

Omnia Año 12, No. 1(2006) pp. 130 - 146
ISSN: 1315-8856

Programas de formación permanente del Docente Universitario en Venezuela

Aída Cortés y Raiza González***

Resumen

El presente trabajo tiene como propósito desarrollar los fundamentos teóricos que caracterizan los programas de formación docente de la Universidad de los Andes; Universidad Central de Venezuela y Universidad de Carabobo. Constituye un avance de los aportes conceptuales del proyecto que se realiza con miras a tesis doctoral. Se siguió un tipo de análisis documental que permitió establecer las acciones y experiencias de cada institución. El análisis efectuado a los documentos, aportó evidencias en cuanto a los planes, programas y actividades que se ejecutan, características, funciones y otorgamientos de beca.

Palabras clave: Experiencias, planes permanentes, capacitación, universidad.

* Doctora en Ciencias de la Educación. Magíster en Ciencias de la Educación. Mención Planificación Educativa Profesora Asociada a Tiempo Completo de la Universidad del Zulia. E-mail: raiza-gon59@cantv.net

** Magíster en Docencia para Educación Superior. UNERMB. Profesora asociada de la UNERMB.

Permanent Formation Programs of University Teachers in Venezuela

Abstract

The purpose of this work is to develop the theoretical foundations that described the teacher formation programs in the Los Andes University, the Carabobo University, and the Central Venezuela University. This research is an advance on the conceptual contributions of the project organized to fulfill the requirements for a doctoral thesis. This research followed documentary analysis which allowed for the establishment of the actions and experiences of each institution. The documentary analysis made indicated current evidence in plans, programs and activities, characteristics, functions and scholarships given.

Key words: Experience, plans permanence, university training.

1. Introducción

En las instituciones de Educación Superior es común observar en los docentes la preocupación constante por preparar y facilitar el aprendizaje a través de clases que permitan a los estudiantes construir nuevos conocimientos para resolver problemas relacionados con las diferentes asignaturas del plan de estudios de sus respectivas carreras. Para cubrir esta expectativa asisten a diferentes cursos, talleres o similares con el propósito de actualizarse y mejorar la calidad de la educación.

La mera preocupación, cursos aislados y acciones esporádicas no son suficientes; se requiere de formación, capacitación y en el mejor de los casos de actualización sistemática y permanente a fin de lograr la preparación que los alumnos reciben sea significativa, concebida desde la interdisciplinariedad y ajustada al proceso de desarrollo de la ciencia y la tecnología.

2. Contexto situacional

En los albores del siglo XXI es evidente, que la formación que necesita el profesional de la docencia universitaria debe ser innovadora, creativa, actualizada, proactiva, un proceso continuo acorde con el modelo de educación del momento atendiendo a los aspectos gnoseológicos, metodológicos y epistemológicos de las diversas áreas del conocimiento.

En ese sentido Suárez (1991) señala que el personal docente ya no es un transmisor de conocimientos sino fomentador del análisis, que induzca al cambio, motor de búsqueda, motivador, facilitador de experien-

cias, debe suscitar la discusión y crítica para generar hipótesis planteando problemas y alternativas, ser promotor de cultura.

En ese mismo orden de ideas Salazar (2003) sostiene que: “De ahí que el sólo dominio de una disciplina, no aporta los elementos para el desempeño de la docencia en forma profesional, es necesario hacer énfasis en los aspectos metodológicos y prácticos de su enseñanza, así como en los sociales y psicológicos que van a determinar las características de los grupos en los cuales se va a ejercer su profesión”.

El proceso educativo se realiza con actores perfectamente adaptables a cambios, ya el estudiante no es el ente pasivo receptor de información que se embelesaba en un salón de clases escuchando y grabando lo que el poseedor de la verdad decía. Salazar (1991) Define a los estudiantes como grupo que: “piensa, crea, transforma, organiza y estructura conocimientos en un sistema personal y dinámico; que elige y opta autónomamente...”.

Los educadores de todos los niveles, particularmente los profesionales de la docencia universitaria, tienen que asumir los cambios y transformar su práctica andragógica, dejar los vicios producto de la rutina y convertirse en agentes de cambio dispuestos a cumplir con la noble tarea de formar la generación de relevo.

Los docentes tradicionalistas no tienen cabida en el presente siglo caracterizado por el adelanto acelerado de la ciencia y la tecnología; la época de la educación domesticadora dio paso a la educación dinamizadora.

