento se crea el capital, se genera valor y se cimienta el capital intelectual en las organizaciones.

En este sentido, el abordaje de la investigación se desarrolla desde los siguientes ejes temáticos: Formación Docente y Desarrollo Profesional, Talento Humano, Estrategias; conceptualizando y razonando sobre las variables que conforman el objeto de estudio, enfocando la atención en las teorías, modelos, praxis relacionados con la investigación.

Formación Docente

Tenti F, Emilio (s/f: 40) en su reflexiones sobre la construcción social del oficio docente, señala que “La docencia es un trabajo con y sobre los otros, es una actividad que se desarrolla en un conjunto de relaciones interpersonales intensas y sistemáticas y, por lo tanto, requiere algo más que el dominio y uso de conocimiento técnico racional especializado”. Es decir, cuando de caracterizar la profesión docente se trata, es ineludible ponderar los aspectos inherentes al ser humano y su individualidad, tipologías propias de las personas que están presentes en la actividad que desarrollan, como las emociones. Igualmente, requieren evidenciar sólida formación especializada que lo hagan depositario de un bagaje de conocimientos para ejercer profesionalmente.

En palabras textuales de Menin Ovide (2011:14) en su artículo Algunas ideas sobre formación docente universitaria, expresa que “El tema de la formación docente

es tan genérico que se ha vuelto cuasi oceánico”. En otras palabras, al hablar de formación docente universitaria, se exterioriza una compleja dicotomía sobre educar o enseñar a quien tiene la misión de transmitir conocimiento, de confrontar la teoría y la praxis en la configuración curricular y el contenido programático de las asignaturas y de quién elige la metodología didáctica a su parecer más idónea para lograr transformaciones cognitivas y actitudinales en los educandos.

Al respecto, Lombardi y Abrile (s/f:) señalan

La formación y el desempeño de los docentes no son elementos aislados que pueden abordarse de manera independiente, sino que muy por el contrario están afectados por el funcionamiento de diversos tipos de instituciones universitarias y no universitarias, públicas y privadas y en modalidades presenciales y a distancia con formas de institucionalidad diferentes. Incide en la formación docente otro conjunto de aspectos contextuales como salarios, reconocimiento público y condiciones laborales adecuadas. Se le exigen al docente habilidades, competencias y compromisos cada vez más complejos sin las consiguientes prestaciones de formación, motivación y salario. (p. 57)

La formación docente desde la perspectiva de las autoras debe examinarse de forma sistémica, considerando factores intrínsecos al quehacer laboral, donde se tomen en cuenta las motivaciones, clima organizacional, así como la planificación de carrera; esto implica formación a lo largo de la vida y para ello, es preciso detallar cuáles son las áreas de interés preponderante en el colectivo, para que se puedan fijar acciones que contribuyan al logro de los objetivos que cada individuo se ha propuesto. De allí que, Lombardi y Abrile (ob.cit.: 65) expongan que existen tres tipos de atención prioritaria que deben considerarse para la formación docente:

1.- Atención a las necesidades del sistema en su conjunto, incluyen acciones diseñadas para:

- Formación para el desempeño de nuevos roles en el sistema educativo.
- Preparación para el desempeño de cargos directivos y de supervisión.
- Formación pedagógica de agentes sin título docente y de profesionales de otras disciplinas que pretenden ingresar a la docencia, entre las principales.

2.- Atención de las necesidades de las instituciones, incluyen acciones tales como:

- Capacitación centrada en la institución educativa.
- Acompañamiento a los docentes durante sus primeros desempeños.
- Asesoramiento pedagógico a la institución educativa.
- Ciclos de desarrollo profesional para directivos y docentes de instituciones formadoras.
- Producción de materiales conjuntamente con docentes de la institución educativa.

3.- Atención a las necesidades individuales de los docentes. Estas acciones convocan a docentes movidos por sus intereses personales y procedentes de diversos contextos institucionales

- Actualización disciplinar y pedagógica de docentes en ejercicio a través de ciclos formativos.
- Postítulos y posgrados que permitan tanto la profundización de temas o disciplinas presentes en la formación inicial, como de aéreas, modalidades educativas o temáticas novedosas que no fueron abordadas en la formación inicial.
- Redes de profesores a través de las redes los docentes forman parte de un colectivo.

Con base en los argumentos expuesto, la investigación se materializa desde la configuración de la actuación docente. Es decir, se parte de la plataforma del docente en ejercicio que atiende a sus necesidades individuales de hacer carrera docente

dentro de la institución universitaria, para lo cual debe formarse a lo largo de la vida; atiende además a las aspiraciones personales de obtener un cargo directivos, para lo cual hacen carrera políticas en las universidades y, aquellos cuyas motivaciones son solo de reconocimiento y por tanto absolutamente individuales. Por consiguiente, es una decisión particular del docente asumir el compromiso de su crecimiento personal y profesional, a través de un proceso de aprendizaje en el cuál es guionista y protagonista de su historia. Así lo expone Oliveira (s/f), cuando expresa:

La construcción de la profesión docente estaría determinada sobre todo por la formación concebida como la posibilidad de aprendizaje permanente. Se trata de un enfoque, en general normativo, que establece el desarrollo profesional e institucional como caras de la misma moneda y que atribuye a la conciencia del profesional la posibilidad de un cambio ético en la educación.

Los profesores son en última instancia los responsables de su desarrollo profesional, que se ha de tomar como un deber y una obligación para la mejora de la educación en general. (p. 101)

La formación y por ende el desarrollo profesional ha de estar impregnado de cursos de formación conducentes o no a grados académicos, de talleres de capacitación (entrenamiento) que le fortalezcan con habilidades para el desempeño profesional, con intercambio de saberes entre pares, con el acompañamiento de sus estudiantes en el aprendizaje colaborativo, de lecturas que fomenten la investigación, entre tantas acciones. En este sentido, cabe destacar que los docentes no tienen las respuestas a todas las inquietudes cognitivas, razón por la cual es ineludible mantener actualizado sus conocimientos, generar acciones conducentes a la adquisición de aprendizajes y capacitación permanente, en áreas disciplinar y afines.

En este orden de ideas, Menin, O (ob. Cit: 18) explica que independientemente del enfoque curricular utilizado en “la formación de los docentes universitarios, hay tres cosas fundamentales que debieran tenerse en cuenta: Planificación del trabajo en

sus diversas dimensiones; Gestión con diversos recursos materiales y espirituales, así como Evaluación de los aprendizajes”. Es decir, hay que tomar en cuenta el ejercicio de la práctica docente como acción reflexiva desde sus significados filosóficos, que orienten y contribuyan a explorar las posibilidades que ofrece la teoría que la soporta. En la planificación del hecho educativo como praxis, con la administración y uso de los recursos materiales y la integración de los valores como actitud de compromiso en la autoevaluación de los aprendizajes que permea la percepción docente desde sus habilidades y capacidades. De allí que, la tendencia de la formación docente se configura desde la práctica hacia una profesionalización del docente.

Destaca entonces, que la acción docente incluye barreras y obstáculos que están presentes permanentemente en su cotidianidad y debe hacerle frente en forma congruente y empática, para resolverlas y lograr un trabajo en armonía con los objetivos del quehacer profesoral. En este sentido, Vezub, L (2007) expresa que

Saber analizar es estar dispuesto a determinar los aprendizajes que se deben realizar en cada momento, es aprender a decidir qué es lo que conviene aprender-enseñar. Cuando esto se produce de forma interactiva, es decir, sobre las decisiones que toma el profesor hacia sus alumnos, así como las propias decisiones sobre sus propias necesidades de formación y posibilidades de desarrollo profesional, en ese momento hablamos de desarrollo profesional ligado al desarrollo personal (p.11).

Por tanto, cuando se trata de proceso de formación docente como parte del desarrollo profesional se requiere afianzar conocimientos, acrecentar las destrezas y habilidades potenciadoras de las capacidades cognitivas subyacentes en el individuo, lo que implica el perfeccionamiento de su intelecto en la práctica reflexiva de la instrucción, sin perder de vista la relación entre educación- sociedad – entorno organizacional.

Capacitación y Desarrollo Profesional

El Pequeño Larousse Ilustrado (1999: 198) define capacitación como “facultad que tiene una persona para que realice una cosa”, señalando que tiene como objeto “complementar, actualizar, suplir conocimientos, formar en aspectos académicos o laborales y en general, capacitar para el desempeño ocupacional y técnico”. En todo caso busca crear las capacidades cognitivas que contribuyen con el proceso de formación. Asimismo, el Pequeño Larousse Ilustrado (ob. cit: 459) define formación profesional como “el nivel educativo destinado a proporcionar una capacitación para el ejercicio profesional” y según el Diccionario de la lengua española (2005), señala que la Formación Profesional, es la “Enseñanza reglada dirigida a capacitar a alguien para un oficio”. En ambos casos, el concepto alude a la formación profesional como una acción educativa conducente a crear las potencialidades y generar los conocimientos para ejercer un oficio.

Así desde la perspectiva gerencial, la capacitación y desarrollo profesional están considerados como una de las funciones que en las organizaciones tiene el área de Recursos Humanos (haciendo referencia con este término al área o dependencia que se ocupa de las personas que hacen vida laboral en las organizaciones); ésta puede lograrse a través de cursos formales en instituciones educativas reconocidas. Dessler y Varela (2004:104) definen la capacitación como “los métodos que se utilizan para fomentar en los empleados nuevos o ya presentes, las habilidades que necesitan para ejecutar sus labores”. Por su parte, para Werther y Davis (2000) la capacitación es sinónimo de entrenamiento y lo consideran un auxilio para que los miembros de la organización realicen su labor, con el beneficio de contribuir al desarrollo de las personas, pudiendo complementarse con estudios formales en instituciones educativas.

Al respecto, Chiavenato, I (2002) refiere que la administración de recursos humanos tiene como tarea fundamental invertir en formación y capacitación de las personas para que se transformen en talentos, los cuales a través del desarrollo de su habilidades y con el conocimiento y estudio permanente se convierten en capital humano capaz de generar valor a las organizaciones al traducir conocimiento tácito en conocimiento explícito para configurarlo en capital intelectual. Por ello, en las revisiones bibliográficas puede resultar inexacto tratar de establecer una diferencia entre capacitación y desarrollo, porque ambos conceptos están entrelazados, Werther y Davis (2000:242) señalan que “la capacitación a todos los niveles constituyen una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal de toda organización”. En este sentido, expresa, que entre los beneficios que trae la capacitación se encuentran, los siguientes:

En lo Organizacional:

- Mejora los conocimientos del puesto de trabajo en todos los niveles.
- Ayuda al talento humano a identificarse con los objetivos organizacionales.
- Proporciona información respecto a necesidades futuras a todo nivel.
- Promueve el Desarrollo Profesional.
- Incrementa la productividad y calidad del trabajo.

En lo Individual:

- Alimenta la confianza, posición asertiva y el desarrollo.
- Incrementa nivel de satisfacción con el puesto de trabajo.
- Permite el logro de metas individuales.
- Elimina temores de incompetencia o ignorancia individual.

En lo relativo a las Relaciones:

- Proporciona una buena atmósfera de aprendizaje.

- Alienta la cohesión de los grupos.

En este sentido, es necesario que los directivos de las organizaciones verifiquen lo relativo al proceso de capacitación del talento humano para que tomen en cuenta las necesidades del mismo, así como los objetivos y contenidos de proceso de aprendizaje diseñado para dar capacitación. Para las organizaciones, la capacitación y formación de su talento humano representa un costo y no una inversión, que es como debe ser considerado debido a que la profesionalización constituye para la institución un beneficio a largo plazo.

Desarrollo Profesional

Chiavenato (ob.cit:335) lo define como el “Conjunto de experiencias organizadas de aprendizaje (intencionales y con propósito), proporcionadas por la organización dentro de un período específico para ofrecer la oportunidad de mejorar el desempeño o el crecimiento humano”. Igualmente, expresa que “son experiencias no necesariamente relacionadas con el cargo actual, pero que proporciona oportunidades para el desarrollo y crecimiento profesional”

Para García, S (1999:175) la expresión desarrollo profesional, “carece de un significado unívoco y consensuado por parte de todas las personas e instancias que conforman la comunidad científica y educativa”, ya que los significados del concepto van de acuerdo a los autores y su ámbito de actuación. Por ello, es ineludible revisar algunas nociones como referentes de un mismo vocablo para asociar el término teórica y conceptualmente con la investigación en progreso.

Tomando como referencia el trabajo de investigación “Análisis de un Concepto Complejo” García, S (ob. Cit;) de su revisión literaria expone que,

Para algunos autores, desarrollo profesional es sinónimo tanto de perfeccionamiento, como de formación permanente, reciclaje o entrenamiento, a pesar de que cada una de estas voces responde a significados diferentes. Y para otros, desarrollo profesional es un término que sólo cobra sentido en una determinada concepción teórica, que se vincula con un enfoque práctico o crítico del currículum, con una concepción interpretativa de la investigación educativa, con un perfil del docente como agente curricular y con una acepción de la escuela como el centro y la unidad de cambio. (p. 176)

De allí que, la expresión desarrollo profesional no debe asociarse con una moda desde la perspectiva educativa, sino como un término que tiene sentido de acuerdo con el enfoque teórico que se utilice. Besosa T, Luis Carlos (2006), en su artículo Desarrollo personal vs. Desarrollo profesional, define Desarrollo profesional como:

Acumulación de conocimientos, modelos y experiencias propias y exclusivamente relacionadas con un área específica de la ciencia: ingeniería, medicina, derecho, administración, economía, etc. La sola y sistemática acumulación de este tipo de conocimiento no nos garantiza ni el diseño ni la ejecución de una gestión administrativa, ni mucho menos de su éxito. Se requiere de algo más, de un buen perfil en materia de dirigencia.

En palabras del autor, más allá del campo específico y del área profesional con la cual está conectado el docente, la formación implica aceptar la naturaleza distintiva y particular del profesional, así como la posibilidad de ejercer en un ámbito socio-económico relacionado con su área de conocimiento; ya que desde un enfoque sistémico el desarrollo profesional, se puede asociar a la carrera docente que involucra el aprendizaje como un proceso que se alcanza en diversos estadios vinculados con todos los roles que debe cumplir el profesional docente.

En este contexto, retomando lo expuesto por García (ob. Cit.), se pueden hacer distinciones si se consideran diferentes configuraciones teóricas de acuerdo al

enfoque utilizado para explicar el vocablo. Puede tomarse como una expresión neutra sin connotaciones propias o hacer referencia a una concepción teórica determinada asociándolo a la educación, profesión e investigación.

Por su parte, Eirín, R; García, H y Montero, L (2009), definen

El desarrollo profesional en un sentido amplio se relaciona con el desarrollo de una persona en su ámbito profesional. Más específicamente, el desarrollo profesional de los profesores, en palabras de Glatthorn (1995, 41), se refiere al crecimiento profesional que alcanza un profesor como resultado de su experiencia y el examen sistemático de su quehacer docente. Incluye entre sus componentes experiencias formales, como la asistencia a actividades de formación específicamente preparadas, congresos, reuniones profesionales, etc. e informales como lecturas de publicaciones profesionales, aprendizajes no planificados, experiencias y vivencias. Debe tenerse en cuenta el contenido de estas experiencias, el contexto en que se producen, así como los elementos facilitadores y entorpecedores del mismo. (p.6)

Aún cuando existan disonancias e imprecisión en las concepciones que del término tienen los autores y en correspondencia con las tendencias actuales, la investigación centra o destaca la noción del desarrollo docente asociado a la formación continua y profesionalización, desde su esencia personal y social. En concordancia con lo anterior, es importante que el docente como actor fundamental se concientice sobre las experiencias de desarrollo que vive cada día, para que haya empatía entre su actuación y pensamiento a fin de lograr la convivencia armónica en un clima organizacional de constante aprendizaje.

De allí que, Tedesco (s. f.), citado por Martínez (s/f: 84) exprese que el desarrollo profesional es “la secuencia a través de la cual se construye un docente”. Por ello, para quien realiza la investigación, el desarrollo profesional docente se corresponde

con un proceso de aprendizaje continuo, de confrontación constante entre la teoría y la praxis, de evolución dialéctica entre el conocimiento tácito y explícito, de perfeccionamiento académico que le permita asumir los cambios, apropiarse de información actualizada y abrirse a las oportunidades que la profesión le ofrece.

Al respecto, Imbernón, F (2009:34) al hablar de desarrollo profesional expresa que “implica reconocer que los profesores pueden ser verdaderos agentes sociales, planificadores y gestores de la enseñanza-aprendizaje, y que pueden intervenir, además, en los complejos sistemas que conforman la estructura social y laboral”.

Por tanto, es posible afirmar tal como señala García (ob. Cit:180) “el concepto de desarrollo profesional no es unívoco, que admite numerosas acepciones y matices, con importantes connotaciones en muchos casos, que perfilan sus significados”, razón por la cual establece algunos aspectos característicos del desarrollo profesional como parte de la formación permanente del docente, entendiendo que “ ...el desarrollo profesional no es indiferente a los diversos discursos teóricos sino que cobra sentido en el contexto del enfoque práctico y crítico de la enseñanza, de la investigación interpretativa, de la formación del profesorado.....”

En este contexto, García (ob. Cit.) explora la diversidad de nociones que los autores tienen sobre la significación del término, revela la importancia del desarrollo profesional profesoral o docente, en aras de construir una visión integral desde la perspectiva del individuo y el colectivo como actores fundamentales del proceso de formación, que desde un enfoque sistémico está en la búsqueda constante del crecimiento organizativo en correspondencia con el avance y evolución de las relaciones de complementariedad entre los entes involucrados. Destacando la formación a lo largo de la vida, como parte de un proceso continuo de desarrollo profesional que cimentan las bases de las transformaciones en las percepciones y configuraciones conceptuales, relativas a los procesos formativos y en las actitudes

que contribuyan con aprendizajes significativos, lo que debe representar mejoras en los currículos y en el aspecto laboral docente.

Para ello, basado en Angulo Rasco (1993: 352), la autora (ob. Cit: 182) expresa la necesidad de avanzar en el ser, en el saber y en el saber hacer y para ello se requiere, tener presente:

- El desarrollo profesional no debiera ser enfocado como una actividad exclusivamente individual;
- El desarrollo profesional supone un trabajo colectivo y colegiado entre los docentes, que reclama de ellos/as un compromiso personal e intelectual profundo y sostenido;
- El desarrollo profesional debería mostrarse sensible y receptivo con respecto a las necesidades y problemáticas prácticas a las que los docentes tienen que hacer frente en su lugar de trabajo;
- Incidir en el desarrollo profesional de los docentes supone principalmente incidir en la cultura institucional.

Por tanto, un desarrollo profesional docente efectivo implica establecer propósitos para que las decisiones tomadas coincidan o armonicen con los planes establecidos, los cuales deben ser flexibles para que se adecuen a las diversas situaciones que puedan presentarse por la complejidad de las interrelaciones tanto a lo interno como a lo externo de las instituciones; Vélaz y Vaillant (s/f: 34) conciben que un desarrollo profesional docente “debería entenderse como un proceso continuo y unitario que comience con el desarrollo de objetivos, defina estrategias para conseguirlos y establezca planes coherentes...”. Basado en lo anterior, es importante destacar que las instituciones académicas deben progresivamente adecuarse al entorno, es decir, establecer nexos con la comunidad y reconocer las prioridades y necesidades país con el objeto de lograr fortalecer las áreas de conocimiento, direccionar los

esfuerzos del talento humano docente como profesionales de las ciencias económicas y sociales, para asumir el reto de dirigir las acciones necesarias para construir un perfil asociado al área gerencial que garantice un excelente desempeño en su gestión.

En este sentido, Ollarves L, Y (2006), expresa que,

De allí que las instituciones de educación superior como organizaciones sociales necesiten orientar un sentido de propósito comprensible en sus miembros, a fin de crear sentido de pertenencia, trabajo en equipo y visión compartida. Por consiguiente, la cultura de desarrollo profesional nace como una necesidad organizacional de contribuir con la identidad profesional de sus miembros, y por ende como una exigencia social que responda a las demandas intra y extrauniversitarias de un país. (p.24)

De allí que, las universidades pueden ser catalogadas como organizaciones de aprendizaje, tal como lo expone Senge, P (1992) cuando las identifica como organizaciones que obtienen aprendizaje de forma sistemática y continua de sus propias experiencias, en la cual las personas que la integran están altamente comprometidas con los objetivos de la organización, su visión y misión, capaces de asumir responsabilidades y trabajar en equipo para desarrollar todas sus potencialidades; en la cual es ineludible la acción formadora del componente docente universitario.

En este contexto, destaca lo expuesto por Esteve (s/f: 19) sobre la educación como puntal del desarrollo científico y tecnológico ante los desafíos de la sociedad del conocimiento para la profesión docente, dado que se requieren personas cognitivamente preparadas, con “altos niveles de formación universitaria y de formación profesional de tercer grado de las que dispone un país para hacer avanzar su economía”. Premisa argumentativa de que el talento humano como base del

capital humano de las organizaciones, tiene un rol importante en el proceso de innovación y desarrollo tecnológico de los países.

Planes de Carrera

De acuerdo a Alles (2010), los planes de carrera;

Implica el diseño de un esquema teórico sobre el cuál sería la carrera dentro de un área determinada para una persona que ingresa a ella, generalmente desde la posición inicial. En este esquema teórico, se definen los requisitos para ir pasando de un nivel a otro, que conformarán los pasos a seguir por todos los participantes del programa (p. 41)

Considerando lo expuesto, se trata de elaborar o diseñar una carrera desde que las personas ingresan a las organizaciones creando las condiciones para que puedan tener claro los pasos a seguir en función de lograr su permanencia. En la investigación que se realiza, destaca que la institución universitaria tiene establecida la normativa que prevé la formación integral del personal docente y de investigación, en ella destacan las instrucciones y requisitos para pasar de un escalafón a otro, dentro de la clasificación. Es decir, en la escala de ubicación el docente que ingresa a la universidad lo hace como Instructor, primer escalafón de la carrera docente universitaria, luego de un trabajo de investigación y cuatro años, el primer ascenso será a profesor Asistente. El siguiente será a Agregado, Asociado y por último a profesor Titular.

En este sentido, Werther y Davis ((2000: 269) señalan que “La carrera profesional está compuesta por todas las tareas y puestos que desempeña el individuo durante su vida laboral”. El proceso de planeación de carrera es responsabilidad del interesado por cuanto es quien decide a la larga lo que desea hacer o quién quiere ser. Sin embargo, es importante destacar que se requiere la colaboración y apoyo de las

instituciones para el fomento de los programas que forman y desarrollan talento. De igual forma, señalan los autores que (ob.cit: 274), “Dos elementos resultan indispensables en todo programa de planeación de carrera: la flexibilidad (capacidad de adaptarse a las necesidades específicas del individuo) y el enfoque activo que permita iniciar programas y acciones tendientes a lograr un mejor desempeño profesional.”

