

ANÁLISIS SOBRE LA PERCEPCIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS
PROFESORES DE CARRERA Y DE PLANTA ACERCA DEL PLAN DE
DESARROLLO PROFESORAL OFERTADO POR LA UNIVERSIDAD DEL
ROSARIO

TRABAJO DE GRADO

LAURA CASTAÑEDA CELY
LINA BETANCOURT GARZON

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO
SEMESTRE II, 2013

ANÁLISIS SOBRE LA PERCEPCIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS
PROFESORES DE CARRERA Y DE PLANTA, ACERCA DEL PLAN DE
DESARROLLO PROFESORAL OFERTADA POR LA UNIVERSIDAD DEL
ROSARIO

TUTOR
WILSON LEANDRO PARDO OSORIO

CENTRO DE GESTIÓN DE TIC PARA LA ACADEMIA
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

Agradecimientos

Agradecemos toda la colaboración y apoyo de nuestros tutores Wilson Pardo y Ángela Mogollón, quienes nos Orientaron en cada uno de los procesos para la elaboración de este trabajo de grado.

A nuestros padres por todo el apoyo que siempre nos brindaron en cada etapa de nuestra formación y a la Universidad del Rosario por ser nuestro formador en esta gran etapa de la vida la vida.

Tabla De Contenido

1. INTRODUCCIÓN	11
1.1 Situación Actual.....	13
1.2 Situación Deseada.....	14
1.3 Descripción Del Proyecto	14
1.3.1 Problema De Invetigación.....	14
1.3.2 Planteamiento Pregunta De Investigación	16
1.3.3 Justificación Teórica.....	18
1.4 Objetivos Del Proyecto	21
1.4.1 Objetivo General.....	21
1.4.2 Objetivos Específicos	21
1. 5 Impacto.....	22
1.6 Contextualización Del Problema	23
2. MARCO TEÓRICO	25
2.1 Antecedentes Referenciales	25
2.1.1 Plan Integral De Desarrollo (PID)	25
2.1.2 Antecedentes del Plan de Desarrollo profesoral	26
2.2 La Institución Educativa	28
2.3 El Profesor Universitario.....	30
2.4 Formacion y Desarrollo Profesoral Permanente.....	36
2.5 Estudios De Percepción.....	40
3. METODOLOGÍA.....	44
3.1 Descripción De La Aplicación Del Instrumento	44
3.2 Muestra.....	46

3.3 Recolección De Datos	47
3.4 Resultados	48
4. APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	49
4.1 Consideración Análisis Estadístico	49
4.2 Análisis De La Información Recolectada.....	50
4.3 Caracterización De La Población	51
4.3.1 Tiempo de vinculación.....	51
4.3.2 Facultad o Escuela a la que se encuentra vinculado	51
4.4 Niveles de formación académica	52
4.5 Participación en cursos de desarrollo profesoral	52
5. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	53
5.1 Primera Categoría.....	53
5.2 Segunda Categoría	59
5.3 Tercera Categoría	73
5.4 Cuarta Categoría.....	80
5.5 Quinta Categoría.....	86
6. CONCLUSIONES	94
7. RECOMENDACIONES.....	97
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	101

Lista De Graficas

Gráfica 1: Significado que atribuyen a los procesos de formacion permanente	56
Gráfica 2: Cual es el grado de importancia que otorga la UR a las diferentes areas de capacitación.....	59
Gráfica 3: Percepción de las acerca de las experiencias vividas a traves de su participación en los cursos de desarrollo profesoral	67
Gráfica 4: Influencia de diferentes aspectos a la hora de participar en las actividades de desarrollo profesoral	70
Gráfica 5: Percepción frente al impacto de las actividades de desarrollo profesoral	77
Gráfica 6 Percepción acerca de la exigencia de formación permanente que plantea el estatuto profesoral	84
Gráfica 7: Posibles alternativas de mejora, para las actividades de desarrollo profesoral.....	90
Gráfica 8: Cual es el grado de importancia que debería otorgarla a la UR a las diferentes areas de capacitación	92

Glosario

Cursos de desarrollo profesoral: los cursos de desarrollo profesoral son un mecanismo de capacitación permanente para la comunidad docente Rosarista, que la universidad mantiene como objetivo estratégico para la consolidación de su cuerpo profesoral, de acuerdo con las orientaciones del Plan Integral de Desarrollo 2004-2019.¹

Estatuto del profesor universitario: En este se encuentran las políticas institucionales relacionadas con el estatuto profesoral, los reglamentos para profesores de carrera y hora cátedra y la definición y directrices emitidas por el comité asesor docente.²

Profesor de carrera académica: Profesor de tiempo completo o medio tiempo y de dedicación académica exclusiva, que ha sido vinculado por sus meritos académicos a la universidad para que desempeñe funciones propias de su cargo³

Escalafón docente: Es el conjunto ordenado y jerarquizado de categorías, para clasificar a los profesores de carrera

Plan de trabajo: Se refiere al compromiso que adquieren los profesores de la universidad, en realizar actividades en el campo de la docencia, la investigación, la proyección social o la administración.⁴

¹ Ver: <http://www.urosario.edu.co/Profesores/ur/PoliticasyOferta-Desarrollo-Profesoral/>

² Ver: <http://www.urosario.edu.co/Principal/resultados.aspx?searchmode=AnyWord&searchtext=estatuto%20del%20profesor%20universitario>

³ Ver: <http://www.urosario.edu.co/Principal/resultados.aspx?searchmode=AnyWord&searchtext=estatuto%20del%20profesor%20universitario>

⁴ Ver: <http://www.urosario.edu.co/Principal/resultados.aspx?searchmode=AnyWord&searchtext=estatuto%20del%20profesor%20universitario>

Certificación: Es la certificación que acredita el cumplimiento de horas como desarrollo profesoral y corresponde al cumplimiento de las horas totales establecidas para la aprobación de un curso.⁵

Promoción de profesores de carrera académica: con el propósito de impulsar la promoción de profesores de carrera en las diferentes categorías del escalafón, anualmente la UR define un número de nuevos cupos para promoción en las diferentes escuelas y facultades, de acuerdo con sus intereses académicos y la disponibilidad presupuestal correspondiente. Una vez definidos los cupos, se realiza una convocatoria interna.⁶

⁵ Ver: <http://www.urosario.edu.co/Profesores/ur/Políticas/Desarrollo-profesoral/Cursos-de-Desarrollo-Profesoral/ur/%C2%BFComo-certificar-la-asistencia-a-un-Curso-de-Desar/>

⁶ Ver :<http://www.urosario.edu.co/Profesores/ur/Convocatorias/Promocion-profesores-de-carrera/>

RESUMEN

Este trabajo tiene como objetivo analizar la situación actual que enfrentan los cursos de desarrollo profesoral ofertados por La Universidad Del Rosario, a fin de conocer la percepción que tienen los profesores de la universidad acerca de estos y así poder generar aportes que contribuyan al mejoramiento del funcionamiento y a su vez realizar ajustes al contenido actual de estos. Todo esto, en busca de un aumento de la participación de los docentes con miras al fortalecimiento de esta gran propuesta que tiene la universidad, donde el eje principal es el ofrecer una educación de gran calidad, basados en la formación continua de su planta docente y de las estrategias académicas acorde a las necesidades del mundo actual.

Lo anterior se pretende lograr a través del análisis de encuestas aplicadas a los profesores de carrera, que son todos aquellos que optaron por la academia como proyecto de vida. Basados en estas, será posible obtener una visión clara de la situación actual y de los retos que tiene la universidad, a fin de continuar con esta inmensa tradición que hoy hace parte de los elementos que posicionan a la universidad como una de las mejores a nivel nacional

Palabras Clave: cursos de desarrollo profesoral, universidad del rosario, educación, formación continua, academia,

ABSTRAC

This work aims to analyze the current situation facing teacher professional development courses offered by The University of Rosario, in order to know the perception of college professors about these and so to generate inputs that contribute to improved and to make adjustments to the current content of these. All this, to increased the participation of teachers, with a view to strengthening this great proposal that the university, where the main focus is to offer high quality education based on the training of the teaching staff and academic strategies according to the needs of today's world.

Above, is to be achieved through the analysis of surveys of career teachers, who are all those who chose the academy as a life project. Based on it, it will be possible to obtain a clear view of the current situation, and the challenges that the university have, in order to continue this tradition that today is huge part of the elements that position the university as one of the best in Colombia.

Key Words: teacher professional development courses, Rosary College, education, training, academy.

1. INTRODUCCIÓN

En busca del mejoramiento continuo, La Universidad Del Rosario ha desarrollado estrategias que permiten una mayor calidad en la educación que ofrecen a sus estudiantes. Dentro de estas encontramos el Plan De Desarrollo Integral (PID) el cual contempla como elemento fundamental la consolidación del cuerpo profesoral como una comunidad académica comprometida con el proyecto institucional con el propósito de lograr el mejoramiento del cuerpo docente para la excelencia académica de la universidad.⁷

De esta manera lo que busca el Rosario es la idoneidad de sus profesores, para tal fin El Departamento de Planeación Académica y Aseguramiento de la Calidad - DPAAC- ha desarrollado el Plan De Desarrollo Profesoral con el cual fortalece su compromiso con la comunidad docente y a su vez pretende el fortalecimiento de las capacidades profesionales y pedagógicas de los profesores, para lo cual desde el año 2001 ha venido ofertando cursos, talleres, congresos, seminarios y otro tipo de actividades, con los cuales buscan el perfeccionamiento de las habilidades de los profesores de carrera de la universidad.

Desde que se dio inicio a este programa, ha sido evidente la acogida por parte de los profesores, ya que estos cursos dan soporte a los procesos educativos impartidos a los estudiantes. Quienes participan de estos están en constante aprendizaje, adquieren nuevas herramientas que les permiten impartir el conocimiento de una mejor manera y a su vez están actualizando el conocimiento de su núcleo básico de formación.

Sin embargo, pensando en la necesidad de ajustar el contenido de los cursos de acuerdo a las tendencias de la sociedad actual y en busca del perfeccionamiento

⁷ Plan Integral de Desarrollo (PID), Pagina Web Recuperado en:
http://www.urosario.edu.co/urosario_files/89/89b3e0c2-cf81-4712-af21-4af959d0eabc.pdf

curricular y de incrementar las estrategias pedagógicas por parte de los docentes, es que se hace necesaria la aplicación de un instrumento previamente validado, con el cual se pretende ahondar en las percepciones en cuanto a calidad, eficiencia, metodología y aplicabilidad de los cursos que actualmente ofrece la universidad. En busca de nuevas oportunidades que permitan el mejoramiento de los cursos y la implementación de un plan de acción en beneficio del Plan de Desarrollo Profesorado.

A través de la aplicación de encuestas a los profesores de carrera de la universidad, será posible hacer aportes significativos basados en la experiencia de los asistentes a los cursos, en busca de beneficios no solo para la universidad y su comunidad docente sino en pro de los estudiantes que son el eje primordial de la institución.

1.1 Situación Actual

Actualmente la universidad esta enfocada en la enseñanza con excelencia y calidad. Bajo esta premisa, el objetivo es conformar una comunidad docente comprometida con el proyecto institucional dentro del cual se contempla el perfeccionamiento de las diferentes areas del saber de los profesores. Sin embargo a pesar de los esfuerzos que hace la universidad por congregarlos y hacer de esta una experiencia valiosa, que aporta de manera significativa a su vida profesional. La realidad es que muchos de los profesores aun no le han otorgado el valor suficiente como para dedicar tiempo y constancia a la participacion de los cursos.

Adicional a esto encontramos la ausencia de mecanismos de evaluación que den cuenta del impacto que generan los procesos de formación permanente, lo cual limita la posibilidad de generar propuestas que impulsen cambios en la cultura organizacional y que a la vez promuevan la consolidación y mejora continua de las estrategias de cualificación profesoral.⁸ Sin lugar a duda esto dificulta el plan de mejoramiento que contempla la universidad, donde todos trabajan por el bienestar y cumplimiento de las metas propuestas.

⁸ Ángela Mogollón, Giovanna Patricia Sabogal Triana, Tesis INCIDENCIA DE LA CULTURA DOCENTE EN LA PARTICIPACIÓN DE LOS PROFESORES EN LOS “PROCESOS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PERMANENTE DE LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO, Publicado en el año 2012.

1.2 Situación Deseada

De acuerdo con el proyecto educativo institucional (PEI) El profesor actúa como agente principal para el logro de los propósitos de formación, a partir de su rol como mediador y facilitador del aprendizaje.⁹ Derivado de la importancia que tienen los profesores dentro de la universidad, es que se hace necesaria la aplicación de encuestas a todos los profesores de carrera. Es decir a todos aquellos que decidieron tomar la docencia como parte de su vida ya que son ellos los de mayor incidencia en la comunidad, para conocer las percepciones que tienen acerca de los cursos y así poder hacer un análisis que oriente a un enfoque ajustado a las necesidades, tomando como punto de partida, los intereses de quienes asisten a los cursos.

1.3 Descripción Del Proyecto

1.3.1 Problema De Investigación

“La supervivencia de una organización, depende de la forma como adapte la cultura a un ambiente de rápido cambio. A partir de esta premisa, las organizaciones que quieren ser competitivas se mantienen en busca de la excelencia, a través de la adquisición de nuevos conocimientos que les permitan estar a la par del entorno y a su vez, asumir el compromiso de conocer el grado de integración y diversificación de competencias, de manera que puedan utilizar las herramientas que les permitan estructurar un adecuado portafolio de productos y/o servicios” (morales 1993)¹⁰

⁹Proyecto Educativo Institucional (PEI), Pagina Web Recuperado en:
http://www.urosario.edu.co/urosario_files/64/648714e4-c701-4354-a895-1508f513c2d2.pdf

¹⁰ Cultura y cambio organizacional, Pagina Web Recuperado en:
www.monografias.com/trabajos6/nute/nute2.shtml

Las universidades concebidas desde el punto de vista organizacional, están sujetas a un entorno cambiante que las obligan a estar en constante innovación. Derivado de su quehacer diario, están directamente relacionadas con el desarrollo económico, la diversidad cultural, la investigación y la transformación de la sociedad. De allí surge el cambio como un factor permanente, que sin lugar a duda afecta su desempeño.

“Se puede definir el entorno como todo aquello que es ajeno a la empresa como organización (H. Mintzberg, 1984). No obstante, a menudo se presentan dificultades para determinar con certeza o exactitud donde están las fronteras o los auténticos límites de la empresa con respecto a lo que se conoce como medio exterior. El entorno así definido, es algo extraordinariamente amplio, que desde un punto de vista operativo sería casi imposible de analizar por su amplia generalidad. Es por ello, que se puede convenir que el entorno se refiere a todos aquellos factores externos a la empresa que tengan influencia significativa en la estrategia empresarial y que la misma no puede controlar”¹¹

Según lo anterior, es importante considerar que si se quiere alcanzar el éxito, es necesario adaptarse a diferentes condiciones del entorno y hacer del cambio un elemento fundamental para la supervivencia de cualquier empresa.

No ajena a esta situación, la Universidad del Rosario como parte de su compromiso con el mejoramiento continuo y a fin de estar a la vanguardia de las necesidades y tendencias del mercado, ha decidido realizar mejoras a los cursos de desarrollo profesoral, el cual se contempla dentro del plan de desarrollo integral. Este fue concebido por La Universidad como “propósito de consolidar una cultura de planeación, gestión organizacional y evaluación permanente que le

¹¹ F. Saez Vaca, O Garcia, J. Palao y P. Rojo. Innovación tecnológica en las empresas - Teoría general del entorno

permita a la Universidad continuar en su proceso de modernización y direccionar sus esfuerzos hacia el cumplimiento de la misión institucional, dando continuidad a los procesos de planeación emprendidos en la década de los 90, desde el año 2002 se inició el proceso de definición de un plan integral de desarrollo que respondiera a las necesidades del momento y que al mismo tiempo proyectara la Universidad en el futuro (Plan de Desarrollo Integral 2004-2019, p. 11).

Para tal fin, el problema de investigación que nos aqueja, hace referencia a un estudio de percepción de la situación actual de los cursos de desarrollo profesoral, referente a sus opiniones, percepciones, creencias, vivencias, sugerencias y su acercamiento con dichas clases. Teniendo en cuenta la realidad del entorno y de la vida diaria de quienes participan de estos.

1.3.2 Planteamiento Pregunta De Investigación

En busca de una mejora a los cursos de desarrollo profesoral ofertados por la universidad, se hace necesario comprender la percepción que tienen los profesores acerca de los cursos, basados en la experiencia que han tenido desde que se dio inicio al programa. Dicha necesidad surge del compromiso que tiene la universidad con los profesores y el mejoramiento continuo del saber a fin de ajustar los cursos acorde a las necesidades del mercado y de los estudiantes.

¿Cuál es la Percepción del docente de carrera sobre el Plan de Desarrollo Profesoral y como afecta esto su participación en los cursos ofertados por la Universidad del Rosario?

Sub preguntas

- ✓ ¿Cuáles son los significados que el profesor atribuye a los procesos de formación permanente que ofrece la Universidad del Rosario a su comunidad docente?
- ✓ ¿Cuáles son las experiencias vividas por los profesores a través de la participación en los cursos de desarrollo profesoral?
- ✓ ¿Cuál es la percepción del profesor frente al impacto del “Programa de Formación y Desarrollo” en su desempeño como docente?
- ✓ ¿Cuál es la percepción del profesor frente a las exigencias de formación permanente que plantea el estatuto profesoral y el reglamento de profesores de carrera académica?

1.3.3 Justificación Teórica

“Todos somos producto de los estímulos que recibimos del mundo exterior. Si se especifica lo suficientemente el medio ambiente, se pueden predecir con exactitud las acciones de los individuos. Debido a su complejidad, es que no se puede especificar en forma tan completa como para poder predecir comportamientos”

B.F. Skinner

Las organizaciones como parte fundamental de las sociedades, están diseñadas para alcanzar metas y objetivos a través de la gestión de los recursos humanos y un sin número de variables, que alineadas dan lugar a resultados favorables tendientes a generar bienes o servicios de consumo para la sociedad. A consecuencia de esto, podemos inferir que los recursos humanos representan un elemento vital para las organizaciones, ya que gracias a este es posible alcanzar las metas y objetivos planteados. Para lograr los objetivos planteado, es necesario contar con un personal idóneo, capaz de mezclar conocimientos y habilidades en pro de las organizaciones. Es por esto que en el mundo de hoy se ha vuelto tan importante mantener en constante aprendizaje al personal, ya que se puede lograr un mejoramiento continuo y perfeccionamiento de habilidades, que en conjunto propician una mejor calidad de los resultados laborales.¹²

La necesidad de capacitación del personal surge de la variabilidad del ambiente laboral, ya que, para lograr una mejora continua en la calidad e incremento de la productividad se hace necesario capacitar a los empleados. Es por esto que el estar en constante aprendizaje se ha convertido en uno de los objetivos primordiales a alcanzar por las empresas, teniendo en cuenta que los resultados que se obtienen de esto son significativos.

¹² JUAN CARLOS O'BRIEN (2008). LA IMPORTANCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS. Obtenido de <http://blogsdelagente.com/liderazgo/2008/10/10/la-importancia-los-recursos-humanos/>

Otro factor importante que preocupa a las organizaciones es la obsolescencia, ya que constantemente el conocimiento debe actualizarse acorde a métodos y técnicas que garanticen la idoneidad y eficiencia en las tareas realizadas. Por esta razón es que la capacitación del recurso humano debe ser de gran importancia ya que contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos y de las organizaciones.

“Eduard D. Barlow, Jr., trajo a la atención de su audiencia que el conocimiento en el ámbito laboral se obsoletiza a razón de aproximadamente 20% anual. Dependiendo del campo profesional o técnico, una persona que no se actualice podría quedar obsoleta en cinco años o menos. La velocidad y complejidad de los avances tecnológicos, el enorme flujo de información y la profundidad de los cambios organizacionales, entre otros factores, hace que cada vez más se acreciente el ritmo de obsolescencia del conocimiento de la fuerza laboral de una organización.”¹³

En su afán por mantenerse en constante cambio, la Universidad Del Rosario, en su propósito de fortalecer la gestión organizacional, evaluación permanente de los profesores y de continuar en el proceso de modernización y direccionar sus esfuerzos hacia el cumplimiento de la misión institucional, dando continuidad a los procesos de planeación, desde el año 2002 se inició el proceso de definición de un plan integral de desarrollo que dé respuesta a las necesidades del momento y que al mismo tiempo proyectara la Universidad en el futuro (Plan de Desarrollo Integral 2004-2019, p. 11) en el cual se contempla la oferta de cursos en diferentes áreas del saber para los profesores de carrera de la universidad a fin de poder continuar en el proceso de capacitación, en busca de una mayor idoneidad y

¹³ ÁNGEL DE JESÚS. Obsolescencia del Conocimiento: Principal Amenaza en el Éxito de una Carrera.

perfeccionamiento del saber.¹⁴ Sin embargo año tras año las necesidades del entorno y sus estudiantes van cambiando, lo cual dio origen a este proyecto de investigación el cual tiene como objetivo identificar variables concretas que permitan generar cambios y alternativas de mejora, a fin de lograr un enfoque ajustado a las tendencias del mundo actual para que sean aplicadas a los próximos cursos de desarrollo profesoral que sean ofertados.¹⁵

Es importante destacar que este proceso se llevara a cabo a través de las encuestas, un método útil con el cual podremos precisar en las percepciones que tienen los profesores acerca de los cursos y a su vez identificar los cambios y ajustes necesarios. Ya que, con el estudio de las encuestas podremos realizar un análisis detallado y ajustado a la realidad que nos lleven a aportes significativos en pro de toda la comunidad rosarista.

