

Disposición del académico hacia la formación del recurso humano en el marco de la relación Universidad-Sector Productivo

Luis E. Meléndez F.

*Centro de Documentación e Investigación Pedagógica (CEDIP).
La Universidad del Zulia.*

Resumen

En este artículo se presenta una aproximación de un marco referencial bajo el Enfoque Humanista, con la finalidad de comprender algunos elementos teórico-conceptuales que explican la disposición del académico hacia la formación del recurso humano dentro de un contexto de relaciones Universidad-Sector Productivo. Para ello, se exponen planteamientos generales, tales como la interacción entre Estado y Educación; la Educación Superior y la Relación Universidad-Sector Productivo; el Académico y su disposición hacia la formación en el aula. Además, se consideran cuatro ejes teóricos: el **psicológico** que toma en cuenta las actitudes, aptitudes, valores y expectativas del profesor en el rol docente; el **profesional** que abarca las competencias profesionales y pedagógicas del académico requeridas en el ejercicio docente; el **pedagógico**, el cual se centra en el perfil profesional (constructivista) del profesor requerido en el rol docente; y por último, el **organizacional** que contempla el desarrollo del aprendizaje dentro de su ambiente laboral inmediato a la universidad. Todos estos ejes se construyen tendiendo a la relación entre la universidad y el sector productivo.

Palabras clave: Formación del Recurso Humano, disposición académica, relación Universidad-Sector Productivo.

Disposition of Academicians Towards the Formation of Human Resources Within the Framework of University-Productive Sector Relationship

Abstract

This article is an attempt to build a referential framework within the Humanistic Focus, in order to understand certain conceptual and theoretical elements related to disposition or behavior of academicians towards the formation of human resources in the context of relationships between Universities and the Productive Sector. To achieve this purpose, some general proposals are presented such as the interaction State- Education; Higher Education and the relationship University-Productive Sector; the academician and his/her disposition or behavior towards formation processes in the classroom. Also four pivotal theoretical aspects are considered: (1) the psychological aspects that takes into account the professor's attitudes, aptitudes, values and expectations related to the teaching role; (2) the professional aspect that studies professional and pedagogical competence required in the teachers performance; (3) the educational aspect centered around the professional (constructivist) profile required on the part of teachers; and (4) the organizational aspect which contemplates the development of learning within the labor environment immediately surrounding the university. All of these aspects are relevant to the relationship between the University and the Productive Sector.

Key words: Human Resources Formation, Academic Disposition, Relationship University-Productive Sector.

Introducción

En la actualidad, las discusiones sobre la formación del recurso humano y la disposición (personal-profesional) del docente universitario hacia la actividad académica, han sido tópicos focales en las instituciones del nivel de Educación Superior. Estas discusiones han planteado la reforma del diseño, administración, ejecución y evaluación de la visión y mi-

sión del Sistema Educativo, específicamente de la Educación Superior.

En este artículo se presenta una aproximación de un marco referencial por medio de la recopilación, revisión, discusión y análisis de diferentes planteamientos teórico-conceptuales, con la finalidad de tener diversos referentes, que permitan la comprensión de ciertos elementos que caracterizan la disposición competitiva del docente universitario hacia su

rol como formador del recurso humano dentro de una relación entre la universidad y el sector productivo.

Es por ello que, en un primer momento se consideran varios aspectos generales presentes en el contexto social, educativo e institucional del docente. Posteriormente, se exponen cuatro ejes teóricos básicos que permiten comprender psicológica, profesional, pedagógica y organizacionalmente algunas características de la disposición del docente universitario.

Es muy importante considerar los aspectos sociales, psicológicos, pedagógicos, profesionales y organizacionales de la disposición del docente universitario hacia las actividades de formación del recurso humano, ya que se estudiaría de manera integrada bajo la luz de diversas perspectivas epistemológicas coherentes.

Aspectos Generales

A continuación se presentan algunos aspectos sociales, educativos e institucionales pertinentes para la comprensión de ciertas situaciones que caracterizan el contexto general en el que está inmersa la acción del académico y, por consiguiente, su disposición hacia la función docente en la Educación Superior (Universidad) dentro del marco de relación Universidad-Sector Productivo.

a. Estado y Sociedad

Para comprender algunas características de la disposición del docen-

te universitario, es pertinente -en un primer momento-, aproximarse a la interacción del contexto general donde el académico o profesor ejerce su rol docente, específicamente, la relación entre el Estado, la Sociedad, y la Educación, en función de la formación del recurso humano.

Partiendo de lo anterior, el Estado es el "ente" encargado de concebir y promover el modelo de desarrollo social, político y económico integral de la Nación. Dicha tarea es asumida por el conjunto total de ciudadanos que integran la Sociedad, la cual inspirada y demarcada por la filosofía del Estado puede construir y proporcionar condiciones materiales e inmateriales para la formación holística del ser humano. Es por ello que, el Estado y la Sociedad son los responsables inmediatos de la manera en que se conciba y ejecute el hecho educativo; es decir, son quienes construyen el modelo educativo explícito o implícito en los procesos de desarrollo del país, generando bases filosóficas y epistemológicas para los estilos de formación del recurso humano específicos de una sociedad. Estos estilos de formación condicionan la disposición del docente en su rol profesional, quien a su vez, los diseña, administra y evalúa, pudiendo integrar el modelo educativo -propuesto por el Estado- a su comportamiento afectivo, cognitivo y conductual; lo cual implicaría la asociación, identificación, adaptación e incorporación de principios, normas, valores, roles, creencias e informaciones a su

estructura psicoprofesional como educador.

Se requiere una integración coherente entre el modelo de Hombre, Educación y Conocimiento que tanto el Estado, la Sociedad y el Sistema Educativo conciben, diseñan, ejecutan y evalúan en conjunto. Así mismo, es importante que los actores operativos del modelo educativo, tales como instituciones formales y no formales, docentes y alumnos asuman, cuestionen, renueven y transformen mediante su disposición integral la configuración del modelo vigente, logrando que sea más pertinente a las situaciones y necesidades sociales, políticas y económicas de la Nación.

b. Educación Superior y Relación Universidad-Sector Productivo

A continuación, es pertinente hacer referencia a la correspondencia de la Educación -en términos generales-, la Educación Superior y el Sector Externo, específicamente, la relación entre la Universidad y el Sector Productivo; con la finalidad de entender y aproximarse a ciertas características de la disposición docente del profesor universitario frente a su rol como formador del recurso humano.

La Educación está fundamentada en un modelo filosófico, y epistemológico, definido por el modelo Estado y la sociedad; desde el cual se concibe a la Educación como el proceso que promueve el desarrollo de las potencialidades humanas, que conlleva al

individuo a construir y confrontar conocimientos, ejercitar destrezas y habilidades, desarrollar competencias y transformar su mundo -interno y externo-, por medio de la producción material e inmaterial. Desde esta acepción, la Educación Superior busca, construye y difunde conocimiento y tecnología de alto nivel según los requerimientos culturales, políticos, sociales y económicos de la Sociedad.

En este sentido, los modelos de Educación -en general- y de la Educación Superior condicionan los estilos de planes, programas, proyectos y procesos de formación del recurso humano, los cuales pretenden desarrollar las capacidades y competencias del individuo para su interacción exitosa en la vida en todos sus aspectos y contextos. Asimismo, el modelo educativo del Estado conlleva a tener una visión y misión ideal del recurso humano (docente-estudiante) inspirada en la realidad social donde el sujeto está inmerso, quien es concebido como un capital potencial para la transformación y desarrollo de la Sociedad. Por tanto, se requiere de un modelo educativo coherente y pertinente con las situaciones actuales de la sociedad, que incida en el comportamiento y desarrollo de las instituciones de Educación Superior y en la disposición de los profesores universitarios para asumir su rol docente.