Los cambios en los sistemas de formación de docentes se han dado en casi todos los países del mundo, como respuesta a una clara tendencia de articulación de los diferentes niveles de educación, que conforman los Sistemas Educativos las universidades, para garantizar la formación, capacitación y actualización científica; dejando en manos de las instituciones de Educación Superior la formación de los profesores de todos los niveles.

En ese sentido es que se presenta esta investigación, a fin de determinar las experiencias relacionadas con la formación de los docentes universitarios en Venezuela, visto como una parte del proceso que conduce al mejoramiento de la calidad de la educación en el país.

3. Objetivos de la investigación

3.1. Objetivo general

Caracterizar los programas de formación permanente del docente universitario.

3.2. Objetivos Específicos

1. Analizar las acciones relacionadas con la formación permanente del docente universitario emanadas por el Ministerio de Educación en Venezuela.

2. Describir las experiencias de formación y capacitación del profesorado universitario implementados en instituciones de Educación Superior en Venezuela.

4. Nociones teóricas sobre la formación permanente del docente universitario en Venezuela

En Venezuela como en el resto de los países de América Latina y del mundo, la formación docente ha ocupado espacios de interés a través de la historia, por lo tanto se ha legislado al respecto.

En el ámbito nacional la formación de formadores ha sido objeto de reflexión por muchas décadas tal como lo ha venido expresando el Ministerio de Educación a través de los diferentes Planes Quinquenales, a continuación algunos ejemplos:

VII Plan (1985-1989) propone, específicamente, realizar un diagnóstico de los recursos técnicos y materiales de cada institución a fin de formular programas de capacitación pedagógica de acuerdo con los requerimientos del profesorado, así como también, evaluar los ya existentes para determinar aspectos comunes y establecer criterios para nuevos diseños.

VIII Plan (1989-1993) se incluyen y corroboran los lineamientos de acción expresados en planes anteriores: necesidad de una Reforma de la Educación que solucione los problemas de calidad y eficacia de la educación, políticas de formación pedagógica sistemática para docentes de Educación Superior.

IX Plan (1993-1997) se destacan aspectos tales como la transformación de la educación, el fortalecimiento de la transmisión de habilidades de aprendizaje, transformación de la práctica, cambios profundos en la profesión docente y reformas estructurales de la Educación Superior.

Plan Decenal (1993-2003) trata ampliamente la calidad de la Educación, la Formación, capacitación y Perfeccionamiento profesional de los docentes. En el capítulo VI plantea la necesidad de formar a los docentes ya que el aumento de la matrícula, en todos los niveles, determina aumento de personal docente, menciona las instituciones encargadas de la formación del personal docente.

La formación de los formadores debe estar dirigida a elevar la responsabilidad social que tienen estos profesionales en la formación de las nuevas generaciones, por lo tanto, es imprescindible propiciar una for-

mación integral, holística, inter y transdisciplinaria, intelectual, crítica y reflexiva que, acorde con los cambios tecnológicos, científicos y culturales se inserte en el momento histórico con el desarrollo de las estrategias más actualizadas de la andragogía a fin de lograr el cambio que se desea.

La función de las Universidades es determinante y de gran importancia para cumplirla deben contar con personal docente altamente calificado idóneo y competente en las diversas especialidades y con el componente docente que los acredite como tales. El problema es que muchos de ellos carecen de la formación docente requerida para formar docentes con el perfil acorde a las exigencias del momento, como por ejemplo el caso de los licenciados en educación generalmente no se actualizan de manera permanente y sistemática, desconociendo alternativas que le permitan desarrollar una práctica andragógica basada en la horizontalidad, en el aprendizaje compartido, en la solidaridad, la honestidad, el respeto mutuo y una práctica de investigación y extensión en pro de la calidad de la educación y de su propia calificación.

La renovación de la docencia en las universidades es indispensable y debe ser tan dinámica como lo son los avances de la ciencia y la tecnología; el logro de una óptima formación de profesionales de la docencia, está en la calidad de los recursos humanos que la sostienen; es decir depende de los formadores. La tecnología de punta que está al servicio de la educación, no rinde los frutos esperados si en las instituciones de Educación Superior no se aplica tanto a los estudiantes como al actor clave del proceso el profesional dedicado a la docencia universitaria que es quien facilita o media el aprendizaje.

La formación docente genera expectativas en dos vertientes perfectamente diferenciables: la de los profesores que tienen una formación universitaria específica de la especialidad obtenida en carreras de pregrado, pero que carecen de formación docente y la de los profesionales de la docencia egresados de escuelas de educación; en los dos casos se requiere de un sistema de formación y actualización, respectivamente, de carácter permanente que proporcione espacios académicos para la reflexión, formación, actualización y cualificación acorde con los adelantos de la ciencia y la tecnología.