En este orden de ideas, es importante resaltar que cualquier programa que se plantee para el desarrollo del talento humano en las organizaciones, debe efectuarse desde el enfoque sistémico para que esté en correspondencia con la misión, visión y estrategias organizacionales. De acuerdo a Alles (2008), hablar de desarrollo del talento humano es considerar las acciones necesarias para desempeñar su labor en forma eficiente. Es decir, ampliar la capacidad que tienen las personas para llevar a cabo una labor; en el caso de los docentes universitarios, además de los conocimientos como parte su perfil, debe incrementar o mejorar sus competencias para el ejercicio profesional docente porque habrá desarrollo de talento, en la medida que los docentes se forman de acuerdo a las motivaciones que los impulsa.

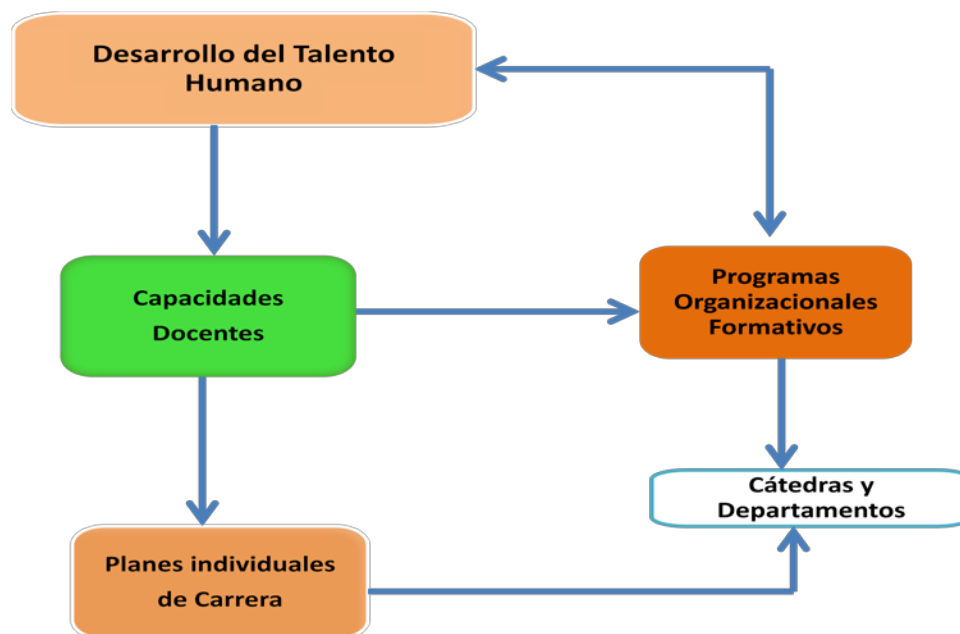
En el caso de la Universidad de Carabobo, que tiene concebido dentro del Estatuto del Personal Docente y de Investigación, un Plan Integral de formación para los docentes que se puede asociar con el plan de carrera. Este señala los requisitos que deben cumplir para cambiar de escalafón, pero el diseño de los cursos de formación son potestad del docente y lo realizarán según las oportunidades de estudios (ofertas), ubicación geográfica y la disponibilidad horaria con la cual cuente.

Desde el punto de vista de las instituciones universitarias y de la profesión docente en particular, la ruta de carrera para el talento humano estará dada en función de las necesidades, tanto organizacionales como individuales (personales) y su interrelación para la conjunción armónica de las mismas. En este sentido, las organizaciones se

identifican a través de su misión, visión, valores y planes estratégicos; todo ello en relación con el compromiso institucional. En lo individual, se relacionan con la teoría de la motivación de Maslow que se basa en la pirámide de las necesidades, cubrir las necesidades básicas o fisiológicas, luego de seguridad, la necesidad de pertenencia o sentido de pertenecer a algo, necesidad de autoestima y por último desarrollo o autorealización.

Los planes de carrera pueden ser interdisciplinarios y deben contemplar según Alles (2010) aspectos fundamentales como: capacidades, conocimientos, experiencias y competencias. Es decir, cualquier modelo de desarrollo del talento humano debe considerar estos factores para crear talento organizacional. Desde el ámbito institucional, el talento humano tiene como motivación su realización personal y por lo tanto es necesario planificar y tener objetivos claros. (Ver Figura 1).

Figura 1. Modelo de Desarrollo de Talento Humano



Fuente: Briceño (2013) Basada en Alles (2010)

Talento Humano

El concepto está inserto en la teoría del capital humano que tiene su origen a mediados del siglo XX, de acuerdo a investigación presentada por Falgueras, Ignacio (2008), Walsh planteó el problema de los gastos de educación de la familia como una decisión de inversión, defiende la tesis de que los gastos incurridos por los trabajadores para formación deben considerarse como una inversión de capital. Más tarde Mincer y Becker utiliza el término capital humano para referirse a los gastos incurridos para educación y formación en el trabajo. Sin embargo, es hasta 1962 cuando el Journal of Political Economy, publicó un suplemento sobre "La Inversión en Seres Humanos" capítulo preliminar de la obra de Becker publicada en 1964, cuando se reconoce la teoría del capital humano. Éste destacado economista, desarrolló el concepto talento humano y lo define como “el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos”.

Por ello, desde el punto de vista administrativo, los enfoques que enfatizan las variables blandas según Vilorio (1998:2) “subrayan el valor de la gente, del personal, de los recursos humanos en las organizaciones, destacando su importancia”. Así el talento humano en las organizaciones está constituido por las personas que la integran e identifican con sus conocimientos, habilidades y capacidades, que participan y se comprometen con la misión y visión para lograr resultados exitosos. Al respecto, Roos y Otros (2001:60) señalan que “Las personas generan capital para la empresa a través de su competencia, de su actitud y de su agilidad intelectual. En la competencia se incluye la pericia y la educación, mientras que la actitud cubre el componente conductista del trabajo de los empleados”. En otras palabras, administrar el talento humano representa las directrices o acciones llevadas a cabo por la organización para manejar efectivamente a las personas que la integran; incluye establecer la estrategia de talento humano.

De allí que, Alles, M (2010:13) hable de un enfoque no tradicional de considerar el talento organizacional, tanto en materia de desarrollo como en formación, en la cual destacan aspectos como:

- Formación en conocimientos y competencias en función de la estrategia organizacional.
- La formación y el desarrollo de competencias es en forma constante.
- Se establecen programas de sucesión y reemplazo para el mantenimiento del capital intelectual.
- El talento es organizacional, ya que se desplaza por toda la organización.
- El potencial de una persona se mide en función de sus capacidades, eso implica conocimientos, experiencias y competencias.

Así que en la actualidad, para las organizaciones, el talento humano debe ser un tema de vital importancia ya que se corresponde con su gente, las personas que le dan identidad y es necesario que se explore desde la perspectiva estratégica porque desarrollar talento involucra hacer un inventario de las capacidades que poseen quienes la integran y sus posibilidades de hacer o no carrera en la organización. De allí que, Alles (ob. Cit: 17) exponga “trabajar en pos del talento, en programas de desarrollo de personas, requiere planificación y objetivos claros”. Esto con la idea de cualificar al talento humano de las organizaciones.

Al respecto, Brooking, A (1997:64) explica “las cualificaciones profesionales es lo que el individuo realiza en su lugar de trabajo, y le permiten demostrar que comprende y domina las técnicas y los conocimientos necesarios para hacer bien su tarea”. De allí que, la cualificación y calificación del talento humano del docente universitario, se remite al nivel académico alcanzado con los estudios realizados, así como las habilidades adquiridas que fortalezca el perfil profesional y que contribuya al desempeño de su labor. Es importante además, para las instituciones educativas

universitarias, contar con personal formado en el área disciplinar requerida conforme a su desempeño.

En este sentido, adquiere vigencia lo expresado por Su Santidad Juan Pablo II (q.e.p.d), en su encíclica *Centesimus Annus*, 1991, donde manifiesta: “Si en otros tiempos el factor decisivo de la producción era la tierra y luego lo fue el capital, hoy el factor decisivo es cada vez más el hombre mismo, es decir su conocimiento”. Es decir, el conocimiento es el factor fundamental para la economía en un mundo globalizado, en el cual la inversión que hacen las personas en su formación y capacitación les permite asumir los retos que se le presentan. Por tanto, el conocimiento de la gente mejora y dignifica su actividad profesional.

Por tanto, cuando de talento humano se trata, es ineludible que las organizaciones deben ejecutar acciones tendentes a su uso racional y efectivo, de tal manera que las actividades diseñadas impliquen el establecimiento de estrategias para la captación y administración del talento humano, con políticas que estén en concordancia con la estrategia organizacional. El talento humano es el recurso más importante de las organizaciones y sus potencialidades son generadoras de valor no sólo económico sino social y éticos.

Según Roos y Otros (ob. Cit: 33) “Las raíces teóricas del capital intelectual se pueden trazar en dos corrientes distintas de pensamiento: estratégico y de medición. Desde la vertiente estratégica está en función de creación y uso del conocimiento para la creación de valor para las organizaciones”. Por ello, la inversión que el talento humano hace en su formación y capacitación representa más una satisfacción personal y punto medular de la teoría del capital humano.

Estrategias

Conceptualmente el término estrategia se define desde la percepción de los autores (Serna: 2010, Elorduy: 1993; Porter: 1980, Fred: 1994), diversidad de opciones que permiten exponer que son las acciones promovidas por las organizaciones para ejecutar los objetivos formulados. Apoyado en estos y otros autores se cita lo expuesto por Chiavenato (2002:4), quien señala que “La estrategia constituye el plan general o enfoque global que la organización adopta para asegurarse que las personas puedan cumplir la misión organizacional de manera adecuada.”

Para Etkin (2009: 181) “Las estrategias son una expresión del cambio planeado con la organización que también incluye formas de flexibilidad o ajustes frente a las contingencias”. En otras palabras, la configuración de las organizaciones está representada por los grupos de interés insertados en ella, con diversidad intelectual, de razas, religión entre otras que deban ser orientadas o dirigidas para el logro de los objetivos y metas reconociendo al otro en sus diferencias, concibiendo los objetivos como los resultados esperados, propósitos que ayuden en la satisfacción de las necesidades a través de los bienes o servicios.

Serna, H (2010: 20) extrae como definición luego de efectuar un arqueológico bibliográfico que la estrategia “Es el conjunto de acciones que los gerentes realizan para lograr los objetivos de una firma”. Es decir, la estrategia actúa como orientadora para definir las acciones tendientes al logro de los objetivos previstos y estos deben ir en consonancia con la actividad que desarrollan las organizaciones. La modalidad o enfoque estratégico que adopte la organización debe estar en conexión con lo que desea lograr la misma y por tanto son disímiles de una a otra institución, ya que se formulan en función de los objetivos de cada una de ellas.

Dado que la investigación trata del desarrollo del talento humano, se requiere según Alles (2010) “para el desarrollo de personas, planificación y objetivos claros”, ello en alusión directa la necesidad que tienen las instituciones universitarias de establecer estrategias que contribuyan a alcanzar la visión y misión propuesta como institución de Educación Superior. De allí que, Roos (ob. Cit: 34- 35) señale “Todas las estrategias sobre conocimiento miran hacia dos puntos principales: la forma en que se crea el conocimiento y la manera en que se transforma en Valor”; por lo tanto, la estrategia debe ser flexible para que se adapte y contribuya a enfrentar los desafíos que el entorno presenta.

En este sentido, como las estrategias son pautas que dan direccionamiento de acuerdo a las condiciones del ambiente, representa decisiones complejas por el compromiso implícito adquirido y porque éstas tienen consecuencias en otras áreas o variables organizacionales. Al respecto, Etkin, J (2009:200) apunta que “El factor clave de las estrategias es que permiten alcanzar los objetivos de múltiples modos, sin por ello, incumplirlos, sin necesidad de cambiar el rumbo en forma drástica”. Cuando se toma la decisión de diseñar estrategias o ver la estrategia como diseño, significa considerar qué tiene planteado la organización desde la gerencia, por cuanto debe ser coherente con los propósitos y políticas, así como las acciones y recursos para dar rumbo a la organización.

Por consiguiente, Drucker (1999: 96) afirma que “Una estrategia permite que la institución sea oportunista con propósito. Si algo que parece ser una oportunidad no sirve para avanzar hacia la meta estratégica de la institución, entonces no es una oportunidad”. Basado en lo anterior y de acuerdo a las diversas alternativas estratégicas propuestas por Serna (ob. Cit: 33) es indispensable asumir alternativas que bien pueden ser una combinación para: establecer alianzas estratégicas que permitan unir fuerzas (y lograr ventajas competitivas sin perder identidad) y que la sinergia que se busca sea tanto a lo interno como a lo externo.

En efecto, formular estrategias pasa por el proceso de planificación estratégica para dar direccionamiento, es decir; señalar la misión, visión y valores o principios organizacionales; en el caso de la investigación, este primer paso de la gerencia estratégica ya está instituido en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo y representa el diagnóstico estratégico que permitió además conocer a través de la matriz DOFA (Debilidad, Oportunidad, Fortaleza y Amenaza) la situación actual de la institución en relación con el área de investigación.

En otro orden de ideas y en concordancia con lo revelado, es posible deducir que aún cuando no hay un consenso en las definiciones sobre estrategia, si existen muchos elementos en común. Para la investigación, se utilizará como estrategia “el conjunto de acciones tendentes al logro de los objetivos institucionales” (la autora) en relación con aquellas propuestas que coadyuven obtener los resultados esperados de acuerdo a la planificación estratégica de las organizaciones.

La tecnología de la Información y comunicación (TIC) en la formación del talento docente universitario

La tecnología cada día irrumpe con mayor fuerza en las organizaciones convirtiéndose en un factor de extraordinaria trascendencia en la cotidianidad de las mismas y su relación con el entorno, tanto a lo interno como a lo externo; como herramientas de trabajo permiten optimizar las diversas tareas que se realizan en lo operativo - administrativo, para desempeñarse dentro de los estándares de las organizaciones que aprenden, denominadas por Senge, Peter (1992), organizaciones inteligentes; por cuanto existe la posibilidad de aprendizaje para todas las personas indistintamente de la ocupación y nivel dentro de la estructura organizativa. Además, el uso de la tecnología flexibiliza el trabajo que se ejecuta.

En este orden de ideas, Mayta, R y León, W (2009), definen a las TIC de la siguiente forma

Se denominan tecnologías de la información y la comunicación al conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de informaciones, en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética. Las TIC incluyen la electrónica como tecnología base que soporta el desarrollo de las telecomunicaciones, la informática y el audiovisual. (p. 62)

En este contexto, el uso de las TIC's en el proceso de formación profesional de los docentes universitarios es substancial porque exige que amplíen su entorno de aprendizaje como medio de obtener capacidades que le ayuden a profundizar los conocimientos, así como impulsar las competencias que le permitan trabajar en ambiente de aprendizaje colaborativos, transformando la acción implícita en el proceso de enseñanza – aprendizaje; por cuanto ésta práctica requiere que se apliquen metodologías innovadoras que contribuyan desde lo cognitivo a generar planes de estudios en las distintas áreas del saber.

En este sentido, Bajcsy, Ruzena (2010), Directora del Centro de Investigación para la Tecnología de la Información para el Beneficio de la Sociedad de la Universidad de California en Berkeley, señala:

La meta de la tecnología, y especialmente de la tecnología de la información, debe ser crear un ambiente en el que cada uno de los aprendices pueda disponer no solo de una serie de recursos sino de maestros expertos en diferentes disciplinas ubicados en diferentes sitios, con un maestro/mentor que ayude a organizar la información y ayude al estudiante a profundizar su conocimiento en ciertas áreas. (<http://www.eduteka.org/Visiones1.php>)

De allí que, es ineludible no contemplar en la formación profesional del docente universitario, el uso e integración de las TIC's como parte inequívoca del desarrollo profesional permanente y sus implicaciones como artificio de mejora en la calidad educativa. Sin embargo, los docentes tienen que tener la disposición para incorporar el uso de la tecnología al proceso educativo, por cuanto no es un componente base del modelo tradicional de la docencia, lo que genera resistencia ya que implica capacitarse no sólo en el área de conocimiento, sino también en el uso y manejo de la tecnología.

La formación en el área de tecnología debe estar en consonancia con los avances tecnológicos, lo cual implica preparación y capacitación permanente. Los docentes como actores del proceso enseñanza – aprendizaje presentan dificultad para integrar las TIC ya que están obligados a primero que nada a aprender a utilizarlas para entonces trasladar el conocimiento adquirido a los estudiantes, incorporando la tecnología al aula y al trabajo diario. Por tanto, es imprescindible crear competencias tecnológicas en los profesionales docentes para que puedan hacer uso de los recursos que les ofrece la tecnología de la información y comunicación.

De allí que, las implicaciones para el desarrollo profesional del docente universitario están en correspondencia con un intensivo proceso de actualización en el área de tecnología por una parte y con el incremento de las capacidades cognitivas para transferir el conocimiento adquirido.

Bases Legales

Es el marco jurídico referencial dónde se inserta la investigación que se desarrolla y en la cual se sustenta la formación profesional de los docentes universitarios, expuesto en las siguientes leyes:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

La Constitución es el marco normativo vigente, emanado por la Asamblea Constituyente que como Ley fundamental del país, rige todos los actos legales; ya que en ella se conciben las instituciones, derechos y deberes fundamentales.

Basado en lo anterior, la investigación que se realiza se cimienta en lo expuesto en el Artículo 102, que consagra la educación gratuita y obligatoria, como un derecho humano y un deber social fundamental, en todos sus niveles y modalidades, así como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La estipula como un servicio público, fundamentada en todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano. El artículo 103 expresa los derechos a recibir una educación gratuita, de calidad, integral y en igualdad de condiciones y oportunidades a todos los venezolanos y haciendo un reconocimiento de las personas con necesidades educativas especiales o con discapacidad.

Asimismo, en el Artículo 104, se establece la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, la actualización permanente, el ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, respondiendo a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica. También lo señalado en el Artículo 109, que consagra la autonomía universitaria como principio y jerarquía, otorgándoles la potestad a las universidades autónomas de proporcionarse sus normas de gobierno, funcionamiento y la administración eficiente de su patrimonio bajo el control y vigilancia que a tales efectos establezca la ley. Consagrando así, la autonomía universitaria para planificar, organizar, elaborar y actualizar los programas de investigación, docencia y extensión, entre otros aspectos.

Ley Orgánica de Educación

De acuerdo con la Ley en su Artículo 1, el Estado tiene como valor indispensable la educación como principio rector de acuerdo a lo señalado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), por lo cual desarrolla las bases organizativas y de funcionamiento del Sistema Educativo, entre el que se incluye la educación superior.

Por otra parte, el Artículo 4 consagra la educación como derecho humano y deber social fundamental orientada al desarrollo del potencial creativo de cada ser humano, razón por la cual el Estado asume la educación como proceso esencial para promover, fortalecer y difundir los valores culturales de la venezolanidad.

Asimismo en el Artículo 6, a través de los órganos nacionales con competencia en materia Educativa, ejercerá la rectoría en el Sistema Educativo y en consecuencia debe garantizar, regular y supervisar el funcionamiento del subsistema de educación universitaria en cuanto a la administración eficiente de su patrimonio y recursos económicos financieros asignados según la Ley de Presupuesto para el Ejercicio Fiscal, sin menoscabo del ejercicio de la autonomía universitaria y la observancia de los principios y valores establecidos en la Constitución de la República y en la presente Ley.

De allí que, en el Artículo 25 de la Ley que establece la organización del Sistema Educativo, se contemple el subsistema de educación universitaria que comprende los niveles de pregrado y postgrado universitarios. En esta área precisamente es donde se desarrolla la investigación.

Ley de Universidades

Regula los procesos internos de las universidades y establece las normativas sobre las cuales deben asegurarse su funcionamiento. Define la Universidad, establece su función y las clasifica según sea el caso. De allí que, en el artículo 9 contemple la Autonomía organizativa, para que puedan dictar sus normas internas, así como la Autonomía académica, para planificar, organizar y realizar los programas de investigación, docentes y de extensión que fueren necesario para el cumplimiento de sus fines.

En el Artículo 36, señala como atribuciones del Rector, expedir el nombramiento, el ***ascenso*** o la remoción de los miembros del personal docente, de investigación y administrativo, de acuerdo con las disposiciones de la presente Ley y de los Reglamentos; basado en este artículo los docentes universitarios luego de cumplir con lo expresado en el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo, recibirán el oficio que los ubica en el escalafón universitario correspondiente.

En la Sección X. Del Personal Docente y de Investigación, en los artículos del 83 al 93 la ley establece: a quién están encomendadas la labor de enseñanza, quién tiene la responsabilidad de nombrar a los miembros del personal docente y de investigación, los requisitos necesarios para ser docentes universitarios, los escalafones del personal docente ordinario de la universidad y los requerimientos para ascender de una categoría a otra en el escalafón.

Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo

Surge como instrumento regulatorio de las acciones académico – laboral del Profesor Universitario en concordancia con lo establecido en el artículo 9 de la Ley

de Universidades, para dejar constancia de las condiciones de ingreso, promoción, derechos adquiridos en el ejercicio de la profesión docente.

En el Título II. Plan de Desarrollo Académico Permanente del Personal Docente y de Investigación, en los diversos capítulos están establecidas las disposiciones sobre la Formación Académica Integral del Docente, los beneficios concebidos para prepararse académicamente y los procedimientos para optar al disfrute de los mismos.

La investigación que se desarrolla se apoya en el Estatuto por cuanto concibe una formación permanente para su personal docente, pero deja en mano de las facultades la responsabilidad de desarrollar planes de carrera, lo que de alguna forma ha incidido en que los mismos no existan explícitamente definidos, sino individualizados según los intereses del docente.

Reglamento de Cátedras y Departamentos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Tal como señala el Estatuto, son atribuciones de las cátedras de acuerdo con el artículo 19, aparte “v” Promover y estimular el mejoramiento profesional y pedagógico de sus docentes y preparadores. Es decir, corresponde a las cátedras fomentar acciones dirigidas a la formación profesional de sus docentes y como atribución conferida por el Estatuto deberían asegurarse que su formación correspondiera al área de conocimiento.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

La realización del trabajo se proyectó en función de la problemática seleccionada y por ello se emplearon procedimientos que van en armonía con los objetivos y fundamentos teóricos que apoyan la investigación, para lo cual se realizaron actividades acorde con la metodología empleada compatibles con lo expuesto en la Normativa para los Trabajos de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo (2011), que expresa:

El Marco Metodológico: Deberá contener la descripción de la metodología utilizada, es decir: el tipo de investigación; los métodos, técnicas e instrumentos; y la estrategia metodológica empleada, con suficiente detalle como para permitirle a otros investigadores la verificación del estudio en las disciplinas que así lo requieran o para que sirva de orientación a futuras investigaciones. También deberá señalar la población y la muestra, cuando se requiera.(p.16).

De allí que el proceso de investigación realizado incorporó todos los elementos necesarios que permitieran el alcance de los objetivos propuestos inserto en el paradigma mixto como enfoque de investigación.