Lo anteriormente planteado da base para comprender que, la Educación Superior está determinada por modelos educativos explícitos e implícitos, ésto genera en forma con-

catenada, que las universidades asuman diversos parámetros de comportamiento y funcionamiento dentro del Sistema Educativo y de la Sociedad. Las universidades tienen como función dar respuestas científicas y técnicas a los procesos de desarrollo y crecimiento del país, asumiéndose la existencia de una interacción entre la universidad -como institución-, y la sociedad. En esta interacción, el Sector Externo (Sociedad) obtiene beneficios de la Universidad, mientras que las instituciones y organismos que funcionan en la sociedad ejercen un rol referencial, tanto para la construcción y renovación de la misión y visión de la institución universitaria, como para la búsqueda, alcance, aplicación y desarrollo de la ciencia y la tecnología en el ámbito universitario. Es importante considerar que, así como el modelo educativo del Estado influye en la disposición docente del profesor universitario, la presencia y la participación del Sector Externo, también podría condicionar esta disposición profesional; en tanto que, ese sector demanda y expresa competencias específicas al educador universitario para formar el recurso humano.

Considerando el encuentro de la Universidad y el Sector Externo, ambos pueden ser considerados actores o sujetos socios de una integración denominada **relación** entre el sector educativo y el externo. Ahora bien, antes de profundizar en el significado de esta relación, es importante especificar que, dentro de este sector externo se encuentra el sector pro-

ductivo, considerado como aquellas instituciones y organizaciones socioeconómicas que generan capital y agregan valor humano al mismo. En adelante la relación de la Universidad y el Sector Productivo es concebida como una interacción asociada y recíproca, donde ambos sectores (educativo-productivo) bajo alianzas estratégicas y objetivos comunes buscan el desarrollo científico, tecnológico, institucional y "formar equipos profesionales que soporten el desarrollo integral de la región y la nación" (Espinoza, 1996:87). Además, esta relación implica un compromiso bidireccional, en el cual ninguno de estos sectores pierden identidad ni autonomía, sino que se fusionan bajo visiones y misiones cooperativas. De allí que, esta relación involucra un modelo de educación y aprendizaje cooperativo (Orlich et al., 1998; en Padrón, 1999); valiéndose del intercambio de recursos humanos, físicos, y de conocimiento.

La relación de la Universidad y el Sector Externo, específicamente, el productivo se genera porque ambos sectores se enfrentan al actual paradigma científico, técnico y económico que domina los procesos de desarrollo mundial; asumiendo una visión en común para trascender a la satisfacción de las demandas del recurso humano y permitir que el individuo pueda "aprender a aprender" (FEDECÁMARAS, AVUPRI, ANICUP, ANDIEP, CAVEP, 1999) en distintos espacios, tiempo y circunstancias.

Para concluir, la relación de la Universidad y el Sector Productivo per-

mite la construcción de una visión y misión integrada, coherente y pertinente con el modelo educativo y empresarial de la sociedad actual. Es importante considerar que, esta relación replantea la visión y misión del comportamiento del docente universitario, incidiendo en la disposición del docente frente a la formación del recurso humano, en cuanto implica un compromiso y una transformación en la manera de pensar, sentir y hacer.

c. El Académico y su disposición

En este tercer aspecto general, se discute sobre la relación entre el modelo de universidad y su influencia sobre la concepción del docente universitario. Además, la interacción del modelo docente del profesor y su disposición frente a su rol como formador del recurso humano en la educación superior. Todo ello, es pertinente y necesario para comprender ciertos elementos generales que conforman la disposición del profesor universitario.

Como ya se planteó, la Educación Superior, específicamente, la universidad construye su propia concepción, gestión y funcionamiento institucional dependiendo del modelo que tiene el Sistema Educativo, el Estado y la Sociedad, en los cuales ella está inmersa. En consecuencia, es posible que el capital humano, intelectual, científico, tecnológico y económico de la universidad sea concebido y manejado bajo este mismo modelo

socio-educativo. Dentro de este contexto institucional, el docente universitario asume una disposición profesional y académica de acuerdo con los parámetros de ese modelo, y también considerando ciertos elementos (cognitivos, afectivos y conductuales) que conforman su disposición docente.

El docente asume los enfoques epistemológicos y filosóficos de la universidad; es decir, la disposición del académico o profesor está condicionada por ciertos patrones y límites en su acción profesional dentro y fuera de la universidad. Es por ello que, la disposición docente es lo que muestra, expresa verbalmente, siente, espera y hace el profesor dentro de esta organización educativa. Asimismo, esta disposición implica y conduce al académico a una interacción dinámica y constante consigo mismo, con los demás compañeros de trabajo, con el recurso y material instruccional y con la cultura organizacional de la institución. Por tanto, la disposición docente es uno de los puntos focales para entender la relación entre el docente, el estudiante y el contexto que envuelve el hecho educativo; por cuanto la disposición docente del profesor universitario influye sobre los procesos de aprendizaje tanto del académico como del estudiante, sobre el crecimiento y desarrollo organizacional alcanzados por medio de los planes y currículos de formación académica y profesional de la universidad y, también sobre

el avance científico- tecnológico de la sociedad.

En fin, es importante considerar que la compleja dinámica de la disposición docente del académico responde a una serie de aprendizajes, valores, normas, creencias y mensajes implícitos y explícitos en la universidad. Asimismo, las concepciones y estilos de los procesos de aprendizajes del estudiante se generan sobre la base del comportamiento de la disposición docente que asume y construye el académico para conducir las actividades de formación del recurso humano.

Ejes Teóricos

La comprensión integral de la disposición docente del profesor universitario en las actividades de formación del recurso humano, es pertinente para entender la interacción entre el docente, el proceso de aprendizaje, el alumno y el contexto que rodea a la formación del recurso humano. Para ello, se toman en cuenta cuatro grandes ejes, a saber: psicológico, profesional, pedagógico y organizacional; asumiendo un enfoque humanista-desarrollista con la finalidad de comprender los elementos internos y externos de la disposición docente del académico frente a la formación del recurso humano.

Eje Psicológico

A continuación, se exponen una serie de elementos teóricos de carácter psicológico, entre ellos: las actitudes, aptitudes, valores y expectati-

vas; que se consideran pertinentes para comprender ciertas características intrínsecas del comportamiento humano que se ponen de manifiesto en la disposición docente del académico universitario frente a las actividades de formación del recurso humano.

Actitudes

Las actitudes pueden considerarse como una predisposición aprendida para responder constantemente de una manera favorable o desfavorable respecto a un objeto o sus símbolos (Fishbein y Azjen, 1975; Oskamp, 1977 en Hernández, Fernández y Baptista, 1991). También es un juicio evaluativo bipolar del objeto, es decir, un juicio subjetivo en el sentido de "me gusta o no me gusta el objeto", es "bueno o malo", o "me siento favorable o desfavorable en relación con él" (Fishbein, 1975 citado por Vera, 1996). Las actitudes son tendencias a obrar relativamente duraderas y varían según los individuos y las culturas (Diccionario Rioduero de Psicología, 1975). Además de ser perdurables, las actitudes "resultan de las creencias y sentimientos acerca de un objeto en particular o una práctica determinada, junto con tendencias para comportarse de manera positiva o negativa..." (Stone, 1994 citado por López, C. 1998). Igualmente son definidas como pensamientos (Brittel & Ransey, 1985 citado por López, 1998).

Partiendo de estos aportes que refieren al concepto de las actitudes, se toman en cuenta algunas caracterís-

ticas sustantivas de este elemento psicológico. Bruno (1986) en López, C. (1998) plantea que las actitudes poseen tres (3) atributos o componentes, el *cognitivo*, en el cual se identifican los pensamientos, las creencias intelectuales; el componente *afectivo*, donde se centran los sentimientos y disposiciones afectivas (agradables o desagradables), las cuales pudieran estar relacionadas con las creencias afectivas (López, 1998) y, por último, el componente *conductual*, que comprende predisposiciones o prontitud para actuar, reaccionar y podrían ser incluidas como creencias volitivas (López, 1998). Otra característica de las actitudes, es que éstas son aprendidas por medio de la experiencia humana; por lo tanto, pueden generarse y mantenerse en la disposición del individuo. Asimismo, las actitudes permiten la formación de conceptos, ideas, posiciones, receptividad o resistencia de información, del afecto y de la conducta; porque promueven la toma de decisiones de una manera integrada (pensamiento-emoción- conducta).

