

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

TRABAJO DE GRADO

JAVIER MAURICIO CASTRO MAHECHA
SONIA MARIA LUQUE MOLANO
DIANA MILENA MONDRAGON HERRERA
NICOLAS DANIEL PINZON ZAMBRANO

CENTRO DE GESTIÓN DE TIC PARA LA ACADEMIA
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
SEMESTRE II, 2012

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

TRABAJO DE GRADO

JAVIER MAURICIO CASTRO MAHECHA
SONIA MARIA LUQUE MOLANO
DIANA MILENA MONDRAGON HERRERA
NICOLAS DANIEL PINZON ZAMBRANO

DIRIGIDO POR:
WILSON LEANDRO PARDO OSORIO

CENTRO DE GESTIÓN DE TIC PARA LA ACADEMIA
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
SEMESTRE II, 2012

TABLA DE CONTENIDO

Resumen y Palabras Clave.....	
Abstract.....	
Glosario.....	
1 INTRODUCCIÓN	13
2 MARCO TEORICO	15
2.1 PLAN INTEGRAL DE DESARROLLO 2004-2019.	15
2.1.1 <i>Historia del PID</i>	15
2.1.2 <i>Contenido del PID en relación con el Desarrollo Profesional</i>	16
2.2 PLAN INTEGRAL DE DESARROLLO	18
2.3 DESARROLLO PROFESORAL	21
2.3.1 <i>Antecedentes del Desarrollo Profesional</i>	21
2.3.2 <i>El problema del Desarrollo Profesional en el Contexto Actual</i>	26
2.3.3 <i>Consecuencias y futuro del Desarrollo Profesional</i>	28
2.4 INFORMES DE GESTION.....	30
2.4.1 <i>Consolidación del Cuerpo Profesoral en el periodo 2008-2011</i>	30
2.4.2 <i>Estatuto del Profesor Universitario</i>	40
2.4.3 <i>Plan de Trabajo de profesores</i>	42
3 METODOLOGÍA	45
3.1 VARIABLES	45
3.2 TIPO DE ESTUDIO	47
3.3 UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA	47
3.4 MÉTODOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	47
3.5 ORGANIZACIÓN DEL PROYECTO.....	48
3.5.1 <i>Documentos institucionales</i>	48
3.5.2 <i>Documentos académicos:</i>	48
3.6 CONTRUCCIÓN DEL INSTRUMENTO.....	52
4 DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	54
5 CONCLUSIONES.....	99
6 RECOMENDACIONES.....	101
7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	106

LISTA DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1 ROLES DEL PROFESOR DE LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO
.....27

LISTA DE TABLAS

TABLA 1: TEMAS DE LOS CURSOS DE DESARROLLO PROFESORAL.....	31
TABLA 2: INSCRITOS A LOS CURSOS DE DESARROLLO PROFESORAL 2008	32
TABLA 3: TEMAS DE LOS CURSOS DE DESARROLLO PROFESORAL AÑO 2009.....	33
TABLA 4: INSCRITOS A LOS CURSOS DE DESARROLLO PROFESORAL 2009	34
TABLA 5: INSCRITOS A LOS CURSOS DE DESARROLLO PROFESORAL POR PARTE DE OTRAS DEPENDENCIAS	35
TABLA 6: NÚMERO DE PROFESORES DE MEDIO TIEMPO, O DE TIEMPO COMPLETO Y POR HORA CÁTEDRA (2009-2002).....	36
TABLA 7: DURANTE EL PERÍODO 2003-2009, SE HA CONSOLIDADO UNA PLANTA PROFESORAL CON ALTOS NIVELES DE FORMACIÓN:.....	38
TABLA 8: DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE LOS PROFESORES SEGÚN SU TIPO DE VINCULACIÓN (SEGUNDO SEMESTRE DEL 2011)	43
TABLA 9: DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES UTILIZADAS EN EL ESTUDIO .	45
TABLA 10. CARACTERIZACIÓN GENERAL	54
TABLA 11. LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES HACEN REFERENCIA AL SIGNIFICADO QUE USTED ATRIBUYE A LOS PROCESOS DE FORMACIÓN PERMANENTE QUE LE OFRECE LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO.....	57
TABLA 12. LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES HACEN REFERENCIA A LAS EXPERIENCIAS VIVIDAS A TRAVÉS DE SU PARTICIPACIÓN EN LOS CURSOS DE DESARROLLO PROFESORAL OFRECIDOS POR LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO	58
TABLA 13. SOBRE MI VISIÓN O PROSPECTIVA FRENTE AL PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESORAL OFRECIDO POR LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO	62