Tipo de Investigación

El nivel de profundidad precisado para la investigación realizada es de carácter descriptivo por cuanto requiere conocimiento del área para describir el fenómeno objeto del estudio, además de permitir la indagación sobre las diversas variables, dimensiones y tendencias, que inciden en las oportunidades de capacitación del personal docente. De allí que, Palella y Martins (2004:86) expresen que “el

propósito de este nivel es el de interpretar realidades de hechos”; en concordancia con este aspecto Tamayo y Tamayo (2004:110) menciona que investigaciones de carácter descriptivo “son aquellas que tienen como objeto conocer situaciones, costumbres y actitudes predominantes, mediante la descripción exacta de las actividades, procesos y personas”. En la investigación, el carácter descriptivo esta dado por el análisis concreto a las actividades de formación del talento docente para la configuración y aplicación de los hechos estudiados, fundamentados en las proposiciones teóricas.

Diseño de la Investigación

De acuerdo a las características que lo definen, por su naturaleza y concepción la investigación está enmarcada como proyecto factible, señalada por la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2003:16) como “... la elaboración de una propuesta de modelo operativo viable o una solución posible a un problema de tipo práctico, para satisfacer necesidades de una institución o grupo social...”. En este sentido, el presente estudio parte de la necesidad de formular Estrategias de Capacitación y Formación del Talento Humano Docente de La Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de La Universidad de Carabobo, Campus La Morita, con el objeto de implementar acciones que contribuyan a la profesionalización de su personal docente.

Por otra parte, la investigación se apoya en un estudio de campo ya que los datos se toman de la realidad objeto de estudio, con el fin de analizarlos e interpretarlos. Al respecto, Arias (2006:31) expresa que “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna”; en el caso que se investiga, la información se obtuvo de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales del Campus La Morita de la Universidad de Carabobo.

Población y Muestra

La población es definida por Tamayo y Tamayo (ob. Cit.: 114) como “la totalidad del fenómeno a estudiar, en donde las unidades de la población poseen una característica en común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”; es decir, está representada por el conjunto de personas o cosas que tienen características similares para que represente el universo de estudio. En el presente caso, la población está constituida por los profesores ordinarios de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, Campus La Morita que a la fecha de la investigación está representada por cincuenta y ocho (58) docentes; sin embargo, para el estudio se tomó como población a los docentes ordinarios que reúnen las siguientes particularidades:

- ❖ Docentes activos.
- ❖ Tiempo Completo o Dedicación Exclusiva,
- ❖ Categoría mínima en el escalafón universitario de Profesor Agregado.

Son ellos, quienes han tenido oportunidad de utilizar alguno de los beneficios contemplados en el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo, debido a que para su ascenso han realizado estudios e investigación como parte de su desarrollo profesional dentro de la universidad. Basada en lo expuesto anteriormente, la población quedó constituida de la siguiente manera: (Ver Tabla 2).

Tabla 2: Población

Categoría	Docentes
Agregados	13
Asociados	08
Titulares	08
Total	29

Fuente: Dirección de Asuntos Profesorales (2012)

Muestra

De acuerdo con Arias (2006: 83) la muestra “es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. Para el estudio que se realiza la muestra es de tipo no probabilística e intencional, debido a que se elige de acuerdo a criterio de la investigadora. Al respecto, Balbo (2005:76) refiere que la muestra no probabilística es aquella en la cual “la elección de los elementos depende de las características del investigador o del que hace la muestra”. Por consiguiente, se tomó la muestra según el criterio e intencionalidad de la investigación de acuerdo a lo que se consideró representativo del universo estudiado.

En este sentido, se eligieron veintiún (21) docentes que constituyen el sesenta y dos por ciento (62%) de la población, cifra altamente confiable según Sierra Bravo (1998) que señala que el treinta por ciento (30%) es representativo del universo en estudio.

Debido a que no todos los docentes que conforman la población para el estudio respondieron al instrumento, se decidió tomar la muestra según lo planteado por Sierra Bravo (ob. Cit.).

Técnicas e Instrumento de Recolección de datos

Las técnicas representan para los investigadores, las distintas formas, maneras o medios de obtener datos que se convierten en información, luego de que se procesan. La recolección de la información se efectuó mediante la técnica de la observación directa, con la finalidad de constatar y analizar las opciones de capacitación de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Campus La Morita en espacio y tiempo. De acuerdo a Sierra Bravo (1984: 253) consiste en que el investigador inspecciona y estudia “mediante el empleo de sus propios sentidos, especialmente de la vista con o sin ayuda de aparatos técnicos, las cosas o hechos de interés tal como son”; basada en lo planteado por Sabino citado por Méndez (2001:154) la observación puede definirse como "El uso sistemático de nuestros sentidos en la búsqueda de los datos que necesitamos para resolver un problema de investigación”.

Asimismo, como las técnicas están asociadas al tipo de investigación, se recurrió a la encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario; la encuesta como técnica de recolección de información, es definida por Muñoz (1998: 313) como "La recopilación de datos concretos, dentro de un tópico de opinión específica, mediante el uso de cuestionarios o entrevistas, con preguntas y respuestas precisas que permiten hacer una rápida tabulación y análisis de esa información". De igual forma se utilizó la entrevista para obtener información relevante que complementara los resultados obtenidos después de suministrar el cuestionario, aplicándola a cuatro (04) informantes considerados clave en cuanto a la información proporcionada.

El instrumento que se adopta en la investigación está en función de las técnicas utilizadas, empleando en el estudio el cuestionario, que según Sabino (1994:101) "Es el instrumento utilizado para recolectar información a un grupo socialmente significativo de personas acerca del problema en estudio para luego mediante un

análisis de tipo cuantitativo, sacar las conclusiones que correspondan con los datos recogidos".

Métodos de Investigación

Al referir sobre los métodos de investigación se habla de los actos conducentes al logro de conocimientos y su sistematización ordenan los conocimientos que ya se poseen. Por ello, como procesos de discernimiento que se complementan, la investigación se basó en los métodos: deductivo – inductivo, observación, análisis – síntesis, para alcanzar el conocimiento de la situación.

El método deductivo que parte de un principio general, para arribar a conclusiones particulares, es decir; contribuye a explicar situaciones o hechos particulares, partiendo de verdades o casos universales. Méndez, C (2001:145) refiere “el conocimiento deductivo permite que las verdades particulares contenidas en las verdades universales se vuelven explícitas”.

El método inductivo parte de premisas particulares para llegar a una conclusión general. Por otra parte, en el método inductivo se parte de hechos particulares para concluir en verdades generales. Al respecto, Méndez, C (2001:144) expresa “La inducción es ante todo una forma de raciocinio o argumentación. Por tal razón, conlleva un análisis ordenado, coherente y lógico del problema de investigación, tomando como referencia premisas verdaderas”. Por consiguiente, se parte de afirmaciones previamente referidas que permiten a la investigadora llegar a conclusiones generales que puedan ser aplicadas a casos particulares que tienen semejanza o similitud con el estudio.

Por otra parte, la observación ayudó a obtener la información. Méndez, C (2001:143) lo define, como “el proceso mediante el cual se perciben deliberadamente

ciertos rasgos existentes en la realidad por medio de un esquema conceptual previo y con base en ciertos propósitos definidos generalmente por una conjetura que se quiere investigar”. A través de una observación concienzuda y diligente se logró identificar las variables del problema en estudio, partiendo de los objetivos con el fin de encontrar alternativa de solución para el caso planteado.

Igualmente, con el método de análisis como proceso de conocimiento que da origen a la identidad de cada una de las partes que caracterizan una realidad, se pudo conocer lo que acontece en la Universidad de Carabobo y en su Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Campus La Morita con el proceso de profesionalización y desarrollo del talento docente universitario. De manera que el análisis como proceso desintegrador del problema en sus partes, contribuyó con el conocimiento de la situación planteada y en el establecimiento de la relación causa-efecto presente en el mismo, tal como plantean Hurtado, I y Toro, J (1998:58) que refieren “la finalidad del análisis radica pues, en conocer las partes de un todo, determinar los nexos o relaciones que hay entre ellas y las leyes que rigen su desarrollo”

Por otra parte, el método de síntesis como proceso de conocimiento va de lo simple a lo complejo, de la causa a los efectos, de las partes al todo, de los principios a las consecuencias, es decir, es unión de las partes o los elementos para que puedan ser analizados. Al respecto, Méndez, C(2001:147) expresa que “la síntesis implica que a partir de la interrelación de los elementos que identifican su objeto, cada uno de ellos pueda relacionarse con el conjunto en la función que desempeñan con referencia al problema de investigación”. Por tanto, análisis y síntesis forman parte de la investigación porque la primera descompone el problema en sus partes para facilitar el estudio y la segunda, establece las relaciones entre las partes.

En este sentido, la investigación se basó en estudios previos de orden general y se centra en la Universidad de Carabobo, enmarcándolo en la realidad del Campus La Morita de la FaCES.

Estrategias de Investigación

Las estrategias de investigación representan la forma de alcanzar los objetivos propuestos, Quiroz, M (2003:63) las define como “Las estrategias metodológicas son las formas de lograr nuestros objetivos en menos tiempo, con menos esfuerzo y mejores resultados. En éstas, el investigador amplía sus horizontes de visión de la realidad que desea conocer analizar, valorar, significar o potenciar”. De allí que se les diferencie entre estrategias cuantitativas, cualitativas y triangulación.

Para Martínez L, J (2004) las estrategias cuantitativas hacen referencia a un tipo de paradigma que se basa en tres conceptos fundamentales: la validez, la confiabilidad y la muestra, es decir, se sirven de los números y los métodos estadísticos. En este sentido, el estudio se desarrolló con el uso de técnicas e instrumentos de recolección de información, utilizando fuentes de información primaria y secundaria. Primaria, porque la investigadora recogió la misma en forma directa al aplicar como técnica de recolección la encuesta y como instrumento el cuestionario. Hernández y Otros (2010:285) afirma el cuestionario consiste “en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”

El cuestionario que apoyó a esta técnica, es tipo escala de Likert que según el autor (Ob. Cit: 256) consiste en “un conjunto de Ítems presentado en forma de afirmaciones o juicio, ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a quien se les suministró, es un instrumento de medición de Actitud...”

Asimismo, la recopilación de la información documental requirió el uso de fuentes secundarias como textos, revistas, documentos, artículos arbitrados, información vía web, entre otras fuentes consultadas; de fácil acceso para la investigadora. En este contexto, Rodríguez (2001:125) define la investigación documental como “el análisis de los documentos donde los hechos han dejado huella o donde se señalan los criterios que deben utilizarse para interpretarlos y, en consecuencia tomar decisiones”.

El propósito del cuestionario como instrumento de recolección de información se centró en el conocimiento que los encuestados tienen sobre los beneficios contemplados en el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo, en cuanto al plan de Desarrollo Académico Permanente y sus componentes. El instrumento se configuró de la siguiente forma:

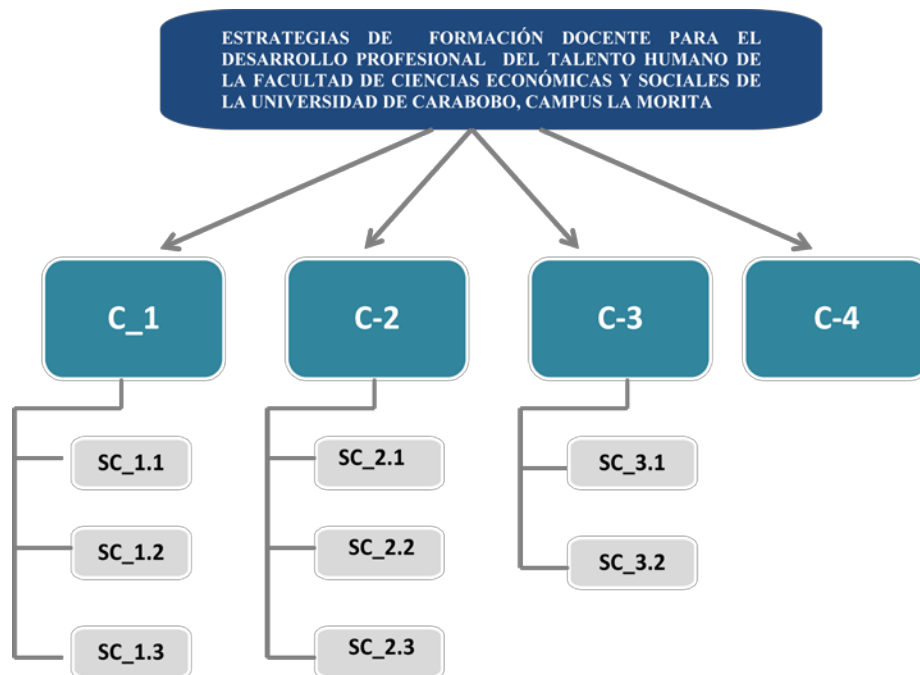
- Carta de presentación del instrumento
- Instrucciones para responder las preguntas formuladas en el instrumento de recolección de datos para alcanzar los objetivos propuestos
- Partes constitutivas del cuestionario, que incluye:
 - Veinticuatro (24) afirmaciones con cinco (5) alternativas de respuestas para cada una
 - Cuatro (04) preguntas abiertas para reforzar las respuestas suministradas por los encuestados

En cuanto a la estrategia metodológica de triangulación, como concepto permite dar mayor seguridad a los resultados finales, por consiguiente la variedad de metodologías y datos que son empleados en el análisis de los problemas hacen más confiables los resultados, Blaikie(1996) expone que la triangulación como estrategia de investigación contribuye a resaltar la validez de los resultados y atenúa el sesgo producto del uso de encuestas con escalas de medidas, tal es el caso de la escala de Lickert.

Guirao, C y Bañuls, F (2001) citado por Martínez L, J (2004:15) expresa que esta estrategia metodológica, implica el.... “....uso de varios métodos de investigación sociológica: trabajo de campo (observación participante, encuestas: muestreo, estudio piloto, análisis secundario, experimento y triangulación)”. Dado que en la investigación se utilizó el cuestionario y una entrevista a informantes claves, así como la aplicación de una prueba piloto para medir la confiabilidad del instrumento de recolección de datos se hizo necesario aplicar ésta estrategia metodológica. Que según Denzin (1970), puede ser de datos, de investigadores, teorías, de métodos o múltiple.

Al utilizar informante clave para la obtención de información que contribuya en el análisis de la entrevista, se hizo necesario categorizar las variables y quedó expresada de la siguiente manera.

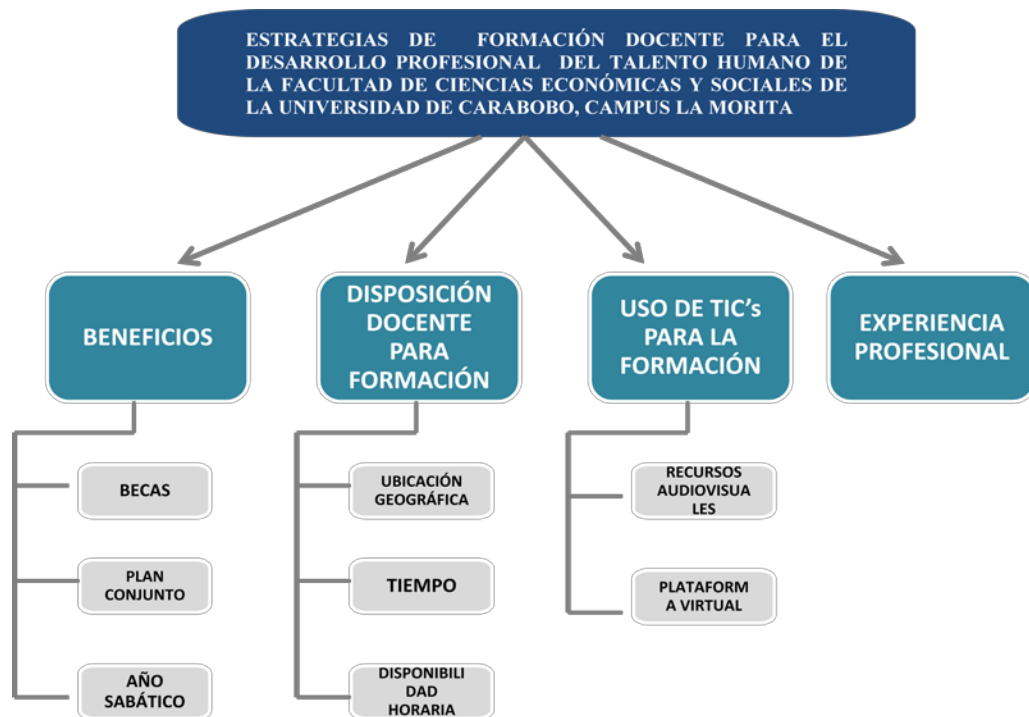
Figura 2 Codificación de la Categorización de las Variables



Fuente: Briceño (2013)

Cada variable se categorizó y codificó para que facilite la labor de análisis e interpretación de la información, cada una de ellas se explica en la siguiente figura

Figura 3. Categorización de las Variables



Fuente: Briceño (2013)

Todas las categorías y subcategorías expresadas en las figuras 2 y 3 son las analizadas en el capítulo IV relativo al análisis cualitativo.

Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

Hernández y Otros (2010:243) afirman sobre la validez que “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. La validez es una cualidad del instrumento que se utilice para recolectar la información, que debe reflejar el dominio específico del contenido a medir. Al respecto, Ruiz, C (1998:57)

“La validez busca estudiar la exactitud con que pueden hacerse mediciones significativas y adecuadas con un instrumento, en el sentido de que mida realmente el rasgo que pretende medir”.

La validez de contenido para el autor (ob. Cit: 57) trata de determinar cuan representativo son los ítems de un instrumento del dominio o universo de contenido de la propiedad que se desea medir; por ello, para obtener una opinión imparcial sobre la validez del contenido del instrumento diseñado, se sometió a la consideración de tres expertos, dos (02) en contenido y uno (01) en Metodología, quienes en forma independiente emitieron sus opiniones sobre la pertinencia entre los objetivos e ítem. Este proceso permitió la optimización del instrumento de recolección de datos.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento de medición se refiere a la firmeza de los resultados obtenidos, habla de similares resultados y consistencia cuando se repite una prueba; envía al investigador una señal inequívoca de que los datos son estables y por tanto el instrumento es confiable, es decir, no presenta distorsiones.

En este sentido, la confiabilidad representa el grado en que un instrumento de recolección de datos aborda la necesidad de fiarse en la medición que se efectúa, según Hernández y Otros (2010) “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados” y de acuerdo a Kerlinger, F. (1988) citado por la Universidad Nacional Abierta (s/f: 459), “la confiabilidad es la exactitud o precisión de un instrumento de medición”.

De allí que, la confiabilidad o estabilidad de la escala Likert se obtiene por uno de los procedimientos de consistencia interna, que según Ruiz, C (1998:48) “permite determinar el grado en que los ítems de una prueba están correlacionados entre sí”. El

método utilizado en la investigación fue el Alpha de Crombach, variante del modelo de Kuder y Richarson que mide confiabilidad en casos donde las respuestas no son dicotómicas, sino que están en relación con la escala que mejor representa su respuesta.

La fórmula de Crombach, está representada por:

$$R_{tt} = \frac{n}{n-1} * \frac{S - s^2}{S}$$

Donde:

R_{tt} es el coeficiente de confiabilidad

n: es el número de ítems que contiene el instrumento

S varianza total de la prueba

S sumatoria de la varianza individual de los ítems

De acuerdo a Ruiz, C (1998:55) “la confiabilidad de un instrumento se expresa mediante coeficiente de correlación rtt, que teóricamente significa correlación del test consigo mismo. Sus valores oscilan entre cero (0) y uno (1)”. Por tanto, puede interpretarse la confiabilidad de conformidad con la siguiente escala (Tabla 3)

Tabla 3: Escala para interpretar Coeficiente de Confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Ruiz, Carlos (1998)

En la investigación, el método se aplicó de la siguiente forma:

1. Se aplicó el instrumento a la muestra elegida
2. Luego se aplicó la fórmula para calcular el coeficiente de confiabilidad
3. Se correlacionaron puntuaciones y se determinó la confiabilidad aplicando la fórmula del coeficiente elegido. (Ver anexo 3)

Fases de la Investigación

La investigación se llevó a cabo en diferentes facetas, las que se corresponden con:

Fase I: Observación y Diagnóstico:

Consistió en diagnosticar, a través de la observación participante si el docente ordinario a tiempo completo y dedicación exclusiva de la FaCES de la Universidad de Carabobo, Campus La Morita conocen los componentes del plan de Desarrollo académico Permanente.

Fase II: Consulta Bibliográfica y Documental:

En esta fase se revisaron las diferentes fuentes bibliográficas que sirvieron de sustento a la investigación.

Fase III: Elaboración del Instrumento de Recolección de datos:

Esta fase comprende la elección del instrumento para recolectar la información y su aprobación por parte de expertos en el área de estudio y metodológica, respectivamente para su validación.

Fase IV: Recolección de Datos:

El instrumento seleccionado para la recolección de datos fue el cuestionario, que se estructuró con preguntas con cinco alternativas de respuestas y preguntas abiertas.

Fase V: Análisis e Interpretación de los Datos:

Los datos recogidos se sometieron a codificación, tabulación, análisis e interpretación cuantitativa y cualitativa. Además la información recolectada se tabuló a través de tablas de frecuencias y gráficos, con el objeto de obtener el diagnóstico del problema y sus resultados para poder diseñar la estrategia para el desarrollo profesional del talento docente de la FaCES de la Universidad de Carabobo, Campus La Morita e igualmente se hizo una categorización de variables para analizar información obtenida de los informantes clave.

Fase VI: Conclusiones y Recomendaciones:

De acuerdo con el análisis efectuado en el Capítulo IV se elaboraron las conclusiones generales y se efectuaron las recomendaciones pertinentes.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS DATOS

Con el análisis e interpretación de los resultados se llega a la etapa donde se comprueban los hechos que dieron lugar a la investigación, por lo que representa el punto preponderante del proceso investigativo, puesto que se exponen las implicaciones que se obtuvieron producto de la aplicación de los instrumentos diseñados para recolectar los datos requeridos para generar información sobre el objeto de estudio; permitiendo establecer las relaciones e interconexiones entre las bases teóricas que sustentan el estudio y la información resultante.

Por tanto, se hace un análisis de los datos extraídos del cuestionario y guión de entrevista en el mismo orden en que se aplicó; presentando en éste capítulo la información obtenida de las veintiuna (21) personas que representaron la muestra. Para la interpretación de los resultados se hizo uso de gráficos de barras y distribución porcentual como estadísticos que fundamentan el análisis cuantitativo, que revelan una mejor visualización de los datos; el aspecto cualitativo, se expresa a través de la descripción e interpretación de los contenidos numéricos que generaron los resultados, lo cual sirvió de base para formular las conclusiones, presentar la propuesta y hacer las recomendaciones del caso.