En líneas generales, las actitudes son vistas como disposiciones afectivas, cognitivas y conductuales importantes para comprender el comportamiento humano. En ese sentido, las actitudes del docente universitario son reveladoras de cómo interactúa con su mundo interno y externo, para desarrollarse como profesional dentro de la universidad y realizar sus actividades académicas, entre ellas, la formación del recurso humano.

Aptitudes

Las aptitudes son sinónimos de "dote, talento, capacidad" (Diccionario Rioduero de Psicología, 1975) de o para realizar una tarea. Indica asimismo, un "conjunto de condiciones psíquicas necesaria para el ejercicio pleno de una actividad", y se añade que son condiciones, habilidades y destrezas motoras. Según Busot (1995) las aptitudes son capacidades potenciales que posee el individuo para ejercitar eficientemente un grupo de acciones similares. Por ello, se consideran como una disposición que se transformará en capacidad actual con la ayuda de condiciones favorables, repercutiendo en las aspiraciones personales, vocacionales, laborales y ocupacionales del individuo; específicamente, en el académico y en su rol como formador del recurso humano.

Lo anteriormente expuesto, permite plantear que las aptitudes tienen diversas características dependiendo de su generalidad y/o especificidad en correspondencia con la tarea o actividad que realiza el individuo. Algunas de estas características refieren a su carácter innato, es decir, el enfoque conductual hace énfasis en las potencias intrínsecas y motoras del individuo con las cuales la persona nace bajo la determinación de la base o estructura biológica (genética). Al mismo tiempo, se plantea que las aptitudes se desarrollan mediante la supervivencia o de la propia libertad del individuo; esto quiere decir, que la persona está dotada de ciertas

condiciones que le permiten evolucionar y competir biológica y psicológicamente en su contexto. En cambio, el enfoque cognitivo-conductual plantea que las aptitudes tienen base en el aprendizaje, es decir, que el desarrollo aptitudinal está determinado por el modelaje del comportamiento, por el refuerzo, auto ejercitación de las habilidades y destrezas motoras y mentales. De allí que, las aptitudes están fundamentadas en la integración e interacción de las tres dimensiones básicas del individuo: afectiva, cognitiva y conductual; ya que no se asume un comportamiento parcial o limitado a una única dimensión. En relación con las características específicas de las aptitudes, éstas dependerán estricta y directamente de las tareas, habilidades y destrezas (cognitivas, afectivas y conductuales) específicas que realiza la persona en una tarea. Por lo cual, toda aptitud estará determinada por lo sustantivo de la acción personal, laboral y ocupacional, como p.e.: actividades que impliquen los perfiles vocacionales como social, investigador, realista, emprendedor, artista y convencional (Holland, 1959).

Con algunas de estas características generales y específicas de las aptitudes, el docente o académico tiene condiciones innatas (cognitivas, afectivas y conductuales) que se ejercitan y desarrollan (aprehenden) mediante el aprendizaje continuo, entrenamiento, modelamiento, ensayo y error; y por el establecimiento de patrones socio-institucionales en la disposición

profesional en el rol del docente como formador del recurso humano.

Tomando en cuenta algunas definiciones y características generales sobre las aptitudes, es pertinente exponer ciertas ventajas que este constructo puede aportar para apreciar la disposición docente del profesor universitario. Estas ventajas están asociadas a que la claridad del individuo sobre sus aptitudes "repercutirá sobre los niveles de aspiración (...) y en los campos ocupacionales" (Busot, 1995). Según De Landsheere (1985) el "rendimiento actualizado (del profesional) depende de la madurez -vocacional-, de la educación y del entrenamiento"; es decir, la ejecución de las tareas está íntimamente relacionada con la "consistencia y congruencia" (Holland, 1959) de las capacidades vocacionales; con la información instruccional-escolar adquirida y la formación de estructuras cognitivas, afectivas y conductuales; y por último, con el desarrollo de habilidades y destrezas que el individuo puede desenvolver por medio del ejercicio de las tareas. Por lo cual, mediante las aptitudes el académico puede potenciar la calidad, cantidad y producción de su actividad profesional beneficiando su rol como formador del recurso humano (estudiante).

En estos aportes teóricos, dan base para estudiar las aptitudes como un aspecto constituido por elementos cognitivos, afectivos y conductuales en el ser humano. La disposición docente del profesor en sus

actividades académicas y profesionales; ya que la formación del estudiante universitario depende de la cantidad, la calidad y el desarrollo de aptitudes profesionales (docentes) que el profesor tiene para realizar sus actividades profesoras.

Valores

Desde este punto de vista psicológico, se consideran los valores como un elemento importante en la estructura humana y en la manifestación de la disposición del individuo en todos los contextos donde éste interactúa. Es por ello necesario considerar algunas concepciones y características generales, así como también, tipos y ventajas de los valores sobre la disposición docente del profesor universitario en las actividades de formación del recurso humano.

A los valores se le atribuyen diversas concepciones. Desde el punto de vista cognitivo, son constructos apreñados y predisposiciones a reaccionar, que han sido aprendidas dentro de las normas y parámetros de la sociedad específica (López, 1998). Asimismo, son representaciones cognoscitivas de necesidades humanas (Borgatta & Borgatta, 1992 citados por López, 1998). También, son estándares conceptuales relativamente estables, explícitos o implícitos en la estructura psicológica del individuo y/o sociedad (Harrocks (s/f) citado en Vera, 1996). De igual forma, son conceptos abstractos, menos concretos y exactos que un concepto material; y pueden estar aso-

ciados al concepto de creencias y de actitudes (López, 1998). Desde la perspectiva emocional, los valores son como los objetivos que las personas buscan obtener con el fin de satisfacer sus necesidades (Super, D. 1969 citado por Busot, 1995). Los valores están asociados a los motivos y actitudes evaluativas (Allport, Vernon, Lindzey, 1951 citados por Busot, 1995) y se les considera como modos normativos (Jacob & Flink, 1962; citados por López, 1998). Desde el punto de vista conductual, son la energía que motiva la necesidad de autorrealización. Además, son atributos o cualidades que refuerzan las actitudes a emitir conductas relacionadas con situaciones específicas (Prieto y Alizo, 1998). Asimismo, actúan como instrumentos motivacionales que construyen modos de comportamiento, para generar cambios en la vida; se pueden considerar como un "marco de referencia perceptual relativamente permanente que moldea e influye en la naturaleza general de la conducta del sujeto" (England y Lee, (s/i) citado por Busot, 1995). En líneas generales, los valores son atributos individuales y sociales que afectan las actitudes, percepciones, necesidades, motivaciones guiando las acciones y juicios dentro de una variedad de situaciones (Rockeach, 1967, 1973, 1979).

Tomando en cuenta los conceptos anteriores, los valores están caracterizados por su capacidad de estar ordenados jerárquicamente en la estructura psicológica de la persona; permitiendo establecer puntos de vis-

ta y de pensar frente a algo, alguien o lugar. Los valores cambian dependiendo de características biopsicosociales y situaciones, tales como edad, sexo, época y contexto cultural. Según Argyris y Schön (1978) los valores se descubren en el quehacer diario; es decir, en la conducta misma más que en el pensamiento. Desde la perspectiva de López (1998), los valores están conectados con el comportamiento o disposición de las personas; en tanto asociados a las actitudes y creencias, se aprenden en los contextos socioeducativos. Asimismo, los valores pueden diferenciarse de las actitudes, porque ellos son más generales, duraderos, éticos y responden a estándares morales. En cambio, las actitudes son más específicas, ya que se fundamentan fuertemente en aspectos cognitivos, etc.