LISTA DE GRÁFICAS

GRÁFICA 1 DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE LOS PROFESORES SEGÚN SU TIPO DE VINCULACIÓN (SEGUNDO SEMESTRE DE 2011)	24
GRÁFICA 2: NÚMERO DE PROFESORES DE MEDIO TIEMPO, O DE TIEMPO COMPLETO Y POR HORA CÁTEDRA (2009-2002).....	36
GRÁFICA 3: NÚMERO DE PROFESORES POR CATEGORÍA EN LA CARRERA ACADÉMICA (2003-2009)	37
GRÁFICA 4: PROFESORES DE CARRERA POR NIVEL DE FORMACIÓN	38
GRÁFICA 5: EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO, MEDIO TIEMPO Y HORA CÁTEDRA (2002-2011)	39
GRÁFICA 6: DISTRIBUCIÓN DE LOS PROFESORES SEGÚN EL ORDENAMIENTO PROFESORAL 2011	41
GRÁFICA 7: DISTRIBUCIÓN DE LOS PROFESORES SEGÚN SU ESCALAFÓN EN LA CARRERA DOCENTE, POR UNIDAD ACADÉMICA 2011	42
GRÁFICA 8.....	66
PREGUNTA 1: TIEMPO DE VINCULACIÓN COMO PROFESOR DE CARRERA DE LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO.....	66
GRÁFICA 9.....	67
PREGUNTA 2: NIVEL ACTUAL EN EL ESCALAFÓN DOCENTE	67
GRÁFICA 10.....	67
PREGUNTA 3: MAYOR NIVEL DE FORMACIÓN ACADÉMICA ALCANZADO....	67
GRÁFICA 11	68
PREGUNTA 4: CANTIDAD DE CURSOS DE DESARROLLO PROFESORAL COMPLETADOS EN LOS ÚLTIMOS DOS AÑOS.....	68
GRÁFICA 12.....	69
PREGUNTA 6: LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN PERMANENTE ATIENDEN A PROCESOS DE PLANEACIÓN EN LOS QUE SE TOMAN EN CUENTA LAS NECESIDADES DE LA COMUNIDAD DOCENTE	69
GRÁFICA 13.....	70

PREGUNTA 7: LA FORMACIÓN PERMANENTE QUE OFRECE LA UNIVERSIDAD ES UN FACTOR DETERMINANTE PARA EL DESARROLLO DE LA CARRERA ACADÉMICA.....	70
GRÁFICA 14.....	71
PREGUNTA 8: LOS CURSOS DE DESARROLLO PROFESORAL ATIENDEN A LOS PROPÓSITOS DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	71
GRÁFICA 15.....	72
PREGUNTA 9: LA UNIVERSIDAD PROMUEVE EL DESARROLLO PROFESORAL COMO UN MECANISMO DE CUALIFICACIÓN Y MEJORA PERMANENTE PARA EL PROFESOR.....	72
GRÁFICA 16.....	73
PREGUNTA 10: LAS TEMÁTICAS QUE SE ABORDAN EN LOS CURSOS DE DESARROLLO PROFESORAL RESPONDEN A LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS POR LA UNIVERSIDAD	73
GRÁFICA 17.....	74
PREGUNTA 11: EL NÚMERO DE HORAS PROGRAMADO PARA LOS CURSOS ES INSUFICIENTE PARA SATISFACER LAS NECESIDADES DE DESARROLLO PROFESORAL	74
GRÁFICA 18.....	75
PREGUNTA 12: LOS CURSOS DE DESARROLLO PROFESORAL QUE OFRECE LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO SON SUFICIENTES PARA SUPLIR LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	75
GRÁFICA 19.....	76
PREGUNTA 13: LOS CURSOS DE DESARROLLO PROFESORAL ATIENDEN A TEMÁTICAS QUE PROMUEVEN LA REFLEXIÓN FRENTE A MI QUEHACER DOCENTE	76
GRÁFICA 20.....	77
PREGUNTA 14: LAS ACTIVIDADES DE DESARROLLO PROFESORAL CUMPLEN CON LAS EXPECTATIVAS GENERADAS AL MOMENTO DE PARTICIPAR	77
GRÁFICA 21.....	78
PREGUNTA 15: LA OFERTA DE CURSOS DE DESARROLLO PROFESORAL ES CONOCIDA POR LOS PROFESORES.....	78