Al respecto Forero (1999) opina que: “existen dos formas diferentes de enfrentar los programas de formación de docentes universitarios, ésta favorece en algunos aspectos a los que inician por primera vez la docencia universitaria es más fácil que incorporen cosas nuevas, que contextualicen y asuman tendencias y estilos docentes propios, mientras que para el segundo grupo es difícil desincorporar hábitos, actitudes y estilos adquiridos. Acuden a estos programas para buscar solución a problemas muy específicos de sus estudiantes. Los dos grupos requieren de capacitación continua y permanente así como una constante renovación y reflexión de lo que hace”.

En la Universidad venezolana, en términos generales, la misión del personal académico en primer lugar debe contribuir a la apropiación,

producción, difusión y socialización de los conocimientos, las tecnologías, las artes y la cultura, a través de la formación de futuros miembros de las comunidades profesionales y disciplinarias del país, para lo cual se necesita formarlos integralmente, dentro de un marco ético, con herramientas conceptuales, actitudinales y procedimentales, con el perfil específico de cada carrera, capaces de ejercer funciones profesionales y/o académicas, en el contexto en el cual se van a desempeñar, tomando en cuenta los cambios producidos por la dinamicidad propia del presente siglo en lo que a cultura, ciencia, tecnología, factores sociales, económicos y políticos se refiere, con el propósito de contribuir a la optimización de la calidad de la educación, la consolidación de la democracia y a la construcción del país.

Para obtener lo antes expuesto se requiere de las universidades el compromiso de garantizar la formación, capacitación y/o actualización del personal docente a fin de lograr la consolidación de un perfil ideal.

En ese sentido cabe destacar el artículo 3 del Título I de la Ley de Universidades de 1970: "Las universidades deben realizar una función rectora en la educación, la cultura y la ciencias. Para cumplir esa misión, sus actividades se dirigirán a crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza; a completar la formación inicial iniciada en los ciclos educacionales anteriores; y a formar los equipos profesionales y técnicos que necesita la Nación para su desarrollo y progreso".

Por otra parte, Cornieles (1994) comparte que la formación integral es base para lograr una educación eficiente y el desarrollo cultural del país, el poseer conocimientos y competencia en un área específica no es el principal crédito para valorar a un profesor, de ahí la trascendente importancia de formar a los docentes de manera integral".

Desde esta visión las universidades venezolanas han realizado esfuerzos para acatar los requerimientos del Ministerio de Educación, creando e implementando programas relacionados con la formación, actualización y/o capacitación del personal docente y de investigación. Para ilustración, a manera de muestra se describen las acciones ejecutadas por tres universidades de reconocida trayectoria en el país.

5. Formación docente en universidades venezolana

5.1. Universidad de los Andes

En el caso de la Universidad de Los Andes el Estatuto del Personal Docente y de investigación en el Libro I, Título de la Formación y Mejoramiento Académico del Personal Docente y de Investigación (última actualización 07/04/96, 7:45 p.m. AE/TJ) establece:

Capítulo I

Disposiciones Generales

La formación y mejoramiento académico del Personal docente y de investigación ordinario obedecerán a Planes coherentes, basados en las necesidades y prioridades de la enseñanza universitaria, de la investigación y de la extensión. Dichos planes serán revisados y actualizados periódicamente a fin de que satisfagan las exigencias presentes y futuras de la Universidad (Art. 61).

En la elaboración de estos planes la unidad académica a la que está adscrito el profesor se apoyará en los Consejos de Escuela, Consejos de Facultad o Núcleo, CDCHT, Consejo de Estudios de Postgrado y demás organismos especializados, particularmente en lo que atañe a la selección de los institutos donde se realizarán los cursos de postgrado (Art. 62).

La Universidad adoptará las medidas y previsiones pertinentes a objeto de facilitar el cumplimiento de los programas de formación y mejoramiento académico de su personal docente y de investigación. Así mismo, propiciará las mejores condiciones para que los beneficiarios de estos programas, concluidos y aprobados sus estudios, puedan desarrollar plenamente las capacidades y aplicar las experiencias adquiridas (Art. 63).

Tal como se leen en el texto anterior la Universidad de los Andes considera la formación y mejoramiento del personal docente y de investigación con el rango de ordinarios, de una forma coherente que obedezca a las necesidades de las tres funciones fundamentales de los universitarios: docencia, investigación y extensión, de manera permanente con corresponsabilidades compartidas entre la Universidad y los profesores a nivel de postgrado.