Para el análisis de los resultados, el capítulo se dividió en dos partes: La primera, se inicia con el análisis descriptivo de los resultados obtenidos en cada ítem del instrumento aplicado, con el objeto de determinar los valores de una variable o de un grupo de variables (Tamayo y Tamayo:2008), posteriormente se interpretaron los resultados; la segunda se hace un análisis o triangulación con las respuestas obtenidas de los informantes clave, a las preguntas efectuadas según guión de

entrevista, dando paso a la información recabada, la cuantificación e interpretación de los resultados obtenidos.

Análisis Descriptivos de los Resultados

Cuadro 1

Variable: Planes de Carrera

Dimensión: Formación de Postgrado

Indicador: Año Sabático

Indicador	N.º	Ítem	S		CS		AV		CN		N	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	1	El año sabático es un beneficio que se concede a todos los docentes ordinarios para su actualización académica	12	57	5	24	4	19				
	2	Cada seis (06) años de actividad continua corresponde al docente disfrute del año sabático	17	81	1	5	3	14				
	3	El año sabático permite la capacitación docente en forma continua	9	43	6	29	5	24	1	5		
	4	El lapso estipulado de un año es suficiente para realizar cursos conducentes a grados académicos	0	0	1	5	7	33	2	10	11	52
	5	Los docentes de una misma cátedra pueden hacer uso de este beneficio al mismo tiempo	0	0	1	5	3	14	7	33	10	48
Totales			38		14		22		10		21	

Fuente: Cuestionario Aplicado por Briceño, H (2013)

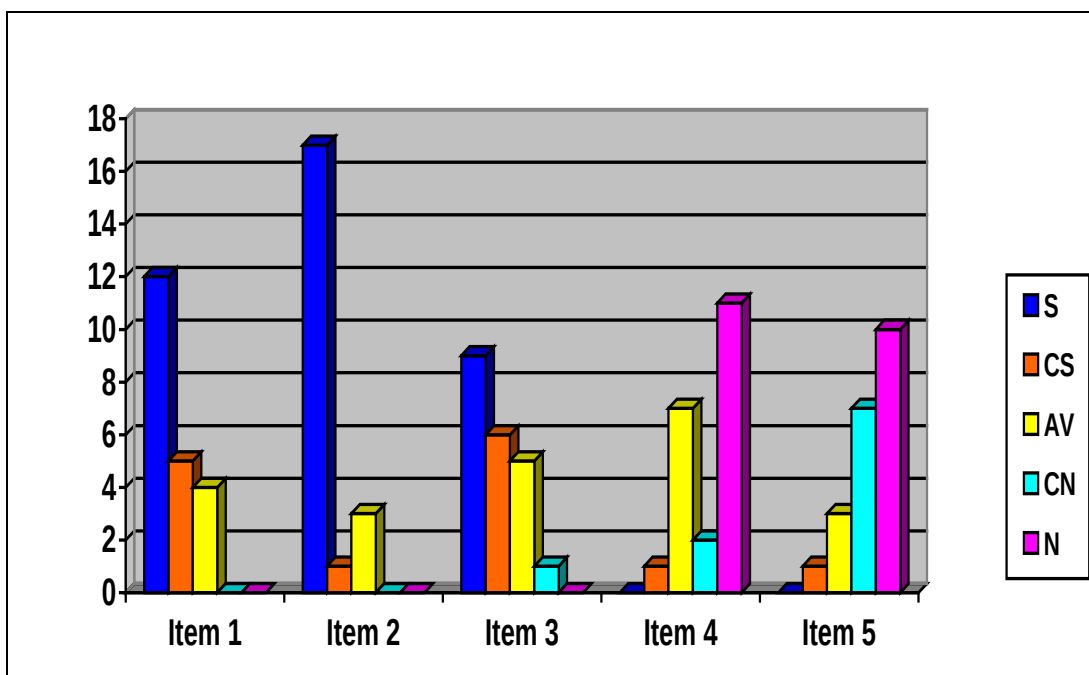


Gráfico 1. Año Sabático

Fuente: Briceño (2013)

Análisis: De acuerdo al indicador estudiado, los docentes entrevistados están conscientes en cuanto a quienes se les concede el disfrute del año sabático, cada cuanto tiempo se otorga y su utilidad desde la perspectiva de formación continua. Es substancial acentuar que tienen absoluta claridad, según se evidencia en la gráfica sobre el lapso en que deben o pueden hacer uso del beneficio y que ese tiempo no es suficiente para académicamente obtener un título de IV o V nivel.

Asimismo, realza de forma contundente en la gráfica que no todos los docentes de una misma cátedra pueden aprovechar este beneficio simultáneamente. Esto se debe, a lo expresado en el artículo 106 del Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo que señala el límite de un séptimo ($1/7$) de participantes por cátedra lo que impide en muchos casos que se dé la posibilidad.

Cuadro 2

Variable: Planes de Carrera

Dimensión: Formación de Postgrado

Indicador: Becas

Indicador	N.º	Ítem	S		CS		AV		CN		N	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
6		La Facultad concede este beneficio a todos los docente ordinarios que lo solicitan	8	38	5	24	5	24	3	14	0	0
7		Permite realizar estudios conducentes a grados académicos	11	52	5	24	4	19	1	5	0	0
8		Quien opta al beneficio de beca puede estar en actividad docente por el período que dure la misma	3	14	1	5	4	19	4	19	9	43
Totales			22		11		13		8		9	

Fuente: Cuestionario Aplicado por Briceño, H (2013)

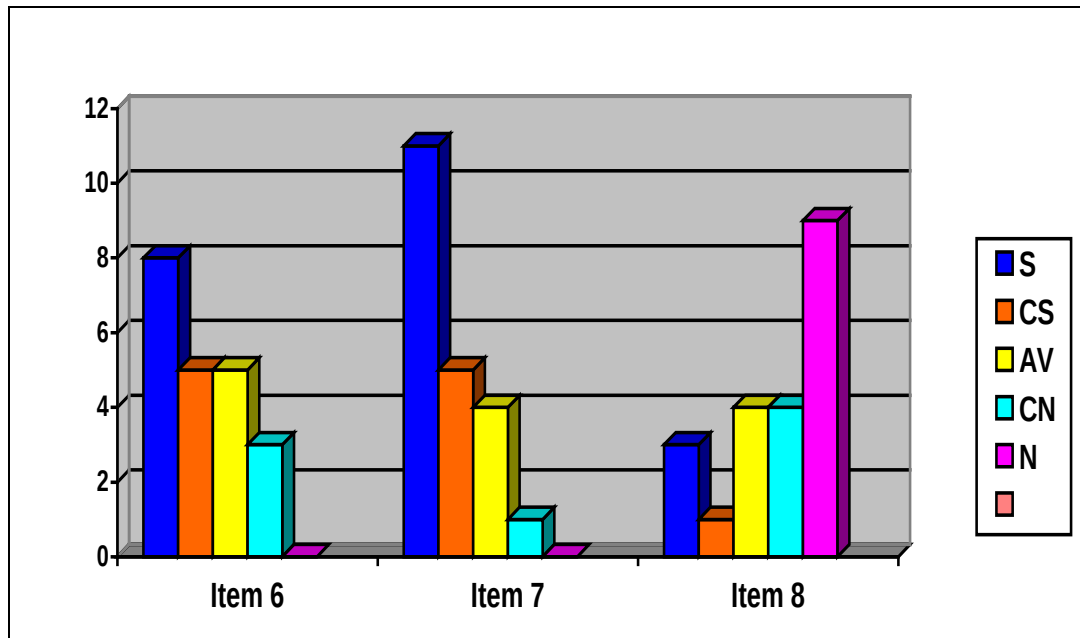


Gráfico 2. Becas

Fuente: Briceño (2013)

Análisis: La afirmación de una mayoría expresada en un 86 por ciento de las respuestas obtenidas, revelan que los docentes ordinarios optan y se les concede éste beneficio que debe ser utilizado para realizar estudios conducentes a grados académicos, aún cuando se encuentre activo en sus labores. No obstante, hay un número significativo de entrevistados representados en un 14 por ciento, que desconocen que es un beneficio que le corresponde según lo establece el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo, siempre y cuando cumplan lo establecido en su artículo 133. Además un 62 por ciento manifestó que no deben estar activos para el disfrute del mismo, hecho que no es real porque sólo cuando va acompañado del año sabático es que puede estar sin actividad.

Cuadro 3

Variable: Planes de Carrera

Dimensión: Formación de Postgrado

Indicador: Plan conjunto

Indicador	N.º	Ítem	S		CS		AV		CN		N	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	9	Los docentes ordinarios pueden hacer uso del Plan Conjunto contemplado en el Estatuto de los Profesores de la Universidad de Carabobo	7	33	8	38	2	10	1	5	3	14
	10	La aprobación para el disfrute de éste beneficio depende de la disponibilidad presupuestaria de la Facultad	4	19	9	43	8	38	0	0	0	0
	11	El Plan Conjunto es una oportunidad para el docente recibir formación académica	11	52	3	14	3	14	1	5	3	14
Totales			22		20		13		2		6	

Fuente: Cuestionario Aplicado por Briceño, H (2013)

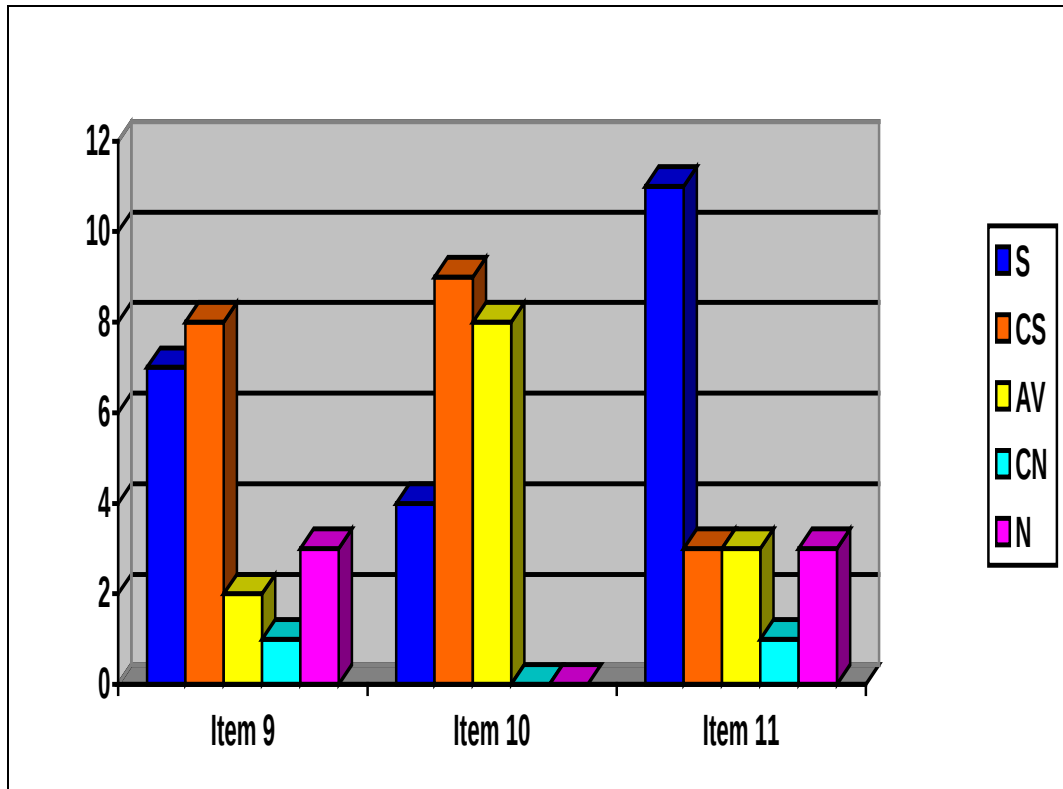


Gráfico 3. Plan Conjunto

Fuente: Briceño (2013)

Análisis: Es revelador que un 19 por ciento de los entrevistados desconozca como docente ordinario, las opciones de formación profesional que le ofrece el Plan Conjunto. Sin embargo, todos los docentes de la muestra están claro que la aprobación del mismo depende de la disponibilidad presupuestaria, manifestándose una disonancia entre quienes tienen o deben disfrutar el beneficio y la necesidad de recurso para cubrir a quienes lo solicitan. Esta afirmación puede estar sustentada en la necesidad de cubrir la vacante creada por el beneficio concedido al docente que debe ausentarse un lapso de tres (03) años para realizar los estudios conducentes a grado académico de V nivel o postdoctorales.

Cuadro 4
Variable: Disposición Docente
Dimensión: Oportunidades
Indicador: Posibilidades

Indicador	N.º	Ítem	S		CS		AV		CN		N	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	12	En el Campus La Morita se ofertan múltiples opciones de capacitación para los docentes de la FaCES	2	10	3	14	13	62	3	14	0	0
	13	Las opciones de formación que ofrece la Facultad son cursos conducentes a grados académicos	1	5	8	38	12	57	0	0	0	0
	14	Las opciones de formación están diseñadas como actualizaciones profesionales en el área de conocimiento	2	10	5	24	13	62	0	0	1	5
Totales			5		16		38		3		1	

Fuente: Cuestionario Aplicado por Briceño, H (2013)

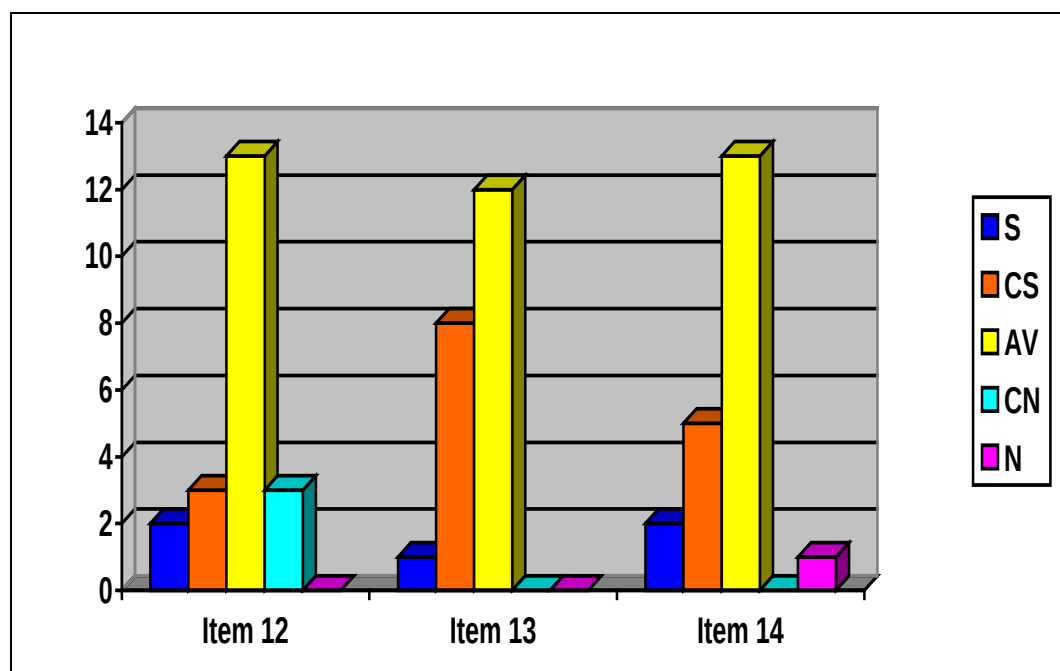


Gráfico 4. Posibilidades
Fuente: Briceño (2013)

Análisis: Como se evidencia en los resultados, las opciones de formación y capacitación docente que ofrece la Facultad son diversas y hay alternativas que están diseñadas como actualizaciones. Sin embargo, producto de la observación participante, es necesario señalar que en ocasiones se dictan seminarios o cursos de interés para los docentes que no necesariamente deben ser considerados como formación continua, tales como talleres de Excel avanzado, cómo escribir un artículo de investigación, entre otros.

Asimismo es trascendental destacar que en los tres ítems los entrevistados respondieron a la especificación “A veces” en un porcentaje que oscila entre el 57 y el 62 por ciento, dejando claro que siempre hay la posibilidad de acogerse a una de las alternativas ofrecidas por la Facultad como opciones de formación profesional.

Cuadro 5
Variable: Disposición Docente
Dimensión: Oportunidades
Indicador: Horarios

Indicador	N.º	Ítem	S		CS		AV		CN		N	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	15	El docente se muestra dispuesto a optar a la formación académica aún cuando esto coincide con sus actividades cotidianas	1	5	4	19	6	29	8	38	2	10
	16	Los docentes gozan de disponibilidad horaria para tomar las opciones de formación ofrecidas por la Facultad	1	5	4	19	10	48	5	24	1	5
Totales			2		8		16		13		3	

Fuente: Cuestionario Aplicado por Briceño, H (2013)

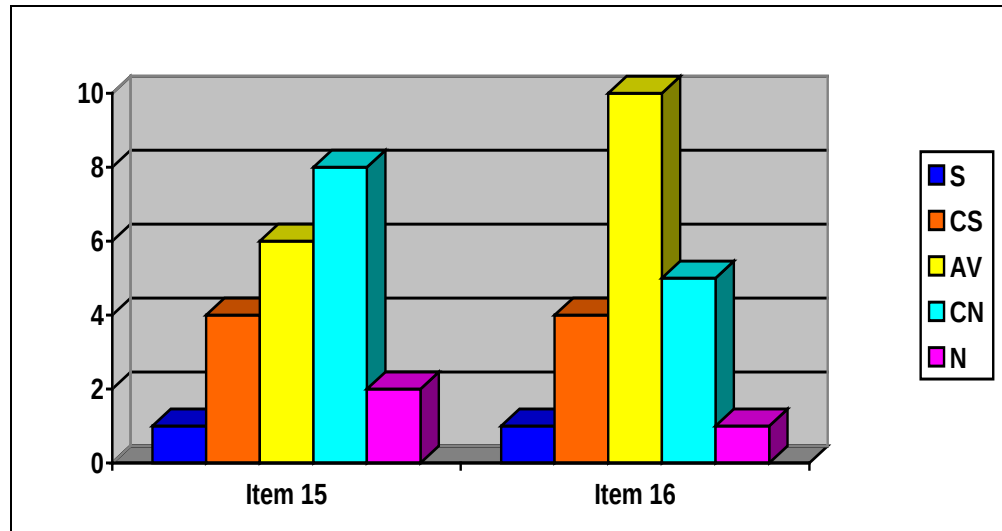


Gráfico 5. Horarios

Fuente: Briceño (2013)

Análisis: Este indicador representa para los docentes un dilema tal como expresan los resultados, como se puede apreciar en el cuadro N°4 aún cuando la Facultad ofrece posibilidades para formarse profesionalmente, la disposición horaria colide en muchos casos con las actividades docentes; estas circunstancias son las que se pueden leer de las gráficas cuando en su mayoría contestaron “A veces” o en la opción “casi nunca”, dejando así establecido la falta de disponibilidad horaria o por lo menos la incompatibilidad que tienen para su formación profesional por cuanto coinciden con su tiempo laboral en unos casos y en otros porque los programas que se están ofertando para realizar estudios de cuarto nivel son los fines de semana.

Para los docentes Tiempo Completo (TC) o Dedicación Exclusiva (DE), que deben cumplir permanencia en la institución, lo ideal sería que sus estudios pudieran realizarse en ese tiempo sin comprometer los sábados todo el día, que es tiempo para dedicarle a los compromisos familiares.

Cuadro 6
Variable: Disposición Docente
Dimensión: Oportunidades
Indicador: Ubicación Geográfica

Indicador	N.º	Ítem	S		CS		AV		CN		N	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	17	La oferta de la Facultad para capacitación docente contempla las aspiraciones del talento humano dentro de los espacios del Campus La Morita	1	5	1	5	7	33	11	52	1	5
	18	El docente tiene la disposición de formarse trasladándose a otros Campus Universitarios	1	5	7	33	10	48	3	14	0	0
	19	El docente cuenta con transporte para trasladarse fuera del Campus La Morita para recibir capacitación	0	0	1	5	6	29	7	33	7	33
Totales			2		9		23		21		8	

Fuente: Cuestionario Aplicado por Briceño, H (2013)

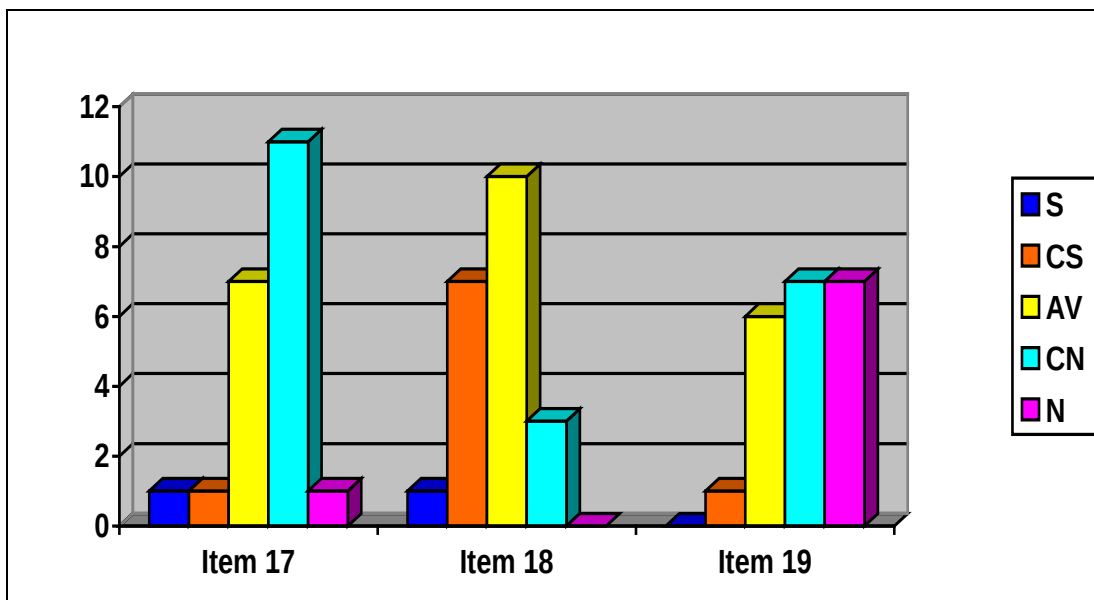


Gráfico 6. Ubicación Geográfica

Fuente: Briceño (2013)

Análisis: Cuando de oportunidades se trata, la ubicación geográfica es factor de importancia relativa porque si bien los docentes tienen la disposición para formarse, encuentran dificultad con los horarios (Gráfico 5), pero si además deben trasladarse fuera del Campus La Morita, el panorama es desalentador. Aún cuando los docentes respondieron en el ítem 12 que hay múltiples opciones u alternativas de programas de formación en el campus, quizás refiriéndose a los postgrados que se imparten en la actualidad, si se contrasta con el ítem 17 pareciera contradictorio; esto puede deberse a que los programas ofertados en el Campus no son del total interés de los docentes de acuerdo al área de conocimiento en el cual se desenvuelven.