GRÁFICA 22	79
PREGUNTA 16: LA EXPERIENCIA VIVIDA A TRAVÉS DE LA PARTICIPACIÓN EN LOS CURSOS DE DESARROLLO PROFESORAL MOTIVA A SEGUIR PARTICIPANDO	79
GRÁFICA 23	80
PREGUNTA 17: LAS TEMÁTICAS DE LOS CURSOS SATISFACEN MIS NECESIDADES DE DESARROLLO PROFESORAL PERMANENTE.....	80
GRÁFICA 24	81
PREGUNTA 18: LOS CURSOS HAN APORTADO PARA MEJORAR MI QUEHACER DOCENTE	81
GRÁFICA 25	82
PREGUNTA 19: LA CALIDAD DE LOS CURSOS DE DESARROLLO PROFESORAL QUE HE TOMADO EN LA UR HA SIDO EXCELENTE.....	82
GRÁFICA 26	83
PREGUNTA 20: LOS CURSOS DE DESARROLLO PROFESORAL LE DAN UN VALOR AGREGADO AL DESARROLLO DE SU ROL COMO PROFESOR.....	83
GRÁFICA 27	84
PREGUNTA 21: LOS CURSOS DE DESARROLLO PROFESORAL PROMUEVEN LA REALIZACIÓN PERSONAL DEL DOCENTE.....	84
GRÁFICA 28	85
PREGUNTA 22: LOS CURSOS DE DESARROLLO PROFESORAL PROMUEVEN EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LOS PROFESORES	85
GRÁFICA 29	86
PREGUNTA 23: CREO QUE LAS ACTIVIDADES DE DESARROLLO PROFESORAL POCO CONTRIBUYEN A MI FORMACIÓN DOCENTE	86
GRÁFICA 30	87
PREGUNTA 24: LA PARTICIPACIÓN EN LOS CURSOS ME HA PERMITIDO PROPONER CAMBIOS A MI PRÁCTICA PEDAGÓGICA	87
GRÁFICA 31	88
PREGUNTA 25: LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS EN EL PLAN DE TRABAJO DEL PROFESOR PERMITEN LA PARTICIPACIÓN EN LAS	

ACTIVIDADES DE DESARROLLO PROFESORAL OFRECIDAS POR LA UNIVERSIDAD	88
GRÁFICA 32	89
PREGUNTA 26: LOS PERÍODOS EN LOS QUE SE IMPARTEN LOS CURSOS FACILITAN LA PARTICIPACIÓN DE LOS PROFESORES	89
GRÁFICA 33	90
PREGUNTA 27: LAS SEDES EN LAS QUE SE OFERTAN LOS CURSOS FACILITAN LA PARTICIPACIÓN DE LOS PROFESORES	90
GRÁFICA 34	91
PREGUNTA 28: LAS ACTIVIDADES DE DESARROLLO PROFESORAL DEBEN INCLUIR CURSOS ORIENTADOS A LA CUALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL	91
GRÁFICA 35	92
PREGUNTA 29: LA OFERTA DE ACTIVIDADES DE DESARROLLO PROFESORAL DEBE HACERSE A LA MEDIDA DE LAS NECESIDADES DE LOS PROFESORES DE CADA FACULTAD O ESCUELA	92
GRÁFICA 36	93
PREGUNTA 30: DEBERÍAN LOS PROFESORES TENER REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LA FORMULACIÓN DE PROPUESTAS DE DESARROLLO PROFESORAL	93
GRÁFICA 37	94
PREGUNTA 31: EN LOS CURSOS DE DESARROLLO PROFESORAL SE DEBEN INCLUIR TEMÁTICAS QUE PROMUEVAN EL CRECIMIENTO PERSONAL	94
GRÁFICA 38	95
PREGUNTA 32: CONSIDERO QUE DEBERÍA EXIGIRSE FORMACIÓN PROFESORAL PERMANENTE A TODOS LOS PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD, ASÍ NO PERTENEZCAN A ALGUNA CATEGORÍA DE LA CARRERA ACADÉMICA	95
GRÁFICA 39	96
PREGUNTA 33: LA PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE DESARROLLO PROFESORAL DEBE SER UN REQUISITO PARA INGRESAR A LA CARRERA ACADÉMICA.....	96