En cuanto a los tipos de valores, se consideran los **valores generales**, los cuales refieren a la visión integral de la vida; y los **valores sectoriales**, se limitan al dominio de una dimensión parcial, tales como la social, la religiosa, la laboral, entre otras. Éstos últimos pueden estar asociados a los valores que tienen y mueven al ser humano a comportarse coherentemente o incoherentemente alineados con los valores de una organización o institución dentro de sus funciones laborales y profesionales. Aunado a esto, están las diversas ventajas de los valores en la estructura psicológica del individuo, y por ende, en su disposición hacia el mundo personal, laboral

y social, puesto que orientan la toma de decisiones frente a las incertidumbres. Según Harrocks (s/f) citado por Vera (1996), los valores guían la selección de los objetos, actividades, objetivos y metas para satisfacer las necesidades psicológicas del individuo. Por medio de los valores se da el procedimiento de la valoración del mundo interno y externo; permitiendo esto tomar decisiones para rechazar o aceptar el objeto/situación. Desde el punto de vista afectivo y conductual, los valores son medios para llegar a metas personales y al desarrollo humano; así como también, permiten la satisfacción de las necesidades fisiológicas (biológicas); sociales provenientes de las relaciones interpersonales nutritivas; y de las generadas por parte de la institución para garantizar el bienestar y sobrevivencia social. Según Prieto y Alizo (1998) los valores dan dinamismo a la conducta y conducen al ser humano a tener una sensación relativa de plenitud en sus diferentes contextos (personal, social, laboral, etc.). Asimismo, la clara definición de valores permite una adecuada y clara comunicación entre los sujetos dentro de una organización o institución; conduce a las personas a hacer o inhibirse de realizar una acción en forma repetitiva y consistente (Raths y otros; 1978; citado por López, 1998). Por tanto, los valores contribuyen significativamente al desarrollo integral de la persona.

En líneas generales, los valores son atributos que están constituidos

por elementos cognitivos, afectivos y conductuales íntimamente relacionados con las características del comportamiento humano, específicamente, con la disposición de la persona hacia diferentes contextos personales, sociales y laborales. Es por ello pertinente que los valores se tomen en cuenta en el estudio de la disposición docente del académico universitario en las actividades de formación del recurso humano.

Expectativas

El último elemento teórico-conceptual a considerar dentro del eje psicológico, son las expectativas del individuo, las cuales están relacionadas con su mundo interno (personal) y con el mundo externo (organizacional, social y laboral). Este elemento psicológico es necesario para el estudio de la disposición docente del académico universitario; ya que se requiere observar sus expectativas profesionales (docentes) y académicas frente a las actividades de formación del recurso humano.

Las expectativas son comportamientos o actitudes de espera, fundamentadas en promesas o probabilidades de que ocurra algún suceso y, de que la persona se anticipe a llegar a un lugar específico. Se entiende como el nivel de rendimiento esperado en función de la edad, capacidad física, sexo y cultura del individuo. Así también, como el rendimiento esperado basado en algunos antecedentes escolares, profesionales, laborales y aptitudinales observados

(Mialaret, 1984). Las expectativas están asociadas a la visión del individuo, frente a las recompensas obtenibles con su rendimiento dentro de su contexto laboral, social, económico, etc., p.e.: ascensos de categorías y salarios; aprobación de los compañeros; oportunidad de desarrollar habilidades, entre otros. Igualmente, las expectativas son "la valoración subjetiva de la posibilidad de alcanzar un objeto particular" (García, 2000). Según Porter-Lawler (s/f) las expectativas son los resultados entre lo atractivo de las recompensas y la manera en que el individuo percibe su esfuerzo para alcanzar la misma. También, es asumida como la anticipación y representación imaginativa de acontecimientos futuros en su relación con la temática de nuestras aspiraciones (Lersch (s/f) en Diccionario Rioduero de Psicología, 1975). De este modo, las expectativas son propias de cada persona de acuerdo a la manera en que ésta ha aprendido y satisfecho sus necesidades de cualquier orden (cognitivo, afectivo y conductual).

Las expectativas tienen diversidad de características dependiendo de su naturaleza (cognitiva, afectiva y conductual) son aprendidas, cíclicas, personales y dinámicas; ayudan a satisfacer las necesidades (básicas y superiores) y, a enfrentar situaciones conflictivas de la vida cotidiana. Igualmente pueden actuar como restrictores o inhibidores de participación en eventos de la vida personal, social, laboral, económica, política, cultural y académica del ser humano. Dentro del con-

texto organizacional, las expectativas se caracterizan en el individuo por la búsqueda del conocimiento de sus objetivos laborales, sociales, de productividad, y por conocer cómo creen ellos (los sujetos) poder lograr dichos objetivos, entre otras cosas. Además, los individuos tienen la expectativa de que quienes realizan los trabajos más destacados, sean los que perciban los mejores salarios, obtengan mayores y más rápidas promociones de orden laboral, organizacional, social, económica, etc. También esperan que los "gerentes" de la organización no cometan errores que conduzcan a una insatisfacción del personal reflejado en la motivación para el trabajo y en la productividad (Porter y Lawler, s/f).

Las expectativas se modifican según el cambio evolutivo del individuo; tienen gran fuerza cognitiva y están más asociadas a las necesidades de autorrealización. Se asume, que las características generales de las expectativas están fundamentadas en aspectos cognitivos, afectivos y conductuales; que ellas dependen de las necesidades -sobre todo superiores-, de los mapas mentales. Además, están asociadas a la jerarquización de valores personales-sociales, y a las demandas del contexto externo (sociedad). Según Vera (1996) las expectativas están caracterizadas por ser **específicas**, cuando se basan en la contingencia de refuerzo entre una respuesta dada y una situación de estímulo concreta; y **generales** o creencias de orden superior, siendo éstas las más importantes, ya que per-

miten predecir conductas en situaciones nuevas para el individuo. Considerándose que las expectativas son determinantes de primer orden en el comportamiento, es decir en la disposición humana hacia el desarrollo personal, profesional, laboral y social; y orientan conductualmente a la persona a buscar el logro de metas individuales y grupales.

Además de los conceptos y características anteriores de las expectativas, se presentan ciertos alcances generales que pueden generar las expectativas en la disposición humana. Por ello es que, este elemento psicológico permite que el individuo se "mueva" en todos los sentidos (cognitivos, afectivos y conductuales); buscando el desarrollo y avance personal, profesional, laboral y social. Según Vroom (1992) dentro de las expectativas están implícitas una serie de decisiones que permiten la obtención de ciertas recompensas, tales como personales, laborales y profesionales. Esto puede favorecer a un mayor rendimiento laboral, generando ganancias materiales e inmateriales en el individuo y en la organización donde trabaja. El tener expectativas provoca que la persona se esfuerce más por adquirir determinadas recompensas. Las expectativas como p.e.: aumento de sueldo o desarrollo profesional, incidirán en la intensidad y claridad de las decisiones o esfuerzos de las personas por conseguir la recompensa adecuada.

Se podría resumir que las expectativas son elementos psicológicos

que se mueven progresivamente a medida que el individuo evoluciona y desarrolla en todas sus áreas físicas, mentales, sociales y espirituales. Asimismo, una de las características más prevaletes en las expectativas, es que invita al avance y cambio humano continuo. Por ello, su gran alcance sobre el comportamiento humano es el movimiento que sugiere en el mundo interno y externo de la persona. De allí que, se requiere del estudio de las expectativas humanas para comprender la disposición docente del profesor universitario en las actividades de formación del recurso humano.

En síntesis, los elementos básicos del eje psicológico interesan en este estudio por las razones siguientes: Primero, porque tanto las actitudes, aptitudes, valores como las expectativas son elementos cognitivos, afectivos y conductuales que afectan el comportamiento del individuo y por tanto, la disposición docente en los roles educativos.

Segundo, estos elementos configuran la estructura y funcionamiento de la personalidad del sujeto; es decir, que la disposición docente del profesor universitario en las tareas académicas está determinada por estos elementos psicológicos.

Tercero, actitudes, aptitudes, valores y expectativas responden a características innatas de la persona; y además, son desarrollados, aprendidos, flexibilizados y modificados en el comportamiento demostrándose mediante las disposiciones del ser humano hacia su vida personal y social.

De allí que, la disposición docente del académico frente a sus actividades, es una serie de reacciones que de manera auténtica y original emerge de su interioridad; y también que, esta disposición profesional es potencialmente cambiante y dinámica.

Cuarto, la dinámica y el desarrollo de estos elementos están influidos por el contexto externo; es decir, por el mundo social (familia, instituciones educativas, empresas, organizaciones comunitarias, iglesia y estándares de comportamiento mundial) que rodea al individuo. Por tanto, la disposición docente del profesor universitario está condicionada por su entorno sociocultural que lo envuelve, lo cual incide en las actividades de formación del recurso humano.