Por otra parte, si en la Facultad no se ofrecen programas que sean del interés del docente, pueden tener disposición para hacer estudios fuera del campus universitario, en otras instituciones de educación superior que se encuentren geográficamente no muy distantes, pero el traslado es un factor incidente ya que movilizarse dentro de la misma ciudad es un caos, generando dificultad en el traslado y por ende en la motivación para continuar en su proceso formativo.

Cuadro 7

Variable: Uso de Plataformas Tecnológicas

Dimensión: Tecnología de Información y comunicación

Indicador: Recursos Audiovisuales

Indicador	N.º	Ítem	S		CS		AV		CN		N	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	20	En la Facultad se utiliza la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC's) para la capacitación de los docentes	0	0	5	24	9	43	5	24	2	10
	21	La Facultad se maneja la plataforma tecnológica para que el docente interactúe con sus pares	0	0	7	33	7	33	6	29	1	5
Totales			0		12		16		11		3	

Fuente: Cuestionario Aplicado por Briceño, H (2013)

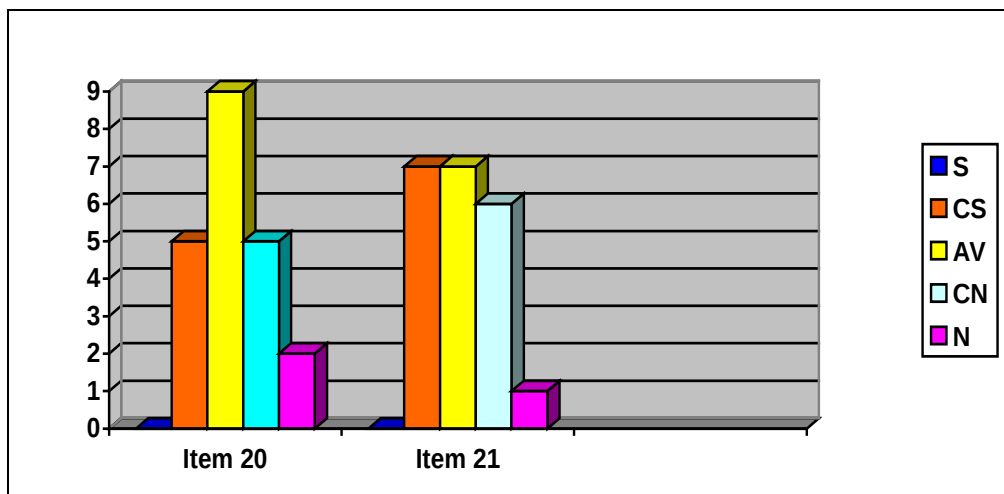


Gráfico 7. Recursos Audiovisuales

Fuente: Briceño (2013)

Análisis: Según los resultados arrojados los encuestados aseguran un 33 por ciento que la Facultad no hace uso de las TIC's por un lado y por el otro, los mismos no son usados para que los docentes puedan interactuar con sus pares. Es posible inferir desde la observación participante que la tecnología de la información y comunicación se ha ido incorporando en la Facultad desde hace relativamente poco tiempo y se han impartido talleres para que los docentes aprendan a utilizar la plataforma tecnológica moodle, el aula virtual y las teleconferencias. Sin embargo, el uso de la tecnología no es el común denominador en la formación y capacitación para el plantel docente, eventualidad que sin lugar a dudas habla de debilidad en la preparación académica.

Cuadro 8

Variable: Uso de Plataformas Tecnológicas

Dimensión: tecnología de Información y comunicación

Indicador: Plataforma virtual

Indicador	N.º	Item	S		CS		AV		CN		N	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	22	La facultad provee la preparación académica de sus docentes en el uso de plataforma virtual como medio de capacitación	0	0	3	14	8	38	9	43	1	5
	23	En el Campus La Morita se dictan cursos de capacitación conducentes a grados académicos con el uso de las TIC's	2	10	3	14	5	24	6	29	5	24
	24	La Facultad facilita el uso de herramientas tecnológicas para la formación e inserción de los docentes en la virtualidad	2	10	3	14	9	43	5	24	2	10
Totales			4		9		22		20		8	

Fuente: Cuestionario Aplicado por Briceño, H (2013)

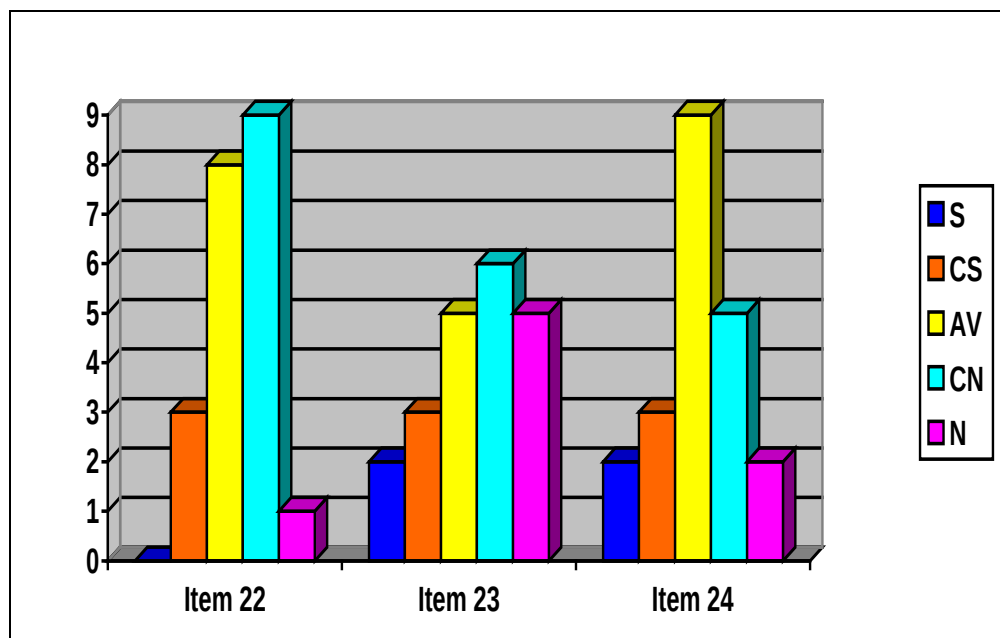


Gráfico 8. Plataforma Virtual

Fuente: Briceño (2013)

Análisis: El resultado obtenido, en su conjunto para este indicador muestra un porcentaje alto de respuestas en la categoría de cualificación “A Veces”, expresando de ésta forma que no es recurrente el uso de plataforma virtual para la capacitación académica en concordancia con lo expuesto en el indicador Recursos Audiovisuales en el gráfico 7. Asimismo si se amplía la visión, es posible detectar que “Nunca” es una alternativa con mayor porcentaje de respuesta evidenciando una contradicción marcada con la gráfica precedente.

Desde la perspectiva de la observación participante, es posible afirmar que en períodos recientes (finales 2011 y 2012) se han realizado esfuerzos en la Facultad con la creación de la Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación (TIC), de generar algunos talleres que si no son cursos de un alto nivel conducentes a grados académicos, si permiten a los docentes adquirir las habilidades necesarias para introducirse en el campo de la virtualidad e identificarse con la tecnología; pero es bueno aclarar, que acá también se encuentra resistencia por parte del docente para incorporar sus materias en formato electrónico por un lado y por otro, hay dificultad para coordinar los horarios de los talleres o cursos de formación y capacitación con la disponibilidad del docente en función de su carga académica; hecho destacado cuando se analizó la variable disposición docente en sus distintos indicadores.

Por consiguiente, se puede decir, que son muy pocos los docentes que se han inscrito para participar en los talleres diseñados por la Dirección TIC en esta área. Sin embargo, no es posible aseverar que no tengan conocimientos en el uso de herramientas tecnológica; por tanto esto representa una debilidad de la fuerza docente para aprovechar este medio para fortalecer la docencia.

Análisis Cualitativo

En la recolección de datos, se contempló una entrevista aplicada a cuatro (04) informantes claves para indagar sobre aspectos puntuales que complementan los datos cuantitativos emitidos por los entrevistados y con los cuales se categorizan las respuestas obtenidas ante las interrogantes planteadas en el estudio, que da como resultado lo siguiente:

TABLA 4. Definición Conceptual de las Categorías

CATEGORÍAS	DEFINICIÓN	SUBCATEGORÍAS	DEFINICIÓN
C_1: Beneficios	Subvenciones otorgadas a los docentes de la Universidad de Carabobo como retribución para su formación académica	SC_1.1 : Becas	Derecho del profesor ordinario Tiempo Completo o Dedicación Exclusiva con escalafón mínimo de Asistente, para realizar estudios como parte de su formación integral
		SC_1.2: Plan conjunto	Derecho del profesor ordinario Tiempo Completo o Dedicación Exclusiva con el fin de realizar estudios conducentes a grado académico.
		SC_1.3: Año Sabático	Derecho del profesor ordinario Tiempo Completo o Dedicación Exclusiva con escalafón mínimo de Agregado, para realizar actividades relacionadas con su formación profesional.

4. (Cont.)

CATEGORÍAS	DEFINICIÓN	SUBCATEGORÍAS	DEFINICIÓN
C_2: Disposición Docente para su Formación	Posibilidad del docente para disponer o hacer tiempo en su agenda para su formación	SC_2.1 : Ubicación Geográfica	Sitio o lugar donde se encuentra el profesor y distancia que debe recorrer para realizar estudios como parte de su formación integral.
		SC_2.2: Tiempo	Lapso o período que tiene el docente para dedicarlo a su formación académica.
		SC_2.3: Disponibilidad Horaria	Posibilidad de realizar estudios sin afectar sus horas de actividad docente.
C_3: Uso De Tic's Para La Formación	Aplicación de herramientas tecnológicas para la formación docente	SC_3.1: Recursos Audiovisuales	Uso de equipos de computación y otras tecnologías para adquirir conocimientos
		SC_3.2: Plataforma Virtual	Uso de aula virtual para impartir y recibir actividad académica
C_4: Experiencia Profesional	Aprendizaje acumulado como producto del ejercicio de la profesión docente		

Fuente: Elaboración Propia (2013)

Detalle del análisis a continuación:

1.- ¿Cuáles de los *beneficios contemplados* en el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo, ha utilizado para su formación profesional? Explique

Los hallazgos obtenidos para la *categoría beneficios*, revelan cuales son los utilizados en sus diferentes acepciones por quienes actuaron como Informante Clave (IC), observándose que el Plan Conjunto resultó ser el más disfrutado por los docentes para realizar estudios de V nivel o doctorado, cuando plantean:

- En este momento, estoy disfrutando por vez primera en mi carrera universitaria del beneficio de Plan Conjunto, con extensión de un año adicional de beneficio; lo cual significa, el único disfrute que tendré en este sentido en toda mi carrera universitaria. Lo estoy utilizando para mi formación y obtención del grado de Doctor (IC1: 2012).
- Los beneficios contemplados en el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo son los sabáticos y las becas de estudio. He usado para mi formación profesional el Plan Conjunto, que consiste en un año sabático + tres años de beca para cursar estudios de V nivel en la UCV, en Caracas (IC3: 2012).
- En tanto el IC2 expresó “Beca con financiamiento externo, ya que la universidad no contaba con presupuesto”
- El IC4 señaló que “La universidad sólo me otorgó el permiso. Ningún beneficio en cuanto a plan conjunto, becas o año sabático”.

En cuanto a lo establecido en el Estatuto, Capítulo II, SESIÓN PRIMERA: de la Formación Docente Integral. Se contemplan las diversas opciones que ofrece la Universidad para la Formación Docente Integral y delega en las autoridades de la Facultad facilitar a los miembros del Personal docente los programas de formación.

Al régimen de Año Sabático como beneficio académico tienen derecho de disfrute el personal docente que se haya desempeñado durante seis (06) años ininterrumpidos de actividad, con dedicación Tiempo Completo (TC) o Dedicación Exclusiva (DE) y categoría mínima de Agregado (art. 96). El año sabático tiene una duración mínima de nueve (09) meses y podrá destinarse para: Realizar estudios de postgrados conducentes o no a grado académico y a labores de investigación que generen libros con ISBN, capítulos de libros con ISBN o publicaciones indizadas; cumplir pasantías profesionales o programas de entrenamiento en materias vinculadas a su área de conocimiento; elaborar textos o manuales de estudio dentro del área de conocimiento del solicitante del beneficio.

En cuanto al beneficio de beca es otorgado a los docentes ordinarios para cursar estudios de IV o V nivel con categoría mínima de Asistente. Asimismo, el Plan Conjunto se concede a los miembros del personal Docente y de investigación a fin de que realicen estudios conducentes a grado académico de V nivel o actividades Postdoctorales orientados a las áreas de investigación definidas como prioritarias por su respectiva Facultad (art. 141). En todos los casos deben ser profesores TC o DE.

Resalta en las respuestas del personal docente consultado, el uso del Plan Conjunto como beneficio que les permitiría alcanzar el logro de estudios de V nivel o doctorados. Como alternativa de Formación, les da la oportunidad de separarse de las actividades académicas para seguir estudios y tiene un lapso de tiempo de tres (03) años con prórroga de un (01) adicional. Este período les permite iniciar y concluir

sus estudios académicos aún cuando pueda no ser suficiente para concluir tesis; pero dependerá del docente cuando lo utiliza y como le complementa en sus estudios.

Por otro lado, se aprecia que no siempre hacen uso de los beneficios convenidos en el Estatuto o que la disponibilidad presupuestaria ha sido un factor limitante para conceder el beneficio al que tienen derecho los docentes universitarios y que están estipulados en el Estatuto.

Considerando la importancia que tiene para los docentes universitarios, la formación académica como parte del desarrollo profesional integral, es imprescindible que se realicen planes de carrera; es decir, programar acciones que conduzcan al personal docente universitario a mantenerse en constante formación. Al respecto, Imbernón F (2009) expresa como concepto de desarrollo profesional

Un posible acercamiento al concepto de desarrollo profesional del profesorado puede ser el de cualquier intento sistemático de mejorar la práctica laboral, creencias y conocimientos profesionales, con el propósito de aumentar la calidad docente, investigadora y de gestión. Este concepto incluye el diagnóstico procesual y no de carencias de las necesidades actuales y futuras del profesorado como miembro de un colectivo profesional, y el desarrollo de políticas, programas y actividades para la satisfacción de estas necesidades profesionales (p.33)

En concordancia a lo expuesto en el párrafo anterior, el desarrollo profesional del docente es un proceso continuo de aprendizaje a lo largo de su carrera, que contribuye al perfeccionamiento del individuo en su crecimiento personal, en los cambios de actitud ante las concepciones que se van configurando del perfil del docente en correspondencia con la institución como sistema abierto que permite un crecimiento organizativo, individual del profesor y por ende de la organización; mejorando las condiciones del entorno porque la formación desde el punto de vista

individualista no puede considerarse como la mejor práctica para que las experiencias acumuladas, es decir; conocimiento tácito se transfieran a la institución y se convierta en conocimiento explícito.

2.- ¿Tiene usted disposición como docente para recibir capacitación en relación a su desarrollo profesional?

Las respuestas obtenidas reflejan para *la categoría* en estudio que los docentes de la Facultad tienen *disponibilidad para su formación*, tal como se evidencia a continuación:

- Siempre tengo la mejor disposición para ello, creo que debe ser esencia de vida de todo docente universitario, siempre he sentido que la Universidad y la Facultad apoyan totalmente estas posibilidades, siempre con buena comunicación y formalidad (IC1:2012).
- Como investigadora siempre existe la disposición. No obstante, la conciliación del tiempo, del espacio geográfico y compatibilidad horaria sigue representando una barrera difícil de superar. Definitivamente esto depende de muchos sacrificios y decisiones luego de estudiar bien la situación (IC2: 2012).
- Considero que dependerán en gran medida de que el docente disfrute de algunos de los beneficios brindados por el Estatuto u otros tales como: descargas horarias, límite en la cantidad de asesorías en los trabajos de grado y postgrado, apoyo en la administración de docencia por parte de los miembros de la cátedra a la cual está adscrito el docente y cualquier otro incentivo que le apacigüe la carga al docente que está en capacitación (IC3:2012).

- Por ser docente Dedicación Exclusiva es mi deber actualizarme y asistir a las diversas opciones de capacitación (IC4: 2012)

Son incuestionables las derivaciones de los resultados extraídos a la *categoría disposición docente*, por cuanto la Universidad y La Facultad están obligadas a favorecer la formación académica integral de su personal docente; así se vislumbra en el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo que prevé la formación profesional integral desde el ingreso como docente hasta su jubilación. Expone textualmente en el artículo 86 que “está dirigido a la consolidación y fortalecimiento del conocimiento y de las habilidades para la Docencia y la Investigación en Educación Superior...” y en el artículo 93 señala que se hará “énfasis en la generación de conocimientos y en su desarrollo personal” para el mejoramiento continuo en su área de desempeño. Asimismo, el Estatuto delega en las autoridades de la Facultad, tomar las previsiones para facilitar a los miembros del personal docente y de investigación, la formación integral como procesos de actualización con carácter obligatorio para todos.

Todos los profesionales que ingresan por concurso de oposición a la universidad como personal docente, están amparados por el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo. De acuerdo a lo estipulado en el Estatuto, no se trata si tienen o no disposición para continuar un proceso de formación académica; es que en el artículo 88 se señala la obligatoriedad de seguir un Programa de Formación.

Desde la observación participante, es posible afirmar que los docentes no reciben la inducción respectiva para conocer e identificarse con lo señalado en la normativa y su proceso de formación está en función de lo que interesa al participante. Asimismo, corresponde a la Facultad velar porque cuente con el tiempo y disponibilidad para seguir su proceso formativo. Por ello, es necesario que la Facultad cree las

oportunidades en tiempo y espacio, para que el personal docente pueda formarse. Castañeda Q, L y Adell S, J(2011), citando a Kelly (2006) expresan que

...la mayoría de la formación permanente actual, sea presencial, *online* o mixta, responde a un modelo en el que se sobreentiende que las personas –en este caso los docentes– adquieren conocimientos, destrezas y habilidades en un paracontexto a menudo diseñado específicamente para ese propósito y posteriormente son capaces de poner en práctica dichos conocimientos en cualquier otro contexto (p. 85)

Por ello, es posible afirmar que la experticia del docente y el bagaje de conocimiento para un profesional con años de docencia, se construye desde la práctica y su aprendizaje como parte del desarrollo profesional lo va adquiriendo a través de los diversos estudios o programas de formación que no necesariamente complementan su área de conocimiento pero si fortalecen su actividad de aula. Para el docente de nuevo ingreso sería necesario generar acciones para transferir conocimiento en el área de desempeño académica.

3.- ¿Se utiliza Tecnología de la Información y Comunicación (TIC's) para la formación y capacitación del Talento humano docente de la facultad?

Se demuestra con los resultados, que aún cuando el uso de la tecnología de la información y comunicación (TIC's) son importante como medio de aprendizaje y transmisión de conocimientos, pareciera no ser un elemento para la formación y capacitación del talento humano universitario; por lo menos así lo revelan las respuestas obtenidas a la *categoría: TIC's en la Formación del Talento Humano*:

- Siento que en los últimos 4 años, se ha venido incorporando la tecnología a través de teleconferencias, video llamadas, entre otras (IC1:2012)

- Realmente sería de trascendencia para la Facultad y Universidad acentuar el uso de este recurso tan maravilloso para la formación tanto del docente como de los alumnos (IC2:2012)
- No he tenido hasta el momento esa experiencia (IC3:2012)
- No tengo mucha información al respecto, pero sé que la Facultad está promoviendo entre sus docentes, el uso tecnología de la comunicación e información, Claro que sí; para ejemplo el doctorado en educación de la Universidad de Sevilla, el cual se utilizó una plataforma y fue semipresencial(IC4:2012)

En cuanto al uso de la tecnología de la información y comunicación, no hay nada establecido en el Estatuto. Sin embargo el artículo 74 expresa que “...El plan de Desarrollo Académico Permanente comprenderá: la Formación Docente Integral tendente a proporcionar habilidades y destrezas en la obtención y transmisión de conocimientos...”

Aún cuando es una herramienta útil y que facilita el acceso al conocimiento de manera rápida y efectiva, no está explícitamente instituida en el Estatuto del Personal Docente. Sin embargo, se expresa en su articulado la obligatoriedad de dar formación docente integral, hecho resaltante por demás ya que es imprescindible para los docentes universitarios el manejo de las TIC's, con lo cual podría adquirir las habilidades necesarias para desarrollar acciones de aula que contribuyan al perfeccionamiento de la actividad académica. Al respecto, Castañeda Q, L y Adell S, J (2011), expresan:

Las TIC nos abren nuevas posibilidades: múltiples herramientas para acceder a la información, gestionarla, reelaborarla, convertirla en conocimiento, compartir

artefactos culturales, y, sobre todo, para interactuar con otros docentes más experimentados, para participar en proyectos didácticos telecolaborativos, etc.; nos brindan un nuevo “espacio” para el desarrollo profesional. Un lugar en el que la comunicación es real y en el que los docentes pueden interactuar para construir su identidad profesional, ampliar sus conocimientos y habilidades, dar y recibir apoyo de otros docentes en sus iniciativas de mejora, etc. Un entorno completamente personalizable en el que podemos organizar nuestro aprendizaje profesional de forma más eficiente y próxima a nuestras necesidades. Un entorno que hace transparentes las paredes de nuestros centros y en el que disponemos de espacios para constituir comunidades de práctica donde colaborar y crecer en torno a lo que realmente nos interesa (p. 93)

De allí, la importancia de los esfuerzos que está haciendo la Facultad por integrar los docentes a la práctica de actividades con uso de tecnología, tal como revelan las respuestas dadas por los entrevistados. También destaca el hecho de que no todos los docentes están informados sobre la actividad de promoción del uso de tecnología por parte de la Facultad, lo cual se traduce en la necesidad de comunicar a toda la planta profesoral y realizar actividades que los incorpore en este proceso de formación.

4.- ¿Cuál ha sido su experiencia de Formación Profesional durante los años que lleva como docente universitario?

- Ha sido buena y continua. Cosa que me llena y satisface tanto de manera personal como profesional. Esta es la manera de hacer trascender esta formación y hacer de la academia una fortaleza científica formadora no solo de profesionales sino de investigadores y gente proactiva en los espacios que estos ocupen (IC1:2012).