¹⁴ Plan Integral de Desarrollo (PID), Pagina Web Recuperado en:

http://www.urosario.edu.co/urosario_files/89/89b3e0c2-cf81-4712-af21-4af959d0eabc.pdf

¹⁵ Javier Castro, Sonia Luque, Diana Mondragón, Nicolás Pinzón. Tesis ANALISIS SOBRE LA PERCEPCION Y PARTICIPACION DE LOS PROFESORES DE CARRERA Y DE PLANTA DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION EN EL PLAN DE DESARROLLO PROFESORAL OFERTADA POR LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO. Publicado en el año 2013

1.4 Objetivos Del Proyecto

1.4.1 Objetivo General

Evaluar, revisar y proponer alternativas a partir de la tabulación de encuestas realizadas a los profesores de carrera de la Universidad del Rosario para lograr el mejoramiento de los actuales cursos de desarrollo profesoral, con el fin de hacer aportes encaminados a una mayor participación e idoneidad de los cursos y así poder contribuir con el actual plan de mejoramiento de la universidad.

1.4.2 Objetivos Específicos

- ❖ Aplicar una herramienta de tipo investigativo al grupo de profesores de carrera, para conocer las percepciones, vivencias, creencias y perspectivas con respecto al Plan de Desarrollo Profesoral.
- ❖ Sistematización de la información obtenida a partir de las encuestas, a fin de organizarla y poder sacar el mayor provecho
- ❖ Analizar e interpretar los resultados obtenidos y así poder generar alternativas a partir de un estudio que permita tomar las medidas necesarias para la implementación de planes de acción con respecto a los Cursos de Desarrollo Profesoral.
- ❖ Proponer alternativas que conduzcan a mejorar el actual plan de desarrollo profesoral, acorde con los resultados obtenidos y la interpretación de los mismos, teniendo en cuenta los objetivos estratégicos planteados por la Universidad.

1.5 Impacto

La importancia de este proyecto de investigación está dada por los aportes que hagamos al actual funcionamiento de los cursos de desarrollo profesoral, ya que al conocer de una fuente inmediata las percepciones que tiene la comunidad, será posible impactar de forma positiva el actual funcionamiento a fin de motivar e incrementar la asistencia de los profesores a los cursos. A través de la formulación de cambios y estrategias que permitirán la implementación de acciones que favorezcan la formación de un cuerpo profesoral de excelencia.

De esta manera lograremos contribuir de forma directa con el objetivo propuesto en el PID, el cual busca “fortalecer los mecanismos que estimulen el perfeccionamiento de las capacidades profesionales y pedagógicas de los profesores, a partir del desarrollo de planes estratégicos de formación profesoral, para apoyar su mejoramiento continuo y el desarrollo e innovación de los proyectos académicos institucionales.” (PID, 2009, p. 47)

Así mismo buscamos concientizar a los profesores sobre su compromiso con los procesos de formación permanente, para el mejoramiento continuo de su desempeño en el campo de la docencia, investigación y gestión académica.¹⁶

¹⁶ Ángela Mogollón, Giovanna Patricia Sabogal Triana, Tesis INCIDENCIA DE LA CULTURA DOCENTE EN LA PARTICIPACIÓN DE LOS PROFESORES EN LOS “PROCESOS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PERMANENTE DE LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO, Publicado en el año 2012.

1.6 Contextualización Del Problema

“La educación es lo menos material que existe, pero lo más decisivo para el porvenir de un pueblo, ya que es su fortaleza espiritual”.
Ernesto Sábato (Antes del fin)

La formación académica como eje fundamental para la calidad del conocimiento que imparten a sus estudiantes. Se ha convertido para la universidad del rosario en el elemento esencial que conlleva al mejoramiento continuo y al perfeccionamiento del saber de los profesores, a fin de consolidar un cuerpo docente comprometido con el proyecto institucional que está encaminado a la excelencia académica en busca del desarrollo de profesionales competitivos a nivel nacional e internacional.

Para tal fin, la universidad ha desarrollado programas como el Plan de desarrollo profesoral encaminados al compromiso por parte de los profesores a fin de fortalecer los mecanismos que estimulen el desarrollo de las capacidades profesionales y pedagógicas de los docentes, a partir de planes estratégicos de formación profesoral, para apoyar su mejoramiento continuo y el desarrollo e innovación de proyectos académicos institucionales.¹⁷

Así mismo el proyecto educativo institucional (PEI) insta que el profesor es el mediador entre el conocimiento y los estudiantes y este es quien tiene el papel fundamental de acercarlos de manera idónea y practica al aprendizaje, lo cual los va a conducir cada vez a niveles más complejos de aprendizaje. De allí se deriva la importancia de los profesores para la sociedad y la necesidad de estar en continuo aprendizaje no solo de conocimientos específicos sino de técnicas y

¹⁷ Plan Integral de Desarrollo (PID), Pagina Web Recuperado en:
http://www.urosario.edu.co/urosario_files/89/89b3e0c2-cf81-4712-af21-4af959d0eabc.pdf

herramientas que les permitan acercarse a los estudiantes a través de estrategias didácticas que enriquezcan los procesos formativos.

Para asegurar que los propósitos de PEI, la Universidad deberá contar con profesores caracterizados por: ¹⁸

- Tener la carrera académica como proyecto de vida.
- Ser expertos en su materia.
- Participar en la toma de decisiones y tener proximidad con directivos, otros profesores y estudiantes.
- Tener una formación permanente en nuevas estrategias pedagógicas que faciliten su rol de mediador frente al conocimiento, la cualificación de las operaciones intelectuales de los estudiantes y la toma de conciencia de estos sobre cómo aprenden, para facilitarles un aprendizaje autónomo a lo largo de la vida.
- Hacer seguimiento activo del progreso del estudiante.
- Ahondaren una educación sustentada en la solución de problemas de la realidad y, por tanto, abordar los contenidos a su cargo desde una perspectiva inter, multi y transdisciplinaria .
- Tener apertura a nuevas formas de enseñar y aprender.
- Abrirse al uso de estrategias para el desarrollo del pensamiento crítico y de competencias comunicativas.
- Comprender y promover el proceso de construcción del conocimiento de los estudiantes.
- Aprovechar las nuevas tecnologías en su labor académica

Con las características mencionadas anteriormente la universidad pretende asegurar la calidad de sus profesores y del conocimiento que allí se imparte.

¹⁸ Plan Integral de Desarrollo (PID), Pagina Web Recuperado en:
http://www.urosario.edu.co/urosario_files/89/89b3e0c2-cf81-4712-af21-4af959d0eabc.pdf

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Referenciales

2.1.1 Plan Integral De Desarrollo (PID)

El plan integral de desarrollo, fue creado por la universidad del rosario con la firme intención de “consolidar una cultura de planeación, gestión organizacional y evaluación permanente que le permita a la universidad continuar con su proceso de modernización y direccionar sus esfuerzos hacia el cumplimiento de la misión institucional, dando continuidad a los procesos de planeación emprendidos en la década del 90. Desde el 2002 se dio inicio al plan integral de desarrollo en busca de respuestas a las necesidades del momento y que al mismo tiempo proyectara la universidad en el futuro” (PID, pág. 11)

El lema que sintetiza la orientación del PID es “desarrollo con calidad e idoneidad”. Bajo este proyecto se crearon un sin número de programas que sin duda alguna son el eje bajo el cual se rige toda la universidad, algunos de estos son: definiciones estratégicas, fortalecimiento académico, población estudiantil, ampliación de las fronteras académicas, aseguramiento de la calidad y muchos otros más como la consolidación del cuerpo profesoral, que es el de mayor importancia para este trabajo ya que dentro de este se contempla “el plan de desarrollo profesoral, con el cual se pretende el fortalecimiento de mecanismos que estimulen el perfeccionamiento de las capacidades profesionales y pedagógicas de los profesores, a partir del desarrollo de planes estratégicos de formación profesoral, para el fortalecimiento y la innovación de los proyectos académicos institucionales” (PID, pág. 47).

Otra parte importante que considera el PID, es la necesidad de contar con un cuerpo profesoral de excelente calidad, que se ajuste a los lineamientos del

profesor universitario de acuerdo con su plan de trabajo y desempeño docente, y lograr la atracción de docentes de alta calidad a nivel local, regional, nacional e internacional. Lo expuesto anteriormente evidencia el grado de importancia que la universidad otorga a la calidad de los docentes con los que cuenta.

2.1.2 Antecedentes del Plan de Desarrollo profesoral

El desarrollo profesoral, entendido como la necesidad de formación que tienen los profesores de actualizar el conocimiento y las técnicas educativas, de acuerdo a los retos de la sociedad y del mismo entorno educativo.

Para el desarrollo de este programa dentro de la universidad, se tomo como base la ausencia de ciertos factores que unidos dan lugar a un mejor posicionamiento a la universidad y que permiten acreditarla como una institución de calidad que cumple con estándares internacionales. Algunos de estos son¹⁹

- ✓ Carencia política de formación integral del docente.
- ✓ Investigación, extensión y gestión institucional.
- ✓ Distorsión del diseño curricular para la formación profesoral.
- ✓ Poca pertinencia del diseño curricular con la realidad.
- ✓ Desconocimiento de políticas y normativas de la universidad.
- ✓ Ausencia de formación, actualización y capacitación permanente
- ✓ Ausencia de supervisión y orientación
- ✓ Falta de un programa de capacitación en el desarrollo de competencias investigativas.

¹⁹ Javier Castro, Sonia Luque, Diana Mondragón, Nicolás Pinzón. Tesis ANALISIS SOBRE LA PERCEPCION Y PARTICIPACION DE LOS PROFESORES DE CARRERA Y DE PLANTA DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION EN EL PLAN DE DESARROLLO PROFESORAL OFERTADA POR LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO. Publicado en el año 2013

- ✓ Ausencia de un sistema de desempeño docente
- ✓ Ausencia de una comunicación eficaz.
- ✓ Ausencia de discusiones proactivas y productivas.
- ✓ Falta de trabajo en equipo por parte de los docentes.
- ✓ Incumplimiento de normativas

Bajo este contexto, es clave el compromiso que tiene la universidad con el desarrollo de espacios que permitan la capacitación y el perfeccionamiento de las habilidades con las que cuenta su planta docente. Así mismo existe un gran reto y compromiso por parte de los profesores, en cuanto al perfeccionamiento integral de sus habilidades, ya que en sus manos está el poder impartir una educación de gran calidad.

Villarroel; focaliza los aspectos que deberían ser tomados en cuenta para orientar un programa de formación y capacitación del profesor universitario. Estos serían, fundamentalmente, los siguientes: un mayor conocimiento de la disciplina que enseña; estrategias didácticas pertinentes a su disciplina y que promuevan un aprendizaje autónomo e independiente; y estrategias para generar espacios y oportunidades en las cuales se pueda crear y recrear conocimientos científicos. Todo esto enmarcado en una concepción de la docencia universitaria que privilegie el proceso de creación y recreación del conocimiento por sobre el de transmisión de información y saberes²⁰

Adicional a los cursos, encontramos el estatuto del profesor dentro de los requisitos que deben cumplir los docentes. Con este se busca como exigencia que el aspirante posea experiencia en docencia o investigación, (art. 48) más no una formación profesoral que le aporte técnicas para mejorar su proceso de

²⁰ César Villarroel; Universidad Central de Venezuela ponencia: la Capacitación del Profesor Universitario: ¿Informativa o Formativa?

enseñanza, investigación y gestión. Lo cual convierte a los cursos en un deber del profesor si quiere ascender dentro del escalafón que enmarca el estatus de quienes se dedican a la academia.

2.2 La Institución Educativa

“El conocimiento no es algo separado y que se baste a sí mismo, sino que está envuelto en el proceso por el cual la vida se sostiene y se desenvuelve.”

John Dewey

El tema de investigación que nos aqueja, necesariamente implica que se indague acerca de la institución educativa, a fin de entender en contexto las realidades que allí se viven y los parámetros bajo los cuales se rige la educación. De esta manera podremos comprender la importancia de la formación y el papel fundamental que juega en los niños y adolescentes para su existencia en el mundo. Tal como lo menciona Grenón en su trabajo Las características de la institución educativa

“Al nacer somos una hoja en blanco que solo tiene un poder, entrar en relación con el mundo circulante por medio del sistema nervioso, de esta relación hombre-mundo se derivan resultados. La clave de su pedagogía es que la instrucción es la base de la educación y se debe encaminar al hombre para gobernarse a sí mismo”.²¹

Este enunciado nos lleva a considerar la importancia que tienen las instituciones educativas y el papel que juegan en la formación de las personas, ya que actúan como agente transformador de la sociedad e incide directamente en los principios,

²¹ Micheloud, P. A. (2012). Las características de la institución educativa. Obtenido de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Las-Caracter%C3%ADsticas-De-La-Instituci%C3%B3n-Educativa/3772557.html>

el comportamiento y en el desarrollo como ser social, ya que la educación es el primer acercamiento que tiene el hombre a la sociedad y de allí es que empieza a comprender como funcionan las relaciones y el mundo en general.

Para Marcelo Albornoz en su trabajo Particularidades de la Institución Educativa el autor hace una definición de institución educativa a fin de aclarar el concepto y las particularidades de estas.

“Sin pretender agotar la definición de institución, resulta comprensible tratar de hacerlo, considerando que esta constituye, entre otras cosas, una particular modalidad de interacción de un grupo humano. Básicamente una institución es un conjunto de personas, con intereses propios y concurrentes, con valores singulares y hasta contrapuestos, pero al coexistir en pos de un gran objetivo se compatibilizan y forman la cultura de la institución, por lo tanto ese grupo tiene ciertos rasgos estructurales y ciertas modalidades de acción que nos permite caracterizar nuestro concepto de institución”²²

Esta afirmación nos hace una descripción general del ámbito escolar y de cómo esta influye en los estudiantes al formar conceptos y criterios que se establecen en el interior y bajo los cuales desenvuelve su actuar y sus relaciones interpersonales.

Ya se ha hablado de la institución educativa de forma general, ahora es importante tratar el concepto que tiene la universidad de rosario ya que dentro de su proyecto educativo establece ciertos parámetros bajo los cuales se rige la educación allí impartida “La educación se hace visible en la Universidad del Rosario como un

²² Albornoz, L. M. (s.f.). *mayeuticaeducativa*. Obtenido de Particularidades de la Institución Educativa: <http://mayeuticaeducativa.idoneos.com/index.php/368115>

proceso de socialización que le permite a los educandos desarrollarse dentro de un contexto socio cultural que posee un sentido de transversalidad, integralidad y pluridimensionalidad, más allá de un simple enfoque instructivo. La Universidad considera que, como entidad educativa, debe fomentar procesos de interacción entre individuos, para que de esta forma se concreten las posibilidades de transformación y se motive la individualidad, la autorrealización y la autonomía, y así aproximarse al perfil de estudiante Rosarista y de profesional que ha concebido cada uno de los programas curriculares”²³ (pág. 17 y 18)

2.3 El Profesor Universitario

Los profesores son parte fundamental de la sociedad, por su papel difusor del conocimiento, lo cual es indispensable para la modernización y democratización de las sociedades, al formar jóvenes estudiantes comprometidos y conscientes de su contribución al logro de una mejor sociedad.

Es decir que son los profesores el principal insumo de las universidades y depende de ellos el estatus que obtienen las instituciones universitarias en el marco social a partir de la calidad de la educación que es impartida por la institución . Dicho en otras palabras como lo enmarca Martínez

“La calidad de la educación, en cuanto a la formación del docente universitario establece indicadores específicos que responden a una lógica impropia del sistema educativo pues introduce variables de carácter económico a partir de una idea de competitividad, lucha por el mercado,

²³ Universidad del Rosario, U. D. (s.f.). *Proyecto Educativo Institucional*. Obtenido de http://www.urosario.edu.co/urosario_files/64/648714e4-c701-4354-a895-1508f513c2d2.pdf

captación de fondos públicos en base a reconocimientos y otros aspectos semejantes”²⁴

esta afirmación nos ayuda a entender la necesidad de que el docente este siempre en constante aprendizaje, tanto en su campo profesional para estar actualizando sus saberes, como en pedagogía para integrar diversas técnicas que permitan atender su desarrollo pedagógico. Para tal fin, se hace indispensable el desarrollo de cursos, seminarios y postgrados que les permitan una formación encaminada a la excelencia de la calidad académica.

Sin lugar a duda el docente es el elemento integrador entre el conocimiento y los estudiantes, por ello la necesidad de que el profesor cuente con múltiples cualidades que lo lleven a integrar y a propiciar una formación holística a nivel profesional como personal, que les permita la unión de diversos saberes encaminados al perfeccionamiento de sus técnicas profesionales y de sus relaciones interpersonales, ya que es el docente el que comparte gran parte del tiempo con los jóvenes, lo cual acentúa la importancia de ser personas abiertas a las relaciones sociales, enmarcadas en el respeto y que permitan entablar lazos más allá de la academia con sus estudiantes a fin de establecer una relación cercana que lleve a un mejor acercamiento por parte del estudiante al conocimiento a través del profesor.

“Torres (1998), retoma a: Barth, 1990; Delors y otros, 1996; Hargreaves, 1994; Gimeno, 1992; Jung, 1994; OCDE, 1991; Schon, 1992; UNESCO, 1990, 1998 y realiza un listado de competencias docentes deseadas, tales como: Trabaja y aprende en equipo; ejerce su criterio profesional; Investiga; desarrolla una pedagogía activa; comprende la cultura y su realidad; domina los saberes; detecta oportunamente problemas; tiene iniciativa;

²⁴ Martínez, M. C. (s.f.). *La formación Académica del profesorado universitario*. León. España.
http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Congreso%206/Eje%202/Ponencia_3.pdf

ayuda a sus alumnos a desarrollar conocimientos; se acepta como aprendiz permanente; se abre a la incorporación y al manejo de las nuevas tecnologías, se informa regularmente por diferentes fuentes de conocimiento, es percibido por sus alumnos como un amigo, etc.”²⁵

Como parte de su compromiso con la educación, la universidad del rosario definió dentro del estatuto profesoral un perfil bajo el cual se rigen toda la comunidad educativa. Este establece que “el profesor universitario debe distinguirse por su compromiso con los principios y valores rosaristas, su disposición para aportar al cumplimiento de la misión y proyecto educativo, su competencia para orientar integralmente los procesos de formación de los estudiantes, su tolerancia y respeto hacia los demás y hacia ideas divergentes, una actitud de permanente aprendizaje, investigación y actualización, y el cumplimiento responsable de sus obligaciones.”²⁶

Bajo este contexto, se evidencia que para la universidad el profesor tiene un gran compromiso con los estudiantes, la educación y la sociedad y por esto es fundamental el cumplir a cabalidad con el reglamento. El cual se enmarca en una enorme tradición, como se evidencia en Proyecto educativo institucional

“El estudiante es el eje principal de la institución y cuya formación se debe orientar a la socialización del estudiante, para que pueda desempeñarse responsablemente en el marco de la sociedad en que vive y pueda

²⁵ Pérez, M. M. (s.f.). congreso retos y expectativas. Obtenido de Perfil ideal del profesor universitario: una guía para detectar necesidades de formación
http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Congreso%203/Mesa%204/Mesa4_29.pdf

²⁶ Universidad Del Rosario, (18 de Junio de 2002). *Decreto Rectoral N 731*. Obtenido de http://www.urosario.edu.co/urosario_files/a6/a61e15a6-bf00-4479-8ef2-a31e3574aa1e.pdf
Tomado el 26 de mayo de 2013

comprometerse, con sentido histórico, en su transformación. Desde esta perspectiva, la Universidad se compromete con una formación ética y en valores de los estudiantes, como personas, como profesionales y como ciudadanos, conscientes de la responsabilidad social que les compete”²⁷

En este sentido, los principios que rigen la formación integral de los estudiantes son:²⁸

- *Pluralismo: la cultura institucional se fundamenta en el reconocimiento y respeto por las creencias individuales. La universidad se proyecta en todas sus acciones como una organización abierta al diálogo, a la discusión y a la confrontación racional de las ideas, en un ambiente de libertad de cátedra y de pensamiento.*
- *Formación para la autonomía: Se busca en los estudiantes la autonomía intelectual. para el uso del propio entendimiento y para el correcto uso público de la razón.*
- *Enfoque humanista: La Universidad concibe el trabajo académico centrado en el bienestar humano, En este sentido, la educación en la Universidad se orienta a reforzar la función crítica de su comunidad académica, mediante el análisis de las tendencias sociales, políticas, culturales y económicas, y la comprensión del entorno nacional e internacional.*
- *Diversidad cultural: La Institución propicia un nivel de apertura e internacionalización de su comunidad académica, para que pueda asumirlas actual es realidades del contexto local y global, en pos de una*

²⁷ Proyecto Educativo Institucional (PEI), Pagina Web Recuperado en:
http://www.urosario.edu.co/urosario_files/64/648714e4-c701-4354-a895-1508f513c2d2.pdf

²⁸ Proyecto Educativo Institucional (PEI), Pagina Web Recuperado en:
http://www.urosario.edu.co/urosario_files/64/648714e4-c701-4354-a895-1508f513c2d2.pdf

sociedad que difunda y promueva valores interculturales más solidarios y equitativos, e inserte a la Universidad en el concierto mundial de la educación superior de cara al siglo XXI.