GRÁFICA 40	97
PREGUNTA 34: LA PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE DESARROLLO PROFESORAL DEBE SER UN REQUISITO PARA PROMOVERSE EN LA CARRERA ACADÉMICA	97
GRÁFICA 41	98
PREGUNTA 35: LOS LINEAMIENTOS DE DESARROLLO PROFESORAL DE LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO SON PLENAMENTE CONOCIDOS POR LA COMUNIDAD DOCENTE	98

GLOSARIO

- ✓ **Cultura Docente:** Conjunto de creencias, valores, hábitos y normas dominantes que determinan lo que dicho grupo social considera valioso en su contexto profesional, así como los modos políticamente correctos de pensar, sentir, actuar y relacionarse entre sí.” (Pérez, 1999, p. 162)

- ✓ **Cursos de Desarrollo Profesional:** Diferentes clases a las cuales asisten los docentes universitarios para su formación académica y social dentro de la Universidad.

- ✓ **Desarrollo Profesional:** 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 2004 – 2019, p. 47)

- ✓ **Docente Universitario:** Persona que a través de sus capacidades no solo enseña, sino que desarrolla actividades de investigación y proyección social dentro de la Universidad.

- ✓ **Percepción:** Opinión que expresan las personas sobre algo que involucra sus vidas.

- ✓ **Vivencias:** Experiencias que las personas adquieren en el transcurso de su vida y que de alguna manera se quedan en sus recuerdos.

RESUMEN

En los últimos años, la educación superior ha sufrido cambios que han influenciado directamente en la calidad educativa y el aprendizaje de los estudiantes. Estos procesos se han visto afectados en una evolución metodológica gracias al avance tecnológico a servicio de los estudiantes que es orientada por el cuerpo docente que a su vez ha sido partícipe en dicha evolución.

Por su parte la Universidad del Rosario se ha preocupado por darle relevancia a la opinión de los estudiantes, quienes pueden calificar a los profesores y señalar sus virtudes o sus fallas y dar sugerencias personales al respecto. Esta preocupación ha incidido directamente en la observación de las prácticas, actividades y conocimientos pedagógicos del cuerpo profesoral de la universidad y ha generado la necesidad de nuevos retos y enfoques en la formación del profesorado a través de los cursos de desarrollo profesoral ofrecidos por la universidad y que busca que el saber de los profesores sea transformado para transmitirlo óptimamente a los estudiantes.

No obstante, la falta de interés y de acogida así como la deserción por parte de los profesores en los cursos de Desarrollo profesoral, han sido detonante para indagar las razones y los elementos de juicio que han llevado al cuestionamiento de la calidad de los cursos y del interés de los docentes en transmitir los saberes a los estudiantes generando conocimiento constructivo y de calidad que genere competitividad y posicionamiento en el ámbito de la educación

Palabras Clave: Desarrollo profesoral, cultura docente, calidad de los cursos, profesor universitario, universidad, percepción, vivencias.

ABSTRACT

In recent years, the higher education has undergone changes that have directly influenced the quality of education and student learning. These processes have been affected by methodological developments through improved technology to service students are guided by faculty who in turn has been involved in this development.

Meanwhile the University of Rosario has been concerned with giving prominence to the views of students who may qualify to teachers and to identify their strengths and their failures and give personal suggestions in this regard. This concern has directly influenced the observation of practices, activities and pedagogical skills of teaching staff of the university and has created the need for new challenges and approaches in teacher education through teacher professional development courses offered by the university and seeking the knowledge of teachers is transformed to optimally transmit to students.

However, the lack of interest and host and the desertion by teachers in professorial development courses have been triggered to investigate the reasons and evidence that led to the questioning of the quality of courses and the interest of teachers to transmit knowledge to students generating constructive knowledge that generates quality and competitiveness and positioning in the field of education.

Keywords: professorial development, teaching culture, quality of courses, university professor, perceptions, and experience.