- La formación profesional que poseo es producto de un plan profesional trazado desde el inicio del ingreso como personal ordinario a la universidad. Siempre estuve muy atenta a cuáles eran las exigencias y requisitos que se requerían para ascenso y actualización. En realidad nunca recibí información alguna al respecto. Creo que en el estatuto único de profesor universitario están todos los aspectos, pero por lo demás todo depende de uno mismo de lo que se quiera hacer (IC2:2012).
- Considero que mi experiencia de Formación Profesional ha sido positiva: Tuve la oportunidad de realizar el curso de formación docente en el campus Bárbula, tanto los fines de semanas algunos trimestres y días de semanas otros, lidiando constantemente con mis actividades de docente. Realicé la maestría en finanzas de empresas en la UJMV en Caracas, lidiando con mis actividades docentes dentro de la Facultad y estoy realizando el doctorado en desarrollo en la UCV en Caracas, logré cursar toda la carga académica por disfrutar del beneficio del plan conjunto. Considero importante resaltar, que el avance que he logrado concretar después de mi reintegro a las actividades dentro de la Facultad. Comparado con la prosecución que había logrado obtener, ha sido afectada considerablemente (IC3:2012).
- Como Licenciado en Educación, Magister en Educación y Doctor en Educación, poseo todas las habilidades y destrezas en materia de formación profesional y uso de las nuevas tecnologías, si no me han requerido como recurso humano para la formación profesional en mi área, esa es otra tela que cortar (IC4:2012).

Las respuestas de los entrevistados para este ítem coinciden en lo positivo de su formación profesional dentro de la institución, aún cuando no ha sido un Plan de Carrera programado por área de desempeño, sino que corresponde a sus experiencias, al contexto país e institucional para acceder a la formación profesional, sobre todo considerando las oportunidades académicas ofertadas por la Facultad y las motivaciones que tiene el docente. En reciprocidad con lo anterior y fundamentado en Marcelo (1999), citado por *Brancaccio, Y* (2011) miembro de la red Creadess, quien publica en su pág. web <http://www.creadess.org/index.php/comparte>, una conceptualización de la formación del profesorado que se identifica con las respuestas expresadas por los entrevistados al definirla

Como un proceso sistemático y organizado mediante el cual los profesores en formación o en ejercicio, se implican individual o colectivamente en un proceso formativo que, de forma crítica y reflexiva, propicie la adquisición de conocimientos, destrezas y disposiciones que contribuyan al desarrollo de su competencia profesional.

Por tanto, es posible afirmar que la formación docente como proceso sistemático, es una decisión de vida que se puede producir u ocurrir en forma individualizada o ser parte de un proceso grupal, con el propósito de facilitar la formación integral requerida para el desempeño de su labor.

Análisis Estratégico.

Realizar un análisis estratégico permite tener una visión de la situación actual de la institución y en particular de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Campus La Morita, en cuanto a los planes de carrera para su personal docente como parte de su desarrollo profesional. Apoya en la tipificación de las debilidades y fortalezas como realidades del entorno interno de las organizaciones y contribuye a reconocer las oportunidades y amenazas que afectan a las mismas, como parte del contexto organizativo. (Ver Tabla 4)

Tabla 5. **Matriz Dofa:**

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	➤ Conocimiento de los beneficios contemplados en el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la UC ➤ Disposición del talento humano para recibir capacitación y formación académica ➤ Reconocer que el uso de las TIC's favorece el aprendizaje y contribuye con la transferencia de conocimiento ➤ Capacidad de resolución del Personal docente en cuanto a su formación. ➤ Compromiso con la institución	➤ Falta de inducción al personal docente sobre la planificación de carrera señalada en el Estatuto ➤ Ausencia de planes de carrera para el talento humano docente ➤ Escasa oferta de estudio en la Facultad dentro del Campus La Morita para la formación del personal docente ➤ Falla en la comunicación y promoción de Cursos y talleres para la capacitación del Personal docente
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS DO
➤ Uso de Plataforma Tecnológica para acceder a la Formación Profesional ➤ Convenios Inter Facultades e Inter Institucionales ➤ Convenios Gremiales y Empresariales ➤ Fundaciones y Asociaciones de la Universidad de Carabobo: CEATE FUNDAPROFACES FUNDAUC	➤ Establecer convenios con los gremios profesionales y empresariales de la región para fomentar la capacitación y formación en áreas prioritarias del acontecer nacional. ➤ Crear alianzas inter facultades para la formación académica del personal docente ➤ Fomentar el uso de plataformas tecnológicas entre el personal docente de la Facultad	➤ Generar canales de comunicación y redes informativas sobre los programas de formación disponibles en las diversas instituciones ➤ Ofertar Programas de estudios semipresenciales y virtuales ➤ Diseñar planes de carrera por área de conocimiento vinculadas con las cátedras y departamentos, de acuerdo a las áreas prioritarias de investigación.

5. (Con.)

AMENAZAS	ESTRATEGIAS FA	ESTRATEGIAS DA
➤ Políticas económicas del Gobierno (Presupuesto Insuficiente) ➤ Falta de incentivos para ingreso de personal docente de relevo ➤ Mayor cantidad de trabajo sin compensación salarial acorde ➤ Cierre de empresas por Políticas fiscales asfixiantes q impidan ser fuente colaborativa para formación del Personal	➤ Desarrollar planes de formación con el uso de la tecnología en la creación de competencias y habilidades del talento docente ➤ Promover entre los docentes de la Facultad actividades que redunden en la obtención de beneficios económicos sin incurrir en falta a las normas internas de la Universidad.	➤ Elaborar un curso de inducción para personal docente de nuevo ingreso ➤ Ofertar postgrados dentro de la Facultad que sean de interés de acuerdo a las áreas de conocimiento. ➤ Diseñar planes de carrera en correspondencia con las áreas de conocimiento

Fuente: Briceño, H (2013)

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

Estrategias de Formación Docente para el Desarrollo Profesional del Talento Humano de La Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de La Universidad de Carabobo, Campus La Morita.

Presentación

La formación profesional es un proceso de actualización permanente para quienes año tras año deben asumir los retos que les plantea el entorno organizacional y los diversos escenarios que se proyectan en el ámbito internacional, nacional, regional y local; todo ello como consecuencia del proceso de globalización que involucra no sólo a la economía, sino que se extiende a todas las actividades que se desarrollan en lo social, educativo, tecnológico, entre otros aspectos.

La realidad del entorno organizacional y del escenario local, en el caso de Venezuela es de gran incertidumbre por las políticas económicas y gubernamentales, que tienen gran incidencia en el plano de educación superior ya que entre las políticas de estado las universidades públicas ven sus recursos cercenados por falta de un presupuesto que les ayude a cumplir la misión para la cual fueron creadas.

En este orden de ideas, la formación del talento humano es de suma importancia para las organizaciones donde ejercen su profesión por cuanto representa la inversión que se hace para que los profesionales adquieran conocimientos, habilidades y destrezas que pondrán al servicio de la misma, con la finalidad de hacerlas más eficientes y competitivas. De allí, que el talento humano docente de las universidades cada día debe adquirir conocimientos como parte del compromiso de

formación personal e institucional, que le permitirá destacar sus potencialidades como medio de afrontar los retos y superar los obstáculos que se le presenten.

Corresponde a cada institución de educación superior enmarcar dentro de la vigente Ley de Universidades y en concordancia con las características que las definen, lo referente a la profesionalización académica de su planta docente; para ello es necesario tener en cuenta lo previsto en la normativa con respecto al ascenso para su ubicación en el escalafón pertinente. Para las universidades es de vital importancia desempeñar el rol que le señala la Ley de Universidades (art. 3) en cuanto a su función rectora en la educación, la cultura y la ciencia. Por tanto, para cumplir la misión, deben fomentar, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza; deben crear nexos de comunicación y vinculación permanente con su entorno social - político-económico, que contribuya a una sana relación para el desarrollo institucional impulsando el avance de las capacidades cognitivas, científicas y tecnológicas.

En este contexto, el proceso formativo del talento humano docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de Universidad de Carabobo está contemplado en el Estatutos del Personal Docente y de Investigación, como marco normativo que rige todo lo concerniente al perfeccionamiento de carreras o programas relativos a la formación y desarrollo académico previsto en la Ley de Universidades (1970). Como institución de educación superior, la Universidad a través del Estatuto norma lo relativo al ingreso, ubicación en el escalafón, permanencia y ascenso de los profesores universitarios, pero no lo relativo a los planes de carrera de los mismos; delegando en cada Facultad lo concerniente al cumplimiento de este mandato.

Esto supone, la profesionalización a los más altos niveles de de la planta docente universitaria, lo que significa docentes con estudios de especialidad, maestría y doctorado como cursos conducentes a grados académicos o diplomados como

estudios superiores con evaluación pero no conducentes a grados académicos o los Post doctorados. Sin embargo, los diplomados representan estudios de formación en áreas específicas que les permiten apropiarse del conocimiento y les ayudan a ahondar y aprehender en condiciones óptimas las habilidades necesarias para el desarrollo de su capacidad cognitiva.

De allí que, basados en las exigencias del entorno y de las realidad de la institución universitaria venezolanas, es necesario que se eleve el nivel académico de los docentes en las áreas de conocimiento en la cual se desarrollan dentro de la organización con el propósito de afianzar y optimizar el desempeño docente, promover la investigación, fortalecer la pertinencia y calidad educativa, favorecer la conectividad con las comunidades y las empresas, entre otros aspectos que coadyuven en la gestión universitaria.

Es así, como la configuración de estrategias de formación está dirigida a la actualización académica de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, Campus La Morita con el propósito de integrar un cuerpo docente calificado y eminentemente comprometido con la institución en el cabal cumplimiento de sus actividades de docencia, investigación y extensión, tal como lo prevé la Ley de Universidades. Por lo cual se requiere incluirlos en programas de educación continúa que validen su capacitación y adiestramiento en el área de conocimiento específica y las áreas afines que complementen su actuación docente.

Justificación

El abordaje del tema que se desarrolla está inserto en la complejidad de las relaciones que se da a lo interno de las organizaciones y de los constantes cambios producto de la incertidumbre en el cual se desenvuelve la actividad institucional de

las universidades. El entorno en el que se desarrollan las instituciones de educación superior está caracterizado por un marcado tinte político que si bien siempre ha existido, en los actuales momentos es muy acentuado, debido a las diferencias ideológicas del gobierno que trata de encausar a los venezolanos dentro de una filosofía de vida distinta a la idiosincrasia del venezolano, que permea todos los estratos e influye en el presupuesto que se les asigna a las universidades autónomas para que puedan ejecutar las actividades que por norma le corresponden.

En este sentido, las instituciones universitarias cada día están sometidas a diversas presiones de parte del estado, los alumnos, docentes, personal administrativo y nómina diaria para que cumplan con las asignaciones que son su razón de ser; estos desafíos hacen que los gerentes universitarios como actores y protagonistas responsables, establezcan alternativas y opciones de respuestas a la multiplicidad de problemas que se le presentan ante los continuos cambios y transformaciones de una economía nacional a una economía marcada por la globalidad, en la cual los avances de la tecnología de la información y comunicación han modificado las estructuras organizativas. Sin embargo, las universidades aún mantienen una estructura rígida, lo que obliga a ser más abierto de mente para generar soluciones ante la realidad y exigencias de la cotidianidad universitaria.

En este orden de ideas, la temática expuesta proporcionaría respuesta a uno de los actores universitario que no es más que su fuerza laboral representada por el talento humano docente, que debe prepararse cada día para dar su aporte y contribución ante las exigencias que la realidad y el acontecer nacional impone. El talento docente se ha visto afectado por este fenómeno, ya que la capacitación de personal, las prestaciones y beneficios sociales son variables en las que incide contar con recursos suficientes para que puedan optar a las diferentes alternativas de subvenciones estipuladas en el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo.

En este sentido, la relevancia de la investigación para la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo apunta a la significación de la formación docente, tal como plantea Rodríguez, O (2004) al expresar que el desarrollo profesional del docente universitario es un proceso estratégico para el sector universitario, y es determinante para la construcción de un nuevo liderazgo fundamentado en el aprendizaje organizacional, la autoreflexión y la investigación.

Por consiguiente, las estrategias representaran una guía para que los responsables de canalizar los procesos formativos del Personal Docente tomen decisiones académicas cónsonas con el entorno en el que está inmerso la institución universitaria.

Fundamentación Teórica

La propuesta se fundamenta desde el punto de vista teórico en los conceptos y teorías sobre recursos humanos, asimismo, se sustenta en los conceptos de estrategias, talento humano y en la matriz DOFA para el análisis externo e interno de las organizaciones.

Por otro lado, se soporta en autores como Serna (2010), Fred Davis (1994) para la estrategias; Alles, Martha (2010, 2008) para plantear actividades de formación que contribuyan a la estrategia de la Facultad, en Planes Concebidos por la Universidad de Loja y Ambato en un intento por establecer lineamientos de formación e sus respectivas instituciones y en la experiencia formativa de la investigadora como parte de la comunidad universitaria que ha tenido que crear y seguir su propio plan formativo.

La estrategia está basada en Modelo de Alles, pero socializada y adecuada a la realidad de la Universidad de Carabobo, Campus La Morita.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

Formular Estrategias de Formación Docente para el Desarrollo Profesional del Talento Humano de La Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de La Universidad de Carabobo, Campus La Morita

Objetivos Específicos

Indicar las acciones pedagógicas a seguir por las Cátedras para el desarrollo docente en áreas de conocimiento y afines.

Propiciar programas permanentes de capacitación docente para el mejoramiento de la calidad académica, investigativa y de gestión que contribuyan a la creación de planes de carrera

Desarrollar redes de comunicación con apoyo de las Tics, que permitan el aprendizaje en tiempo y espacio a todos los docentes con propósitos comunes.

Concienciar a los docentes de la FaCES sobre la formación especializada como parte del compromiso de formación personal e institucional.

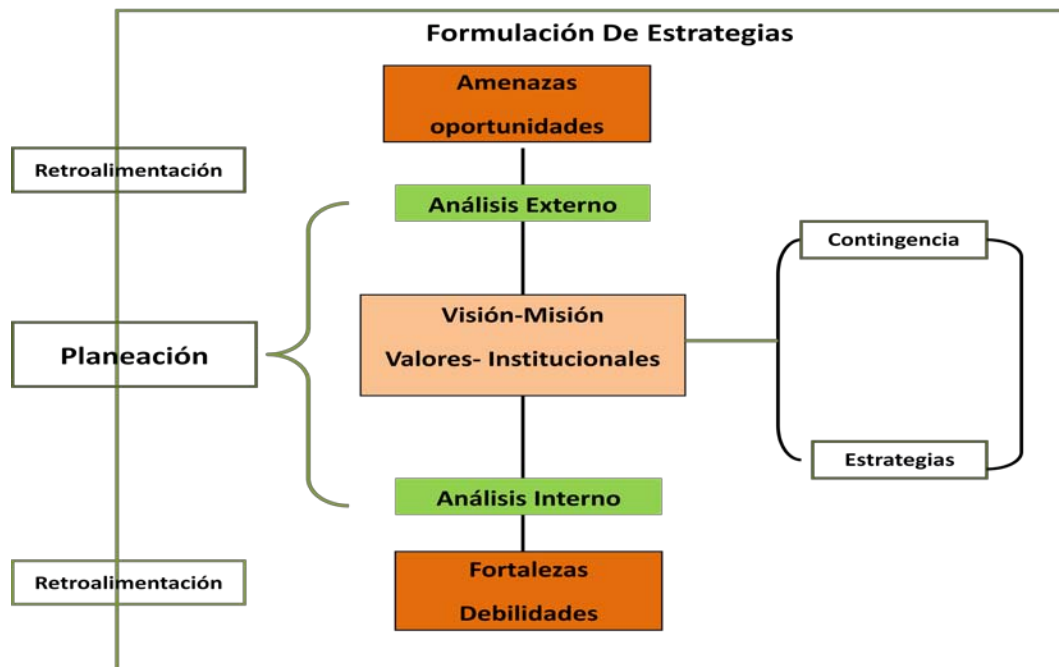
Estructura de la Propuesta

La propuesta es el resultado del diagnóstico obtenido al aplicar los instrumentos de recolección de datos a la muestra seleccionada y de la información aportada por los informantes clave; ello permitió la elaboración de la matriz DOFA, donde se determinaron estrategias para el Desarrollo Profesional del Talento Humano

Docente de la Universidad de Carabobo, Campus La Morita, hecho por demás importante que contribuirá a potenciar el plan de formación integral expuesto en el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad.

Para la formulación, se adoptarán las representaciones establecidas en el Proceso de Planificación Estratégica (ver figura 4), en conexión con el Modelo de Desarrollo de Talento Humano.

Figura 4. Proceso de Formulación de Estrategia



Fuente: Briceño (2013) Según Teoría de Planificación Estratégica

El proceso de planificación estratégica como parte de la gerencia consiste en varias etapas, a saber: Formulación, Ejecución y Evaluación de las Estrategias. En la investigación en curso sólo se abordará hasta la etapa de formulación, definida por Fred, D (1994:12) “como el proceso conducente a la fijación de la misión de la firma,

llevando a cabo una investigación con el objeto de establecer debilidades y fortalezas, amenazas y oportunidades”.

Como se aprecia en la figura, la formulación de estrategias se concibe dentro del proceso de planificación y el logro de los objetivos a largo plazo de las organizaciones, supone establecer una trayectoria que los autores identifican como direccionamiento estratégico y comprende visión, misión y valores institucionales. Además en la formulación, se incluye el diagnóstico estratégico que no es más que la auditoria del entorno para revisar los factores externos e internos, es decir, oportunidades, amenazas, debilidades y fortalezas, con el fin de identificar o verificar lo que está ocurriendo dentro de la organización, porque de la contrastación entre los factores internos y externos, saldrán las estrategias factibles. Basado en el análisis y teniendo claro la dirección hacia dónde va, corresponde tomar la decisión en cuanto a los objetivos que deben fijarse y las estrategias a seguir para alcanzarlos.

Fase de Formulación:

En esta fase se desarrollan la visión, misión y principios o valores institucionales; en el caso que se trata están ya existe el direccionamiento estratégico de la Facultad concebidos en correlación con los de la Universidad y se desarrollan a continuación:

Visión

Para el año 2014 FaCES será la institución educativa más competitiva en docencia, investigación y extensión en el ámbito superior incluyendo 4to. y 5to. nivel educativo, en las áreas del conocimiento de las Ciencias Económicas y Sociales. Será reconocida a nivel nacional e internacional como una unidad académica formada por universitarios capaces de producir conocimiento de alta calidad al servicio del desarrollo de los pueblos del mundo.

La Facultad tendrá proyección local, regional, nacional e internacional en la formación integral de los talentos altamente competitivos, con pertinencia social, solidaridad humana y justicia social en un marco de valores éticos, estéticos y morales con mentalidad innovadora y capaz de enfrentar los cambios que demandarán las sociedades del siglo XXI.

Misión

Fomentar y desarrollar una comunidad académica con capacidad de producir, almacenar y distribuir conocimientos en el área de las Ciencias Económicas y Sociales, con el fin de enriquecer el patrimonio académico y profesional del país, el cual funciona como catalizador de procesos que permiten una sociedad más justa y equitativa.

Valores Organizacionales

Para Serna, H (2000:86) “los valores son, entonces, la expresión de la filosofía empresarial convirtiéndose en el eslabón más alto de una cadena que desciende a través de los propósitos y las metas, para alcanzar finalmente los objetivos”. Para los docentes y estudiantes de la FaCES estos principios y valores están arraigados en su cultura organizacional, guían el accionar de su gente y son los siguientes:

Autonomía y lealtad Institucional

Soberanía e independencia institucional, que permite la convivencia democrática de las diferentes corrientes del pensamiento, enmarcadas en un sólido compromiso de identidad que ha sido factor de éxito en el desarrollo del conocimiento en distintas sociedades.

Libertad con responsabilidad

Libertad implica decidir. Solamente si se es responsable al tomar una decisión, se identifica el verdadero sentido de la libertad. El poder disfrutar de nuestra libertad está en nuestra responsabilidad.

Servicio y Solidaridad Social

La vocación de servicio es el secreto de la riqueza; dado que la persona más útil es la más valiosa. Contar con gente con vocación de servicio, es contar con gente próspera, responsable, solidaria y emprendedora.

Autoestima emprendedora

La autoestima es el primer bien invaluable que deben desarrollar los seres humanos por sí mismos, dado que es indispensable para lograr con éxito, el desafío de vivir. Solamente conoceremos a profundidad nuestras limitaciones, cuando intentemos vencerlas.

Justicia, Honestidad y Respeto

Creemos que las relaciones humanas sólo pueden ser constructivas, armónicas y perdurables en la medida que sean justas; la justicia implica reconocer el crédito que corresponde a los méritos y logros de los demás, en dar a cada cual lo que le corresponde, tomar decisiones con criterio de objetividad, ser equitativos; la justicia es una condición fundamental para la paz.

Calidad, Competitividad e Innovación

Son los valores que impulsan a un individuo al camino de la trascendencia. Significa gerenciar con perseverancia nuestro compromiso con nosotros mismos, la institución y el país, manteniendo un esfuerzo ético, duro y creativo que nos permita lograr contribuciones positivas en nuestro desarrollo personal y colectivo.

Porvenir como Promesa

Un universitario representa parte de un colectivo, que genera promesas para el país. Es dueño de su presente y debe estar dispuesto a construir su futuro, aceptando las circunstancias y admitiendo la maravilla que se logra al conquistar su propio destino, que alineado al de la organización, potencie su realización.

Desarrollo de la Estrategia

El proceso de definición de la estrategia implica que las personas se involucren en ella para traducirla en acciones, para que puedan identificarse y coadyuven en la concreción de los objetivos institucionales. Es imprescindible puntualizar la genealogía del programa a desarrollar con sus objetivos, planes y estrategias. Es decir, es ineludible que se especifiquen las actividades y los requerimientos bases para que se ejecute la actividad

Para la formulación de estrategias dirigidas al Desarrollo del Talento Humano Docente es ineludible que estén insertas dentro de los proyectos de formación concebidos en la institución universitaria como organización, para que le permita alcanzar su misión y visión sin perder de vista los valores como eje transversal del proceso de aprehensión del conocimiento. Cualquier programa que se proponga debe ir en conexión con la estrategia institucional promovida en la misión y visión. La

propuesta se orienta desde la perspectiva del enfoque sistémico para conectar todos los aspectos que conllevan al desarrollo profesional de los docentes y fundamentado en Alles, M (2010) implica tomar en cuenta conocimientos, experiencias y competencias que le dan las capacidades requeridas. Para ello, se explica en cuatro (04) fases, a saber:

Fase I: Acciones Pedagógicas para el Desarrollo Docente en Áreas de Conocimiento y Afines.

Hablar de acciones pedagógicas remite al quehacer del docente en ejercicio de su función, situación que se traduce en el contexto propicio del profesor que está en la etapa de inserción en la vida universitaria donde va a practicar la enseñanza como oficio; lo que indica que a partir de su ingreso a la institución y hasta su retiro son 25 años de labor. Esta información es trascendental, por cuanto en ese período de tiempo son muchos los escenarios que se pueden suscitar por lo impredecible del proceso evolutivo propio de la historia de la humanidad; en la cual se debe dar apertura a los conocimientos que se generan de los acontecimientos que inciden en la formación, como: avances a nivel científico, tecnológico, exigencias del ambiente socio – político – económico; de tal forma que se potencien continuamente las capacidades del docente para que se adapten al entorno y que permitan que el profesor no sea sólo una fuente informativa, sino un sujeto transmisor de conocimiento, emprendedor y actor principal de un proceso educativo transformador.