- *Formación en competencias: En la Universidad se entienden como pilares de la formación los conceptos de aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser; por ello, se busca una formación integral que desarrolle en el estudiante conocimientos, actitudes, valores y habilidades que le permitan, como egresado, una actitud proactiva de cambio e innovación.*

También es importante aclarar que la universidad ha definido una clasificación para los profesores, ya que estos pueden ser: de carrera académica, de planta, de hora cátedra, temporales, de régimen especial, instructores de práctica o visitantes. Lo cual también se define por el tiempo que dedican a la docencia. Para nuestra investigación ahondaremos en el profesor de carrera académica ya que hacia este está enfocada la investigación.

ART 11: Carrera académica es la expresión de la voluntad de la universidad de realizar su misión con excelencia, con el apoyo de un cuerpo profesoral calificado, en permanente proceso de crecimiento. Para este propósito establece un conjunto de normas y principios tendientes a reconocer, estimular y propender por estabilidad y el mejoramiento integral del profesorado inscrito en la carrera, en el marco de su compromiso institucional. El estatuto del profesor establece que el profesor de carrera académica, es el profesor de tiempo completo y de dedicación académica exclusiva, que ha sido vinculado por sus méritos académicos a la

universidad, para desempeñar funciones propias a su cargo, conforme a las normas del estatuto y sus reglas.²⁹

Encontramos que en concordancia con el proyecto educativo, la universidad establece a los profesores unos deberes encaminados al beneficio de toda la comunidad. Algunos de estos son:³⁰

- Asumir su compromiso con la universidad y actuar en consonancia con lo planteado en su misión, proyecto educativo, planes de desarrollo y programas.
- Observar las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de profesor de la universidad.
- Dar tratamiento respetuoso a las autoridades de la universidad, a sus colegas y estudiantes
- Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones propias de su cargo
- Ejercer la actividad académica con apertura intelectual y respeto frente a las diferentes formas de pensamiento
- Contribuir con las unidades académicas a la actualización de los planes de las diferentes asignaturas, elaborar y desarrollar los programas de las

²⁹ Universidad Del Rosario (18 de Junio de 2002). *Decreto Rectoral N 731*. Obtenido de http://www.urosario.edu.co/urosario_files/a6/a61e15a6-bf00-4479-8ef2-a31e3574aa1e.pdf

³⁰ Universidad Del Rosario, (18 de Junio de 2002). *Decreto Rectoral N 731*. Obtenido de http://www.urosario.edu.co/urosario_files/a6/a61e15a6-bf00-4479-8ef2-a31e3574aa1e.pdf

asignaturas a su cargo y preparar los materiales didácticos de acuerdo a los lineamientos señalados por la universidad

- Evaluar con objetividad, justicia y equidad, dentro de los términos establecidos el rendimiento de los estudiantes

Sin lugar a duda los profesores tienen un gran reto en el contexto actual ya que la educación superior está comprometida con el desarrollo de nuevas competencias acorde al cambio, la diversidad y la globalización que conlleva a la necesidad de una formación integral donde se practique la enseñanza bajo múltiples modalidades , de tal forma que despierte en los estudiantes un amplio interés por el aprendizaje y la investigación acorde a las tendencias que hoy se observan, teniendo como prioridad la calidad de la educación, resultado de la creatividad y estrategias en busca de lograr trascender y promulgar el conocimiento.

2.4 Formacion y Desarrollo Profesorado Permanente

La Universidad del Rosario, consciente de su compromiso con la sociedad contempla dentro de sus planes estratégicos la formación de los profesores tanto en conocimientos definidos acorde a los programas académicos que ofrece , como en diversos ámbitos encaminados a una mejor educación a partir del desarrollo del talento humano con el que cuenta.

Las políticas instauradas por la universidad han incidido de manera positiva en las competencias pedagógicas de los profesores y en el perfeccionamiento docente al estar en constante innovación y desarrollo. Lo cual permite el mejoramiento de la calidad de la educación y el compromiso de los profesores.

Derivado de su papel fundamental en la universidad se hace necesario que los profesores cuenten con una preparación y capacitación continua en materia de conocimiento e investigación.

Según Bertrand Schwartz, la educación permanente “no puede hacer referencia a un periodo de la vida en particular o concentrarse en la formación de un sector especial. La educación permanente abarca todo el periodo de aprendizaje, desde el nacimiento, hasta el fin de los días de la persona. El aprendizaje cubre toda la vida y cada tipo de conocimiento invade el ámbito de los demás y los enriquece”³¹

La necesidad de una formación permanente se genera en respuesta a los procesos de globalización, cambios de la sociedad, de la cultura, de la política, la tecnología y de nuevos conceptos que son incorporados día a día en el lenguaje. Todos estos factores son determinantes en los procesos de planeación y desarrollo de las universidades dada su naturaleza que implica una constante innovación, lo cual genera la necesidad de un actuar dinámico que exige una educación en permanente transformación.

“Para las universidad la permanente actualización en saberes y habilidades se esgrime como una de sus señas mas distintivas, que se traduce en conjuntos de criterios y procedimientos consagrados que rigen los mecanismos y decisiones instauradas para la selección y promoción dentro de la carrera profesional y constituyen para la mayoría del profesorado referentes normativos evidentes sobre los que se construye y afirmar la propia identidad. La universidad valora un modelo de profesor

³¹ CALDERON, K. (s.f.). *Nociones De Educacion Permanente* . EUNED editorial Universidad Estatal aDistancia . Tomado el 19 de mayo de 2013
http://books.google.com.co/books?id=MOQSSnoIQmgC&pg=PA32&lpg=PA32&dq=Bertrand+Schwartz+y+la+educacion&source=bl&ots=VOAm_qfLNM&sig=tmJvdWZ8OcrmN8V6nQXiDRChhMA&hl=es&sa=X&ei=8Q2ZUbnDOfGy0AH3h4H4DQ&ved=0CC4Q6AEwAQ#v=onepage&q=Bertrand%20Schwartz%20y%20la%20educacion&f=false

permanentemente abierto a un saber cada vez más profundo y extenso en su área de conocimiento, así como en capacidades y disposiciones que le lleven a participar activamente en la recreación del mismo a través de la practica investigadora”³²

Es decir que todos los procesos de formación se generan como un proceso de adaptación al entorno social y a los cambios que en este se conciben, ya que se necesita aprender nuevos contenidos, obtener nuevas habilidades, saber manipular herramientas tecnológicas, estrategias de enseñanza y nuevas formas de trabajar en equipo, para lograr que los estudiantes aprendan facilitando el conocimiento al adaptarlos a su contexto y realidad como lo es la tecnología, ya que los estudiantes tienen gran receptividad y a través de estos pueden acceder fácilmente a la información, además de ser un aprendizaje dinámico que puede llegar a despertar un mayor interés por parte del estudiante.

“El trabajo de Bazán, Castellano, Galván y Cruz (2010), recoge la valoración del profesorado respecto a la formación permanente. Se requiere un mayor esfuerzo por mejorar el diseño de los contenidos de los cursos, tratando de responder a la demanda derivada de la práctica profesional cotidiana, de manera que sea posible mejorar y resolver los problemas profesionales prioritarios en diferentes contextos”³³

Es importante destacar que en un mundo globalizado se hace necesario y obligatorio que los profesores estén en constante aprendizaje ya que el conocimiento se vuelve obsoleto y si quieren lograr la supervivencia en la carrera

³² Muñoz, J. M. (1999). La Formación Permanente del Profesorado Universitario: cultura, política y procesos. Revista universitaria de formación del profesorado N 34, 25.

³³ GARCÍA-RUIZ, R., & ZUBIZARRETA, A. C. (2012). La formación permanente del profesorado basada en competencias.. *Educatio Siglo XXI*, Vol. 30 nº 1 · 2012, pp. 297-322, 26 .

académica es inevitable que los profesores se comprometan con la renovación del conocimiento. Sin dejar a un lado el compromiso que tienen las universidades con su planta docente ya que de los procesos de evaluación que se generen va a ser más fácil lograr un mejoramiento continuo con aportes basados en el desempeño de los profesores. De esta manera es posible lograr ajustes acordes a las necesidades de los estudiantes.

Sin embargo parte importante del proceso de mejoramiento es abrir espacios a los profesores para conocer su opinión, permitirles dar alternativas que los favorezcan tanto en horarios, preferencias de cursos, intereses de desarrollo para lograr una mayor asistencia y participación ya que la universidad está en todo el deber de favorecerlos e incentivarlos a que participen facilitando las condiciones de los cursos actuales.

“Marcelo (2002) señala la conveniencia de pedir al profesorado su opinión para conocer sus propuestas respecto al sistema educativo, puesto que una de las herramientas con las que cuenta para mejorar el sistema es la formación permanente”³⁴

Al aplicar una serie de herramientas y estrategias encaminadas al mejoramiento y la excelencia de la academia es que será posible alcanzar una educación forjada en cimientos sólidos que permita no solo a la institución sino a sus profesores y egresados un mejor futuro dentro de una sociedad abierta al cambio que día a día exige mayores retos para dar solución a las problemáticas que la aquejan

“.Formación y profesionalización se dan la mano. Consecuentemente, los programas de formación pedagógica del profesorado universitario tienen

³⁴ GARCÍA-RUIZ, R., & ZUBIZARRETA, A. C. (2012). *La formación permanente del profesorado basada en competencias.. Educatio Siglo XXI, Vol. 30 nº 1 · 2012, pp. 297-322, 26 .*

que tener como finalidad la profesionalización de la tarea docente. La profesionalización de la tarea docente a través de una formación sistemática ayudaría al profesor a desempeñar su difícil labor como docente de una manera distinta y mejor”³⁵

La profesionalización de todos aquellos dedicados a la academia, se traduce en una mejor calidad y en un mejor futuro para la educación y todos aquellos que participan de esta.

2.5 Estudios De Percepción

Las encuestas son un método muy efectivo que sirve para conocer la percepción que tienen las personas acerca de un tema en particular a través de la aplicación de un instrumento que consta de un cuestionario de preguntas enfocadas al objeto de estudio que se pretende analizar

Para Baker (1997) la investigación por encuestas es un método de colección de datos en los cuales se definen específicamente grupos de individuos que dan respuesta a un número de preguntas específicas³⁶

Hablar de estudios de percepción y encuestas para este trabajo es de gran importancia ya que el análisis que se va a realizar esta basado en la percepción que tienen los profesores de carrera de la universidad, acerca de los cursos de desarrollo profesoral. Para tal fin se tomo una muestra significativa de dicho grupo.

³⁵ *NECESIDAD Y OBJETIVOS DE LA FORMACIÓN PEDAGÓGICA DEL PROFESOR UNIVERSITARIO. MARIA ÁFRICA DE LA CRUZ TOMÉ (") Rrvirta d^ F.daeación, mim. 331 (2003), pp. 35-66 .i5Fecha de entrada: 0;i-02-2003*

³⁶ Baray, H. L. (2006). *INTRODUCCIÓN A LA METODOLOGÍA DEL LA INVESTIGACIÓN*.
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/2e.htm>

“Como lo menciona (Kerlinger, 1983)³⁷ La investigación por encuesta es considerada como una rama de la investigación social científica orientada a la valoración de poblaciones enteras mediante el análisis de muestras representativas de la misma”

Este enunciado nos indica la importancia de contar con una muestra suficiente, a fin de obtener resultados significativos que permitan hacer aportes encaminados al mejoramiento del funcionamiento actual de los cursos.

El interés por realizar este estudio, surge de la necesidad de ajustar el contenido de los cursos, los horarios y dar prioridad a las preferencias que tienen los asistentes, a fin de garantizar un mayor aprovechamiento de los cursos que ofrece la universidad, como se ha mencionado en apartados anteriores el conocimiento va cambiando de acuerdo a las necesidades de la sociedad, lo cual hace importante contar con la opinión de los profesores para mejores resultados, por tal motivo las encuestas fueron elegidas como el método de investigación para el análisis de este trabajo ya que presentan las siguientes ventajas³⁸

Estandarización: al emplear entrevistas o dinámicas de grupo, se corre el riesgo de que las personas interpreten de diferentes formas una misma pregunta, mientras que con las encuestas al basarse en un cuestionario, hay garantía de que siempre se está haciendo la misma pregunta al grupo de encuestados. Lo cual implica homogeneidad de la información.

³⁷ Baray, H. L. (2006). *INTRODUCCIÓN A LA METODOLOGÍA DEL LA INVESTIGACIÓN*. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/2e.htm>

³⁸ Ildefonso Grande, E. A. (s.f.). *Análisis De Encuestas*. España: Esic Editorial . Martínez, M. C. (s.f.). *La formación Académica del profesorado universitario*. 6° Congreso Internacional Retos y Expectativas de la Universidad, (pág. 15). León. España. http://books.google.com.co/books?id=qFczOOiwRSgC&printsec=frontcover&dq=encuestas&hl=es&sa=X&ei=vMLAUbOmBILFigKt_oDQCQ&redir_esc=y

Facilidad de administración: a través de la encuesta se puede obtener información precisa a partir del cuestionario previamente planteado, además no necesita ser explicado ni interpretado por otras personas ya que es claro y responde fácilmente al objetivo planteado por los investigadores

Simplificación del tratamiento de datos: toda la encuesta está dispuesta para que la información cualitativa se pueda convertir en números a fin de manipular fácilmente la información a través de programas informáticos que ayudan a obtener resultados

De acuerdo con lo anterior, las encuestas son un método efectivo que permite dar a conocer la percepción que tiene un grupo en particular, para dar respuesta a un objetivo planteado y así poder llegar a conclusiones basadas en la realidad de quienes se ven afectados por el objeto de encuesta.

Es importante determinar que existen diferentes tipos de encuestas

- Las encuestas personales: se da a partir del encuentro de dos personas, en esta una obtiene información de la otra basado en un cuestionario previamente estructurado, que no puede ser modificado por el entrevistador. Estas a su vez se divide en sub grupos
- A domicilio: tiene lugar en el hogar del encuestado, esta es una técnica que lleva tiempo y puede ser costosa por el desplazamiento que implica la localización de los encuestados.
- En establecimientos: es la información obtenida de lugares concurridos como supermercados o centros comerciales. Estas encuestas se estructuran de forma diferente ya que se cuenta con menos tiempo y las preguntas deben ser pocas y concretas

- Encuesta telefónica: en esta modalidad de encuesta el encuestador efectúa la conversación con las personas seleccionadas, basado en el cuestionario
- Encuestas por internet: consiste en poner el cuestionario en un sitio web o enviarla por correos. Este método presenta grandes ventajas, ya que la cobertura que alcanza es muy grande, además su aplicación no implica ningún tipo de costo sin embargo presenta desventajas como el hecho de verificar la identidad del encuestado.

Para este trabajo de investigación se tomo como método las encuestas por internet, las cuales se aplicaron a todos los profesores de carrera de la universidad de rosario.

3 METODOLOGÍA

3.1 Descripción De La Aplicación Del Instrumento

Teniendo como base el instrumento revisado, listo y aprobado para la aplicación, se comienza a realizar el montaje y transcripción de la encuesta, para luego ser montado en una plataforma informática online, proceso que dura alrededor de dos semanas; después de ser revisada minuciosamente y corregidos los detalles de numeración y la forma visual final del documento, se procede a mandar el instrumento a los correos institucionales de cada profesor de carrera, de todas las facultades y escuelas de la universidad del Rosario, para poder ser diligenciada individualmente y de manera anónima por cada docente. Se les da un tiempo prudencial para la recepción del mail y se comienza el proceso de confirmación de diligenciamiento de la misma, a través de cada secretario académico y administrativo por facultad.

Se hace la visita correspondiente por decanatura, para poder localizar a los profesores y contactarlos personalmente, con el fin de asegurar un alto número de cuestionarios resueltos, del 25 al 8 de marzo se visitaron las facultades de economía, el medio universitario y la escuela de ciencias humanas, del 11 al 15 de marzo se acudió a las facultad de jurisprudencia , ciencia política y relaciones internacionales, del 18 al 25 de marzo se abarcaron la escuela de medicina y ciencias de la salud al igual que el departamento de matemáticas y finalmente del 1 al 5 de abril se vuelve a mandar el link a todos los docentes, para que aquellos que no hubiesen contado con la disponibilidad de tiempo para el desarrollo del instrumento se les facilitara revisarlo y contestarlo en semana santa, este fue el último plazo de desarrollo de la encuesta que se dio. Adicional a esto, se imprimieron varias encuestas en físico y se les hizo entrega física del instrumento, en un sobre de manila para continuar con el anonimato. Esta

encuesta fue solo desarrollada por los profesores a los cuales no tuvieron acceso al mail institucional o no lo recibieron ninguna notificación.

Nuestra población objeto de estudio partió de la base de datos suministrada directamente por el departamento de planeación de la universidad del rosario, esta base de datos fue esta actualizada y revisada previamente, dándonos un resultado de un total de 285 profesores de carrera académica, pertenecientes a los diferentes niveles del escalafón docente, de los cuales atendieron a la invitación del desarrollo de la encuesta alrededor de unos 125 profesores de carrera, de los cuales 40 profesores fueron de la escuela de medicina y ciencia de la salud, 9 profesores fueron de la facultad de administración, 16 profesores fueron de la facultad de economía, 18 docentes fueron de la escuela de ciencias humanas, 3 profesores de la facultad de relaciones internacionales, 7 de la facultad de ciencias naturales y matemáticas, 16 profesores de la facultad de jurisprudencia, 8 profesores de la facultad de ciencia política y gobiernos y finalmente 1 profesor del medio universitario.

Después de tener el mayor número de encuestas resueltas en el tiempo estimado, se procede a organizar y sistematizar la información recolectada a través de estas. A un documento de Excel se exportan los resultados obtenidos para poder empezar a trabajar con los datos recopilados, en la primera hoja de Excel se extraen todas las respuestas por pregunta de cada docente, en la segunda hoja de Excel se crea una tabla dinámica en la cual se pueden extraer pregunta por pregunta de la hoja anterior, en esta ocasión con todas las respuestas obtenidas del total de los docentes encuestados, para luego ser representado en el gráfico de porcentaje con el conglomerado de respuestas por cada pregunta realizada.

3.2 Muestra

El universo de participantes del estudio estuvo constituido por todos los profesores de carrera de la universidad del Rosario, la muestra fue suministrada por el Departamento de Planeación Académica y Aseguramiento de la Calidad, de la universidad del Rosario en febrero del presente año.

Se contó con dos formas de aplicación de la encuesta, vía mail y diligenciamiento en físico; para que los profesores pudieran contestar la encuesta vía mail, el procedimiento que se llevó a cabo en primera medida fue, transcribir el instrumento previamente ajustado a Limesurvey³⁹, una plataforma web que maneja la universidad del Rosario de manera pre instalada en sus computadores, acto seguido, con el apoyo del CGTIC (centro de gestión tic para la academia), se adapta el instrumento a las plantillas de presentación que maneja la UR y se realiza una revisión total, por último se genera una link definitivo el cual es enviado, junto con una carta de presentación del proyecto desde el Departamento de Planeación Académica y Aseguramiento de la Calidad al mail institucional de cada profesor .