Quinto, la presencia de las actitudes, aptitudes, valores como las expectativas favorece al equilibrio en las relaciones intra e interpersonales; lo cual puede generar y potenciar una adecuada disposición docente en las actividades de formación del recurso humano.

Por último, estos elementos permiten el desarrollo integral de las potencialidades y capacidades humanas en todos los contextos del individuo, tales como, el personal, profesional, académico y laboral; específicamente del docente en sus actividades académicas.

En conclusión, es importante y pertinente el tomar en cuenta estos elementos psicológicos para estudiar de manera integral, ciertas características de la disposición docente del pro-

fesor universitario en las actividades de formación del recurso humano.

Eje Profesional

En esta parte del artículo, se estudian las diferentes habilidades potenciales y destrezas desarrolladas que el académico universitario presenta y manifiesta mediante su disposición docente en las actividades de formación del recurso humano.

Según Boyaltis (1982) citado por Hooghiemstra (1996) las competencias son características subyacentes en cada uno de los individuos que pueden estar causalmente relacionadas con la actuación exitosa dentro de su puesto de trabajo. Asimismo, están asociadas a rasgos de carácter, concepto de sí mismo, actitudes o valores, contenidos de información o capacidades cognitivas y conductuales. También, pueden asumirse como una característica individual, observable y diferenciable significativamente dentro del desempeño laboral excelente de los trabajadores "adecuados" o entre los trabajadores "eficaces e ineficaces" (Boyaltis, 1982 en Hooghiemstra, 1996). De igual forma, se consideran como rasgos de personalidad y habilidades que permiten al individuo al desempeño aceptable dentro de la organización. Al mismo tiempo, son concebidas como conocimientos generales y profesionales que la persona demuestra en su trabajo; además, las competencias están condicionadas por motivaciones y/o experiencias

personales, profesionales, educativas y laborales.

Según Bethell-Fox (1996) las competencias se presentan como capacidades y habilidades que dan lugar a un desempeño aceptable, superior, etc.; por lo que esta característica humana está conformada por elementos cognitivos, afectivos y conductuales que afectan las capacidades manuales y técnicas del individuo, las áreas del conocimiento tanto generales como específicas en el campo laboral, profesional y social, y por último, las motivaciones y características individuales. Estas propiedades de las competencias pueden adquirirse mediante el estudio, la experiencia y la práctica de diferentes actividades personales, profesionales y sociales (Fitt, 1996).

Además de los conceptos generales expuestos anteriormente, existen ciertos tipos de competencias en el comportamiento humano demostradas mediante la disposición frente a los diferentes contextos individuales y sociales. Según Hooghiemstra (1996) hay dos tipos de competencias básicas, distribuidas en dos grupos respectivamente. En el primero, se presentan las **competencias diferenciadoras**, éstas distinguen a un trabajador con actuación superior de otro trabajador con actuación mediana; y en el segundo grupo, representa las **competencias umbrales o esenciales**, las cuales son necesarias para lograr una actuación media o mínimamente adecuada. Además, Bethell-Fox (1996) manifiesta la existencia de veinte competencias gené-

ricas asociadas a los roles empresariales, organizacionales, técnicos, profesionales, de servicios y directivos. Estas últimas competencias, se agrupan en seis grupos dirigidas hacia el logro, acción, ayuda, servicio, influencia, generales, cognitivas y eficacia personal. Asimismo, Strombach (1995) plantea cinco agrupaciones de competencias relacionadas con las anteriores, como son logro, influencia, eficacia personal, solución de problemas y gestión de personas.

Basados en los tipos de competencias, se expresan algunas ventajas o alcances generales que pueden ejercer sobre el comportamiento del individuo, específicamente, sobre la disposición frente a contextos profesionales. De allí que, las competencias permiten el “desempeño sobresaliente en un cargo o rol determinado” (<http://www.uneg.edu.ce/torcat/index.htm>) dentro de una organización. Además, favorecen el alcance del éxito personal, profesional, laboral, académico y ocupacional del ser humano; promueven el desarrollo de las habilidades y potencialidades de la persona dentro de su grupo social y laboral, generando el sano sentido de “excelencia” bajo indicadores de efectividad, eficacia y eficiencia en sus acciones socioprofesionales. También permiten el desarrollo de habilidades técnicas y sociales para el funcionamiento y desempeño competitivo dentro de la organización, es decir, para que el individuo sea capaz de dar respuestas rápidas, productivas y de calidad.

Tomando en cuenta todo lo anterior, se concluye que las competen-

cias configuran la personalidad, integrando el mundo interno y externo del individuo. Asimismo, son elementos cognitivos, afectivos y conductuales que conduce al ser humano a una interacción personal, profesional, laboral, académica y ocupacional excelente y exitosa. Por tanto, se considera importante estudiar las competencias como una característica de la disposición docente del profesor universitario en las actividades de formación del recurso humano.

Eje Pedagógico

Sobre la base de las ideas expuestas en los ejes psicológicos y profesionales sobre ciertas características de la disposición docente del académico universitario en las actividades de formación del recurso humano, se toman en cuenta bajo el enfoque constructivista, algunas concepciones y características generales sobre la educación, el educar, el rol y perfil pedagógico del docente en las actividades de formación del recurso humano.

Según Dubovik y Takaichi (1994) la educación bajo el enfoque constructivista es el hecho donde la persona (participante) construye el conocimiento y desarrolla su inteligencia por medio de la participación-acción. De igual modo, es la experiencia donde se genera el aprendizaje cooperativo (Orlich et al. (1998) en Padrón, 1999). Según Brenson (1996) en Padrón (1999) la educación es un proceso que permite desarrollar potencialidades y facilitar el aprendizaje,

bajo un proceso co-creador (sinérgico y coevolutivo) entre el facilitador y el aprendizaje. De igual forma, la educación es una "labor activa" (Silva y Ávila, 1998). Bajo estos mismos autores, la educación tiende a desarrollar procesos intelectuales para que el individuo trascienda, innove y cree una cultura propia y colabore con las nuevas concepciones culturales del mundo.

Para la generación y desarrollo de la educación se requiere de la presencia de una institución educativa bajo concepciones y características coherentes con el modelo educativo vigente, como es el enfoque constructivista. Por ello, la institución donde ocurre el hecho educativo tiene el rol de suministrar las condiciones para que se produzca el desarrollo del aprendiz; asumiendo ciertas implicaciones pedagógicas, entre ellas: "a. favorecer la iniciativa de los participantes; b. respetar el real interés del participante; c. estimular la cooperación y la interacción social" (Dubovik y Takaichi, 1994). De allí que, las instituciones educativas, específicamente la universidad, tienen como función coadyuvar a que los participantes alcancen a descubrir, transformar y construir su mundo personal, académico, profesional, laboral y social.

El docente bajo el enfoque constructivista, según Silva y Ávila (1998) es el mediador del cambio conceptual de los aprendices; porque plantea interrogantes o situaciones "imposibles" de resolver o partir de las preconcepciones que tienen para in-

citarlos a la búsqueda y construcción de otro concepto que le permita dar un significado más complejo. Se puede conceptualizar la disposición docente del académico por medio de ciertas características comportamentales y funciones de su participación como profesor o mediador en las actividades de formación del recurso humano. De acuerdo con Silva y Ávila (1998) el educador es el responsable de desarrollar la relación afectiva y de igualdad con el participante o aprendiz, logrando respetar su autonomía, libertad y debiendo aceptar al estudiante de manera integral. Epistemológicamente, el académico o mediador no es la única fuente del conocimiento y sabiduría; por ello, se requiere del docente una actitud que promueva la independencia (Dubovik y Takaichi, 1994). Aunado a esto, la disposición docente del profesor debe caracterizarse por: "a. seleccionar y variar situaciones de aprendizaje, respetando los intereses del participante; b. adoptar una actitud neutra frente a las respuestas del participante, evitando prejuicios de valor; c. crear condiciones perceptibles de los participantes para que desequilibre su punto de vista y busque otra solución; d. no corregir errores y aceptarlos como indicadores de una etapa evolutiva; e. se requiere de un docente investigador-conocedor de la teoría del aprendizaje que sustente el accionar; con imaginación creadora capaz de estimular la autonomía y adaptarse a situaciones nuevas" (Dubovik y Takaichi, 1994). De igual forma, se asume a un académi-

co con disposición docente caracterizada por la observación, escucha, confianza en sí mismo, que crea y se dé permiso para ser espontáneo verbal y conductualmente, y deje libre el aprendiz. Además, una disposición profesoral que demuestre habilidad para organizar y planificar las actividades académicas, según las necesidades del alumno y del contexto socio-histórico.