Más adelante en el Capítulo II: La Formación Académica de los Instructores contempla: De acuerdo a la Ley y a las características de las funciones desempeñadas, el instructor es un docente e investigador en proceso de formación y su preparación idónea es garantía de mejoramiento académico de la Institución (Art. 64).

El instructor está obligado, antes de ascender a la categoría de asistente, a cumplir los Programas de formación académica establecidos por la unidad docente y de investigación a la que esté adscrito (Art. 65). Las actividades o programas de mejoramiento académico establecidos por la unidad académica a la cual está adscrito el instructor, podrán ser parte de un plan formal de postgrado (Art. 65).

Las unidades académicas están obligadas a tomar las previsiones que posibiliten el cumplimiento de los planes de formación de los instructores (Art. 66).

Los instructores que, sin dejar de prestar servicios a la Universidad, sigan cursos de postgrado como parte de su plan de formación, estarán obligados a servir a la Institución, después de terminado, un tiempo igual al que hayan durado los mismos (Art. 66).

La formación del profesor instructor, está establecida en la Universidad de Los Andes (ULA) considerando a este personal en proceso de formación, realmente quien ingresa a una Institución de Educación Superior en la categoría de instructor debe estar consciente del camino a recorrer en cuanto a complementar su formación específica de pregrado así como la formación docente en busca de una mejor productividad en sus labor.

La productividad en las instituciones educativas, en general, va en correspondencia con la formación del cuerpo docente, de tal manera que a mayor capacitación y/o actualización mayor será la productividad, en términos de innovación, creatividad y participación.

En ese sentido, Rodríguez (1990) señala que la productividad puede considerarse como dos polos, dos extremos de un continuum y son del tipo repetitiva y la creativa. Para la primera, se ejemplifica con casos rutinarios y mecánicos: operar una máquina, de la segunda quien pone al trabajo su sello personal, buscando siempre la eficiencia y el mejor rendimiento.

La ULA reglamenta la formación pedagógica en el capítulo II como a continuación se reseña:

La capacitación pedagógica exigida a los profesores asistentes en el artículo 94 de la Ley de Universidades la facilitará la Universidad por intermedio de cursos o modalidades que recomienden al Consejo Universitario las unidades pedagógicas existentes en la misma. (Art. 67). La reglamentación de la ULA es bien precisa en cuanto a formación pedagógica del instructor se refiere, lo favorece al garantizarla; es decir, la Universidad se compromete a viabilizar ese requisito para que los docentes en esa categoría puedan optar a la de asistente, para lo cual prevé el sistema de becas dirigidas a los instructores pero que pueden gozar del beneficio docentes con otra categoría tal como reza en el Capítulo I Las becas que otorgue la Universidad deben estar contempladas dentro de un programa de formación y perfeccionamiento del personal docente y de investigación, elaborado por cada unidad académica, con la aprobación del Consejo de Facultad o Núcleo y del Consejo Universitario (Art. 68).

Dentro de los planes de formación y perfeccionamiento deberán aprovecharse las ofertas de organismos, entidades o fundaciones nacionales e internacionales.

En los planes de formación y perfeccionamiento del personal docente y de investigación se dará prioridad para el otorgamiento de becas a los instructores, en segundo término a los asistentes, a quienes no se les haya otorgado con anterioridad, y en tercer lugar, a aquellos profesores a quienes habiéndoseles concedido antes, puedan obtener un título superior al que poseen en su respectiva área académica o para adiestrarse en técnicas especializadas en las que esté interesada la unidad académica correspondiente (Art. 69).

Para el otorgamiento de las becas a los miembros del personal docente y de investigación deberán cumplirse concurrentemente los requisitos siguientes:

a) Ser venezolano o tener por lo menos diez (10) años de servicio a la Universidad de Los Andes;

b) Ser miembro ordinario del personal docente y de investigación;

c) Tener, por lo menos, un año al servicio de la Universidad en la condición de tiempo completo o dedicación exclusiva. En caso de profesores instructores que hayan obtenido un excepcional rendimiento en sus estudios de pregrado (Magna o Summa Cum Laude), la unidad correspondiente solicitará la excepción a lo establecido en este literal, y

d) Tener conocimiento instrumental del idioma del país donde va a realizar sus estudios, cuando éste sea diferente al castellano. Dicho conocimiento deberá acreditarlo el Departamento de Idiomas de la Universidad de Los Andes (Art. 70).

5.2. Universidad Central de Venezuela

Otra experiencia que se toma para ilustrar este tema es la de la Universidad Central de Venezuela (UCV) quien en acato a las exigencias de la Ley de Universidades sobre la formación y capacitación del profesorado universitario, ha implementado.