1 INTRODUCCIÓN

Dentro del Plan de Desarrollo Integral (PID) 2004-2019 de la Universidad del Rosario, se encuentra el Plan de Desarrollo Profesional que permite a todos los docentes desempeñar con calidad, responsabilidad y cultura rosarista sus labores como docentes de la institución. Para ello se hace necesario encontrar la manera más efectiva en la que se pueda evaluar, controlar, proponer acciones y estrategias que permitan dar a conocer el estado actual del Plan para así generar cambios, que permitan mejoras en el cuerpo docente principalmente de los profesores de carrera, los estudiantes y la Universidad.

Dentro del Plan en referencia están habilitados los cursos de Desarrollo Profesional puestos en marcha desde el 2001 los cuales año tras año han venido ejecutándose para los docentes quienes son formados en diferentes áreas del conocimiento, el mejoramiento de sus capacidades y el crecimiento en el área académica. Ahora bien, el problema a investigar que se genera alrededor de este proyecto se basa en el estudio actual de los cursos por parte de los docentes referente a sus opiniones, creencias, vivencias, sugerencias y su acercamiento con dichas clases. Se hace necesario realizar una investigación sobre cómo los docentes de la facultad de administración perciben este plan, y de esta forma con datos y herramientas sólidas se puedan gestionar recursos efectivos y una planificación de escenarios que permitan evaluar, controlar y aportar recomendaciones que contribuyan al mejoramiento continuo de estos cursos; no solo para el fortalecimiento de los actores implicados sino del mismo Plan de Desarrollo Integral.

La Universidad está trabajando en enseñanza con calidad humana, excelencia y compromiso para que toda la comunidad rosarista tenga sentido de pertenencia.

Por tal razón se creó el PID el cual hace énfasis en tres procesos estratégicos que son el proceso de fortalecimiento académico, el de internacionalización y por último la consolidación de la identidad de la comunidad rosarista. El cual permite que la Universidad del Rosario sea manejada como una organización en donde todos trabajan por el bienestar y el cumplimiento de los logros y metas propuestas. Para esta investigación se tomara en cuenta únicamente el fortalecimiento académico ya que este es fundamental para el desarrollo conjunto profesor-estudiante. Dentro de este proceso estratégico se encuentra el plan de consolidación del cuerpo profesoral en la institución. Para ello es fundamental el control de los diferentes planes que se están ejecutando y como metodología se lleva a cabo la formulación y la aplicación de una encuesta que permita evaluar las percepciones, creencias, vivencias, opiniones frente a la política y el plan de desarrollo profesoral.

2 MARCO TEORICO

2.1 PLAN INTEGRAL DE DESARROLLO 2004-2019.

2.1.1 Historia del PID

El plan integral de desarrollo de la Universidad tiene como propósito “el consolidar una cultura de planeación, gestión organizacional y evaluación permanente que le permita a la universidad continuar en su proceso de modernización y direccionar sus esfuerzos hacia el cumplimiento de la misión institucional”, (PID, Pág. 11) la cual hace referencia a “impartir una sólida formación ética, humanística y científica que, unida a la investigación y una idónea e exigente docencia permita a esta comunidad educativa formar integralmente personas insignia y actuar en el beneficio de la sociedad, con un máximo sentido de responsabilidad. (PID, Pág. 23).

Es por eso que a partir del año 2002 la universidad comenzó a plantear lo que sería el plan integral de desarrollo respondiendo a las necesidades propias del contexto de ese entonces y con proyección al futuro. De ahí nace como tal el plan integral de desarrollo (2004-2015) teniendo como lema principal “Desarrollo con calidad e identidad”.

Durante los años 2005 y 2006 se realizó un seguimiento a cada una de las actividades planteadas en el plan inicial, para que posteriormente en los años 2007 y 2008 se realizaran una serie de ajustes a través del planteamiento de acciones más acordes con el contexto actual y el contexto venidero, es de ahí que el plazo temporal del PID se amplió hasta el año 2019 y asimismo se establecieron más y mejores mecanismos de seguimiento e implementación de cada una de las actividades a desarrollar según el plan.

2.1.2 Contenido del PID en relación con el Desarrollo Profesional

Dentro del PID de la universidad se hace especial énfasis en dos puntos de gran relevancia para esta investigación, por lo que es muy importante mencionarlos ya que a partir de los mismos, se entenderá el porqué de la consolidación de un cuerpo profesoral idóneo y competente.