Basados en algunos aspectos teóricos generales que pueden definir y caracterizar la disposición docente del académico; en lo sucesivo se asumen ciertas características planteadas por Silva y Ávila (1998) que configuran el perfil de competencias expresado mediante la disposición del académico en las actividades de formación del recurso humano. Entre ellas están, que el docente sepa “partear” las ideas del cerebro de los participantes, permita la reacción auténtica de la dinámica grupal (orden y disciplina), e interprete y aplique los reglamentos a las finalidades de la educación. También, que esté dispuesto a escuchar y animar a hablar y participar con los aprendices, permita que el descubrimiento de la ciencia tome en cuenta la justicia para evaluar al grupo, y adapte el contenido teórico a las necesidades del contexto, orientando y animando al participante a la rectificación del aprendizaje. Igualmente, que busque confianza y acercamiento al alumno, que se considere como “compañero de viaje” en las experiencias de aprender; y se permita aprender de los estudiantes. Asimismo, que sea comunicador

efectivo, que conozca y se identifique con la institución educativa, en este caso, la universidad. Así como también, que permita el cambio, la innovación y la creatividad, comparta los mapas mentales, promueva ideas y trabaje en equipo, establezca normas de funcionamiento en conjunto. Y por último, que asuma valores, como: democracia, perseverancia, prudencia, flexibilidad, responsabilidad, dinamismo e integración, que propicie el diálogo y la reflexión, que coordine y asesore procesos organizacionales (gerenciales, institucionales y comunitarios) y que tome decisiones, organice, planifique, coordine, controle, evalúe y retroalimente en conjunto.

Además de las características anteriores, una de las funciones del docente bajo el enfoque constructivista según Brenson (1996) en Padrón (1999) es que el educador puede crear un clima propicio para que el educando se motive a aprender. Asimismo, está llamado a reconocer la existencia de tres tipos de conocimiento en el ser humano (participante): el que tiene, el que puede conseguir y el que puede, con otros construir. Según Silva y Ávila (1998) el educador (académico) debe mejorar el entorno donde se genera el aprendizaje, ya que se requiere concebir a la escuela como un lugar para potenciar, criticar, cambiar, crear, estimular y reforzar la originalidad, autonomía humana y respetar la manera de pensar, sentir y actuar de cada individuo. El docente tiene la tarea de facilitar el aprendizaje mediante las ex-

perencias y actividades reales y prácticas de manera indeterminada, creando círculos de aprendizaje y vivencias virtuosas. Además, el profesor puede simular y proporcionar herramientas necesarias en el logro de los aprendizajes significativos propios y de los aprendices.

Según Dubovik y Takaichi (1994) el rol docente del académico no es transmitir un conocimiento ya estructurado. Por ello no se puede “enseñar una respuesta correcta”, sino guiar la construcción de su propio conocimiento por medio de sus experiencias, con el cual puede ser responsable de resolver los problemas en la vida personal, académica, social, laboral, etc. Basados en estos autores, una de las funciones del docente es invitar al participante a la construcción de sus aprendizajes, por medio de la creación de un “clima” que lo favorezca realizando actividades acordes con el pensamiento y desarrollo del aprendiz, y ayudando a desarrollar ideas brillantes. De allí que, el cambio educativo depende -entre otras cosas muy importantes- de la disposición docente del profesor, la cual está basada en el conocimiento del modelo mediador sobre el pensamiento y el desarrollo del aprendiz.

Sobre la base de las ideas teóricas relacionadas con el concepto de educación, las características de la disposición profesional y pedagógica del docente bajo el enfoque constructivista, se concluye que el proceso de aprendizaje supera al proceso de educar, ya que el primero es el sustantivo del segundo. Además, que la

educación constructivista es un constante proceso complejo de situaciones, elementos, aspectos de aprendizajes significativos para la formación del recurso humano. El académico es un participante más del proceso de aprender, es quien orienta, deconstruye, reconstruye y construye el aprendizaje en conjunto con los alumnos. Es por ello que, el profesor universitario requiere estar atento a los cambios (psicológicos, sociales, conductuales y emocionales) internos y externos a él y al de los alumnos. El desarrollo dinámico y cambiante de las habilidades y potencialidades del docente está en función de su evolución personal, de la interacción con los estudiantes, del contexto tanto educativo, institucional como social. Por esto es importante incluir la concepción integral del profesor bajo el enfoque constructivista en el estudio de las características de la disposición docente del académico en las actividades de formación del recurso humano, ya que actualmente se está reflexionando y replanteando todo lo que implica el hecho de aprender, entre ellos, el comportamiento del académico universitario dentro del aula de clase.

Eje Organizacional

Este punto concierne al concepto y características del aprendizaje organizacional, para lo cual se requiere manejar algunos conceptos que preceden, como son el *aprendizaje* y la *organización*. Es por ello que, el *Aprendizaje* -de forma general- es un

proceso cognitivo, afectivo, conductual, social y espiritual complejo y sistemático tanto particular como grupal del ser humano; con la finalidad de promover y desarrollar las potencialidades con las cuales está capacitado para interactuar intra e interpersonalmente con la sociedad. Aprender implica un cambio en la manera de percibir al mundo (ontológico) y en la forma de comportarse con los tres componentes básicos del hombre (cognitivo, afectivo y conductual); también es considerado como, un proceso de transformación de capacidades para llegar a ser habilidades, destrezas y dominio epistemológico. El aprendizaje siempre tiene un basamento previo, es decir, nunca se aprende sin el fundamento ni la referencia de experiencias y conocimientos ya establecidos en la estructura de la persona o grupo, y retoma de lo anterior para reconstruir o construir algo nuevo de una manera cíclica, diferente y avanzada. Asimismo, el aprendizaje busca integrar experiencias y conocimientos pasadas y presentes para afrontar las situaciones futuras. El aprendizaje requiere de información (formal o informal) y contacto con las vivencias, personas, medio ambiente, etc.; lo cual conducirá a la construcción del conocimiento, que es el indicador principal de todo aprendizaje. Por tanto, el docente universitario en su rol como formador del recurso humano, tiene la oportunidad y capacidad para aprender y desarrollarse humanamente dentro de la universidad.

En cuanto al concepto general sobre la *Organización*, es importante considerar que basados en la necesidad de relación o logro, poder y afiliación (Maslow, 1970; McClelland (s/f) en <http://www.teclaredo.edu.mx/unidad2/t.htm> 2000) la persona busca cohesionarse con otros para interactuar y compartir diversidad de intereses, valores y creencias personales, profesionales, sociales, académicas y religiosas. Esto conduce a la constitución de grupos humanos caracterizados por buscar experiencias trascendentes, amistades y más informales; y otros grupos que tienden a ser más formales dentro de una organización o institución laboral, como equipos de trabajo, religiosos y sociales. Lo importante aquí, es destacar que en ambos grupos existen normas, reglas, valores, intereses, creencias, conocimientos e interrelaciones; pero que en unos grupos (informales) son más inestructurados, flexibles, tácitos, abiertos rápidamente cambiantes; en cambio en otros grupos (formales) tienden a ser más rígidos, semi o estructurados, explícitos, cerrados y cambian con mayor lentitud, etc. Es preciso acotar que toda asociación o conjunto de personas que se reúnen, no significa estrictamente la construcción de un grupo; porque existe la figura del equipo en el cual las personas se encuentran bajo unos intereses, patrones de conductas, tareas y roles específicos con la finalidad de trabajar sobre algo concreto y en un tiempo determinado (metas). En el equipo, lo más importante es la interacción rápida-

da, efectiva, la integración progresiva y la cohesión con uno o más líderes (Picón, 1994) para solucionar algún problema o situación. En cambio, el grupo tiende a moverse bajo otros criterios más afectivos y dirigidos para el desarrollo humano; donde la tarea no es lo más importante sino, la presencia, el apoyo, la escucha, la compañía y el compartir experiencias menos formales, p.e.: juegos, paseos, amistad, entre otras. En efecto, una de las características de la disposición docente del profesor universitario es formar mas que grupos, equipos de trabajo para diseñar, ejecutar y evaluar las actividades de formación del recurso humano dentro de la universidad.