Para cumplir con lo requerido, según Dorrego (2003) la UCV cuenta con el Sistema de Actualización Docente del Profesorado (SADPRO) que a continuación se presenta:

Descripción de SADPRO-UCV:

SADPRO-UCV comenzó a programarse en 1975 e inició actividades en 1978. Desde entonces ha contribuido al perfeccionamiento docente de más de 2.000 profesores, tanto instructores de la Universidad Central de Venezuela, como de otras instituciones.

Es un organismo de carácter experimental, orientado a la investigación y desarrollo, creado por el Consejo Universitario de la Universidad Central de Venezuela, de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 4°, 24° y 26° de la Ley de Universidades (LU).

En la actualidad se concibe como un sistema de Investigación y desarrollo, cuyo principal compromiso es dirigir sus esfuerzos en la ejecución de programas de investigación, capacitación, y perfeccionamiento desarrollo de nuevas tecnologías y producción de recursos e instrumentos para ser utilizados en el mejoramiento de la calidad de la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación que se realizan en la Universidad Central de Venezuela y en otros institutos de educación superior.

Estructura

La organización de SADPRO-UCV es muy sencilla y obedece a las características, estructura y funcionamiento de un mando múltiple y una responsabilidad compartida. Se optó por una organización matricial, a fin de inducir el comportamiento deseado en el trabajo de parte de sus miembros.

El sistema cuenta con una Coordinación General y cuatro subsistemas operativos: Subsistema de Investigación, Subsistema de Docencia, Subsistema de Recursos, Extensión y Divulgación, Subsistema de Gestión.

Cada subsistema se puede dividir en unidades cuando la complejidad de sus funciones así lo requiera. Actualmente el subsistema de docencia cuenta con la unidad de educación continua. El Subsistema de Gestión orienta la administración de SADPRO-UCV; cuenta con contabilidad, servicios generales y secretaría.

Misión

La Misión de SADPRO-UCV refleja el propósito a largo plazo del sistema, describe sus valores y propiedades y sirve no sólo para distinguirlo entre los demás centros de la UCV, sino para indicar sus principales productos o servicios que contribuyen a satisfacer las necesidades primordiales de la Universidad. Por consiguiente, la misión puede expresarse así: Planificar, ejecutar y evaluar acciones, en el campo de la educación continua, dirigidas al perfeccionamiento del profesorado universitario, con el fin de propiciar el correcto desempeño de sus funciones en los campos de la enseñanza, la investigación, la extensión y la gestión, mediante un enfoque integrador de la capacitación pedagógica y el desarrollo personal y profesional.

Sadpro-UCV como sistema social abierto



Consciente del perfil (individual, académico y profesional) que debe poseer el profesor universitario, apoya su perfeccionamiento a través de programas integrales, seminarios, asesorías, investigaciones y servicios técnicos sustentados en una estructura administrativa y en recursos humanos que garantizan el logro y la calidad de los objetivos propuestos.

El sistema atiende las necesidades de la U.C.V. y ha extendido su radio de acción a otras universidades y organismos públicos, nacionales e iberoamericanos, cuando las circunstancias así lo han permitido, utilizando con eficacia, eficiencia y efectividad las tecnologías de la información y de la comunicación que han surgido como consecuencia de los nuevos avances en los campos de la cultura y de la ciencia.

Visión

La visión de SADPRO-UCV, compartida por todo su personal, es la siguiente:

Aspira a contribuir con el mejoramiento de la imagen que tiene la Universidad ante el país e Iberoamérica, mediante el perfeccionamiento de los profesores universitarios, en la búsqueda de la excelencia y de una actitud cooperadora y solidaria que los impulse a colaborar con eficacia, eficiencia y efectividad en el mejor cumplimiento de los objetivos, estrategias, metas y políticas de la Institución, y a convertirse además en educadores proactivos, innovadores, creativos, comunicadores efectivos, abiertos al cambio y comprometidos con éste y con capacidad para influir positivamente en la sociedad y grupos humanos en los cuales les corresponda actuar, con el fin de crear conciencia acerca de los valores trascendentales de la humanidad, en el contexto de la globalización del conocimiento y los avances en la Ciencia y la Tecnología.

Objetivos

Los nuevos objetivos de SADPRO-UCV han sido formulados con fundamento en la Misión, la Visión, y las estrategias que han sido surgiendo entre el personal de la organización y especialmente la interacción recíproca que se ha gestado entre los cuatro subsistemas.