En este sentido, las capacidades obtenidas son fundamentales a la hora de ejercer en forma óptima la gestión encomendada. En el caso de los docentes universitarios los saberes requeridos están en concordancia con las siguientes destrezas:

Básicas: Intelectuales y Académicas. Concernientes a las destrezas numéricas, verbales, de investigación y uso de las Tic.

Interpersonales: Facilidad de expresión y de trabajar en equipo. Referidas a la habilidad para comunicarse e interactuar con los grupos de trabajo.

Específicas: Se identificarán como de alto nivel porque son las referidas al área de conocimiento y afines, incluye la investigación aplicada y uso de las Tics.

Otras Experticias: Educativas, de Liderazgo, manejo de grupo, trabajo bajo presión y toma de decisiones en ambientes de incertidumbre

Dada la significación de las competencias del docente en formación y de cómo sus capacidades pueden convertir en capacidades de la institución como señala Ulrich (1997:35), al afirmar “En las organizaciones de éxito, cualquiera sea la industria o área de desempeño, las capacidades individuales están siendo transformadas en capacidades de la organización”, es imprescindible entonces en atención a la Acciones Pedagógicas para el Desarrollo Docente en Áreas de Conocimiento y Afines:

- Organizar un curso de inducción para personal docente de nuevo ingreso en el cual se especifiquen las habilidades y capacidades requeridas en concordancia con las exigencias del entorno y del enfoque o paradigma educativo.
- Vincular las habilidades y capacidades aprehendidas sobre su área de conocimiento y afines, conectarlas con la realidad universitaria y el entorno socio – económico- político, con la finalidad de convalidar el conocimiento adquirido para la reconfiguración del entorno institucional.

Fase 2: Propiciar programas permanentes de capacitación docente para el mejoramiento de la calidad académica, investigativa y de gestión que contribuyan a la creación de planes de carrera.

Los programas de formación deben estar concebidos como procesos dirigidos a promover y estimular la educación continua, la capacitación constante, con planes a corto, mediano y largo plazo, conducentes o no a la obtención de grados académicos de conformidad con los artículos 75 y 76 del Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo, en los cuales se establece art. 75 “ La Formación Docente Integral es obligatoria para todo el personal Ordinario de la Institución...” y el art. 76 señala que la misma “...estará dirigida a la obtención de grados académicos de IV y V nivel, y al logro de habilidades y destrezas en las áreas y líneas de investigación...”

En este sentido, se prevé articular la docencia, investigación y extensión potenciando planes de estudios, cursos y talleres dirigidos a fortalecer los conocimientos, incrementar las habilidades, impulsar el compromiso con los valores institucionales; así como crear alianzas inter facultades e inter institucionales que favorezcan el desarrollo de proyectos interdisciplinario con el propósito de conectar las actividades con la misión y visión de la FaCES, para el desarrollo de su talento humano docente.

Los Programas de Formación deben orientarse al perfeccionamiento y mejora continua de las capacidades individuales y colectivas de la práctica docente, para lo cual es imprescindible:

1. Elaborar planes de estudio (Formación) para los docentes por área de conocimiento o área disciplinar afín: Implica involucrar a cátedras y departamentos en los cursos conducentes a grados académicos, comprenden a la totalidad de los

integrantes de las distintas cátedras como unidades académicas, que de acuerdo a Alles (ob. Cit: 180) se pueden elaborar planes de desarrollo individual o para un grupo de personas con el propósito de lograr mayor eficacia aplicable a los conocimientos y competencias de los actores involucrados y que la autora (ob. Cit: 181) define como el “Conjunto de pasos y actividades estructuradas que permiten asegurar que las actividades a impartirse se relacionen con los planes estratégicos de la organización...” .

Planes de Formación

- Cada Cátedra debe según su área específica, promover dentro de su unidad de adscripción los cursos conducentes a grados académicos para su Talento Humano. Si los docentes poseen IV o V nivel de educación, producto de su autodesarrollo; corresponde a la cátedra detectar necesidades de formación en su área o en áreas afines. Trazar planes de carrera por área de conocimiento vinculadas con las cátedras y departamentos, de acuerdo a las áreas prioritarias de investigación.
- Desarrollar Cursos y / o Talleres de Capacitación Continua: Equivale a realizar cada año cursos de actualización en las áreas de conocimiento y afines para dotar al profesional con las destrezas y habilidades requeridas para hacer frente a los retos que se presentan en su área disciplinar; de tal forma de garantizar su adhesión y compromiso institucional.
- Desarrollar Proyectos Interdisciplinario: Consiste en realizar cursos de formación continua que pueden ser conducentes o no a grados académicos y en el cual los docentes creen redes o se asocien en aras de asumir el aprendizaje colectivo, en concordancia con el medio ambiente Laboral - Social- Empresarial e institucional.
- Fortalecer la Investigación Asociada a la Extensión y Servicio Comunitario: Implica ofrecer a los docentes herramientas para relacionarse

en los diversos escenarios universidad-comunidad - empresas (entorno económico- social- empresarial) para crear alianzas con las comunidades y desarrollar proyectos que les permita solventar realidades del entorno.

- Establecer Convenios con los Gremios Profesionales y Empresariales de la Región para el Fomento de la Capacitación y Formación en Áreas Prioritarias del Acontecer Nacional.
- Crear alianzas inter facultades para la formación académica del personal docente.
- Incorporar el uso de la tecnología en la creación de competencias y habilidades del talento humano docente.
- Ofertar postgrados dentro de la Facultad que sean de interés de acuerdo a las áreas de conocimiento.
- Ofertar Diplomados como áreas de especialización.
- Promover el aprendizaje de una lengua extranjera o el Inglés como segundo idioma.

Con los planes de formación se prevé el mejoramiento de la práctica docente, la transfiguración institucional para una educación de calidad, que impulsa la investigación y la extensión, propicia el acercamiento con el entorno socio – productivo, además de promover la participación y compromiso de los docentes como actores de la comunidad universitaria.

A nivel institucional es importante los Convenios y Alianzas que puedan firmarse entre las diversas organizaciones comprometidas en el desarrollo del Talento Humano y particularmente en el caso de las Universidades, se requiere de relaciones interinstitucionales a escala local, regional, nacional e internacional con miras al aprovechamiento de las oportunidades y beneficios de subvenciones con fines educativos que se puedan obtener como resultados de los mismos, entre los cuales destacan: Becas para estudio específicos en el territorio nacional, becas para estudios

en el exterior, pasantías e intercambios culturales con otras regiones y países, entre otras.

Fase 3: Desarrollar redes de comunicación con apoyo de las Tics, que permitan el aprendizaje en tiempo y espacio a todos los docentes con propósitos comunes.

Para la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo Campus La Morita, la formación y desarrollo profesional de su talento humano docente debe estar enmarcado en el proceso de formulación estratégica que contribuya al logro de la misión y visión enunciada; razón por la cual le concierne proveer los recursos y la logística necesaria para que los docentes puedan acceder a los diversos programas educativos tanto interna como externamente a la institución universitaria. En la actualidad el uso de herramientas tecnológicas son determinantes como fuente de información que apoya el aprendizaje, potencia los cambios, genera innovación, colabora en la adhesión y compromiso de las personas con la institución u organización, coadyuvando a crear oportunidades de estudios para los docentes universitarios a través del uso de las Tics.

Con la intención de posibilitar el proceso de formación con el uso de herramientas tecnológicas, se sugiere:

- Instruir a los docentes de la Facultad en el uso de la tecnología: implica dictar cursos básico, medio y avanzado en el manejo de las Tics.
- Realizar prácticas en laboratorios de intercambios de saberes entre pares utilizando las Tics.
- Fomentar el uso de plataformas tecnológicas entre el personal docente de la Facultad para la instrucción de sus alumnos.
- Ofertar estudios de postgrado en modalidades semipresencial y on line o virtual, como alternativa para que los docentes materialicen su adiestramiento tecnológico.

- Hacer uso de las redes sociales de comunicación para la generación de aprendizaje y con ayuda de la computadora, favoreciendo la comunicación en red de los interesados en las temáticas en el tiempo y espacio disponible del docente.
- Generar canales de comunicación y redes informativas sobre los programas de formación disponibles en las diversas instituciones

De acuerdo con el propósito expresado en esta fase de la propuesta, se trata de superar el reto que representa insertarse en el mundo de las tecnologías de la información y comunicación que son realmente cambiantes y que exigen de los usuarios la disposición de aprendizaje permanente, ofreciendo a los docentes la oportunidad de actualización , transformación, innovación y mejora continua.

Fase 4: Concienciar la formación especializada de los docentes de la FaCES como parte del compromiso de formación personal e institucional

Los programas de formación especializada y aprendizaje para el talento humano docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Campus La Morita, deben dirigirse al cumplimiento de lo previsto en el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo que prevé su Formación Integral, pero faculta a las cátedras para que desarrollen los planes de carrera del personal docente ordinario.

En este sentido, corresponde hacer un proceso de concienciación a quienes ocupan las jefaturas de cátedras y departamentos como unidades académicas para que orienten a los docentes bajo su adscripción en cuanto a:

- Lineamientos expresados en el Estatuto para su formación integral
- Oportunidades de Estudio dentro de la Universidad.

- Proyección de los estudios conducentes a grados académicos en un espacio de tiempo.
- Difusión y comunicación sobre los convenios y alianzas existentes con otras instituciones, gremios y entidades no gubernamentales para la formación y capacitación del talento humano docente.
- Estimular la participación del talento docente en proyectos institucionales, comunitarios y de investigación en conexión con sus proyectos individuales.
- Capacitación a los docentes de la Facultad en actividades que redunden en la obtención de beneficios económicos sin incurrir en falta a las normas internas de la Universidad
- Desarrollo de Planes de carrera en correspondencia con las áreas de conocimiento
- Incorporación a las Estructuras y Líneas de Investigación de la Facultad
- Subvenciones como beneficio del docente para su formación académica.

Administración de la Propuesta

La administración de la propuesta a través de la cual se prevé el desarrollo del talento humano docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo Campus La Morita, obedecerá a la trascendencia que le conceda el Decano y la Dirección de Asuntos Profesorales en correlación con los Jefes de Departamentos y Cátedras, como lo señala el Estatuto del Personal Docente y de Investigación para el logro de los fines proyectado, que se corresponden con lo pautado en la misión y visión de la institución universitaria, es decir; una representación concisa y sistémica, que contribuya a optimar y orientar el proceso de formativo como estrategia de la Dirección de Asuntos Profesorales. La propuesta facilitará las acciones conducentes para alcanzar una transformación en el comportamiento del cuerpo docente.

Factibilidad de la Propuesta

La viabilidad de la propuesta es innegable por cuanto existe la necesidad de generar acciones dirigidas a promover la formación y capacitación del talento docente universitario.

Factibilidad Técnica: De acuerdo al diagnóstico efectuado, existe en la institución personal docente cualificado, que poseen estudios de IV y V nivel que pueden ser los principales aliados para llevar a cabo este proceso formativo en áreas específicas de conocimiento. Asimismo, a través de las relaciones con sus pares pueden apoyar académicamente para asumir compromisos con la institución.

Factibilidad Operativa: Implica la posibilidad de contar con los recursos materiales que permitan poner en práctica la propuesta, para ello cuenta con infraestructura, laboratorios de computación, entre otros recursos requeridos.

Factibilidad Financiera: El costo para implementar la propuesta derivará del uso correcto de los recursos que posee la institución, cuidando que se obtengan resultados que incidan positivamente en la docencia universitaria y la pertinencia de los conocimientos impartidos; en consecuencia, la propuesta está concebida para utilizar los medios disponible en la institución. Es importante tomar en cuenta que financieramente la institución depende del estado, pero es probable establecer convenios, alianzas y otros compromisos interinstitucionales que coadyuven a lograr lo planteado.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El avance en la investigación realizada, luego de haber efectuado un análisis de la información obtenida con la aplicación del cuestionario como instrumento de recolección de datos, confirman la trascendencia de la preparación y capacitación del talento humano docente que hacen vida en la institución universitaria como parte de su compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de la labor docente. Por ello, en concordancia con los resultados, se concluye que:

El entorno de las instituciones universitarias en Venezuela, es complejo por los eventos multifactoriales que inciden en la vida organizativa de las mismas reconfigurando la realidad institucional, forjando escenarios que ponen a prueba la gerencia universitaria y su capacidad de respuesta ante adversidades como: asfixia presupuestaria, único ingreso real con el que cuentan las Universidades Nacionales y en particular la Universidad de de Carabobo, donde se centra la investigación; afianzando la importancia de la valoración del conocimiento y el talento humano, representado por las capacidades y habilidades que posea su gente como parte esencial de las instituciones.

En este contexto, el desarrollo profesional del talento humano dentro de las organizaciones debe estar en articulación con los valores organizacionales, las necesidades personales e institucionales, para lograr coherencia y armonía entre los actores y factores propios de las condiciones laborales existentes en las instituciones; desde la particularidad de la universidad como organización y de los docentes como actores del proceso formativo para un desarrollo profesional, es imprescindible vincular sus capacidades, representadas por: conocimientos, experiencia, habilidades

y competencias, con sus proyectos de vida como objetivos propios del individuo y su conexión con los proyectos de la institución.

Lo antes expuesto, se traduce en la formación de nexos emocionales, vivenciales y de compromiso institucional, intensificando las fortalezas, robusteciendo las debilidades, aprovechando las oportunidades y corrigiendo las amenazas, a través de la integración y coherencia entre las acciones a seguir y los actores implicados, hechos que se deducen de la diagnosis efectuada a las distintas dimensiones del cuestionario elaborado y donde se evidencia para la dimensión ***Formación de Postgrado***, lo siguiente:

Los docentes ordinarios que forman parte del estudio, conocen en su mayoría que existe en el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo algunos beneficios que pueden ser utilizados por ellos para su formación profesional y para la capacitación continúa, en aras de adquirir habilidades requeridas para su desempeño docente.

El beneficio de año sabático ofrece a los docentes la posibilidad de formación sin la obtención de un grado académico o capacitación. Es decir, podrán realizar estudios no conducentes a grados académicos, por ello el conocimiento de las posibilidades u oportunidades que concede de formación contribuye a la generación de valor como factor fundamental para el desarrollo de capacidades del docente. En este sentido, en lo relativo a la cotidianidad de la práctica docente si coincide el lapso de disfrute del año sabático a varios docentes de una misma cátedra, es necesario remitirse a lo señalado en el Estatuto para solventar lo referente a la problemática generada.

Igualmente, en lo referente a la beca los docentes deben conocer que sólo se concede para realizar estudios conducentes a grado académico de IV o V nivel, lo que implica el cumplimiento de los requerimientos señalados en el Estatuto.

Además los resultados obtenidos para este indicador, muestra que los docentes desconocen que deben estar en cumplimiento de su actividad académica para disfrute del beneficio.

En cuanto al Plan Conjunto hay absoluta certeza de que representa un beneficio para obtención de grado académico de V nivel y de la observación participante se puede afirmar que quienes lo han solicitado han tenido la oportunidad de su disfrute porque se prevé en el presupuesto para que así pueda ser.

En síntesis, hay opciones o alternativas que están contenidos en el Estatuto que regula la actividad docente de la Universidad de Carabobo como planes de carrera, pero la cotidianidad de la práctica docente dice que cada uno desarrolla su plan de acuerdo a sus intereses personales, no existe en la Facultad un Plan diseñado en función de área de conocimiento para los docente.

En el caso de la **Dimensión Oportunidades**, el talento humano docente consultado en su mayoría afirmó su deseo de recibir capacitación y formación; sin embargo, de acuerdo a las respuestas obtenidas el horario y la ubicación geográfica juegan un rol muy importante, consideran que debería haber compatibilidad en las actividades programadas o no interferir con la carga horaria docente, para el cumplimiento de sus labores.

En cuanto a la **Dimensión Tecnología**, acorde con los acontecimientos actuales es imprescindible instruir al personal docente para que estén preparados para usarla y aplicarla en las actividades académicas y extracurriculares. Asimismo, ubicando la institución universitaria como organizaciones de aprendizaje continuo, donde la formación del talento humano tiene que verse como factor clave, se requiere el uso de la tecnología y conexión en redes para generar y transferir conocimientos.

Es imprescindible destacar que los entrevistados consideran que para la institución sería realmente una fortaleza tener personal competente en el uso de la tecnología de la información y comunicación por cuanto representa crecimiento, desarrollo profesional, es fuente de conocimiento y aprendizaje, y la institución debe hacer su mayor esfuerzo para que se utilice en las actividades de formación de los egresados; para ello los docentes deben ser los primeros en recibir capacitación tecnológica.

Por otra parte, para la *categoría Experiencia Profesional*, los entrevistados los planes de carrera se encuentran en función de los intereses y motivaciones de las personas, independientemente de que el Estatuto refleja la obligatoriedad de una Formación Integral del Docente, es cada particularidad quien ha programado su formación profesional como parte de su crecimiento y plan de vida dentro de la institución universitaria.

En otro orden de ideas, desde la percepción cualitativa como sujeto de investigación, el desarrollo profesional del docente universitario es vital, por cuanto deben mantenerse actualizados por los cambios constantes del entorno, que exigen adecuarse a las condiciones que van surgiendo, requiriendo de los docentes fortalecer y mejorar la transferencia de conocimientos a través de procesos de enseñanza-aprendizaje con contenidos renovados e inteligentes; así como planes de estudios flexibles para que permitan insertar las temáticas derivadas del ambiente laboral.

Asimismo, es necesario crear estrategias de formación y desarrollo profesional universitario que abarquen criterios que coadyuven a interpretar los fenómenos sociales de la realidad docente inserto en el contexto institucional, sin perder de vista las necesidades específicas y autonomía de acción. De allí que, la propuesta como alternativa para el desarrollo profesional de los docentes universitarios requiere la aceptación de los actores involucrados, reconociendo la importancia de realizar planes de formación que estén en consonancia con los intereses de los docentes y las

demandas del contexto socio – económico - político, así como con la institución donde labora.

Por tanto, se requiere la participación de los docentes como acción colaborativa en los procesos formativos de la Facultad, para generar capital intelectual y forjar capital social tan necesario en los actuales momentos; razón por la cual hay que desplegar iniciativas de formación tendientes a los grupos o colectivos más que a las individualidades para que su alcance e incidencia, contribuya a mejorar los programas de la institución universitaria y la calidad del proceso formativo (enseñanza-aprendizaje).

En este sentido, las estrategias de formación docente que se han expuesto en la propuesta se ajustan a las actividades que deben materializarse desde las instancias o dependencias a las cuales están adscritos los docentes de la Facultad y que contempla el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo.

Desde la percepción del sujeto investigador, la experiencia de la práctica educativa indica que es imprescindible que se creen condiciones que garanticen la formación y desarrollo profesional del docente universitario, ofertando variadas opciones de formación, en horarios diversos, dentro y fuera del campus universitario, presenciales y virtuales; promoviendo así, el uso de la tecnología de la información y comunicación como medio de aprendizaje creando oportunidades reales de formación sin salir de la universidad. Igualmente, se requiere que los docentes de la Facultad dispongan para sus horas de permanencia en el recinto universitario de equipos computadores dentro de los cubículos con acceso a internet con miras a efectuar investigación, compartir saberes y fomentar la creación de redes colaborativas como multiplicadora del conocimiento,

Sin embargo, es necesario para hacer uso de las Tic's que los docentes universitarios estén instruidos y posean las habilidades requeridas para interactuar haciendo uso de las herramientas tecnológicas, en caso contrario deben tener la disposición para obtener el aprendizaje que le hará participe de nuevas experiencias tanto en la práctica docente como en su cotidianidad, creando oportunidades de adquirir conocimientos en tiempo real, desarrollando habilidades y optimando su tiempo y espacio en su proceso formativo.

Recomendaciones

De acuerdo con los resultados obtenidos y en concordancia con las conclusiones realizadas, se sugieren las siguientes recomendaciones:

A los Jefes de Cátedra: Impulsar entre sus docentes el conocimiento de los beneficios contemplados en el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo, para su formación académica.

En conjunto con los docentes determinar los planes de carrera que se ajusten a los docentes y el área disciplinar en la cual se desenvuelven.

A la Dirección de Asuntos Profesorales: Comprometer a los Jefes de departamento para que impulsen a los jefes de cátedra y los docentes en general a conocer el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo, en lo referido a la Formación Integral del Docente.

Solicitar a los Jefes de Cátedra los planes de formación para sus docentes adscritos tal como prevé el Estatuto y hacer seguimiento de los mismos.

Al Decano de la Facultad: Generar directrices a la Dirección de Asuntos Profesorales para que se haga cada año seguimiento a los planes de formación concebidos desde las cátedras.

Dar a conocer a los docentes en general cuales son los convenios existentes con otras instituciones universitarias en el exterior e interior de la república.

Crear alianzas estratégicas con los gremios profesionales que hacen vida en la región y comunicarlo a los docentes para su conocimiento.

Crear alianzas con las empresas para desarrollar investigación, pasantías y/o trabajos que redunden en experiencia profesional para los docentes y beneficios económicos, sin violar las disposiciones contempladas por la Universidad para los docentes Tiempo Completo o Dedicación Exclusiva.

Considerar la Propuesta elaborada y ponerla en práctica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, Martha (2010). **Construyendo Talento. Programas de desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad de las organizaciones.** Ediciones Granica. Buenos Aires, Argentina.

Alles, Martha (2008). **Desarrollo del Talento Humano. Basado en Competencias.** Ediciones Granica. Buenos Aires, Argentina.

Arias, F (2006). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica.** (5ª. Ed.) Editorial Episteme. Caracas – Venezuela.

Bajcsy, Ruzena (s/f) **Tecnologías y Aprendizaje.** Directora del Centro de Investigación para la Tecnología de la Información para el Beneficio de la Sociedad de la Universidad de California en Berkeley. [Consultado el 10/05/13]. Disponible en <http://www.eduteka.org/Visiones1.php>

Besosa Tirado, Luis Carlos (2006). **Desarrollo Personal Vs. Desarrollo Profesional: ¿Qué Es Más Prioritario Para Los Países Latinoamericanos?** [consultado el 10 de febrero de 2013]. Artículo en línea, Disponible en http://www.degerencia.com/articulo/desarrollo_personal_vs_desarrollo_profesional_que_es_mas_prioritario_para_los_paises_latinoamericano.

Blaikie, N. W. H. (1996): "A critique of the use of triangulation in social research" *Quality and Quantity*. N. 25. Pp. 115-136

Brancaccio Olmos Yanill, (2011) **La Formación y el Desarrollo Profesional del docente. Un acercamiento conceptual.** [Consultado febrero 18 de 2013]. Disponible en: <http://www.creadess.org/index.php/comparte/2012-02-10-21-38-04/blogs-readess/la-formacion-y-el-desarrollo-profesional-del-docente-un-acercamiento-conceptual.html>.

Brooking, Annie (1997). **El Capital Intelectual.** El principal activo de las empresas del tercer milenio. Ediciones Paidós Ibérica, S. A. Barcelona – España.