De acuerdo con lo anterior, la organización desde el punto de vista humanista se define como el conjunto de espacios, actores y agentes o factores que interactúan de una manera determinada para lograr fines y objetivos que responden a una misión acordada desde el principio (Cristalino, 1999). Aunado a ésto, se considera a la organización como un sistema que puede ser abierto (con capacidad de cambio) o cerrado (con dificultad en la flexibilidad de su estructura para establecer modificaciones). Bajo esta idea sistémica, se generan diversos procesos tales como: entrada, transformación, salida y retroalimentación de situaciones significativas para la formación del recurso humano; y se obtienen ciertos productos (materiales-inmateriales) y servicios relacionados con la naturaleza misma de la organización. La or-

ganización implica un conjunto de tareas sistemáticas para conseguir unos resultados determinados. También, sugiere roles en los sujetos que componen la institución, los cuales manifestarán el perfil profesional del individuo y las funciones que implican las actividades a cumplir por la persona dentro de su puesto de trabajo, es decir, la disposición a interactuar en el contexto organizacional.

Según Cohen y March (1974) citado por Picón (1994) la organización se define como la colección de alternativas de decisión en la búsqueda de problemas y soluciones, de asuntos en intereses individuales o grupales que buscan la oportunidad para ser ventilados y de gerentes en la pesquisa de decisiones que deben ser tomadas. Asimismo, Picón (1994) plantea que las organizaciones son imágenes o microteorías que los actores (sujetos) construyen mentalmente para guiar su conducta, y también por medio de mapas o representaciones colectivas correspondientes a la misión de la organización. De allí que, lo relacionado con la organización está asociado a la figura de la universidad, la cual condiciona el comportamiento de los sujetos que la conforman.

Partiendo de las ideas expuestas sobre el aprendizaje y la organización, es adecuado abordar el concepto y las características generales sobre el aprendizaje organizacional. En términos generales, el aprendizaje organizacional puede definirse como un proceso complejo, dinámico y diverso donde el sujeto dentro de una organización desarrolla sus capaci-

dades y habilidades; construye el conocimiento, produce eficiente y eficazmente, trabaja en equipo, obtiene resultados de sus metas personales, profesionales e institucionales, entre otras cosas; generando así un ambiente o cultura organizacional adecuada para aprender y promover el desarrollo del potencial humano integral. Según Picón (1994) el aprendizaje organizacional se asume como los diversos cambios que pueden afectar el comportamiento de una organización; los cuales deben demostrar resultados persistentes en dicha actuación. Partiendo de esto, si existe algún tipo de modificación, la organización ha aprendido. Levitt y March (1988) en Picón (1994) plantean que el aprendizaje organizacional consiste en la codificación de las inferencias históricas en forma de rutina construidas en guías del comportamiento de la organización.

De acuerdo con lo anterior, el aprendizaje organizacional se caracteriza en que "primero se da un aprendizaje individual para luego integrarse a la gestalt del colectivo" (Picón, 1994). Este aprendizaje se observa bajo un modelo sistémico en el que existen cuatro momentos principales: primero, los miembros de la organización realizan sus comportamientos individuales. Segundo, los comportamientos individuales se combinan para dar lugar a las acciones de la organización. Tercero, estas acciones provocan respuestas dentro del ambiente organizacional, y cuarto, se retroalimenta el hacer y pensar (Teoría de Acción) original de

los miembros de la institución. Después de hacer este proceso, se inicia uno nuevo (aprendizaje) que al completarse el ciclo se da el **aprendizaje organizacional**. Basados en el concepto de aprendizaje organizacional, su puede asumir que el docente o académico universitario tiene la oportunidad de experimentar y desarrollar sus habilidades y destrezas en su comportamiento, específicamente en la disposición como profesional (docente) y académico en los distintos ámbitos organizativos.

El aprendizaje organizacional está fundamentado en la Teoría de Acción, la cual es el marco de referencia teórico que se ha adoptado para entender ciertas características del comportamiento del sujeto dentro de la organización y de la institución misma. Por tanto, en este artículo se toman elementos generales que componen esta teoría que permiten estudiar la disposición docente del académico universitario en las actividades de formación del recurso humano dentro de la universidad.

Según Argyris y Schön (1978, 1989) la teoría de Acción se centra en la explicación de la relación entre el pensamiento y la acción del ser humano, con la finalidad de conocer el por qué y el cómo del comportamiento integrado del individuo. Esta teoría concibe al sujeto como un diseñador, ejecutor y evaluador de su conducta, afectos y cogniciones, y las consecuencias que estos elementos comportamentales pueden generar. Desde esta perspectiva, el comportamiento es algo constituido por signifi-

cados e intenciones de los actores. La teoría de Acción tiene un carácter normativo, de control, explícito y predictivo del comportamiento humano; conduciéndolo a la construcción, prueba y reconstrucción permanente de su aprendizaje y acción.

Asimismo, esta teoría permite conocer el grado de coherencia entre lo que se piensa y hace la persona dentro de su contexto laboral. Por ello, está compuesta por valores, estrategias de acción, supuestos o premisas, normas y creencias dadas en el comportamiento humano. De dicha teoría, se desprenden dos subteorías, según Argyris y Schön (1978, 1989) la teoría explícita y la teoría en uso. La primera, se centra en las respuestas verbales que explican el comportamiento, por lo que se asume como la teoría predicada, conformada por fines, supuestos y valores. En cambio la segunda, atiende a la teoría que gobierna la conducta del individuo, y es desde ésta donde se infieren las acciones concretas y que puede o no coincidir con el pensamiento. La teoría en uso está conformada por supuestos implícitos que guían la conducta observada. De acuerdo con esto, la teoría de acción puede fundamentar el estudio de ciertas características del comportamiento humano demostrado por medio de la disposición del docente universitario, centrándose en el pensamiento ideal del rol docente y en la conducta real y concreta manifestada en las actividades de formación del recurso humano.

La Teoría de Acción presenta los niveles de aprendizaje organizacional siguientes: a. Aprendizaje de Recorrido Simple: donde los miembros de la organización detectan un error en los resultados de su acción, lo corrigen modificando las estrategias de acción sin afectar componentes "nucleares" de la Teoría de Acción, y mantienen el comportamiento de la organización dentro de los rangos establecidos; b. Aprendizaje de Doble Recorrido: aquí los sujetos corrigen el error, modificando estrategias de acción y valores gobernantes de la organización con este aprendizaje se cambian las estrategias de la acción, y las variables gobernantes (valores) de la organización, o cuando al modificar la estrategia de acción éstas entran en conflicto con los valores o normas, y se realiza un esfuerzo que permite resolver el conflicto mediante la modificación de los valores o normas.

Otro de los componentes de la teoría de acción son los modelos de comportamiento organizacional. En el modelo I: los sujetos se caracterizan por ser autocráticos, definen unilateralmente metas y decisiones, maximizan ganancias y pérdidas, tienen actitudes de impedimentos, expresan sentimientos negativos y esconden información. En cambio, en el modelo II: los sujetos tienen criterios democráticos, manifiestan una definición compartida de logros y metas, plantean un control bilateral y manejan colectivamente la información.

En este artículo, se expone algunos alcances que ofrece el aprendizaje organizacional sobre la disposi-

ción docente del profesor universitario en su tarea como formador del recurso humano, entre ellas está el fortalecer el desarrollo de las potencialidades personales, profesionales y académicas del profesor; promover la creación y funcionamiento de equipos de trabajos armoniosos, nutritivos, sistémicos, creativos, flexibles, dinámicos, críticos, abiertos al cambio, dispuestos a interdepender mediante las "reuniones periódicas" (Picón, 1994); reforzar las normas, creencias, valores, estrategias de acción y supuestos de la organización, y contribuir con las "rutinas" (Picón, 1994) ya instaladas. Además de replantear cambios en la teoría de Acción dentro de la institución, permitir el aprendizaje cooperativo y holístico, socializar los sujetos en su lugar de trabajo y promover una organización eficiente.