Por otro lado, para el diligenciamiento en físico, se hace la visita a cada facultad y escuela de la Universidad del Rosario, de manera rigurosa se contacta a los decanos y secretarios académicos, para lograr localizar a cada uno de los profesores de carrera académica y de este modo poder cerciorarse que hubiesen recibido el mail, de no haberlo recibido se les envía de nuevo la encuesta vía mail o se les deja en físico la encuesta de acuerdo a la preferencia de cada profesor, para ser devuelta en un sobre de manila sellado para conservar su anonimato.

³⁹Ver: <http://www.limesurvey.org/es/acerca-de-limesurvey/caracteristicas>

3.3 Recolección De Datos

La encuesta estuvo al aire vía web alrededor de 4 semanas, al final de esta última semana se procede hacer una recolección de datos en formato xls, (cabe anotar que las encuestas en físico fueron transcritas una a una a la plataforma web para su fusión), después de esto se organizaron los datos en una tabla dinámica, para la generación de las gráficas correspondientes a cada pregunta, luego se agruparon las preguntas por categoría y se manejaron las tendencias de los extremos, para que mediante una tabla dinámica se generaran otras graficas y de y a partir de éstas comenzar con el análisis pertinente.

3.4 Resultados

A continuación se presentan detalles de los datos recolectados:

Total de profesores de carrera de la UR	285	100%		
Total de profesores de carrera que contestaron la encuesta	118	41%		
Facultad/ escuela	Total profesores de carrera académica por facultad	N profesores que diligenciaron la encuesta por facultad o escuela	% de participación de profesores por facultad	% de participación de profesores por facultad con relación al total de la UR
Ciencias humanas	30	18	60%	15%
Escuela de ciencias de la salud y medicina	101	39	37%	33%
Administración	21	9	43%	8%
Ciencia política gobierno y relaciones internacionales	28	8	28%	9%
Ciencias naturales y matemáticas	25	8	32%	7%
Economía	25	16	64%	13%
Decanatura del medio universitario	2	1	50%	1%
Jurisprudencia	51	16	31%	14%
Rectoría	2	0	0%	0%

Fuente: De elaboración personal

4. APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

“Dado que este proyecto de grado se encuentra vinculado a un Plan de Mejoramiento Institucional sobre el cuerpo profesoral y dentro del que se contempla entre otros propósitos, la formulación de los lineamientos para la mejora de la política de cursos de desarrollo profesoral de la Universidad, para la construcción del instrumento se contó con la aprobación de la Dirección del Departamento de Planeación y Aseguramiento de la Calidad, la asesoría del Coordinador de Diseño de contenidos del Centro de Gestión de Tic para la Academia y la colaboración de cuatro estudiantes de pregrado de la Facultad de Administración, quienes participaron en el marco del desarrollo de su proyecto de grado, como requisito para optar al título de Profesionales.”⁴⁰

Con lo anterior mencionado vale la pena aclarar que el instrumento solo tuvo modificaciones de numeración y de estilo de presentación para el manejo vía web, de resto todas las preguntas junto con sus respuestas fueron tomadas de la misma manera como fue validado el instrumento.

4.1 Consideración Análisis Estadístico

Es preciso anotar que dentro de las gráficas de resultados se evidencia la categoría de respuesta “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, para el análisis y presentación estadístico solo se tuvo en cuenta cuando este porcentaje de respuesta fuese muy relevante dentro de la pregunta. Por esta razón se asumió tenerlo en cuenta solo cuando sea igual o mayor al 30%.

⁴⁰ Ángela Mogollón, Giovanna Patricia Sabogal Triana, Tesis INCIDENCIA DE LA CULTURA DOCENTE EN LA PARTICIPACIÓN DE LOS PROFESORES EN LOS “PROCESOS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PERMANENTE DE LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO, Publicado en el año 2012.

4.2 Análisis De La Información Recolectada

De la información recolectada al aplicar el instrumento, se realiza un análisis minucioso y se generan una serie de conclusiones. Los resultados fueron manejados, primero por un análisis de caracterización de la población, seguido por cinco categorías de análisis

- Significado atribuido por los profesores de carrera académica a los procesos de formación permanente que ofrece la Universidad del Rosario.
- Experiencias vividas a través de la participación de los profesores de carrera en los cursos de desarrollo profesoral ofrecidos por la UR.
- La percepción que los profesores de carrera tienen frente al impacto generado por las actividades de desarrollo profesoral que ofrece la UR en el desempeño docente.
- Percepción que tienen los profesores de carrera, sobre las exigencias de formación permanente que plantea el estatuto del profesor universitario y el reglamento de profesores de carrera académica de la UR
- Mirada hacia el futuro sobre las Posibles alternativas de mejora para las actividades de desarrollo profesoral que ofrece la UR

4.3 Caracterización De La Población

4.3.1 Tiempo de vinculación

El mayor porcentaje de profesores de carrera que contestaron la encuesta, están en un rango de uno a tres años, en cuanto a tiempo de vinculación como profesor de carrera de la UR con un porcentaje del 31%, seguido por un porcentaje representativo de 26% en donde se ubican los profesores que tienen una vinculación entre cuatro y seis años, continuando con un 23% están los profesores que llevan más de nueve años dentro de la universidad y finalizando con los que llevan entre seis y nueve años vinculados, con un porcentaje del 18%, vale la pena aclarar que solo un 2% de los profesores encuestados tienen menos de un año perteneciendo a la institución académica, lo que podemos inferir de esto es que es de gran importancia y valor para este estudio que los profesores en su mayoría lleven un largo tiempo de permanencia en la UR pues su campo de perspectiva puede llegar a ser mayor.

4.3.2 Facultad o Escuela a la que se encuentra vinculado

se puede evidenciar que los profesores de la escuela de medicina y ciencias de la salud fueron los que mayor participación tuvieron en las encuestas con un 33%, seguido por los de la escuela de ciencias humanas con un 15% y los de la facultad de jurisprudencia con un 14%, los de la facultad de economía tuvieron una participación menor con un 13% relacionado a las otras facultades antes mencionadas, al igual que la facultad de ciencias naturales y matemáticas junto con la facultad de ciencia política y gobierno que obtuvieron un 7% cada una respectivamente.

4.4 Niveles de formación académica

Se observa que un alto porcentaje de los profesores que desarrollaron la encuesta, tiene un nivel de formación académica de doctorado con un 57%, seguido de una formación académica de maestría con un porcentaje resaltable de 38%, y solo un 5% de la población tiene una formación académica de especialización.

4.5 Participación en cursos de desarrollo profesoral

Se puede evidenciar que el 78% de los profesores que colaboraron con el desarrollo de la encuesta en su mayoría han desarrollado mas de tres cursos durante su tiempo de vinculación con la universidad , seguido por un grupo del 23%, los cuales han realizado entre uno y tres cursos durante su desarrollo y vinculación con la institucion, solo un porcentaje menor del 4% a relizado solo un curso y un 2% no ha realizado ninguno. Estos resultados son de gran importancia para el proyecto, pues la mayoría de profesores han tenido un acercamiento vivencial con los cursos y tienen la facultad para poder opinar acerca de la capacitac

5. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

5.1 Primera Categoría

Significado atribuido por los profesores de carrera académica a los procesos de formación permanente que ofrece la universidad del rosario

Lo que se quiere lograr al indagar en esta categoría, es todo lo referente a los conceptos, representaciones, características y opiniones que los profesores de carrera han recolectado en los procesos de formación permanente dentro de la Universidad del Rosario⁴¹

En primera estancia, un 62% de la población encuestada, está muy de acuerdo y de acuerdo, en que los cursos de desarrollo profesoral atienden a las necesidades de la comunidad docente, mientras que un 24% está en desacuerdo y muy en desacuerdo con la afirmación. Lo que nos lleva a suponer que se está atendiendo a las necesidades docentes de manera pertinente por parte de la universidad del Rosario, aun así, sería importante ahondar frente a las necesidades que plantean los profesores que están en el rango de desacuerdo y muy en desacuerdo y encontrar la manera de fortalecer el proceso, para que toda la oferta apunte a cumplir con las necesidades de los profesores.

De igual modo, un porcentaje 54% de las personas encuestadas está muy de acuerdo en que el desarrollo profesoral es un factor importante para la realización de su proyecto de vida académico, seguido por un porcentaje del 30% que está de acuerdo con la afirmación y un grupo de la población encuestada del 10% que está en desacuerdo y muy en desacuerdo. Estos valores podrían suponer que los docentes consideran en su mayoría el

⁴¹ Ángela Mogollón, Giovanna Patricia Sabogal Triana, Tesis INCIDENCIA DE LA CULTURA DOCENTE EN LA PARTICIPACIÓN DE LOS PROFESORES EN LOS “PROCESOS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PERMANENTE DE LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO, Publicado en el año 2012.

desarrollo profesoral como un factor de reconocimiento importante para su proyecto de vida académico. *Estos porcentajes están en sincronía con algunas de las opiniones fruto de los grupos focales aplicado a algunos profesores de carreras.* “considero que el curso de desarrollo profesoral es una herramienta para el mejoramiento no solamente personal como profesor, como individuo sino también desde el punto de vista profesional.”⁴².

Por otro lado, el 71% de las personas encuestadas está muy de acuerdo y de acuerdo en cuanto a que la universidad promueve el desarrollo profesoral como un mecanismo de cualificación y mejora permanente para el profesor, y un porcentaje menor del 8% la población está en desacuerdo. De igual forma se observa que un 60% de los profesores está muy de acuerdo y de acuerdo en cuanto a que las actividades de desarrollo profesoral de la UR promueven una actitud permanente de aprendizaje y actualización del profesor Rosarista, por otro lado un porcentaje del 22% está en desacuerdo y muy en desacuerdo.

En coherencia con lo anterior, un 53% está muy de acuerdo y de acuerdo, en cuanto a que los cursos de desarrollo profesoral promueven el compromiso con los principios y valores propios de la UR, sin embargo un 30% tiene una posición que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido por un porcentaje de 14% que está en desacuerdo y muy en desacuerdo con la afirmación. Estos porcentajes nos llevan a intuir que la universidad debe fortalecer los mecanismos, a través de los cuales se vivencien los principios y valores que son característicos de la filosofía de la universidad y de su proyecto educativo institucional dentro de los procesos de desarrollo profesoral, para que exista una articulación y una coherencia entre esos procesos y lo que la universidad se ha planteado como misión.

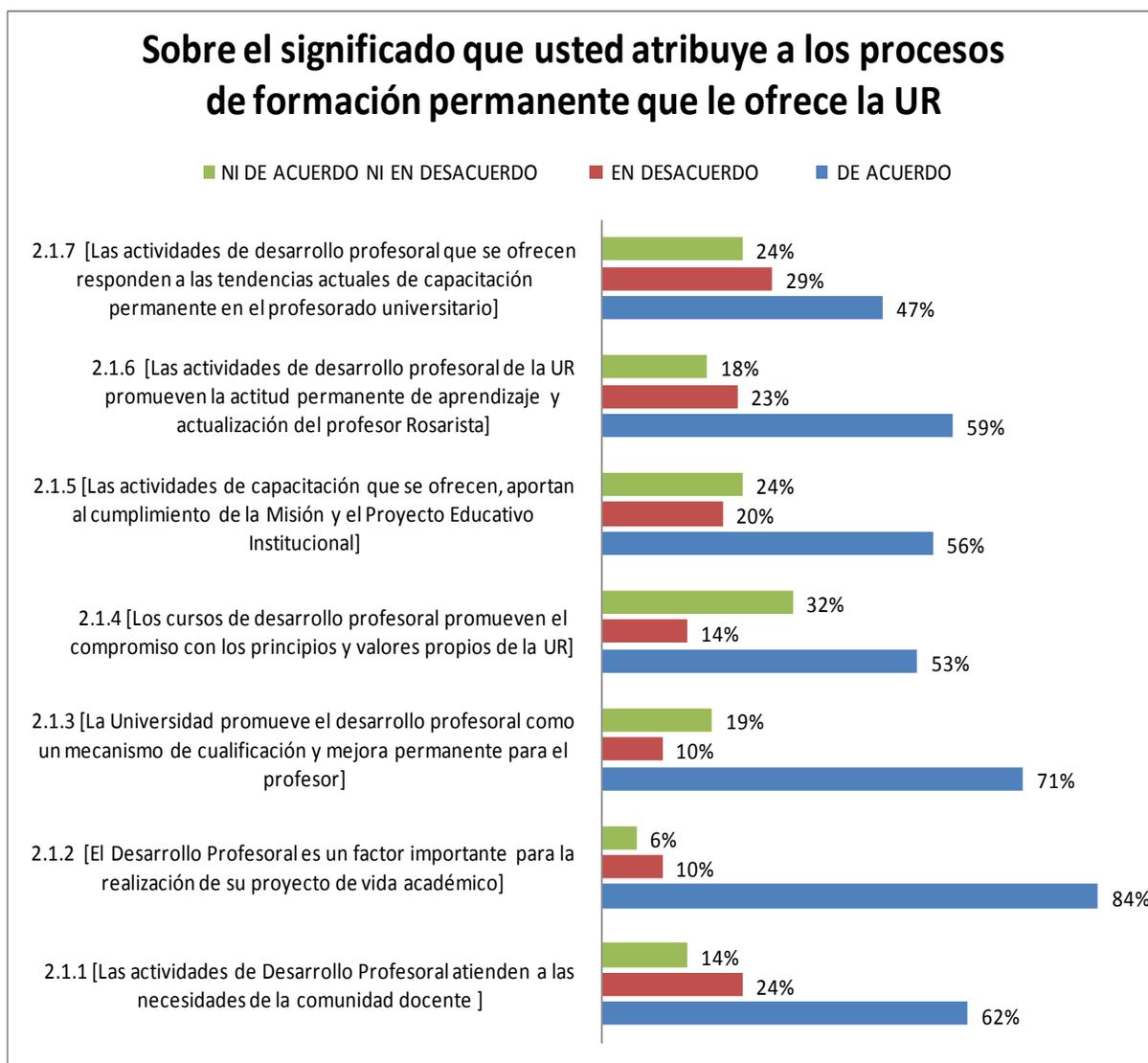
⁴² Grupo focal

además, un 56% de los profesores de carrera encuestados está de acuerdo que las actividades de capacitación que se ofrecen, aportan al cumplimiento de la misión y del proyecto educativo institucional, sin embargo, un 22% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación, mientras que el 20% está en desacuerdo y muy en desacuerdo, lo que nos lleva a suponer que existen algunas debilidades en los procesos de desarrollo profesoral, en cuanto al aporte que éste genera al cumplimiento del proyecto educativo institucional. Efectivamente este hallazgo debe llevar a reflexionar frente al impacto que los procesos de desarrollo están teniendo sobre la práctica pedagógica y la vivencia del proyecto educativo institucional, en los miembros de la comunidad académica.

Por otro lado, un 47% de los profesores de carrera está muy de acuerdo y de acuerdo en cuanto a que las actividades de desarrollo que se ofrecen responden a las tendencias actuales de capacitación permanente del profesorado universitario, aunque un 23% considera no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, a lo que le sigue un porcentaje del 29% que está muy en desacuerdo y en desacuerdo en cuanto a la afirmación. Lo que hace pensar que se deberían abordar los temas de actualización frente a las tendencias de capacitación permanente, haciendo un trabajo de acercamiento a la realidad y de comprensión de la misma, con miras hacia las temáticas que expone la educación en este momento, los cuales deben ser incluidos y deben ser vivenciales en los procesos de desarrollo profesoral, con una actualización más pertinente, porque responde a lo real.

De los resultados presentados anteriormente, se obtiene la siguiente gráfica y sus correspondientes conclusiones

Gráfica 1 :Significado que atribuyen a los procesos de formación permanente



Gráfica N 1 ⁴³

⁴³ Fuentes: Graficas de elaboracion propia

Análisis Tabla 1

En este gráfico se evidencia y ratifica que los profesores de carrera efectivamente ven como factor importante los cursos de desarrollo profesoral para la realización de su proyecto de vida, complementándose con el hecho que la universidad lo promueve como un mecanismo de cualificación y mejora permanente para el profesor; sin embargo, debería indagarse un poco más sobre la razón por la cual un grupo menor de profesores encuestados, se encuentran en una perspectiva negativa frente al aporte de cursos de desarrollo profesoral en cuanto al cumplimiento de la misión y el proyecto educativo institucional.

Adicionalmente, vale la pena resaltar el hecho de que gran parte de la población (el 62%) atribuya un significado favorable en cuanto a que los cursos de desarrollo profesoral atienden a las necesidades de la comunidad docente; no obstante, y dado que algunos de los profesores encuestados(el 29%), opinan que las actividades de desarrollo que se ofrecen, no responden a las tendencias actuales de capacitación permanente, es fundamental realizar un análisis de mayor profundidad, de modo que a partir de los retos más actuales de la formación permanente, se puedan definir acciones de desarrollo profesoral que atiendan de manera pertinente a las necesidades de los profesores.

De igual forma, se destaca la presencia de un porcentaje que considera que los cursos de desarrollo profesoral, promueven el compromiso con los principios y valores propios de la UR como lo muestra el gráfico 1 con un porcentaje 53%. Al respecto se considera que esta percepción va ligada a la que tienen acerca de si los cursos de desarrollo profesoral aportan a la misión y el proyecto educativo institucional. Vale la pena entonces, indagar a futuro, sobre la percepción por qué los profesores no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación, de manera que se pudiera determinar si efectivamente los cursos promueven o no el compromiso con los principios y valores de la UR. De lo anterior, Se llega a

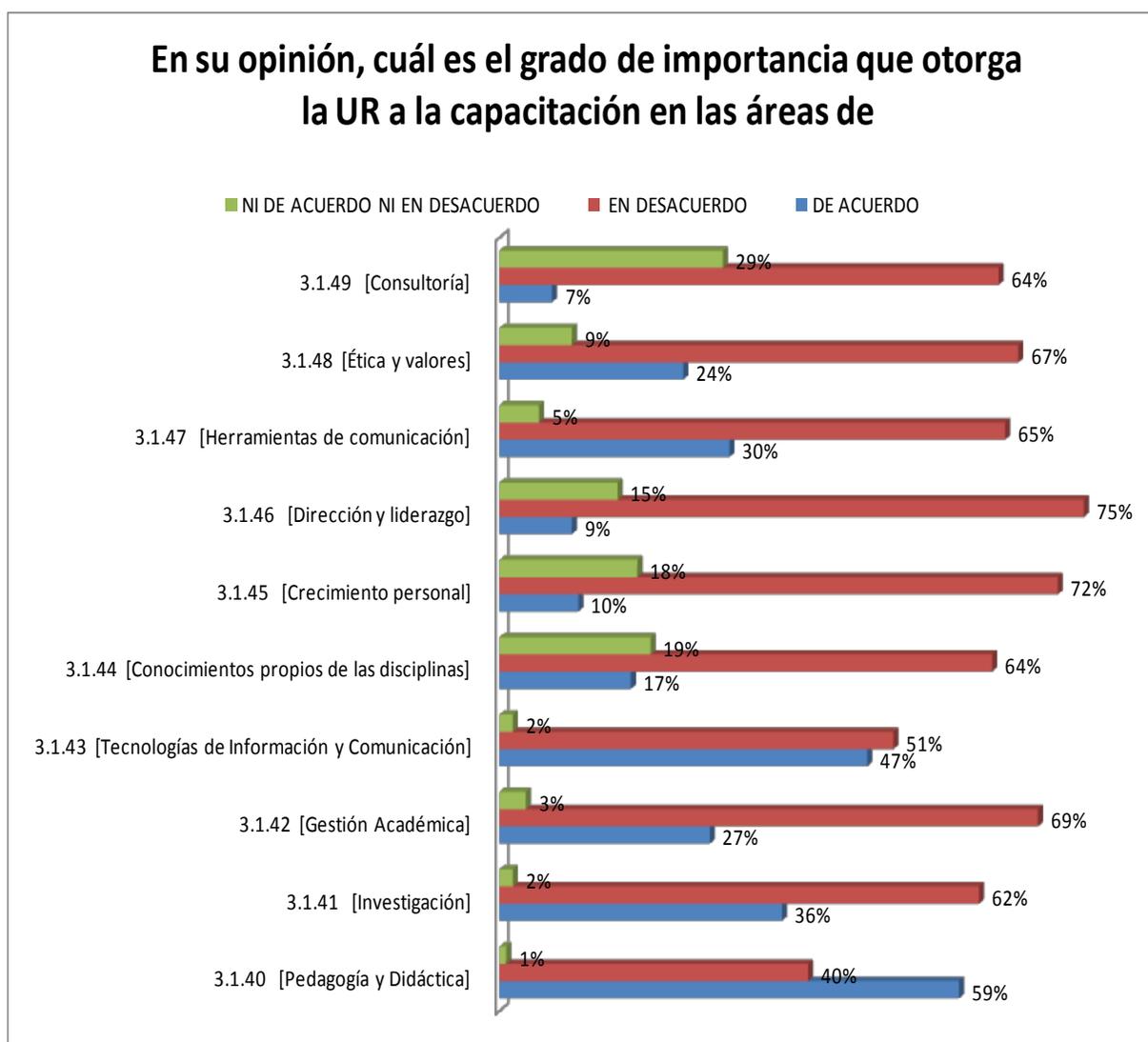
pensar que pueda que no exista una claridad frente a como el desarrollo profesoral aporta a la misión y al proyecto educativo institucional o más aun, se podría suponer que los profesores no tienen un conocimiento sobre los propósitos frente al proyecto educativo institucional y por eso adoptan esta posición.