Bustamante, Pérez y Maldonado (2007). **Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación: Formación para un Nuevo Ordenamiento Social.** Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto Pedagógico Caracas. Caracas,

Distrito Federal. Venezuela. En EDUCERE • Investigación arbitrada • ISSN: 1316 - 4910 • Año 11, N° 38 • Julio - Agosto - Septiembre, 2007.

Castañeda Quintero, Linda y Adell Segura, Jordi (2011). **El desarrollo profesional de los docentes en entornos personales de aprendizaje (PLE)**. Roig Vila, R. & Laneve, C. (Eds.) (pp. 83-95). Universidad de Murcia.

Cejas, M (2008). **La Formación Profesional Basada en Competencias**. CDCH- Universidad de Carabobo, Valencia – Venezuela.

Chacín, Migdy; De Kolster, Maríangelina y Ramos, Zobeida (2007). **El desarrollo del personal académico de las universidades venezolanas: propuesta para diseñar e instrumentar un programa de formación**. [Artículo en línea]. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria (RIDU) Año 3 -N°2-Diciembre 2007. [Fecha de consulta: 12 de febrero de 2013]. Disponible en: <http://beta.upc.edu.pe/calidadeducativa/ridu/2007/ridu4_1ZR.pdf>

Chiavenato, Idalberto (2002). **Gestión del Talento Humano**. McGraw Hill Interamericana, S. A. Bogotá. Colombia.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Palacio Federal Legislativo, sede de la Asamblea Nacional, en Caracas, a los diecisiete días del mes de noviembre de mil novecientos noventa y nueve. Año 189° de la Independencia y 140° de la Federación**.

Dávila, C (2001). **Teorías Organizacionales y Administración**. Enfoque Crítico. 2da Edición. McGraw Hill Suramericana. Bogotá – Colombia.

Denzin, N. K. (1970): **Sociological Methods: a Source Book**. Aldine Publishing Company. Chicago

Dessler, Gary y Varela, Ricardo (2004). **Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano**. Segunda Edición. Pearson Educación. Prentice Hall. México.

Diccionario de la lengua española (2005) Espasa-Calpe: [Consultado el 10 de julio 2013] Disponible en: <http://www.wordreference.com/definicion/Acci%C3%B3n>.

Drucker, Peter (1999). **Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI**. Grupo Editorial Norma. Bogotá. Colombia.

Eirín Nemiña, Raúl; García Ruso, Herminia M^a y Montero Mesa, Lourdes (2009). **Desarrollo Profesional y Profesionalización Docente. Perspectivas y Problemas.** Profesorado, Revista de Curriculum y formación del Profesorado. VOL. 13, N° 2 (2009). ISSN 1138-414X. Universidad de Santiago de Compostela.

Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo (2009). **Universidad de Carabobo. Vicerrectorado Académico.**

Estevez, José Manuel (s/f). **La profesión docente ante los desafíos de la sociedad del conocimiento.** En Vélaz y Vaillant (Comp). **Aprendizaje y Desarrollo Profesional Docente** (pp. 17-27). Madrid - España

Etkin; Jorge (2009). **Gestión de la Complejidad en las Organizaciones: La estrategia frente a lo previsto y a lo impensado.** Granica. Buenos Aires.

Falgueras Ignacio (2008). **La teoría del Capital Humano: Orígenes y Evolución.** En Torres Chacón, José Luis. **Temas Actuales de Economía. Capital Humano.** pp. 18 – 49. Universidad de Málaga – España. Depósito Legal: MA-541-2006, I.S.B.N.-13: 978-84-935005-6-6, I.S.S.N.: 1886-3418.

Ferro Vásquez, Jaime (2009) **Lineamientos y Procesos para la Formación y la Capacitación del Talento Humano de La Universidad De San Buenaventura,** Bogotá, D.C.

García Gómez, Soledad (1999). **El Desarrollo Profesional: Análisis de un Concepto Complejo.** Universidad de Sevilla. Revista de Educación, núm. 318 (pp. 175-187).

Hernández Sampieri, Roberto, Carlos Collado y Pilar Baptista (2010). **Metodología de la investigación.** Mc Graw Hill. México

Hurtado, I y Toro, J. (1998) **Paradigmas y Métodos de Investigación.** Episteme. Caracas – Venezuela.

Imbernón, Francisco (2009) **Una nueva formación permanente del profesorado para un nuevo desarrollo profesional y colectivo.** Revista Brasileira De Formação De Professores – Rbfp . Issn 1984-5332 - Vol. 1, N. 1, P.31-42, Maio/2009.

Imbernón, Francisco (2000) **Un nuevo profesorado para una nueva universidad: conciencia o presión?** Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, n° 38, pp. 37-46. Agosto 2000.

Kerlinger, F. (1988). **Investigación del Comportamiento**. Segunda Edición. México: McGraw- Hill. En UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA. Dirección de Investigaciones y Postgrado. Maestría en Educación Abierta y A Distancia (compilación con fines instruccionales). Epistemología e Investigación. Unidad Curricular: Metodología de la Investigación II. Disponible en: <http://postgrado.una.edu.ve/metodologia2/paginas/kerlinger26.pdf>.

Ley Orgánica de Educación (2009). **Palacio Federal Legislativo, sede de la Asamblea Nacional, en Caracas, a los trece días del mes de agosto de dos mil nueve. Años 199° de la Independencia y 150° de la Federación**. Caracas

Ley de Universidades (1970). **Palacio Federal Legislativo, en Caracas, a los dos días del mes de septiembre de mil novecientos setenta. Años 161° de la Independencia y 112° de la Federación**. Caracas

Lombardi Graciela y Abrile de Vollmer, María Inés (s/f). **La formación docente como sistema: de la formación inicial al desarrollo profesional. Reflexiones a partir de la experiencia argentina**. En Vélaz y Vaillant (Comp). **Aprendizaje y Desarrollo Profesional Docente** (pp. 59-66). Madrid – España.

Marcelo, Carlos (s/f). **La evaluación del desarrollo profesional docente**. En Vélaz y Vaillant (Comp). **Aprendizaje y Desarrollo Profesional Docente** (pp. 119-127). Madrid - España

Martínez López, José Samuel (2004). **Estrategias Metodológicas y Técnicas para la Investigación Social**. Universidad Mesoamericana, México. D.F. Disponible en <http://mx.geocities.com/seguimientoycapacitacion/>

Martínez Olivé, Alba (s/f). **El desarrollo profesional docente y la mejora de la escuela**. En Vélaz y Vaillant (Comp). **Aprendizaje y Desarrollo Profesional Docente** (pp. 79-88). Madrid - España

Mayta, R y León, W (2009) **El uso de las tic en la enseñanza profesional**. Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial. Vol. 12(2): pp 61-67 (2009) UNMSM. ISSN: 1560-9146 (Impreso) / ISSN: 1810-9993 (Electrónico). Disponible en: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/indata/v12_n2/pdf/a08v12n2.pdf

Méndez, C. (2001). **Metodología Guía para Elaborar Diseños de Investigación en Ciencias Económicas Contables y Administrativas**. (Tercera edición). Editorial Mc Graw Hill Interamericana, S.A. Santa Fe de Bogotá.

Menin Ovide (2011) **Algunas Ideas Sobre Formación Docente Universitaria**. Revista Praxis Educativa, Facultad de Ciencias Humanas UNLPam, Vol. XV, N° 15. pp. 14-18, ISSN 0328-9702. (Marzo 2011 - febrero 2012).

Mertens Leonard (1996). **El Enfoque de las Competencias Laborales, Manual de Formación de la OIT**. Cinterfor.

Muñoz, A. (1998) **Como elaborar y Asesorar una Investigación de Tesis**. Editorial Mc Graw Hill Interamericana S.A. México.

Nonaka y Takeuchi (1999). **La Organización Creadora de Conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación**. Traducción Martín Hernández Kocka. Oxford University Press, México, S.A.

Oliveira Dalila A(s/f). **Modelos y estrategias de desarrollo profesional docente: reflexiones críticas desde la realidad latinoamericana**. En Vélaz y Vaillant (Comp). **Aprendizaje y Desarrollo Profesional Docente** (pp. 99-107).

Ollarves L, Yolibet (2006) **Una Cultura del Desarrollo Profesional del Docente Universitario: Reto, Problema u Oportunidad en la Universidad UPEL-IMPM** Docencia Universitaria, Vol. VII, N°2, Año 2006 SADPRO-UCV Universidad Central de Venezuela.

Palella, S y Martins, F (2004) **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Caracas: UPEL

Quiroz, Ma Esthela (2003). **Hacia una didáctica de la investigación**. Editorial Aula. México.

Reglamento de Cátedras y Departamentos (2006). **Universidad de Carabobo. Facultad de ciencias Económicas y Sociales**.

Roos, Johan; Roos, Göran; Dragonetti, Nicola y Edvinson, Leif (2001). **Capital Intelectual. El Valor Intangible de la Empresa**. Ediciones Paidós Ibérica, S. A. Barcelona, España.

Ruiz, Carlos (1998) **Instrumentos de Investigación Educativa. Procedimiento para su diseño y validación**. Ediciones Cideg, C.A. Barquisimeto – Venezuela.

Sabino, C. (1994) **El Proceso de Investigación**. Editorial Panapo, Caracas-Venezuela.

Salazar Estrada, Yovany y González Sarmiento, Miguel (2009). **Plan de Formación Especializada para los Docentes del Área de La Educación, El Arte y La Comunicación de La Universidad Nacional De Loja - Ecuador Quinquenio 2009 – 2013**. [Consultado el 22 de noviembre de 2012]. Artículo en línea, Disponible en <http://www.unl.edu.ec/educativa/wp-content/uploads/2010/04/>.

Sampedro, J Arana, A. (2009). **El Gerente Venezolano en Perspectiva**. Publicado en la Edición Gerencia en tiempos de Cambio (Año 5, Nº 18) de la Revista “Portafolio de Inversiones” (www.portafolio-inversiones.com).

Sánchez Núñez, José Antonio (s/f) **El desarrollo profesional del docente universitario del Instituto de Ciencias de la Educación. Universidad Politécnica de Madrid** [consultado el 10 de febrero de 2013]. Artículo en línea, Disponible en <http://www.udual.org/CIDU/Revista/22/DesarrolloProfesional.htm>.

Senge, P (1992). **La Quinta Disciplina. El Arte y la Práctica de la Organización abierta al Aprendizaje**. Ediciones Granica, S. A. Barcelona – España.

Serna G, Humberto (2010). **Gerencia Estratégica**. 10ª edición. Editorial Panamericana, formas e Impresos, S. A. Bogotá D.C. Colombia.

Sierra, B (1994) **Tesis Doctorales y Trabajos de Investigación Científica**. Editorial Paraninfo. Madrid – España

Tamayo y Tamayo, M (2004) **El Proceso de la Investigación Científica. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación**. (Cuarta edición). Editorial Limusa, S. A., México D. F.

Tancredi, Beatriz (s/f). **Nuevos ambientes de aprendizaje para el desarrollo profesional docente**. En Vélaz y Vaillant (Comp). **Aprendizaje y Desarrollo Profesional Docente** (pp. 159-169).

Tenti Fanfani, Emilio (s/f). **Reflexiones sobre la construcción social del oficio docente**. En Vélaz y Vaillant (Comp). **Aprendizaje y Desarrollo Profesional Docente** (pp. 39-47).

Terry, W (1996) **Manual del Empowerment: Cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores**. Ediciones Gestión 2000. Barcelona. España

UNESCO (1998). **Declaración Mundial Sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción**. [Consultado el 07/09/12]. Disponible en http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm

UNESCO (2005). **Informe Mundial Hacia las Sociedades del Conocimiento**. Ediciones UNESCO. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

UNESCO (2006) IPE-UNESCO. **La integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en los Sistemas Educativos**. Estado del arte.

Universidad de Carabobo (2009). **Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo**. Vicerrectorado Académico. Bárbula: Autor. Venezuela.

Universidad de Carabobo (2011). **Normativa para los trabajos de investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo**. Bárbula. Autor. Venezuela.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006) **Manual de Trabajos de Grado, Especialización y Maestría y Tesis Doctorales**. (Tercera edición). Caracas: Fedupel

Vaillant, Denise (s/f). **Políticas para un desarrollo profesional docente efectivo**. En Vélaz y Vaillant (Comp). **Aprendizaje y Desarrollo Profesional Docente** (pp. 369-420).

Vélaz de Medrano, Consuelo y Vaillant, Denise (s/f). **Aprendizaje y Desarrollo Profesional Docente. La Educación Que Queremos Para la generación de los Bicentenarios. Metas Educativas 2021**. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). Madrid, España www.oei.es. Fundación Santillana. Impreso en España por ISBN: 978-84-7666-198-7.

Vezub, Lea (2007) **Profesorado. La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad**. Revista de currículum y formación del profesorado. [Consultado el 07/09/12]. Disponible en <http://www.ugr.es/local/recfpro/rev111ART2.pdf>

Viloria, E (1998). **Componentes de la Organización**. Editorial Panapo de Venezuela, C. A., Caracas, Venezuela.

Wertther y Davis (2000) **Administración de Personal y Recursos Humanos**. Quinta Edición. McGraw Hill Interamericana. México

CUESTIONARIO SOBRE ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO, CAMPUS LA MORITA.

Presentación

Me dirijo a usted en la oportunidad de solicitar su colaboración para el llenado del presente instrumento de recolección de datos, que tiene como finalidad recabar información sobre el ejercicio de la docencia universitaria en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales del Campus La Morita y su Formación y Desarrollo Profesional, a través de la investigación intitulada **“ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO, CAMPUS LA MORITA”**.

Las respuestas que usted proporcione a este cuestionario serán utilizadas únicamente con fines investigativos, por lo que son estrictamente confidenciales y permanecerán en el anonimato.

La validez y confiabilidad de los resultados dependerá de la veracidad de las respuestas a la información requerida, lo que permitirá hacer un diagnóstico claro y preciso del tema anteriormente tratado.

Instrucciones generales para el llenado del cuestionario

Las preguntas se estructuraron utilizando un lenguaje técnico, para ser respondido en forma objetiva. El cuestionario consta de 24 preguntas que se consideran relevantes para la investigación que se realiza. Para responderlas, lea cuidadosamente las instrucciones que se le dan y en cada uno de los planteamientos que se le presentan marque con una “X” solamente una de las alternativas que se le suministran en el instrumento. Al llenarlo, cuide que:

- ❖ No deje de responder ninguna pregunta.
- ❖ Base su respuestas en los aspectos cotidiano de su trabajo
- ❖ Al cometer un error, tache y escriba su nueva respuesta
- ❖ Compruebe que todas las preguntas hayan sido respondidas

Se agradece que las respuestas sean lo más objetivas y sinceras posible, para lograr la meta propuesta con la investigación.

Gracias por su colaboración
La investigadora

CUESTIONARIO

Instrucciones: Las proposiciones siguientes se presentan como generalizaciones. Marque con una equis (X) en la casilla correspondiente según sea su apreciación respecto a cada una de ellas. Se le agradece responderlas todas.

Leyenda: S: siempre; CS: casi siempre; AV: a veces; CN: casi nunca; N: nunca

N.º	Ítem	S	CS	AV	CN	N
	PARTE I: PLANES DE CARRERA					
	<i>Año Sabático</i>					
1.	El año sabático es un beneficio que se concede a todos los docentes ordinarios para su actualización académica.					
2.	Corresponde el disfrute de este beneficio cada seis (06) años de actividad continua					
3.	El año sabático permite la capacitación del docente en forma continua.					
4.	El lapso estipulado de un año es suficiente para realizar cursos conducentes a grados académicos.					
5.	Los docentes de una misma cátedra pueden hacer uso de este beneficio al mismo tiempo.					
	<i>Becas</i>					
6.	La Facultad concede este beneficio a todos los docente ordinarios que lo solicitan					
7.	Permite realizar estudios conducentes a grados académicos					
8.	Se puede optar a este beneficio en servicio activo o inactivo por el período que dura la beca					
	<i>Plan Conjunto</i>					
9.	Aunque el beneficio está contemplado para todos los docentes ordinarios, sólo pocos pueden hacer uso del mismo.					
10.	Las limitaciones para hacer uso del plan Conjunto están referidas a disponibilidad presupuestaria					
11.	El Plan Conjunto da la oportunidad al docente de capacitarse en el exterior					
	PARTE II: DISPOSICIÓN DOCENTE					
	<i>Posibilidades</i>					

12.	En el Campus La Morita se ofertan continuamente múltiples opciones de capacitación para los docentes de la FaCES					
13.	Las opciones de formación que ofrece la Facultad son cursos conducentes a grados académicos					
14.	Las opciones de capacitación están diseñadas como actualizaciones profesionales en el área de conocimiento					
	<i>Horario</i>					
15.	El horario en que se ofrecen las opciones de formación coinciden con las actividades académicas					
16.	Existen disponibilidad horaria para que los docentes tomen las opciones de formación ofrecidas por la Facultad					
	<i>Ubicación Geográfica</i>					
17.	Las opciones de capacitación ofertadas por la Facultad son dictadas dentro de la institución en el Campus La Morita					
18.	Los docentes requieren trasladarse de Campus para capacitarse					
19.	Los docentes cuentan con transporte para su traslado a los sitios de capacitación fuera del Campus					
	PARTE III: PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS <i>Tecnología de la Información y Comunicación (TIC's)</i>					
20.	La Facultad hace uso de la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC's) para la capacitación de los docentes					
21.	Los docentes cuentan con recursos audiovisuales para su capacitación en el uso de las TIC's					
	<i>Plataforma Virtual</i>					
22.	Los docentes tienen la preparación académica para el uso de plataforma virtual para su capacitación					
23.	Se dictan dentro de la Facultad en el Campus La Morita cursos de capacitación conducentes a grados académicos					
24.	La Facultad facilita el uso de herramientas tecnológicas para la formación e inserción de los docentes en la virtualidad					

Fuente: La investigadora (2012)

CUESTIONARIO SOBRE ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO, CAMPUS LA MORITA.

Presentación

Información General:

Apellido(s) y Nombre (s): _____

Profesión / Ocupación: _____

Instrucciones:

- ❖ Identifique con precisión en el mapa operativo e instrumento anexo, las variables con sus respectivos indicadores.
- ❖ Lea detenidamente cada uno de los ítems relacionados con los indicadores correspondientes a las variables.
- ❖ Utilice el formulario para indicar su grado de acuerdo o desacuerdo con cada ítem presentado en función de los siguientes criterios:
 - Claridad en la redacción de cada ítem
 - Pertinencia de los ítem con los objetivos planteados
 - Precisión en la formulación da cada ítem
 - Coherencia de cada ítem con respecto a la Propuesta de estrategias de capacitación y Formación del Talento Humano docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Campus La Morita.
- ❖ Marque con una equis (X) la respuesta que considere adecuada en la escala que se presenta a continuación :
 - (4) Excelente
 - (3) Bueno

(2) Regula

(1) Malo

- ❖ Indique cualquier sugerencia para mejorar el instrumento en el espacio de observaciones

REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DISEÑADO

ITEMS	CLARIDAD				PERTINENCIA				PRECISIÓN				COHERENCIA			
	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
1																
2																
3																
4																
5																
6																
7																
8																
9																
10																
11																
12																
13																
14																
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																

OBSERVACIONES: _____

Presentación

Me dirijo a usted en la oportunidad de solicitar su colaboración para el llenado del presente instrumento de recolección de datos, que tiene como finalidad obtener información sobre el ejercicio de la docencia universitaria en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales del Campus La Morita, su Formación y Desarrollo Profesional; a través de la investigación titulada “ **ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO, CAMPUS LA MORITA**”.

Cabe destacar que las respuestas proporcionadas por usted, serán utilizadas únicamente con fines investigativos, por lo que son confidenciales y permanecerán en el anonimato.

Además, la validez y confiabilidad de los resultados dependerá de la veracidad de las respuestas a la información requerida, lo que permitirá hacer un diagnóstico claro y preciso del tema tratado.

Instrucciones generales para el llenado del cuestionario

Las preguntas se estructuraron utilizando un lenguaje técnico, para ser respondido en forma objetiva. La entrevista consta de cuatro (04) preguntas que se consideran relevantes para la investigación que se realiza.

Se agradece que las respuestas sean lo más objetivas y sinceras posible, para lograr la meta propuesta con la investigación.

Gracias por su colaboración
La investigadora

ENTREVISTA

1.- ¿Cuáles de los beneficios contemplados en el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo, ha utilizado para su formación profesional?
Explique

2.- ¿Cuál es la factibilidad de capacitación de Facs para la formación de su talento humano docente?

3.- ¿Qué importancia cree usted tiene la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC's) en la formación y capacitación del talento humano docente de la Facultad?

4.- ¿Cuál ha sido su experiencia de Formación Profesional durante los años que lleva como docente universitario?

JUICIO DE EXPERTOS PARA LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Marque con una (x) en el renglón cualitativo que usted considere reúne este instrumento, para cada uno de los aspectos señalados.

REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DISEÑADO

Leyenda: E: Excelente; M: Muy Bueno; B: Bueno; R: Regular; D: Deficiente

ITEMS	REDACCIÓN					PERTINENCIA					RELEVANCIA					OBSERVACIONES
	E	MB	B	R	D	E	MB	B	R	D	E	MB	B	R	D	
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1																
2																
3																
4																

Evaluado por:

Apellido(s) y Nombre (s): _____

C. I.: _____

Firma: _____

Cuadro 1

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Objetivo General: Diseñar estrategias de formación docente para el desarrollo profesional del Talento Humano de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, Campus La Morita.

Objetivos Específicos	Variables Definición Nominal	Dimensiones Definición Real	Indicadores Definición Operacional	Instrumento	Item
Diagnosticar las opciones contempladas por la facultad para el desarrollo del Talento Humano Docente.	Opciones de capacitación de la FaCES	Formación de Postgrado	Año Sabático Becas Plan conjunto	Encuesta	01, 02, 03, 04 y 05 06, 07, 08 09, 10 y 11
Revelar la disposición de los docentes en tiempo y espacio, para recibir capacitación dentro y fuera del recinto universitario (FACES).	Disposición de los docentes para su capacitación	Motivación	Posibilidades Horario Ubicación Geográfica	Cuestionario	12, 13, 14 15, 16 17, 18 y 19

Objetivos Específicos	Variables Definición Nominal	Dimensiones Definición Real	Indicadores Definición Operacional	Instrumento	Item
Describir el manejo de plataformas tecnológicas por los profesores de la facultad como medio de facilitación de la docencia semipresencial y a distancia.	Manejo de plataformas tecnológicas	Tecnología de la Información y Comunicación (TIC's)	Recursos Audiovisuales Plataforma Virtual	Encuesta	20, 21 22, 23, 24
Formular estrategias de formación docente para el desarrollo profesional del Talento Humano Universitario	Estrategias de Formación del Talento Humano Docente	Formación por área de conocimiento.	PROPUESTA		

Fuente: Briceño, H (2012)