En conclusión, el aprendizaje organizacional es un aspecto teórico-práctico que orienta el comportamiento del individuo, y por ende, el de la organización. Por ello, es importante para comprender ciertas características de la disposición docente y la manera cognitiva, afectiva y conductual en que aprende el docente universitario en su interacción dentro del salón de clase y frente a los equipos de trabajo que conducen las actividades de formación del recurso humano.

Conclusión

En resumen, en este artículo se concluye que para estudiar ciertas

características del comportamiento humano se puede tomar como punto central la disposición constituida por diversidad de elementos personales, profesionales, académicos, institucionales y sociales.

Entre dichos elementos, los más destacados son los que refieren a los cuatro ejes: Psicológico, Pedagógico, Profesional y Organizacional. Estos ejes plantean diversidad de puntos de vistas teóricos que permiten aproximarse a la comprensión de la disposición docente del académico universitario en las actividades de formación del recurso humano.

Desde el punto de vista psicológico, la dinámica de la disposición, en términos de las actitudes, aptitudes, valores y expectativas es compleja y conforma toda una estructura de personalidad, que permite al docente interactuar consigo mismo y con los demás (profesores-alumnos) que están a su alrededor en su función como formador del recurso humano.

También, la disposición docente del académico frente a su rol pedagógico bajo el enfoque constructivista es diverso, influyente e importante para la formación del recurso humano actual; como perspectiva del docente para construir el conocimiento, promover el aprendizaje y compartir experiencias de aprendizajes significativos.

Además, profesionalmente la disposición docente del profesor universitario requiere estar siempre en la vanguardia de los más altos niveles de calidad, efectividad y eficacia; desarrollando competencias potencia-

les para interactuar en un rol tan relevante y exigente, como lo es la docencia y para generar más valor agregado a su tarea de formar al recurso humano y a la gestión de la institución universitaria.

Asimismo, desde el punto de vista organizacional la disposición docente del académico universitario es diversa, integral e importante; ya que además de ejecutar una tarea pedagógica, ejerce un rol y vive experiencias como aprendiz dentro del contexto institucional por medio del aprendizaje continuo, cooperativo y dinámico que puede darse en el salón de clase, en el equipo de docentes con quienes comparte y administra las actividades de formación del recurso humano.

En fin, estos ejes teóricos referidos a ciertas características de la disposición (cognitivo, afectivo y conductual) docente del profesor universitario no implica que se ha abarcado la totalidad de su comportamiento. Por lo que se resume que, esta aproximación teórica es parcial dejando abiertos otros caminos de estudio sobre la acción del docente en las actividades de formación del recurso humano.

Referencias Bibliográficas

(S/A) Concepto y Términos Básicos relacionados con la Administración de Empresas. Literatura Administrativa para estudiantes universitarios en <http://www.uneg.ve/torcat/index.html>.

- ARGYRIS, C. y SCHÖN, D. (1978). *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*. Ca.: Addison-Wesley.
- ARGYRIS, C. y SCHÖN, D. (1989). *Participatory Action Research and Action Science Compared: A commentary*. *American Behavioral Scientist*. Vol. 32, 5: 612-623.
- BETHELL-FOX, CH. (1996). Cap. 3. Selección y contratación basadas en Competencias en FERNÁNDEZ, G; Cuibeiro, J.C.; Dalziel, M. (1996) *Las Competencias: Clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Ediciones Deusto. S.A. 2ª Edición. España.
- BLIEMENBERG, Franz – Jügen y Kury, Helmut (1975). *Diccionario Rioduero de Psicología*. Ediciones Rioduero. España.
- BUSOT, A. (1995). *Elección y Desarrollo Vocacional*. EdILUZ. Maracaibo-Venezuela.
- CRISTALINO, F. (1999). *Aprendizaje Organizacional en la Elaboración de un Proyecto Pedagógico de Plantel. Anteproyecto para optar al título de Doctor en Ciencias Humanas*. Universidad del Zulia.
- DE LANDSHEERE, G. (1985). *Diccionario de la Evaluación y de la Investigación Educativa*. Ediciones Oikos-Tau S.A. Barcelona.
- DUBOVIK, A. y TAKAICHI, S. (1994). *El Número a través del Juego. Una visión constructivista*. Ediciones ACTILIBRO. Colombia.
- ESPINOZA, R. (1996). **Estudio de los Mercados de Trabajo. Creación de Nuevas Profesiones**. La Universidad del Zulia. Publicaciones Esther María Osses. Venezuela.

- FEDECÁMARAS, AVUPRI - ANICUP - AN-DIEP-CAVEP (1999). Comisión de Educación. *Hacia una Sociedad Educadora*. Julio.
- FITT, D. (1996). Cap. 6. Remuneración basada en Competencias ¿Qué significa eso?, en FERNÁNDEZ, G; Cubeiro, J.C.; Dalziel, M. (1996) *Las Competencias: Clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Ediciones Deusto. S.A. 2ª Edición. España.
- GARCÍA, J. Control en <http://www.cop.es/colegiados/M-00451/control.html>
- HERNÁNDEZ, R; FERNÁNDEZ, C; BAPTISTA, P. (1996). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill. México.
- HOLLAND, J. (1959). *A Theory of Vocational Choice*. J. Counsel. Psychol. EUA.
- HOOGHIEMSTRA, T. (1996). Cap. 1. Gestión integrada del Recurso Humano, en FERNÁNDEZ, G; Cubeiro, J.C.; Dalziel, M. (1996) *Las Competencias: Clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Ediciones Deusto. S.A. 2ª Edición. España.
- LÓPEZ, C. (1998). "Comportamiento Humano y Valores (Determinación y Medición)" en *Revista OMNIA*. Año 4 N° 1. División de Estudios para Graduados de la Facultad de Humanidades y Educación. La Universidad del Zulia. Venezuela. Págs. 43-62.
- MASLOW, A. (1970). *Motivation and Personality*. 2ª Edición de New York: Harper & Row.
- McCLELLAND (S/F) en <http://www.teclaredo.edu.mx/unidad2/t.htm>
- MIALARET, G. (1984). *Diccionario de Ciencias de la Educación*. Ediciones Oikos-Tau S.A. España.
- ORLICH et al. (1998). *Teaching Strategies: A Guide to Better Instruction*, en Padrón, J. (1999) *Ciencias Sociales en Internet*. CD producido por LIN – EA – I. Caracas.
- PADRÓN, J. (1999). *Ciencias Sociales en Internet*. CD producido por LIN–EA–I. Caracas Venezuela.
- PICÓN, G. (1994). *El proceso de convertirse en Universidad*. Aprendizaje Organizacional en la Universidad Venezolana. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL). Caracas.
- PORTER–LAWLER. *Modelo de Motivación de Porter – Lawler* en <http://www.teclaredo.edu.mx/unidad2/modelos.htm>
- PRIETO, L. y FONSECA, R. (1998). "El Académico Ideal: Consideraciones Psicosociales" en *Revista Encuentro Educativo* Vol. 5. N° 1. Pág. 67- 85. Facultad de Humanidades y Educación. La Universidad del Zulia. Venezuela.
- SILVA, E. y ÁVILA, F. (1998). *Constructivismo. Aplicaciones en Educación*. Fondo Editorial Tio-Tio. Colección: Profesional. Venezuela.
- STROMBACH, M. (1996). Cap. 4. Desarrollo de la Gestión Estratégica sobre la base del análisis de potencial, en FERNÁNDEZ, G.; Cubeiro, J.C.; Dalziel, M. (1996) *Las Competencias: Clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Ediciones Deusto. S.A. 2ª Edición. España.
- VERA, G. (1996). *Formación de Actitudes para el Ejercicio de la Orientación*. Caso: LUZ. Facultad de Humanidades y Educación. La Universidad del Zulia. Venezuela.