Entre los objetivos que se han formulado se consideran relevantes enunciar los siguientes:

- Estimular el mejoramiento continuo de la calidad, la eficacia y la eficiencia de la docencia y la investigación en la UCV, mediante la actualización e innovación de los métodos y procedimientos que se utilicen en el desarrollo de la función académico-docente.
- Promover la preparación y formación de personal docente más eficiente en el campo de la docencia y la investigación, dando al profesor que inicia su carrera, a nivel de instructor, la capacitación pedagógica básica (bases teóricas y tecnológicas para el desarrollo de capacidades, habilidades, destrezas y competencias específicas que deben ser dominadas para orientar un aprendizaje efectivo), que se exige como requisito para el ascenso de Ins-

structor a Asistente, conforme a los dispuesto en el Capítulo III del Reglamento del Personal Docente y de Investigación de la UCV.

- Promover el perfeccionamiento integral del profesorado de escalafón para incrementar su formación mediante cursos, talleres, seminarios, asesorías y otras actividades que permitan un mayor desarrollo de conocimientos, capacidades, habilidades y competencias referentes a su desempeño académico como docentes e investigadores a nivel universitario.
- Promover la formación de personal especializado, sobre todo en lo referente a nuevos enfoques, técnicas y procedimientos de enseñanza, aprendizaje y evaluación considerando, en sus fundamentos teóricos y prácticos, los nuevos paradigmas de la tecnología de la información y de la comunicación.
- Cooperar con cursos, programas de estudios de postgrado a nivel de Especialización, Maestría y Doctorado, los cuales satisfagan los requerimientos académicos y normativos institucionales y nacionales (Consejo Consultivo Nacional de Estudios para Graduados u otros), a los fines de su aprobación y acreditación.
- Promover el perfeccionamiento del personal docente y administrativo de SADPRO-UCV, con el fin de mejorar constantemente su desempeño.
- Promover el mejoramiento del personal en las organizaciones externas a la UCV con el fin de optimizar las actividades que en ellas se realizan.
- Detectar las necesidades de adiestramiento, capacitación y perfeccionamiento del recurso humano de las organizaciones internas y externas a la UCV.
- Fomentar y desarrollar investigaciones, trabajos experimentales y de innovación educativa, orientados a la búsqueda de nuevos enfoques y técnicas en función de la enseñanza universitaria.
- Difundir, en escala nacional e internacional, aquellos logros más significativos en el campo de nuevos enfoques de la educación, de la investigación, la extensión, la innovación y la experimentación de nuevos sistemas, técnicas y materiales para la educación superior, que respondan a la realidad económico-social, cultural y política de Venezuela y de Iberoamérica.

El compromiso de la UCV va un poco más lejos en materia de formación y capacitación del profesorado, incrementando servicios en pro del mejoramiento de la formación continua, por lo que prestan servicios de: Asesorías y consultorías en áreas de desarrollo de carreras, curriculares, instruccionales y de adiestramiento; detección de necesidades de adiestramiento y capacitación; asesorías en el área de investigación; producción de programas audiovisuales y multimedios; asesorías para el diseño de materiales audiovisuales; asesorías para el uso de materiales y equipos

audiovisuales; amplificación y grabación de audio en eventos; alquiler y préstamo de equipos audiovisuales; registro videográficos; digitalización de audio y video; edición de materiales audiovisuales; producción de multimedios; producción de software; presentaciones; diseño gráfico, diagramación y montaje digital.

Como se indica en párrafos anteriores, SADPRO atiende sus propias necesidades y ha extendido sus servicios a otras instituciones, entre ellas: Universidad Central de Venezuela, Universidad de Oriente, Universidad de Los Andes, Universidad Nacional Experimental Politécnica (UNEXPO), Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, Universidad de Carabobo, Universidad Metropolitana, Comando de las Escuelas del Ejército desde 1998, Ministerio Público, Ministerio del Interior y Justicia, Fundacomún, Comandancia General de la Armada de Venezuela y Maternidad Concepción Palacios

Años de experiencia facilitando cursos: 25 años

Modalidades de dictados de cursos: Presencial y a distancia.

Duración del curso: Varía según el curso.

Área de capacitación: Todas

Orientación general de los cursos: Se ubica en la fundamentación de cada curso.

Infraestructura: Posee seis aulas, una sala de informática equipada con 16 máquinas y alianzas estratégicas con el Postgrado de Humanidades.

Recursos audiovisuales utilizados: Multimedia y tradicionales.

Nivel académico de los facilitadores: Licenciados, Magíster y Doctores.

Disponibilidad de aplicación en el país.

Población atendida en los últimos tres años: 1.750 profesionales recibieron talleres en el área de capacitación docente.