Otro aspecto de interés, es el numero de encuestados que están totalmente de acuerdo con la afirmación acerca de que la UR promueve el desarrollo profesoral como un mecanismo de cualificación y mejora permanente para el profesor, siendo estos cursos considerados como factor importante para la realización de su proyecto de vida académico, lo cual fue evidenciado en la grafica presentada anteriormente, dando razones para sugerir, que es completamente pertinente para la universidad del Rosario seguir promoviendo políticas de desarrollo profesoral y trabajar constantemente en aras de la calidad de estos procesos, para alcanzar la excelencia académica que persigue a través de su PEI y el PID, utilizando los cursos de desarrollo profesoral como herramienta primordial para la cualificación de los profesores .

Adicional a lo dicho, se considero relevante evaluar la percepción que tienen los profesores frente al grado de importancia que le otorga la UR a la capacitación en las diferentes áreas del desarrollo profesoral. En consecuencia, se presentan los resultados, apoyados en la siguiente grafica

5.2 Segunda Categoría

Gráfica 2: Cual es el grado de importancia que otorga la UR a las diferentes áreas de capacitación



Gráfica N 2⁴⁴

⁴⁴ Fuentes: Gráficas de elaboración propia

Análisis Tabla 2

Como se muestra gráficamente, de los profesores encuestados en general, hay un porcentaje que opina que el área de conocimiento a la que mayor grado de importancia le otorga la Universidad del Rosario en temas de capacitación, es el campo de pedagogía y didáctica con un 59%, seguido por el área de tecnología de la información y comunicación con un 47%, la investigación con un 36%, el área de herramientas de comunicación con un 30% y finalmente el área de gestión académica con un 27%.

En menor medida, las áreas percibidas con un bajo grado de importancia otorgado por la UR para la capacitación, son las de ética y valores con un 24%, seguido por el conocimiento propio de las disciplinas con un 17%, el crecimiento personal con un 10%, un 9% para los temas relacionados con dirección y liderazgo y por último un 7% para lo relacionado con actividades de extensión, específicamente lo referido a consultaría.

En coherencia con lo anterior se encuentra que efectivamente si se esta cumpliendo con las orientaciones dadas para los cursos de desarrollo profesoral en los tres ejes fundamentales, que establece el reglamento de carrera académica y el estatuto del profesor universitario: “Los cursos de Desarrollo Profersoral están orientados a la cualificacion y mejoramiento del desempeño de los profesores en los campos de la docencia, la investigación y la gestión académica”⁴⁵;

Lo anterior teniendo en cuenta que según los profesores de carrera encuestados el grado de mayor importancia otorgado por la Universidad, se encuentra en el area de la docencia, con la pedagogía y la didáctica en primer lugar, seguido por

⁴⁵ Universidad Del Rosario. Cuerpo institucional de profesores. Cursos de desarrollo profesoral <http://www.urosario.edu.co/profesores/ur/Políticas/Desarrollo-profesoral/Cursos-de-Desarrollo-Profesoral.asp>

las tecnologías de información y finalizando con las herramientas de comunicación.

A esto le sigue la investigación, la cual es percibida como un área relevante dentro de los procesos de desarrollo profesoral de acuerdo a lo que la universidad promueve, aunque no obtiene el mismo peso frente al área de la docencia. En este mismo orden, el área de gestión académica es considerada como un área de importancia dentro de los cursos de desarrollo profesoral promovidos por la UR, aunque obtiene un porcentaje menor con respecto a la docencia y la investigación.

Por otro lado cabe resaltar que dentro de las funciones sustantivas, la extensión indagada en las encuestas, a través de las actividades de capacitación en consultoría, obtiene un porcentaje bajo del 10%, a lo que se suma, el componente de competencias actitudinales y del ser, que se visualizan en la encuesta, a través de criterios como: ética y valores, dirección, liderazgo y crecimiento personal, para los cuales se obtienen porcentajes muy bajos, de acuerdo a lo mencionado anteriormente.

Al hacer un análisis del proyecto educativo institucional y del perfil del profesor de la Universidad del Rosario y de lo que se espera de este, habría que pensar que los aspectos ya mencionados deberían estar incluidos de forma más evidente en los cursos de desarrollo profesoral y encontrar el mecanismo para que estos no se basaran únicamente en la adquisición de destrezas o habilidades frente al ejercicio profesoral, si no que también se complementen con el fortalecimiento de las competencias del modo de ser del profesor Rosarista, como elemento fundamental para el desarrollo del profesor, quien se asume como actor que debe promover la formación integral del estudiante.

A modo de conclusión en lo referente a esta primera categoría, se considero relevante indagar en términos generales sobre cómo el profesor de carrera percibe las actividades de desarrollo profesoral que le ofrece la UR. Al respecto, la información que se obtuvo da cuenta de que existe un porcentaje mayor de

encuestados que corresponde al 36% que percibe las actividades de desarrollo profesoral como una oportunidad para la cualificación personal y profesional del docente, mientras que con un porcentaje menor (14%), algunos perciben el desarrollo profesoral como un mecanismo de capacitación que no genera valor agregado al desempeño docente. En consecuencia, se debe continuar el trabajo de consolidación de los procesos de desarrollo profesoral, de manera tal que a futuro se logre tener una mejor percepción frente al tema y se logren las metas establecidas frente a los fines del desarrollo profesoral, como mecanismo de cualificación personal y profesional que aporta integralmente al proyecto de vida académico del profesor rosarista.

Cuáles son las experiencias vividas a través de la participación de los profesores de carrera en los cursos de desarrollo profesoral ofrecidos por la UR

Lo que se quiere indagar en esta categoría básicamente, son las vivencias a través de los cursos de desarrollo profesoral ofrecidos por la UR, logrando conocer la percepción, opinión y satisfacción de cada uno, incluyendo las diferentes áreas dentro de la formación permanente.

En primera instancia llama la atención la percepción negativa que tienen un grupo de profesores encuestados sobre la suficiencia de los cursos para suplir las necesidades de desarrollo profesoral. Prueba de esto es que hay un porcentaje del 51% que está muy en desacuerdo y en desacuerdo con la afirmación mencionada. Ésta percepción se complementa con el hecho de que existe un porcentaje del 40%, que opina estar en desacuerdo y muy en desacuerdo con que las temáticas de los cursos satisfacen dichas necesidades de formación.

Estos resultados nos llevan a pensar que existe una deficiencia no en cuanto a la cantidad de cursos ofertados de acuerdo a la demanda existente, sino al cumplimiento que estos producen frente a las necesidades e intereses temáticos que pueden considerarse propios o particulares para los profesores. Por otro lado, estos datos sugieren la necesidad de definir el portafolio de los cursos, a partir de un diagnóstico de necesidades e intereses de los profesores, para que la oferta sea más coherente frente a estos dos criterios, complementándose adicionalmente con los intereses de la Universidad del Rosario desde los lineamientos institucionales.

Otro aspecto, que cabe mencionar y puede dar cuenta a la afirmación sobre si los cursos de desarrollo profesoral ofrecidos son suficientes para suplir las necesidades de capacitación de los docentes, es la existencia de un porcentaje del 24% que están en desacuerdo y muy en desacuerdo, en cuanto a que las actividades de desarrollo profesoral cumplen con las expectativas generadas por

el profesor al momento de inscribirse en los cursos de desarrollo profesoral, esto podría indicar que se debe revisar temas de calidad, coherencia en cuanto al contenido del curso y las actividades académicas que se presentan en su desarrollo, selección rigurosa de los conferencistas que están al frente de los procesos de capacitación permanente. Razón de ello se encuentra una serie de opiniones rescatadas en los grupos focales.

“yo pensaría que no existe una muy buena apropiación de los profesores hacia los cursos de desarrollo profesoral en la medida en que nosotros no hemos logrado interiorizar el servicio de los objetivos, no lo hemos logrado interiorizar porque ha faltado un cierto nivel de comunicación entre la universidad y los profesores en términos del diseño y la oferta de cursos.

“Cuando a uno le muestran una oferta que no está muy relacionada con sus necesidades de desarrollo personal, con el momento en la carrera que uno se encuentra con el trabajo que está desarrollando en el momento preciso, uno se puede comprometer inscribiéndose al curso pero muy rápidamente se aleja de él, entonces en la medida en que haya una comunicación entre la universidad y los profesores de lo que tiene que ver con el diseño de la oferta curricular de los cursos, ahí podremos pasar de una visión instrumental a una visión de desarrollo personal por parte de los profesores.”⁴⁶

Además, de la población encuestada un porcentaje del 49% está muy de acuerdo y de acuerdo, en que la experiencia vivida a través de la participación en los cursos de desarrollo profesoral motiva a seguir participando en estas actividades, mientras que, un porcentaje del 32% está en desacuerdo y muy en desacuerdo.

⁴⁶ Grupo focal

Lo que insita a indagar un poco mas a fondo sobre las razones que inducen a los profesores a la falta de motivación para seguir participando en los cursos.

Una de las razon para que pueda existir una falta de motivación por parte de los profesores de carrera a participar en los cursos de desarrollo profesoral, podría ser el hecho de que las actividades que se pograman en su plan de trabajo, no les permiten considerar espacios para la asistencia a los cursos de desarrollo profesoral, esto se evidencia en que de la población encuestada, un 31% esta muy en desacuerdo y en desacuerdo con la afirmación que hace referencia a que las actividades programadas en el plan de trabajo permiten la participación de los profesores en los procesos de desarrollo profesoral que les ofrece la UR. esto nos lleva a pensar que se debe indagar y evaluar sobre los mecanismos a traves de los cuales, se pueda realizar un seguimiento para que se cumplan dentro del plan de trabajo los espacios para la participación de los porfesores en los cursos de desarrollo profesoral.

En coherencia con lo anterior, un 60% de los profesores de carrera encuestados, señala estar muy de acuerdo y de acuerdo, en cuento a que el número de horas programadas es suficiente para cumplir con los objetivos de aprendizaje de los cursos, seguido por un grupo del 17% que esta en desacuerdo y muy en desacuerdo. Este asunto da a suponer que la suficiencia en el número de horas en las que se programan los cursos, puede llegar a ser un asunto más de percepción de cada profesor, quien de acuerdo a sus necesidades propias evidencia la necesidad de un mayor o menor grado de horas para lograr los propósitos que el persigue dentro de su propio proceso de aprendizaje.

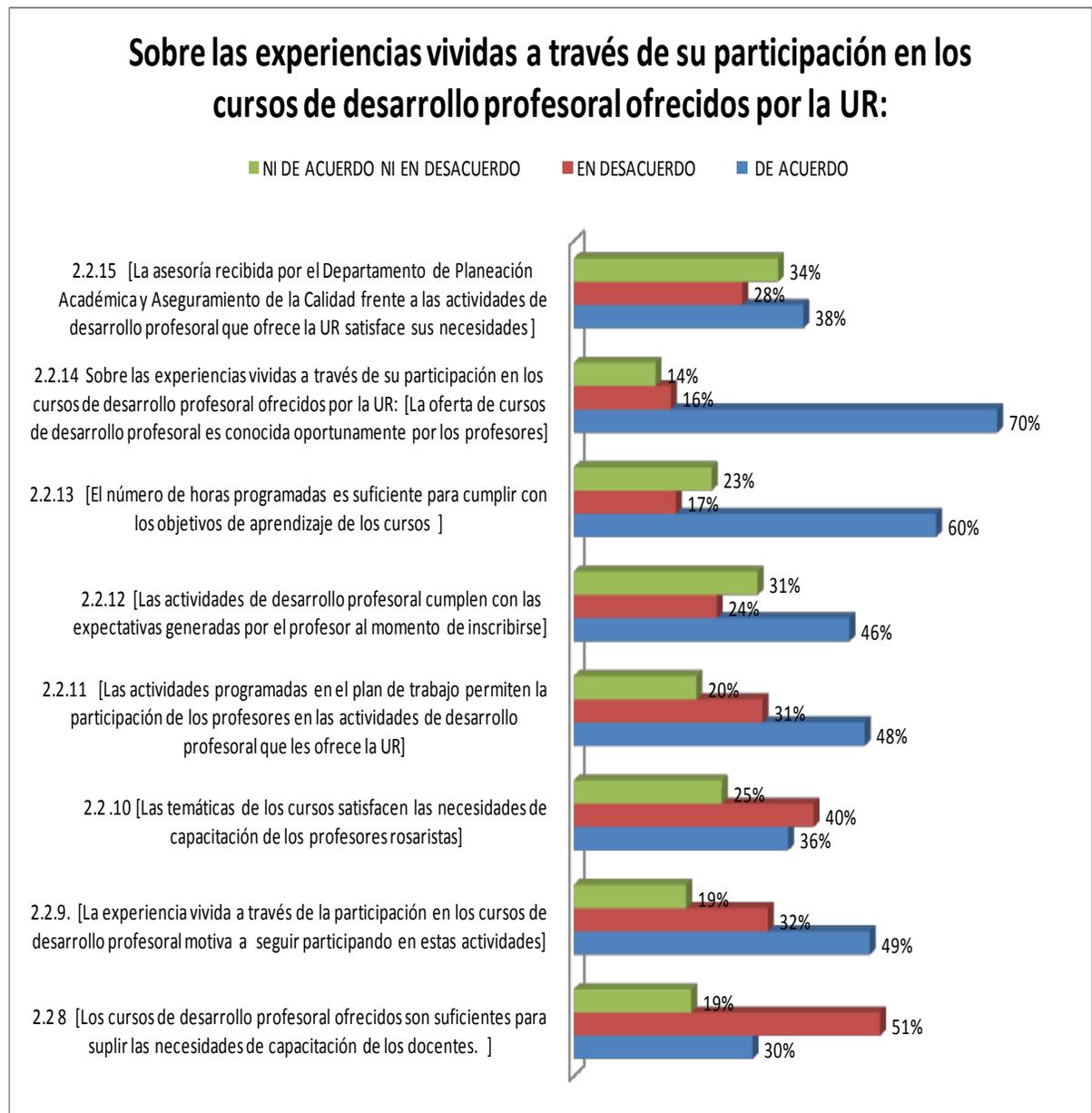
También, un porcentaje del 70% de la población está muy de acuerdo y de acuerdo con la afirmación, en cuanto a que la oferta de cursos de desarrollo profesoral es conocida oportunamente por los profesores, sin embargo, un porcentaje menor del 16% están en desacuerdo y muy en desacuerdo, lo que nos lleva a pensar por un lado que la universidad utiliza mecanismos adecuados y

oportunos para darle a conocer a sus profesores la oferta de los cursos de desarrollo profesoral, hecho que además se corrobora con las acciones que se desarrolla la universidad para lograr este fin. Por ejemplo, en la página web de la UR existe un micro sitio donde se publica el portafolio a principio de cada año, adicionalmente se envían comunicados a las facultades y a las decanaturas, informándoles sobre los cursos que se van a ofertar, de igual manera de forma individual vía correo institucional de cada docente.

Con todo esto, queda claro que la universidad utiliza mecanismos para que los profesores conozcan de manera oportuna y en tiempo real la oferta de cursos. Aun así, es importante indagar sobre otros mecanismos de comunicación que le permita a la universidad optimizar la gestión que hasta el momento se viene haciendo y fortalecer estrategias de comunicación más personalizadas, de manera que exista una mejor percepción de los profesores frente al acceso oportuno a la información.

Contrasta lo dicho anteriormente, el hecho de que solo un 38 % de la población encuestada está muy de acuerdo y de acuerdo en cuanto a que la asesoría recibida por el Departamento de Planeación Académica y Aseguramiento de la Calidad frente a las actividades de desarrollo profesoral satisface sus necesidades, mientras que, un porcentaje del 28% está en desacuerdo y muy en desacuerdo. Esto nos lleva a suponer que es importante determinar, cuales son las falencias que los profesores evidencian en cuanto a la asesoría recibida por el DPA, y en especial definir si la percepción negativa es consecuencia de un mal servicio prestado o si tiene que ver con que la respuesta a su solicitud no sea del todo positiva frente a las expectativas de resolución esperadas para cada caso en particular. De todas formas, es importante seguir fortaleciendo los mecanismos de comunicación existentes entre el DPA y los profesores, de manera que se mejoren los procesos de asesoría y orientación que son requeridos para la participación docente en las actividades de desarrollo profesoral.

Gráfica 3 Percepción de las acerca de las experiencias vividas a través de su participación en los cursos de desarrollo profesoral



Gráfica N 3⁴⁷

⁴⁷ Fuentes: Gráficas de elaboración propia

Como lo enmarca el gráfico anterior, se puede observar que un porcentaje del 51% opina que los cursos de desarrollo profesoral no son suficientes para suplir con las necesidades de capacitación docente, ligado a esto encontramos un porcentaje del 49% que están motivados a seguir participando en los cursos de desarrollo profesoral, sin embargo, se encuentra un porcentaje relevante del 32% quienes no se encuentran motivados, estos porcentajes pueden estar relacionados directamente a que los cursos necesitan cubrir de manera más extensa las necesidades de los docentes, para esto se debería ahondar en las necesidades o prioridades de capacitación de los profesores y con esto, poder llegar a la planeación y ejecución de cursos que sean de mayor interés y beneficio para los profesores.

Del mismo modo, se observa en el gráfico 3 un porcentaje del 36% que afirman, que las temáticas de los cursos satisfacen las necesidades de capacitación, pero existe un porcentaje mayor del 40% el cual opina lo contrario. Lo que nos lleva a suponer que es necesario un replanteamiento de las temáticas ofrecidas para los profesores, por lo tanto se debe indagar un poco más sobre las necesidades que estos requieren satisfacer por medio de los cursos de desarrollo profesoral. Vale la pena recordar que en la categoría anterior los profesores atribuyen un bajo significado en cuanto a que las actividades de desarrollo que se ofrecen responden a las tendencias actuales de capacitación permanente en el profesorado universitario, aspectos donde se podría realizar un análisis de mayor profundidad.

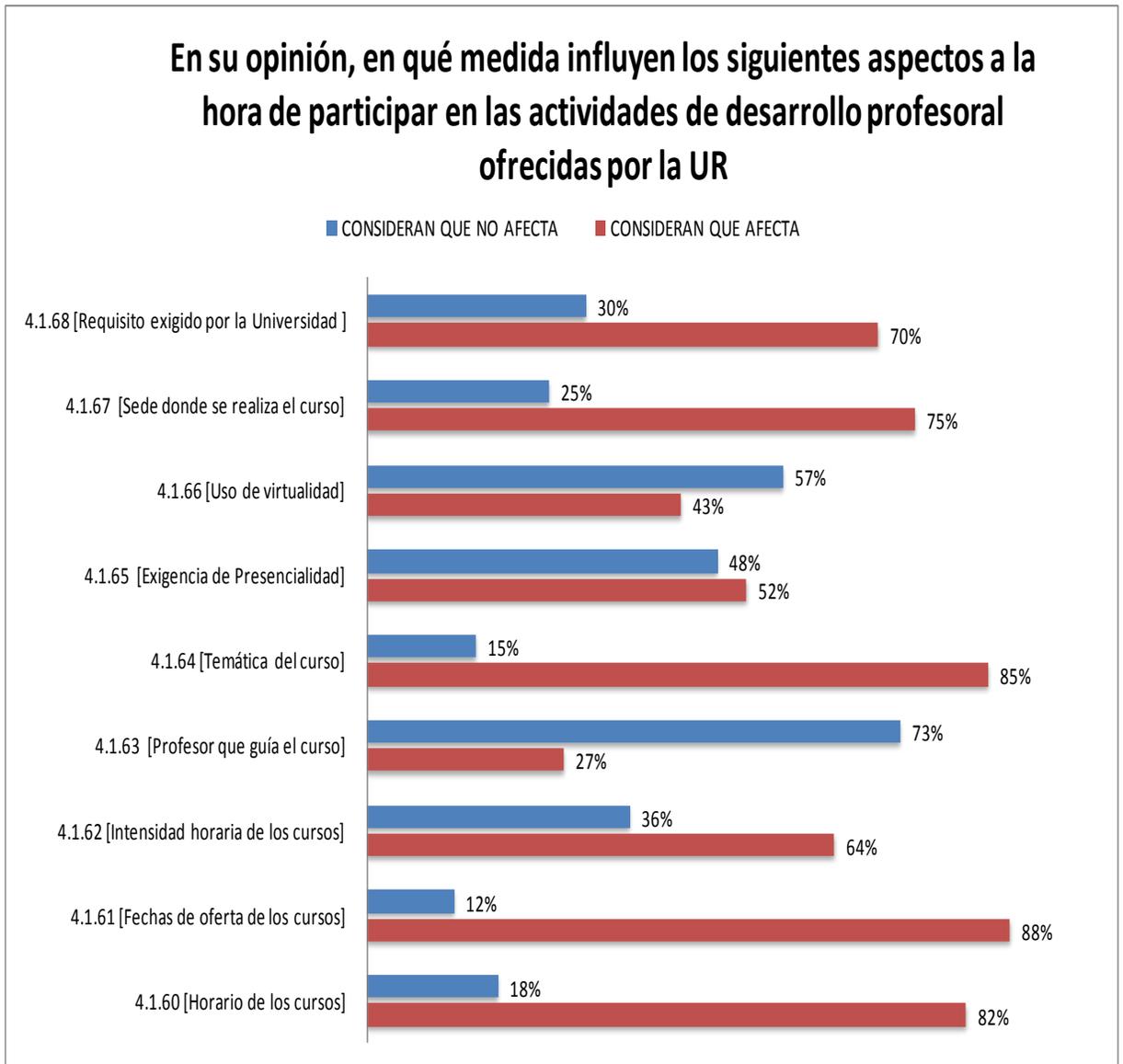
Por último, de los profesores de carrera encuestados, un 70% opinan que los cursos ofrecidos por la universidad del Rosario son conocidos de manera oportuna, lo ideal es que ese 16% restante tuviera acceso a los cursos de forma eficaz para su correspondiente participación, es por esto que se debe trabajar un poco más en los mecanismos de comunicación, de manera que los procesos estén más cercanos a la comunidad docente, pero sobre todo que se den de manera oportuna, para que sobre ello no se pierdan las oportunidades de

formación que la universidad les ofrece. Esto deberá complementarse también con una mejora en los servicios de asesoría que brinden las áreas responsables del desarrollo profesoral en la universidad, de modo que exista un acompañamiento constante a los profesores interesados en la oferta, que además se acompañe de diversos medios de difusión de la misma.

Por otro lado, para esta categoría se considera igualmente relevante indagar sobre la opinión que tienen los profesores de carrera sobre los aspectos o criterios que influyen a la hora de participar en las actividades de desarrollo profesoral que les ofrece la UR. En razón a esto, se muestra a continuación una gráfica en la que se ponderan los aspectos que afectan en mayor o menor grado la participación.

Análisis Tabla 4

Gráfica 4 Influencia de diferentes aspectos a la hora de participar en las actividades de desarrollo profesional



Gráfica N 4⁴⁸

⁴⁸ Fuentes: Gráficas de elaboración propia

En cuanto a los aspectos que mas influyen a la hora de participar en los cursos de desarrollo profesoral se encuentran por encima del 60%: las fechas de oferta de los cursos con un porcentaje del 88%, seguido de las temáticas del curso con un 85%, los horarios de los cursos con un 82%, la sede donde se realiza el curso con un 75%, el requisito exigido por la universidad con un 70% y finalmente la intensidad horaria con un 64%.

En contraste, entre los aspectos que menos influyen a la hora de decidir si participa o no en un curso, los profesores de carrera encuestados manifiestan, la exigencia de la presencialidad con un 52%, el uso de la virtualidad con un 43% y el profesor seleccionado para guiar o dar el curso con un 27%.

Estos resultados dan a suponer, que son diversos los criterios que influyen en los profesores a la hora de tomar la decisión de participar o no en los cursos de desarrollo profesoral, lo cual nos lleva a pensar que es importante seguir haciendo una oferta diversa en cuanto a horarios, fechas, temáticas y sedes, entre otros elementos, aunque se deben favorecer espacios de oferta en los tiempos en los que el profesor tenga menos carga academica y una vez mas planteamos la sugerencia de investigar un poco mas a fondo sobre el plan de trabajo de cada facultad como lo habíamos mencionado anteriormente, para que de acuerdo a esto, también se puedan aprovechar los cursos, en cumplimiento de los tiempos establecidos para la dedicación a actividades de desarrollo profesoral. De otro lado, llaman mucho la atención los aspectos relaciondos con la presencialidad y el cumplimiento del requisito de horas que exige la UR, pues pareciera que para los profesores no son tan relevante estos aspectos al momento de decidir sobre su participación en los cursos, si no que se podría pensar que es mas un interés propio relacionado con la necesidad de responder al llamado que les hace el haber elegido la carrera docente como proyecto de vida académico. De algunos aspectos anteriormente mencionados da soporte algunas opiniones referidas del focus group.

“creo que el tipo de oferta no ha sido adecuado, tampoco he tenido margen de tiempo a elegir, probablemente en otros semestres haya otra oferta que me pueda haber interesado más pero era lo que tocaba en ese momento.”⁴⁹

“...Otro temita ahí es que en algún momento tome algún curso que es virtual de esos cursos de desarrollo profesoral y les cuento que ante esta falta de tiempo me ayudo pero a la hora de la verdad eso equivale que uno trabaje en su casa todas las noches entre semana y el fin de semana, o sea uno no para y creo que ahí hay algo que no funciona, que se rompe un equilibrio que es necesario para que todos estemos bien”⁵⁰

⁴⁹ Grupos focales

⁵⁰ Grupos focales

5.3 Tercera Categoría

La percepción que los profesores de carrera tienen frente al impacto generado por las actividades de desarrollo profesoral que ofrece la UR en el desempeño docente

Esta categoría busca medir las percepciones que tiene los profesores en cuanto a la participación en los cursos de desarrollo profesoral, “De otro lado el quehacer docente en la Universidad ha de distinguirse por aquellas características que diferencian el actuar como miembro de la comunidad rosarista y que se relacionan con: el compromiso con los principios y valores propios del Rosario, la disposición para aportar al cumplimiento de la Misión y Proyecto Educativo, su competencia para orientar integralmente los procesos de formación de los estudiantes, su tolerancia hacia los demás y hacia las ideas divergentes, una actitud de permanente aprendizaje, investigación y actualización, y el cumplimiento responsable de sus obligaciones.”⁵¹

En primera instancia, se evidencia que el 66% de los profesores encuestados están muy de acuerdo y de acuerdo, en cuanto a que los cursos de desarrollo profesoral son un complemento para el perfeccionamiento de su rol como docente, mientras que un porcentaje del 17% está en desacuerdo y muy en desacuerdo, lo que lleva a suponer que los cursos de desarrollo profesoral son necesarios y no se deberían eliminar, por el beneficio que estos generan en el profesorado y éste a su vez en la universidad, a través del ejercicio que ellos realizan en el proceso de formación integral de los estudiantes.

Soporta lo dicho anteriormente, el hecho de que un porcentaje del 61% de los profesores de carrera encuestados considere estar muy de acuerdo y de acuerdo

⁵¹ Ángela Mogollón, Giovanna Patricia Sabogal Triana, Tesis INCIDENCIA DE LA CULTURA DOCENTE EN LA PARTICIPACIÓN DE LOS PROFESORES EN LOS “PROCESOS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PERMANENTE DE LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO, Publicado en el año 2012.

en que la participación en los cursos de desarrollo profesoral brinda la oportunidad de mejorar las competencias requeridas para el buen desempeño docente.

Sumado a esto, existe un porcentaje del 43% que está muy de acuerdo y de acuerdo con la afirmación acerca de que los cursos de desarrollo profesoral propician la realización personal del profesor. No obstante, llama la atención la respuesta dada por el 27% de los encuestados, quienes están en desacuerdo y muy en desacuerdo con esta afirmación, lo que da a suponer que se debe indagar a profundidad sobre las razones por las cuales se considera esto, de manera que existan elementos para la mejora de los cursos, teniendo en cuenta que el estatuto de desarrollo profesoral plantea como criterio orientador del plan de desarrollo profesoral la realización no solo académica sino personal de los profesores y en ese sentido, resulta prioritario dar mayor atención a este aspecto en los procesos de desarrollo profesoral.

Frente al otro criterio que plantea el estatuto y que se relaciona con la cualificación académica a través del Plan de Desarrollo Profesoral, un porcentaje del 54% de la población encuestada, está muy de acuerdo y de acuerdo en cuanto a que los cursos de desarrollo profesoral propician ésta cualificación en el profesor, mientras que el 21% está en desacuerdo y muy en desacuerdo con esta afirmación.

De otro lado, se observa que el 61% de la población encuestada está muy de acuerdo y de acuerdo, a la afirmación que anuncia que los cursos de desarrollo profesoral promueven la generación de ideas para la innovación de la práctica pedagógica, un 20% está en desacuerdo y muy en desacuerdo, lo que nos lleva a reflexionar y suponer que los cursos están promoviendo o incentivando la generación de ideas para la mejora de la práctica docente, aunque de acuerdo a lo evidenciado en otros momentos, se requiere de mayor coherencia entre las necesidades e intereses de formación que tienen los profesores y la definición de las temáticas a considerar en el diseño de los cursos de desarrollo profesoral, de

manera que esta sincronía se vea reflejada en acciones de mejora de la práctica pedagógica, como producto de la reflexión y conocimiento que el profesor pueda tener a través de los procesos de desarrollo profesoral.

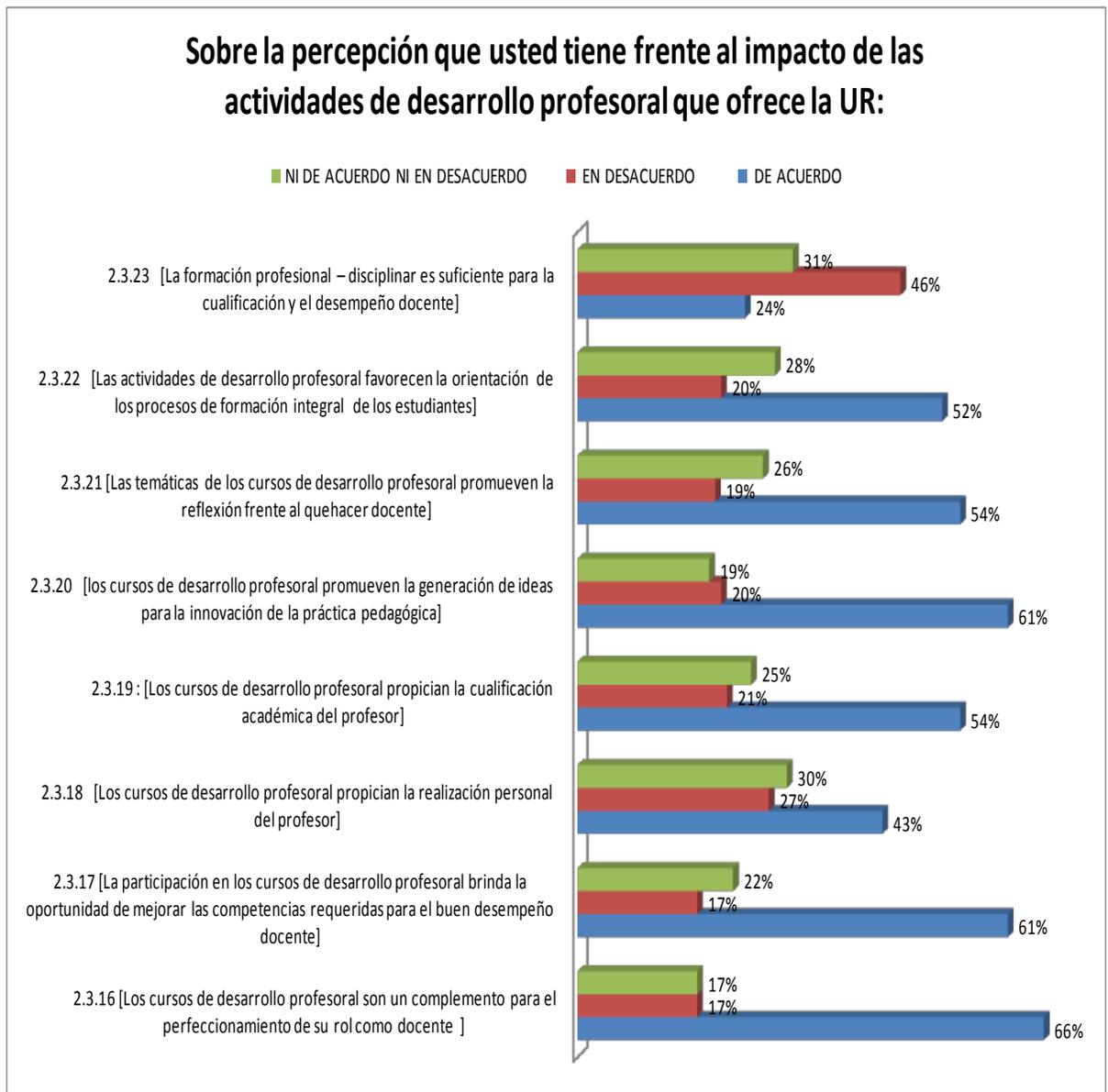
Por lo mismo, llama la atención que un porcentaje del 54% de los profesores de carrera, estén muy de acuerdo y de acuerdo, en cuanto a que las temáticas de los cursos de desarrollo profesoral promueven la reflexión frente al quehacer docente, razón por la cual, a pesar de este porcentaje de percepción favorable, es necesario implementar estrategias que llevan al profesor hacia una mayor reflexión de su práctica pedagógica y por tanto de las acciones que él como responsable de su proyecto académico, debe implementar para la mejora de su quehacer.

Todo esto adquiere mayor relevancia si se considera que la labor realizada por la universidad frente a los procesos de desarrollo profesoral, va más allá del hecho de consolidar el cuerpo profesoral, al tomar como punto de llegada los procesos de formación de los estudiantes. En este sentido, adquiere importancia la percepción que un 52% de los profesores encuestados tiende a manifestar que están muy de acuerdo y de acuerdo, en cuanto a que las actividades de desarrollo profesoral favorecen la orientación integral de los procesos de formación de los estudiantes. No obstante el resto de profesores, se encuentran o en desacuerdo y muy en desacuerdo (20%), o simplemente refieren no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, razón por la que se sugiere incorporar aspectos relacionados con la formación integral en las actividades de desarrollo profesoral, que combinados con la reflexión permanente sobre la práctica, permitan el fortalecimiento de competencias profesorales a este nivel, que involucren además una mayor vivencia desde lo personal en cuanto a los principios y valores que le son propios a la Universidad del Rosario.

Adicional a lo dicho, el análisis acerca de la percepción que tienen los profesores sobre el impacto generado por los procesos de desarrollo profesoral en el

desempeño docente, incluyo además, la indagación respecto a la formación en aspectos disciplinares, como elemento a considerar en estos proceso. Al respecto, el 46% de los encuestados manifiesta estar en desacuerdo y muy en desacuerdo con la idea de que la formación en áreas de conocimiento propias de la disciplina es suficiente para la cualificación y el desempeño docente, frente a un 24% que dice estar muy de acuerdo y de acuerdo con esta afirmación. Lo anterior hace pensar que el cuerpo profesoral de la Universidad del Rosario asume con conciencia y responsabilidad su rol como formador y por tanto reconoce como aspecto fundamental la formación en áreas distintas a las disciplinares y que podrían estar mas relacionadas con temas de pedagogía, didáctica, herramientas de comunicación e información, entre otras, sin las cuales no podría llevarse a cabo el ejercicio docente con la calidad que se espera en el desempeño del profesor universitario.

Gráfica 5 Percepción frente al impacto de las actividades de desarrollo profesoral



Gráfica N 5⁵²

⁵² Fuentes: Graficas de elaboracion propia

Análisis Tabla 5

Con los resultados que se pueden observar en la grafica anterior, se puede inferir que para los profesores encuestados, la universidad del Rosario a través de sus cursos de desarrollo profesoral está ejerciendo una valiosa labor de capacitación no solo en las áreas relacionadas con la adquisición de competencias propias de la actividad docente, si no que a su vez se preocupa por qué su profesorado se desarrolle de manera integral. Esto lo ratifican algunas opiniones rescatadas de los grupos focales y que evidencian:

Desde el punto de vista docente: “Yo he tenido la oportunidad de participar en estos doce años en la universidad, el tiempo que se tiene los cursos de desarrollo profesoral el resultado que yo le atribuyo coincide con el que la universidad ha planteado y realmente me ha parecido espacios importantes de formación, espacios valiosos de fortalecimiento de competencia como docentes”

Desde la identidad y cultura Rosarista: “Yo creería que los cursos de desarrollo profesoral, además de ser esa oportunidad de crecimiento tanto en el desempeño profesional como en el personal, es una oportunidad para la inmersión dentro de la cultura académica, a diferencia en mi caso llevo un poco de menos tiempo, menos de dos años, y es una oportunidad para acercarse más a todo el tema de la cultura Rosarista”.

Desde la identificación con el proyecto de vida académico: “entonces el asunto es que los cursos de desarrollo profesoral de un lado dan herramientas pero de otro lado generan vocación, de la vocación que uno no tiene, porque uno no tiene vocación para todo”

Por estos comentarios y opiniones recogidos, es que se evidencia que los cursos de desarrollo profesoral son una necesidad y estímulo para los profesores, quienes ven en ellos la oportunidad para desarrollar competencias para el ejercicio de sus practicas pedagogicas, teniendo cuenta además que estos deben apuntar al logro del perfil del profesor Rosarista y a la reflexion permanente dentro de los cursos de las realidades que se vivencian a través de la práctica.

5.4 Cuarta Categoría

Percepción que tienen los profesores de carrera, sobre las exigencias de formación permanente que plantea el estatuto del profesor universitario y el reglamento de profesores de carrera académica de la UR

En esta categoría lo que se quiere conocer, es todo lo referente a la percepción sobre las exigencias a los profesores por parte de la universidad, en cuanto a los diferentes aspectos de requisito en el reglamento y en el estatuto del profesor universitario, asumiendo que estos asumen la docencia como su proyecto de vida académica.⁵³ *Para la Universidad del Rosario la formación profesoral permanente es además de un mecanismo de realización personal y académica de los profesores, una exigencia para quienes desean permanecer o promoverse en la carrera académica. Para quienes la asumen, supone la elección de un proyecto de vida académico como ruta de acción personal y profesional. En consecuencia, la dimensión “Exigencias en Formación Profesoral” contempla la opinión o percepción que los profesores tienen frente al requisito exigido por la Universidad para poder permanecer o promoverse en la carrera académica.”⁵⁴*

En primera instancia, se puede observar que un 67% de las personas encuestadas está muy de acuerdo y de acuerdo en cuanto a que los lineamientos de desarrollo profesoral de la Universidad del Rosario son conocidos por la comunidad docente; otro porcentaje del 17% está en desacuerdo y muy en desacuerdo, lo que lleva a suponer que la universidad del Rosario se esfuerza por dar a conocer a sus profesores los lineamientos y estatutos que rigen la universidad, sin embargo se debe trabajar más en la difusión de sus lineamientos

⁵³ Ángela Mogollón, Giovanna Patricia Sabogal Triana, Tesis INCIDENCIA DE LA CULTURA DOCENTE EN LA PARTICIPACIÓN DE LOS PROFESORES EN LOS “PROCESOS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PERMANENTE DE LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO, Publicado en el año 2012.

⁵⁴ Ver: Ángela Mogollón, Giovanna Patricia Sabogal Triana, Tesis INCIDENCIA DE LA CULTURA DOCENTE EN LA PARTICIPACIÓN DE LOS PROFESORES EN LOS “PROCESOS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PERMANENTE DE LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO, Publicado en el año 2012.

entre el profesorado para que exista un conocimiento más a fondo por la comunidad docente.

además, el 56% de los profesores de carrera encuestados esta muy de acuerdo y de acuerdo , con la afirmación, en cuanto a que las temáticas que se abordan en los cursos responden a las orientaciones dadas por la universidad para el desarrollo profesoral. Vale la pena observar que un 30% manifestó no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación y un 11 % esta en desacuerdo y muy en desacuerdo. Esto da a suponer que el porcentaje que se encuentra en una posición que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, podría no tener claro o presentan confusión en cuanto a las orientaciones dadas por la universidad para los cursos de desarrollo profesoral, por esta razón se debería hacer mas evidente, dejando claridad de cuales son las orientaciones especificas a las cuales apunta la universidad.