SADPRO-UCV en sus intenciones de cumplir con sus objetivos extendiendo sus servicios fuera del área metropolitana hacia el interior del país.”

Todos los cursos que oferta la UCV a través de SADPRO, están estructurados como sigue:

Título del curso, Objetivo, Contenido, Duración, Estrategias de aprendizaje, Evaluación y Costo.

5.3. Universidad de Carabobo

La Universidad de Carabobo, por su parte, según publicación del 19 de mayo de 2003 dictó el Estatuto Único del Profesor Universitario, versión revisada y actualizada de acuerdo a Resolución del Consejo Universitario en su reunión de fecha lunes 20/11/2000. La impresión y dis-

tribución fue aprobada en reunión de fecha 05/02/2001. En este Estatuto se establece que:

Al ser designado, el Instructor se someterá al programa de formación del Personal Docente y de Investigación, el cual le suministrará la capacitación pedagógica requerida para optar en su oportunidad al ascenso en el Escalafón y el derecho a ser ubicado en el mismo (Art. 5).

La estabilidad del Personal Docente y de Investigación Ordinario se considerará lograda cuando el Instructor, previa aprobación del programa de formación Docente, ascienda a Profesor Asistente, o sea ubicado en categoría superior de acuerdo a lo establecido en el Artículo 91 de la Ley de Universidades, en concordancia con lo establecido en el Título III de este Estatuto, sin perjuicio de lo establecido en los Artículos 92 y 93 de la referida Ley (Art. 6).

El Instructor dispondrá de un plazo improrrogable de cuatro (4) años, contados a partir de la fecha de designación, para ascender a Profesor Asistente, vencido este plazo sin que se haya producido esta promoción, el Consejo de Facultad dará por terminada la prestación de servicios del Instructor.

Con relación a la captación y formación de recursos humanos noveles para la docencia y la investigación, en la Sección Cuarta, contempla: La presente Sección regula la captación y formación de recursos humanos para la docencia y la investigación, utilizando financiamiento externo a la Universidad de Carabobo, particularmente de los programas administrados por el CONICIT y la Fundación "Gran Mariscal de Ayacucho", para la realización de cursos de postgrado conducentes a la obtención del título de doctor (Art. 43).

Para ser beneficiario de este programa, el candidato debe cumplir los siguientes requisitos mínimos:

a) Haberse graduado en el tiempo estipulado para su carrera con promedio igual o superior a los dieciséis (16) puntos o, en su defecto, integrar el grupo de máxima calificación, cuyos promedios no sean menores del noventa y cinco por ciento del máximo promedio obtenido en su promoción.

b) Tener menos de cuatro años de graduado con su primer título de pregrado.

c) Estar dispuesto a integrarse a la Universidad de Carabobo como Miembro del Personal Docente y de Investigación de Dedicación Exclusiva por un período no menor del doble del tiempo de permanencia en este programa (Art. 44).

Con relación a la formación del personal docente y de investigación, el Capítulo II señala, textualmente:

La política de formación del Personal Docente y de Investigación es la de promover la solución de problemas de índole vocacional, profesional y el desarrollo de habilidades para la Docencia y la Investigación en

Educación Superior, en concordancia con los avances pedagógicos, investigativos, sociales y administrativos (Art. 67).

La administración y supervisión de los programas estará a cargo de una Comisión inter facultades conformada por la Dirección de Asuntos Académicos, Directores de Estudios para Graduados de cada Facultad y presidida por el Vicerrector Académico o quien él designe. Esta comisión ejercerá sus funciones a través del Área de Estudios de Postgrado y será responsable tanto del nivel de exigencia de los mismos, como de la unificación de criterios en torno a la política de formación del Personal Docente y de Investigación. Para efectos operativos en cada uno de los programas de formación del Personal Docente y de Investigación, se nombrará una comisión integrada por tres Miembros y designada en los mismos términos que se designan las comisiones de postgrado. Como requisito necesario para ascender a la categoría de Profesor Asistente, los Instructores, con el aval del Departamento, deberán cursar y aprobar alguno de los programas de formación del Personal Docente y de Investigación ofrecidos con carácter obligatorio por la Institución (Art.68).

Para los efectos del cumplimiento de alguno de los programas de formación del Personal Docente y de Investigación por parte de los Instructores a Tiempo Completo o de Dedicación Exclusiva, no podrá asignárseles una carga horaria de docencia efectiva mayor a la establecida en este Estatuto para cada categoría. Los Instructores con dedicaciones parciales deberán cumplir el programa fuera de sus horas de dedicación a la docencia efectiva (Art. 69).