Por otro lado, sobre si el requisito de acreditar 16 horas de desarrollo profesoral anual se cumple, para la permanencia en la carrera académica, se encontró que el 75% de las personas encuestadas esta muy de acuerdo y de acuerdo con esta afirmación, mientras que un porcentaje menor del 5% están en desacuerdo y muy en desacuerdo, lo que nos lleva a suponer que para la mayoría los profesores de carrera el requisito de las 16 horas estipulado en el estatuto del profesor universitario, si se cumple para poder lograr la permanecía, sin embargo no estaría demás indagar sobre ese porcentaje el cual opina lo contrario y de ser necesario lograr conseguir mecanismos de control para que su cumpla a cabalidad este requisito.

Otro aspecto es, el 64% de las personas encuestadas está muy de acuerdo y de acuerdo en cuanto a que La UR debe exigir la participación en actividades de desarrollo profesoral como criterio para la promoción en la carrera académica y un porcentaje del 20% está en desacuerdo y muy en desacuerdo. Lo que nos lleva a poder intuir que se puede realizar otro tipo de actividades de participación

profesoral y no solo los cursos de exigencia. En coherencia con esto, de los profesores encuestados el 56% está muy de acuerdo y de acuerdo a la afirmación en cuanto a que La UR debe exigir la participación en actividades de desarrollo profesoral como criterio para la permanencia en la carrera académica, un porcentaje del 24% está en desacuerdo y muy en desacuerdo, esto hace llegar a pensar que para los profesores de carrera es muy importante la exigencia de los cursos de desarrollo profesoral para poder no solo ascender en el escalafón docente si no, para poder continuar con su vocación docente como proyecto de vida elegido.

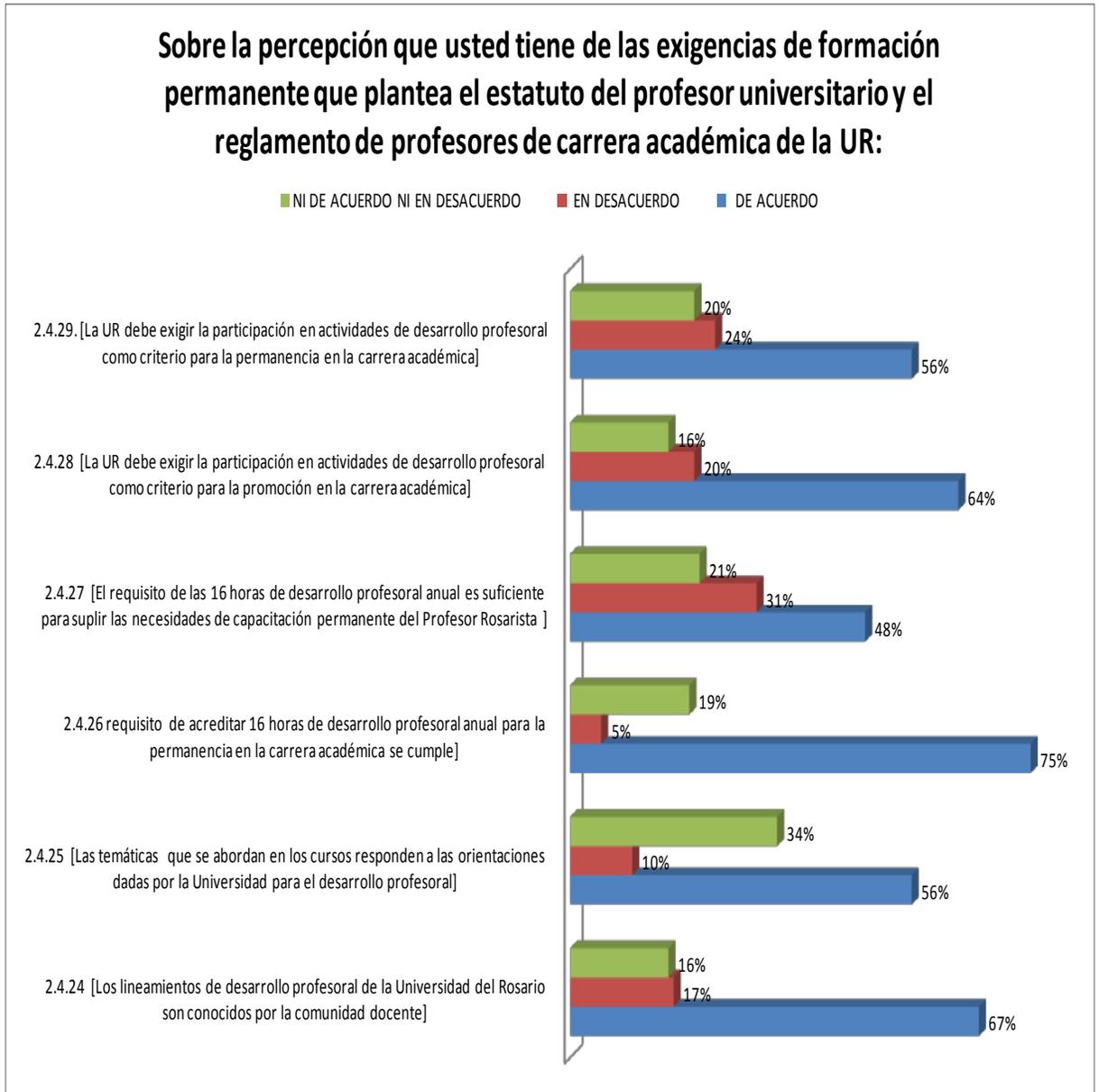
Cuarto, el 48% de los profesores de carrera encuestados están muy de acuerdo y de acuerdo con que, el requisito de las 16 horas de desarrollo profesoral anual es suficiente para suplir las necesidades de capacitación permanente del Profesor Rosarista, mientras que el 31% están en desacuerdo y muy en desacuerdo con la afirmación, lo que se podría pensar que lo que rige esta pregunta son los intereses y necesidades de cada profesor. De esto se puede deducir que los profesores más que necesitar cumplir 16 horas como una exigencia, lo que plasman es una necesidad de cumplir mediante estos cursos los vacíos en su formación, lo ideal sería que los cursos se acerquen más a cubrir esas falencias con las que cuentan los profesores de carrera mediante los cursos de capacitación permanente, como ya se había mencionado en otra categoría, los portafolios ofertados deben ser creados de manera un poco disciplinar y enfocada a las exigencias particulares. Lo anterior es ratificado con las intervenciones en el focus group

“Hay unas cosas que uno sabe que va a hacer y hay otras cosas que se van dando en el camino y hace que se cambie un poco pero bueno, desde mi punto de vista esas 16 horas no son una camisa de fuerza, no estamos hablando de 900 horas de pedagogía, son 16 horas que se pueden acomodar de alguna forma en uno o en el otro semestre, lo que me parece más delicado es el tema del estatuto

profesoral porque si uno se obliga, no es tanto el plan de trabajo la camisa de fuerza, la camisa de fuerza está en el estatuto de desarrollo profesoral porque ahí nos dicen si ustedes quieren pueden ser promocionado y tener unos requisitos mínimos de permanencia deben cumplir con eso, es ahí donde comienzan los afanes porque el tiempo de ascenso en las personas que están en carrera lo que quieren es tener sus papeles al día, entonces debe haber un cumplimiento y terminan haciendo cualquier cosa para el logro de esas 16 horas, ahí hay un tema que creo se debe revisar, no tanto porque se desaparezcan esas 16 horas, sino que sea un poquito más flexible en cómo entender ese requisito.”⁵⁵

⁵⁵ Focus Group

Gráfica 6 Percepción acerca de la exigencia de formación permanente que plantea el estatuto profesoral



Gráfica N 6⁵⁶

⁵⁶ Fuentes: Graficas de elaboracion propia

Análisis Tabla 6

En el grafico 5, se evidencia que en un alto porcentaje los lineamientos de desarrollo profesoral de la UR son conocidos por los docentes razón de ello un 67% de la población encuestada esta muy de acuerdo y de acuerdo, a partir de este conocimiento, la poblacion encuestada está de acuerdo en que las temáticas si corresponden a las orientaciones dadas por la universidad, por esto un 56% lo afirma.

En otro aspecto, vemos como un porcentaje del 48% está de acuerdo que las 16 horas son suficientes para la permanencia en la carrera académica del profesor Rosarista, sin embargo para un porcentaje representativo del 31% no es suficiente para suplir las necesidades de capacitación permanente de los profesores de la Universidad del Rosario, esto lo respalda algunas opiniones recolectadas en el focus group.

“mi experiencia ha sido que esos cursos son muy buenos y además el hecho de encontrarse uno con gente de distintas facultades que le permite a uno ampliar las perspectivas y los significados que las distintas personas desde sus profesiones dan a lo que se está recibiendo, entonces en mi opinión es algo que yo recibo más como una oportunidad y está el aspecto obligatorio pero a mí me parece que en realidad 16 horas al año no son mayor cosa y me he sentido bastante bien”

“creo que el objetivo de desarrollo profesoral no se logra solo con un curso de 16 horas sino que hay que tener actividades paralelas en ese sentido creo que de pronto paralelo al curso debemos haber como unas instancias o unos canales de asesoría para los profesores.”

5.5 Quinta Categoría

Mirada hacia el futuro sobre las Posibles alternativas de mejora para las actividades de desarrollo profesoral que ofrece la UR

Con el objetivo de mejorar en todo lo relacionado a los cursos de desarrollo profesoral, esta categoría busca obtener los puntos de vista de los profesores para lograr identificar esos aspectos importantes para el avance y el perfeccionamiento.⁵⁷

“... se contemplan los mecanismos de oferta, así como los campos de conocimiento que deberían abordarse a través de la formación permanente del cuerpo profesoral, en coherencia con el propósito establecido por el PID y el PEI, frente a la intención que tiene la Universidad de realizar su misión con excelencia.”⁵⁸

En primera medida, el 79% de los profesores encuestados esta muy de acuerdo y de acuerdo en cuanto a que las actividades de desarrollo profesoral deberían incluir cursos orientados a la cualificación del desempeño profesional – disciplinar, seguido por un porcentaje del 11% que está en desacuerdo y muy en desacuerdo. Lo que nos lleva a suponer que la universidad tiene que entrar a cumplir con el desarrollo y enfoque desde una perspectiva disciplinar particular, ya que el desarrollo de la carrera académica se compone de muchos factores que incluyen entre otros, el desarrollo de competencias en el hacer, saber hacer y el ser; pero adicionalmente en un dominio de las competencias requeridas para ejercer una disciplina o un área de conocimiento específico. Equilibrio en lo que se

⁵⁷ Tomado de Ángela Mogollón, Giovanna Patricia Sabogal Triana, Tesis INCIDENCIA DE LA CULTURA DOCENTE EN LA PARTICIPACIÓN DE LOS PROFESORES EN LOS “PROCESOS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PERMANENTE DE LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO, Publicado en el año 2012.

⁵⁸ Ver: Ángela Mogollón, Giovanna Patricia Sabogal Triana, Tesis INCIDENCIA DE LA CULTURA DOCENTE EN LA PARTICIPACIÓN DE LOS PROFESORES EN LOS “PROCESOS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PERMANENTE DE LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO, Publicado en el año 2012.

llama desarrollo profesoral, sin desconocer que la mayoría de profesores universitarios vienen con unas competencias adquiridas por su formación profesional, pero algunas veces desconocen la profesión docente, por lo que requieren desarrollar, potencializar y perfeccionar las competencias relacionadas con la profesión docente. En coherencia con lo anterior, un 64% de los profesores encuestados están muy de acuerdo, en cuanto a que en la formación en áreas de desarrollo profesoral, la oferta de cursos debería incluir temáticas orientadas al crecimiento personal del profesor.

Es por lo anterior que se podría suponer que los profesores manejan el asunto de mejora disciplinar como una necesidad, que se debería adicionar en los campos de acción, reforzando el área de los principios y valores (que ya se había mencionado en categorías pasadas), vuelven y juegan un papel fundamental en el crecimiento personal por medio de los cursos de desarrollo profesoral.

Otro aspecto importante, es que el 59% de la población encuestada está muy de acuerdo y de acuerdo con la afirmación en cuanto a que la oferta de actividades de desarrollo profesoral debe realizarse a través de un portafolio institucional de cursos ofrecidos a todos los profesores de la Universidad, un 23% está en una posición de desacuerdo y muy en desacuerdo, lo que supondría que algunos profesores quisieran un portafolio particular en lo cual se debería investigar al respecto para cubrir necesidades. A razón de esto, el 54% de los profesores encuestados están muy de acuerdo con la afirmación en la cual enuncia que el portafolio institucional debe remplazarse por un portafolio para cada Facultad o Escuela, diseñado a partir de las necesidades de capacitación profesoral propias de las Unidades Académicas, seguido por un 8% que está en una posición de desacuerdo y muy en desacuerdo. El desarrollo profesoral debe tener como criterios para su planeación y oferta una diversidad de factores, que pueden ser entre otros: los intereses y necesidades propios del proyecto educativo institucional; los intereses y planes proyectados por las unidades académicas; las tendencias y retos de la educación actual; intereses y necesidades propias del

profesor, aquí se incluyen las necesidades o intereses relacionados con las áreas de conocimiento específicas y las disciplinas.

Además, el 68% de la población encuestada está muy de acuerdo y de acuerdo en cuanto a la afirmación que enuncia que las actividades de desarrollo profesoral deberían incluir la capacitación a otros actores de la comunidad académica como monitores académicos, semilleros de investigación, profesores de colegios convenio, profesionales de convenio docencia – servicio, personal de gestión académico – administrativa. Un porcentaje menor del 16% está en desacuerdo y muy en desacuerdo, esto hace suponer que la universidad abarca una parte importante de la comunidad y es interesante el poder obtener una mayor vinculación dentro de la universidad para la capacitación, en consecuencia a esto, el 55% está muy de acuerdo y de acuerdo en la afirmación sobre la participación en actividades de desarrollo profesoral debería exigirse a todos los profesores de la universidad, así no pertenezcan a la carrera académica, un 25% está en desacuerdo y muy en desacuerdo a esta afirmación. Cada vez más se debe abarcar a un número mayor de actores de la comunidad académica, de tal forma que todos se involucren y se identifiquen a través del desarrollo profesoral con el proyecto educativo institucional y se hagan partícipes en el logro de las metas establecidas en los planes de la universidad, lo cual se traduce en un cumplimiento de su misión y en la búsqueda constante de la calidad educativa, en aras de alcanzar los propósitos visionales.

En otra medida, el 64% de las personas encuestadas está muy de acuerdo y de acuerdo sobre que la participación en actividades de desarrollo profesoral debe seguir siendo un requisito para promoverse en la carrera académica, un porcentaje del 20% está en una posición de desacuerdo y muy en desacuerdo, nos llevaría a pensar que en términos de requisitos la mayoría está a favor de una exigencia para promoción, de este mismo modo, un 57% está muy de acuerdo y de acuerdo en la afirmación sobre que la participación en actividades de desarrollo profesoral debe seguir siendo un requisito para permanecer en la carrera

académica, un 25% está en una posición que está en desacuerdo y muy en desacuerdo, lo que da a suponer es, que el requisito, más que requisito debe ser una exigencia y compromiso de tipo personal frente a la profesión que se eligió y que es ser profesor. Los grupos focales confirman lo mencionado

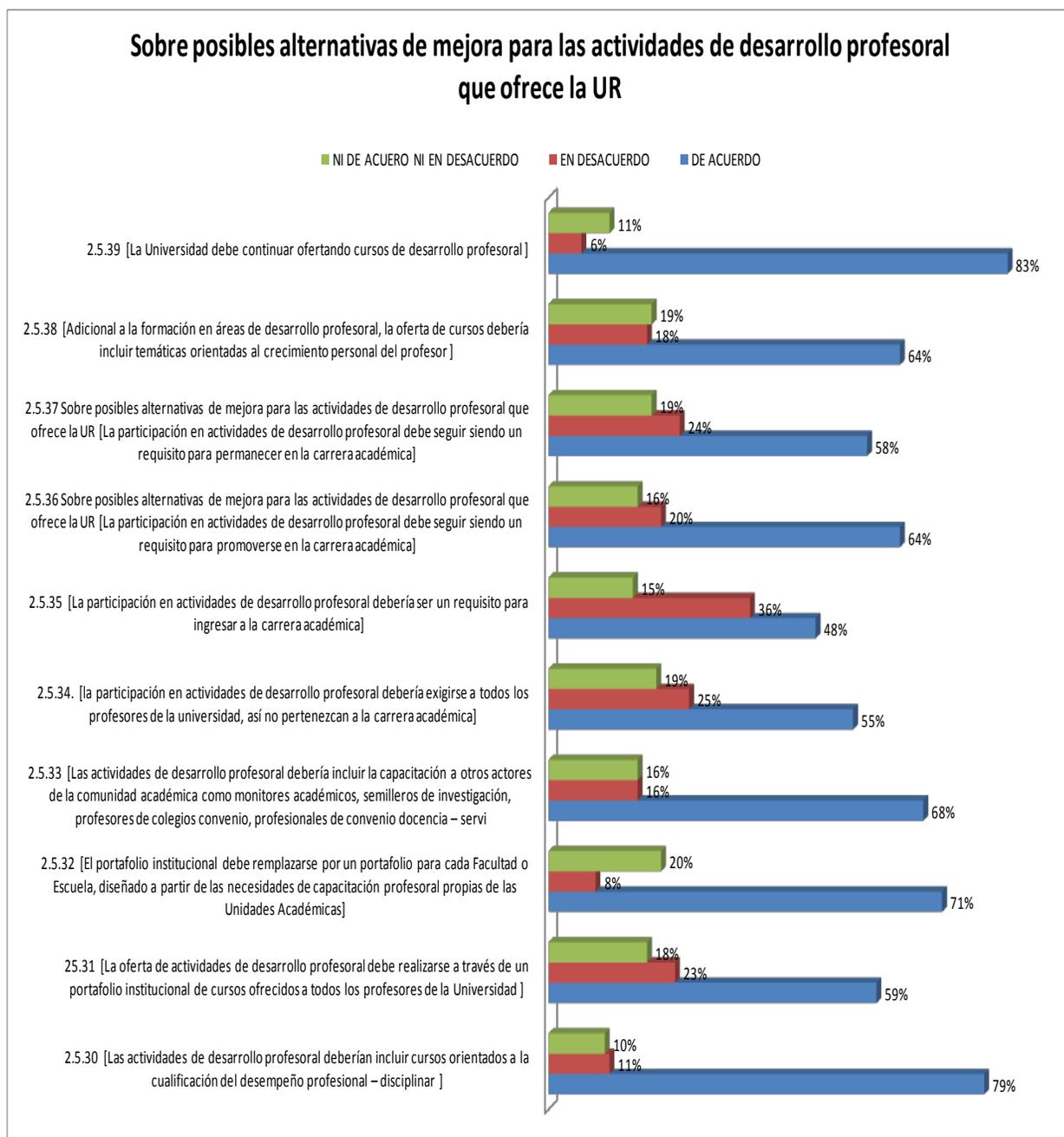
“Yo propondría que eliminen la exigencia de 16 horas, que tengan los cursos si claro, pero que eliminen el requisito de las 16 horas como condición para mantenerse en la universidad, eso propondría.”⁵⁹

“ahí hay un tema que creo se debe revisar, no tanto porque se desaparezcan esas 16 horas, sino que sea un poquito más flexible en cómo entender ese requisito.”

Por otro lado, un alto porcentaje el 83% de los profesores que constataron la encuesta piensan que La Universidad debe continuar ofertando cursos de desarrollo profesoral. El desarrollo profesoral es una necesidad de los profesores y es a la vez un estímulo a su labor. Hay un peso importante otorgado a los procesos de desarrollo profesoral que se sustenta en tres hechos fundamentales: la necesidad de la universidad de consolidar su proyecto educativo a través de sus profesores; el deseo de consolidar una comunidad profesoral de excelencia, en el entendido de que el profesor hace parte de la identidad del Rosario y es actor fundamental en el proceso de formación integral del estudiante y del logros de las metas institucionales; a través del desarrollo profesoral, se aporta desde la universidad a la mejora personal y profesional de las personas que hacen parte de su comunidad, mediante la reflexión personal que cada uno hace de su proceso y de la toma de decisiones que se motivan para transformar la practica pedagógica y su vida.