Las autoridades de la Facultad respectiva, tomarán las previsiones que aseguren al Instructor cursante del programa de Formación del Personal Docente y de Investigación, el cumplimiento del horario establecido para éste, sin perjuicio de las actividades que deba desarrollar dentro de su carga docente o de investigación. En todo caso, serán imputables al tiempo de permanencia las horas dedicadas por el Instructor al programa en referencia (Art. 70).

El Personal Docente y de Investigación con título de pregrado en el área de Ciencias de la Educación de esta Universidad o de otros Institutos de Educación Superior de Formación Docente que además, posean título a nivel de postgrado (Especialización, Maestría o Doctorado), así como aquel Personal Docente y de Investigación con título de pregrado en cualquier área de conocimiento y con título de postgrado (Especialización, Maestría o Doctorado) en el campo educativo, serán exonerados del cumplimiento del programa de Formación del Personal Docente y de Investigación como requisito para su ascenso en el Escalafón (Art. 71).

6. Reflexiones finales

En las instituciones analizadas: Universidad de los Andes (ULA), Universidad Central de Venezuela (UCV) y la Universidad de Carabobo (UC), se refleja el interés por superar los problemas con relación a la formación permanente de sus docentes. Es una constante la vinculación de la extensión, la investigación y la docencia para obtener éxito.

La tarea en las universidades con programas de formación docente debe estar más comprometida, en y con la formación integral de los docentes, dado que son los formadores de formadores y requieren del dominio absoluto de las nuevas tecnologías, cambios curriculares y reformas educativas; no se debe limitar a graduar generaciones con el mismo pensum.

La formación de los docentes, independientemente del nivel al cual van a desempeñarse, se debe caracterizar por la globalización, integración, la interdisciplinariedad y transdisciplinariedad, la sociedad de los actuales momentos y la del futuro, se perfila exigente ávida de estrategias que le permitan solucionar los problemas que le perturban y tener un mejor nivel de vida.

El profesor es el factor fundamental para la consecución de la calidad de la educación y su formación es el pilar en el que se apoya un sistema educativo para lograr las reformas a que diere lugar, razón por la cual debe considerarse como un subsistema dentro del sistema educativo de modo tal que estén estrechamente relacionados a fin de incidir uno sobre otro para lograr la optimización no sólo del sistema mismo, sino de la educación y por consecuencia, de la vida del ciudadano.

No se puede hablar de un plan o programa único para la formación de los profesionales dedicados a la docencia universitaria, pues debe concebirse partiendo del tipo de educación que se pretende dar y el lugar; es decir contextualizado, según sean los objetivos de cada Institución.

Bibliografía

- BARRERA, M. (1999). **Holística, Comunicación y Cosmovisión**. Segunda edición Sygal, Fundacite. Aragua Venezuela.
- CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN. PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN (1993-2003). Capítulo VI La calidad de la educación y formación, capacitación y perfeccionamiento de los docentes. Caracas.
- CORDIPLAN VI. (1981-1985). Plan de la Nación. Sector Educativo. Versión final Presentada al Congreso. Caracas.
- CORNIELES, E. (1994). **Formación del Docente**. Panorama.
- CORTÉS, A. (1999). Unidad de Formación y Cualificación de Profesionales en Ejercicio de la Docencia Universitaria. Trabajo de ascenso

- para optar a la categoría de Asociado. Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt". Cabimas.
- DORREGO, L. (2003). El sistema de Actualización Docente del profesor de la Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Estatuto del personal docente y de investigación de la Universidad de los Andes (1996). Art.61-70.
- Estatuto Único del Profesor Universitario. (2001). Art. 6, 43, 44, 67- 71.
- FORERO, L; PARDO, M. (1999). **Mejorara la docencia universitaria**. Tomo II. Universidad Pedagógica nacional. Santa Fe de Bogotá, Colombia.
- GARCÍA, J. (1999). **Formación del profesorado**. Necesidades y demandas. Praxis S.A. Barcelona.
- LEY DE UNIVERSIDADES Gaceta oficial No. 1429 Extraordinario de fecha 8 de septiembre de 1970. Art. 3, 4, 24, 26, 92, 93.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (1996). Resolución No. 1 del 15 de enero de 1996. Años 15 y 136. Caracas.
- MIQUILENA, L. (1999). **Problemática de la Formación Docente**. Un reto de transformación para el III milenio. Buchivacoa C. A. Capatárida Venezuela.
- SUÁREZ, C. (1991). **La educación: su filosofía. su psicología. su método**. Trillas. México.