⁵⁹ Gupo focal

Gráfica 7 Posibles alternativas de mejora, para las actividades de desarrollo profesional



Gráfica N 7⁶⁰

⁶⁰ Fuentes: Gráficas de elaboración propia

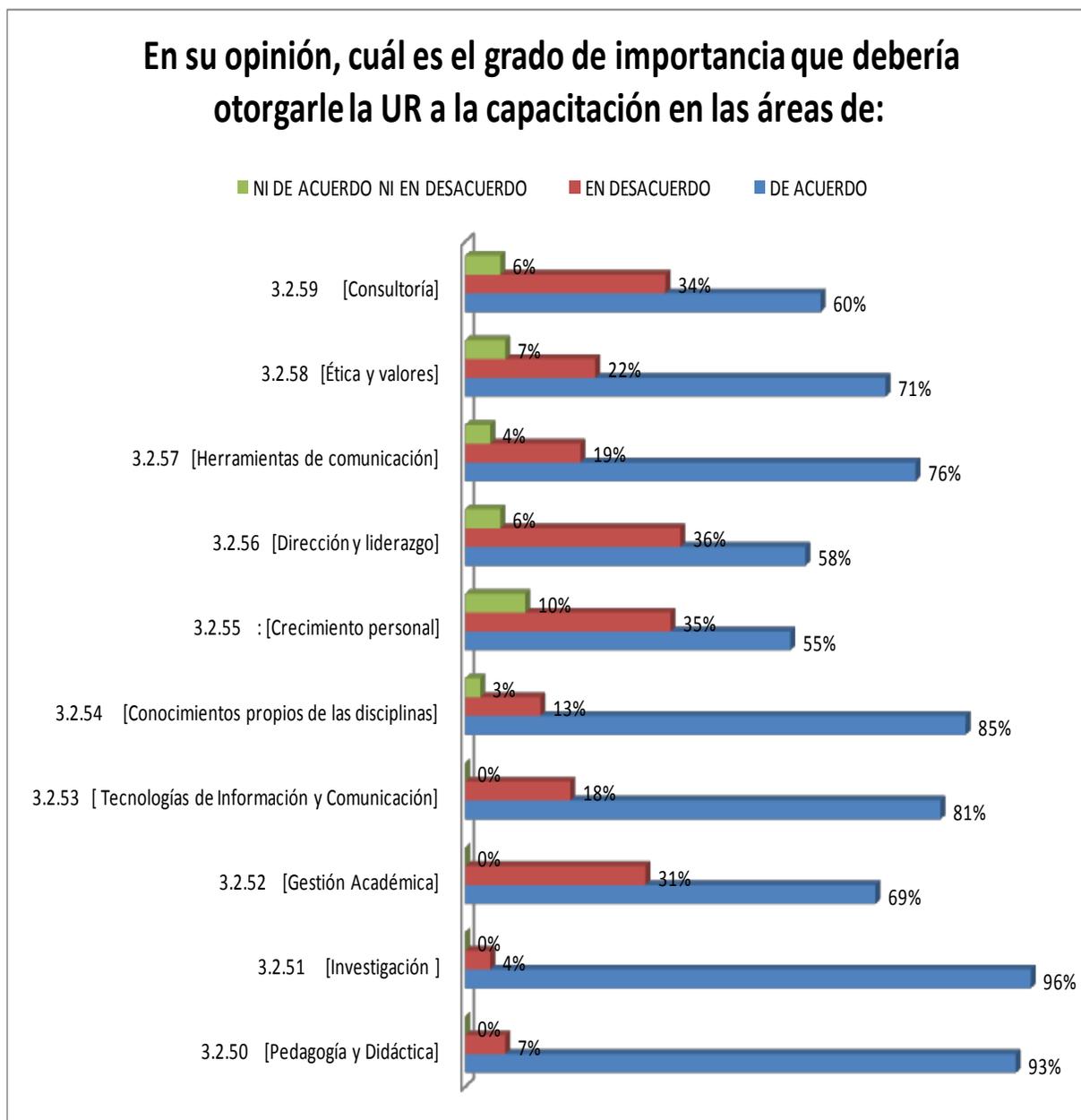
Análisis Tabla 7

En el gráfico 6, se perciben varias cosas, lo más importante a resaltar, es la necesidad y deseo de los profesores en seguir con el proceso y participación en los cursos de desarrollo profesoral, pues un 83% desean que se sigan ofertando los cursos, por esta razón se debe trabajar fuertemente en la mejora de calidad continua y satisfacción de necesidad para los profesores. De igual modo cabe anotar, que el tema de exigencia de estos cursos como requisito para la permanencia y promoción es adoptado y manejado de una manera positiva en la comunidad docente con un porcentaje del 58% y 64% respectivamente, lo cual está en coherencia con la necesidad de los cursos para los profesores de carrera, ya que adoptan los cursos como una herramienta clave para el desempeño en su vida académica. Por otro lado, llama mucho la atención, el interés por parte de la comunidad docente en cuanto a la incursión de otros agentes fuera del profesorado, lo que nos lleva a suponer que se debe generar una mayor vinculación de los actores no solamente académicos sino de entes asociados para ser capacitados.

Por otro lado, es igual de importante medir dentro de la categoría de alternativas de mejora, la opinión de los profesores de carrera sobre cuál es el grado de importancia que le debería otorgar la UR a la capacitación en las diferentes áreas.

El siguiente gráfico muestra los datos recolectados y su respectivo análisis y conclusiones

Gráfica 8 Cual es el grado de importancia que debería otorgarla a la UR a las diferentes areas de capacitación



Gráfica N 8 ⁶¹

⁶¹ Fuentes: Graficas de elaboracion propia

Análisis Tabla 8

En el gráfico 8 se puede observar como los profesores opinan que los cursos de desarrollo profesoral debería otorgarle mayor grado de importancia a las áreas, primero de investigación con un 96%, seguido por el área de pedagogía y didáctica con un 93%, también a lo pertinente con los conocimientos propios de las disciplinas con un 87% luego a las herramientas de comunicación con un 80%, y finalizando con ética y valores con un porcentaje del 76%.

Por otro lado se encuentran las áreas que obtuvieron un menor porcentaje pero de importancia en los cursos de desarrollo profesoral tales como: ética y valores con un 76%, gestión académica con un 69% y por último las áreas de dirección y liderazgo y crecimiento personal ambas con un 61%.

Adicionalmente y para finalizar el análisis, el número de horas que estaría dispuesto a dedicar anualmente un profesor de carrera para la realización de actividades de desarrollo profesoral con la UR, va más allá de 16 horas, la disposición de dedicar un mayor o menor número de horas debe articularse a mejorar la calidad de los cursos, a incluir otro tipo de temáticas que hagan relación a necesidades y tendencias evidentes en los profesores y en general, debe abordar un desarrollo profesoral que no se supedite a la realización de horas a través de cursos y certificaciones, sino que se incluyan otro tipo de actividades que también permitan el desarrollo profesoral.

6. CONCLUSIONES

1. Al hacer un análisis del proyecto educativo institucional del perfil del profesor de la Universidad del Rosario y de lo que se espera de este, habría que pensar que en la forma de encontrar el mecanismo para que estos no se basaran únicamente en la adquisición de destrezas o habilidades frente al ejercicio profesoral, si no que también se complementen con el fortalecimiento de las competencias del modo de ser del profesor Rosarista, como elemento fundamental para el desarrollo del profesor, quien se asume como actor que debe promover la formación integral del estudiante.
2. Se debe continuar el trabajo de consolidación de los procesos de desarrollo profesoral, de manera tal que a futuro se logre tener una mejor percepción frente al tema y se logren las metas establecidas frente a los fines del desarrollo profesoral, como mecanismo de cualificación personal y profesional que aporta integralmente al proyecto de vida académico del profesor rosarista.
3. Fortalecer los mecanismos de comunicación existentes entre el Departamento de Planeación Académica y los profesores, de manera que se mejoren los procesos de asesoría y orientación que son requeridos para la participación docente en las actividades de desarrollo profesoral.
4. Es importante seguir haciendo una oferta diversa en cuanto a horarios, fechas, temáticas y sedes. Así mismo sería importante contemplar tiempos en los que el profesor tenga menos carga académica, de acuerdo al plan de trabajo de cada facultad y así lograr una mejor aprovechamiento de los

cursos ya que se podría aumentar el cumplimiento de los tiempos establecidos para la dedicación a actividades de desarrollo profesoral.

5. Encontramos que aspectos relacionados con la presencialidad y el cumplimiento del requisito de horas que exige la UR, no son tan relevantes a la hora de decidir tomar un curso o no, ya que según el análisis realizado, se podría pensar que es más un interés propio relacionado con la necesidad de responder al llamado que les hace el haber elegido la carrera docente como proyecto de vida académico.
6. Según la percepción que tienen los profesores acerca de los cursos, consideramos de gran importancia incorporar aspectos relacionados con la formación integral en las actividades de desarrollo profesoral, que combinados con la reflexión permanente sobre la práctica, permitan el fortalecimiento de competencias profesoras de manera que involucren una mayor vivencia desde lo personal, en cuenta a los principios y valores que le son propios a la Universidad del Rosario.
7. El análisis de las encuestas nos permite concluir, que el cuerpo profesoral de la Universidad del Rosario asume con conciencia y responsabilidad su rol como formador y por tanto reconoce como aspecto fundamental la formación en áreas distintas a las disciplinares y que podrían estar más relacionadas con temas de pedagogía, didáctica, herramientas de comunicación e información, entre otras, sin las cuales no podría llevarse a cabo el ejercicio docente con la calidad que se espera en el desempeño del profesor universitario.

8. Según los comentarios y opiniones recogidas, se evidencia que los cursos de desarrollo profesoral son una necesidad y estímulo para los profesores, quienes ven en ellos la oportunidad para desarrollar competencias para el ejercicio de sus prácticas pedagógicas, teniendo cuenta que estos deben apuntar al logro del perfil del profesor Rosarista y a la reflexión permanente dentro de los cursos de las realidades que se vivencian a través de la práctica.
9. Las encuestas permitieron ver que los profesores más que necesitar cumplir 16 horas como una exigencia, lo que plasman es una necesidad de cumplir mediante estos cursos los vacíos existentes en su formación. Basados en esto, lo ideal sería que los cursos se acerquen más a cubrir esas falencias con las que cuentan los profesores de carrera mediante los cursos de capacitación permanente y que los portafolios ofertados sean creados de manera disciplinada y enfocada a las exigencias particulares.
10. Se evidencia que el desarrollo profesoral es una necesidad de los profesores y a la vez un estímulo a su labor. Es por esto que consideramos de gran importancia la necesidad de que la universidad continúe en el proceso de consolidación de su proyecto educativo a través de sus profesores, ya que ellos hacen parte de la identidad del Rosario y son un actor fundamental en el proceso de formación integral del estudiante y del logro de las metas institucionales.
11. El número de horas que estaría dispuesto a dedicar anualmente un profesor de carrera para la realización de actividades de desarrollo profesoral con la UR, va más allá de 16 horas, la disposición de dedicar un mayor o menor número de horas debe articularse a mejorar la calidad de los cursos, a incluir otro tipo de temáticas que hagan relación a

necesidades y tendencias evidentes en los profesores y en general, debe abordar un desarrollo profesoral que no se supedite a la realización de horas a través de cursos y certificaciones, sino que se incluyan otro tipo de actividades que también permitan el desarrollo profesoral.

7. RECOMENDACIONES

Partiendo del análisis realizado en el capítulo anterior y del hecho de que la universidad del Rosario debe continuar ofertando los cursos de capacitación para los profesores de carrera y demás actores involucrados, se considera realizar las siguientes recomendaciones fruto de este trabajo de grado:

1. Analizar a fondo las necesidades propias de los profesores, para que de esta manera se pueda ofertar un portafolio de cursos de desarrollo profesoral más acorde con el interés del docente, y más aun, que este se sienta realmente interesado en participar y así lograr que la experiencia alcance las expectativas personales y de la institución.
2. Ahondar un poco más en cuanto a que los profesores conozcan los asuntos relacionados con el estatutos de la universidad, con la misión y proyecto educativo institucional. Para saber hacia dónde van dirigidos los lineamientos y lograr mayor entendimiento de los enfoques de los cursos de desarrollo profesoral y lo que se quiere y debe alcanzar con estos.

3. Indagar con mayor precisión sobre las áreas de conocimiento que deben enfocar los cursos, se debería ampliar un poco más el panorama y no solamente basarse en los tres campos (docencia, la investigación y la gestión académica)
4. Replantear el número de horas exigidas por la UR para la permanencia o promoción de los profesores en el escalafón docente, pues esto genera una obligación por parte del docente, que muchas veces no es necesaria si existe una motivación más fuerte para tomar estos cursos, ya que en su mayoría los docentes escogen la carrera académica como su proyecto de vida y saben que deben capacitarse constantemente, pero desearían hacerlo en actividades de interés que cumplan con sus necesidades.
5. Seleccionar el mejor personal para dictar los cursos de desarrollo profesoral, para que de esta manera los profesores sientan que se está impartiendo un muy buen conocimiento de manos de personas completamente capacitadas para poder lograrlo, ej: profesores de otras universidades, docentes extranjeros, conferencistas expertos en los temas etc.
6. Ofertar cursos enfocados al núcleo básico de formación de los profesores. De esta manera será posible captar un mayor interés por parte de los asistentes al ofrecerles posibilidades de crecimiento y desarrollo en áreas específicas.
7. Partiendo de la base de que las necesidades van cambiando año tras año, podría ser una buena alternativa que los profesores tengan la posibilidad de

votar a través de pequeñas encuestas por una listas de cursos y así lograr que cada año la oferta sea de todo su interés y lo más importante es que sean elegidos por mayoría. Ya que según los resultados obtenidos, muchas veces lo que ofrece la universidad no es lo que ellos esperan.

8. En cuanto a los horarios, sería una buena alternativa el disponer dentro de las actividades con las cuales deben cumplir los profesores un espacio para que ellos puedan participar de estos y así se podría enfatizar en el compromiso que tiene la UR con el desarrollo profesoral. ya que de acuerdo a las percepciones que tiene los encuestados. Los horarios muchas veces no son los más favorables.
9. De acuerdo con los resultados obtenidos por la encuesta. Es evidente que los profesores asumen el desarrollo profesoral como una oportunidad de crecimiento tanto personal como profesional. A partir de esto podemos inferir que si se incrementa el interés por parte de los asistentes a partir de las temáticas de los cursos y las tendencias que se van dando. De esta manera será posible obtener resultados significativos para la universidad y su proyecto visional.
10. Como conclusión general, se puede afirmar que el plan de Desarrollo Profesoral, es una excelente alternativa encaminada a la excelencia de la educación superior por parte de la Universidad. Sin embargo pensando en un mejor aprovechamiento del espacio ofrecido por la universidad, se sugiere la realización de un ajuste anual de la oferta de cursos. Contemplando las necesidades de un mundo moderno que no solo está en constante cambio sino que demanda nuevos conocimientos y habilidades

por parte de los profesores. A fin de que los estudiantes asuman con gran habilidad los retos de la sociedad a partir de las bases impartidas por la institución.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Plan Integral de Desarrollo (PID), Pagina Web Recuperado en:
http://www.urosario.edu.co/urosario_files/89/89b3e0c2-cf81-4712-af21-4af959d0eabc.pdf

Ángela Mogollón, Giovanna Patricia Sabogal Triana, Tesis INCIDENCIA DE LA CULTURA DOCENTE EN LA PARTICIPACIÓN DE LOS PROFESORES EN LOS “PROCESOS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PERMANENTE DE LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO, Publicado en el año 2012.

Proyecto Educativo Institucional (PEI), Pagina Web Recuperado en:
http://www.urosario.edu.co/urosario_files/64/648714e4-c701-4354-a895-1508f513c2d2.pdf

Cultura y cambio organizacional, Pagina Web Recuperado en:
www.monografias.com/trabajos6/nute/nute2.shtml

F. Saez Vaca, O Garcia, J. Palao y P. Rojo. Innovación tecnológica en las empresas - Teoría general del entorno

JUAN CARLOS O'BRIEN (2008). LA IMPORTANCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS. Obtenido de <http://blogsdelagente.com/liderazgo/2008/10/10/la-importancia-los-recursos-humanos/>

ÁNGEL DE JESÚS. Obsolescencia del Conocimiento: Principal Amenaza en el Éxito de una Carrera.

Javier Castro, Sonia Luque, Diana Mondragón, Nicolás Pinzón. Tesis ANALISIS SOBRE LA PERCEPCION Y PARTICIPACION DE LOS PROFESORES DE CARRERA Y DE PLANTA DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION EN EL PLAN DE DESARROLLO PROFESORAL OFERTADA POR LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO. Publicado en el año 2013

Ángela Mogollón, Giovanna Patricia Sabogal Triana, Tesis INCIDENCIA DE LA CULTURA DOCENTE EN LA PARTICIPACIÓN DE LOS PROFESORES EN LOS "PROCESOS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PERMANENTE DE LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO, Publicado en el año 2012.

César Villarroel; Universidad Central de Venezuela ponencia: la Capacitación del Profesor Universitario: ¿Informativa o Formativa?

Micheloud, P. A. (2012). Las características de la institución educativa. Obtenido de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Las-Caracter%C3%ADsticas-De-La-Instituci%C3%B3n-Educativa/3772557.html>

Albornoz, L. M. (s.f.). *mayeuticaeducativa*. Obtenido de Particularidades de la Institución Educativa: <http://mayeuticaeducativa.idoneos.com/index.php/368115>

Universidad del Rosario, U. D. (s.f.). *Proyecto Educativo Institucional*. Obtenido de http://www.urosario.edu.co/urosario_files/64/648714e4-c701-4354-a895-1508f513c2d2.pdf

Martínez, M. C. (s.f.). *La formación Académica del profesorado universitario*. León. España.
http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Congreso%206/Eje%202/Ponencia_3.pdf

Pérez, M. M. (s.f.). congreso retos y expectativas. Obtenido de Perfil ideal del profesor universitario: una guía para detectar necesidades de formación http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Congreso%203/Mesa%204/Mesa4_29.pdf

Universidad Del Rosario, (18 de Junio de 2002). *Decreto Rectoral N 731*.
Obtenido de http://www.urosario.edu.co/urosario_files/a6/a61e15a6-bf00-4479-8ef2-a31e3574aa1e.pdf Tomado el 26 de mayo de 2013

CALDERON, K. (s.f.). *Nociones De Educacion Permanente* . EUNED editorial
Universidad Estatal aDistancia
http://books.google.com.co/books?id=MOQSSnoIQmqC&pg=PA32&lpg=PA32&dq=Bertrand+Schwartz+y+la+educacion&source=bl&ots=V0Am_qfLNM&sig=tmJvdWZ8OocrmN8V6nQXiDRChhMA&hl=es&sa=X&ei=8Q2ZUbnDOfGy0AH3h4H4DQ8Q2ZUbnDOfGy0AH3h4H4DQ&ved=0CC4Q6AEwAQ#v=onepage&q=Bertrand%20Schwartz%20y%20la%20educacion&f=false

Muñoz, J. M. (1999). La Formacion Permanente del Profesorado Universitario: cultura, politica y procesos. *Revista universitaria de formacion del profesorado N 34*, 25.

GARCÍA-RUIZ, R., & ZUBIZARRETA, A. C. (2012). La formación permanente del profesorado basada en competencias.. Educatio Siglo XXI, Vol. 30 n° 1 · 2012, pp. 297-322, 26

NECESIDAD Y OBJETIVOS DE LA FORMACIÓN PEDAGÓGICA DEL PROFESOR UNIVERSITARIO. MARIA ÁFRICA DE LA CRUZ TOMÉ (") Rvirta d^ F.daeación, mim. 331 (2003), pp. 35-66 .i5Fecha de entrada: O;i-02-2003

Baray, H. L. (2006). *INTRODUCCIÓN A LA METODOLOGÍA DEL LA INVESTIGACIÓN*. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/2e.htm>

Ildefonso Grande, E. A. (s.f.). Analisis De Encuestas. España: Esic Editorial .
Martínez, M. C. (s.f.). La formación Académica del profesorado universitario. 6° Congreso Internacional Retos y Expectativas de la Universidad, (pág. 15). León. España.

http://books.google.com.co/books?id=qFczOOiwRSgC&printsec=frontcover&dq=encuestas&hl=es&sa=X&ei=vMLAUbOmBILFigKt_oDQCQ&redir_esc=y

Universidad Del Rosario. Cuerpo institucional de profesores. Cursos de desarrollo profesoral <http://www.urosario.edu.co/profesores/ur/Políticas/Desarrollo-profesoral/Cursos-de-Desarrollo-Profesoral.asp>