El primero de ellos apunta a la “ampliación de relaciones Universidad- empresa – estado, de modo que se permita la vinculación activa de la universidad con el entorno, la integración de ejes misionales de docencia e investigación con el de extensión universitaria, y las posibilidades de impacto de la institución a través de sus egresados” (PID, 2004-2019 Pág. 18) es de aquí que el profesor de la Universidad del Rosario tiene dentro de sus actividades, el compromiso de formar y proyectar en cada uno de los egresados el modelo de profesional que las empresas y el estado requieren. Y esto se logra a través del buen uso de las herramientas pedagógicas en cada uno de los saberes que el profesor universitario deba transmitir hacia el estudiante para facilitar la construcción del conocimiento.

El segundo punto al que este PID hace énfasis y que está directamente relacionado con los lineamientos propios del desarrollo profesoral, es el que comprende el “desarrollo de un cuerpo profesional idóneo, que este a la vanguardia de la ampliación de las fronteras académicas, con un alto sentido de responsabilidad y ética, y que esté al servicio del conocimiento y de los estudiantes” (PID, 2004-2019 Pág. 19). Este punto es de gran importancia en el sentido que se preocupa por el saber del profesor teniendo en cuenta el contexto actual y las tendencias educativas, sin dejar de lado el ser y el actuar propios e ideales del profesor como miembro activo de la comunidad educativa.

Por otra parte y para contextualizar con el tema a tratar en esta investigación, es importante hacer mención de que el PID de la Universidad del Rosario contiene ejes estratégicos y ejes de apoyo dentro de los ejes estratégicos se encuentran:

- ✓ El fortalecimiento académico

- ✓ La internacionalización
- ✓ La consolidación de la identidad y la comunidad rosarista.

Mientras los ejes de apoyo comprenden

- ✓ El fortalecimiento de los servicios de apoyo.
- ✓ La optimización de la gestión financiera.

Para objetivos de este estudio solo se tendrá en cuenta el eje estratégico de fortalecimiento académico que comprende los siguientes programas:

- ✓ Renovación pedagógica y curricular
- ✓ Población estudiantil
- ✓ Crecimiento y ampliación de fronteras académicas
- ✓ Aseguramiento de la calidad
- ✓ Consolidación del cuerpo profesoral
- ✓ Desarrollo y consolidación de la investigación
- ✓ Fortalecimiento del sistema de Bibliotecas
- ✓ Fortalecimiento del archivo histórico
- ✓ Políticas y acciones de extensión
- ✓ Incorporación de tecnologías en el proceso académico
- ✓ Red hospitalaria como organización del conocimiento

Teniendo en cuenta cada uno de los programas a los que apunta el eje de fortalecimiento académico y para efectos del trabajo de grado, es importante aclarar que el programa que atiende directamente a lo que se quiere evaluar, es el **programa de consolidación del cuerpo profesoral** cuyo objetivo es “apoyar la consolidación de un cuerpo profesoral de excelencia como comunidad académica comprometida con el proyecto institucional” (PID, 2004-2019 pág. 46). Y este a su vez contiene un subprograma de plan de desarrollo profesoral que es el que se va a estudiar en cada uno de sus puntos, teniendo en cuenta las percepciones de los profesores de carrera de la Universidad del Rosario.

2.2 PLAN INTEGRAL DE DESARROLLO

Para cumplir con los objetivos planteados por la Universidad en el año 2006, en el reglamento de ingreso, promoción y permanencia de los docentes de la Universidad, en el decreto rectoral No 946. Se expone que cualquier profesor que pretenda ingresar dentro de la carrera académica debe cumplir con ciertos requisitos para poder acceder a este programa.

En primer lugar “el profesor puede acreditar el manejo de un segundo idioma con la presentación del título de especialización, maestría, doctorado. En todo caso, para que el reconocimiento sea válido, es preciso que los estudios se hayan realizado bajo la modalidad presencial”... “Además el profesor debe acreditar la participación efectiva en los cursos de desarrollo profesoral, ya sean ofrecidos por la Universidad del Rosario o por cualquier institución de educación superior. (Decreto Rectoral No. 946 de 2006, pág. 4).

Teniendo en cuenta lo anterior se puede decir, que los cursos de desarrollo profesoral están enfocados a aquellos profesores que quieran continuar y permanecer en la carrera académica, sin embargo profesores que no estén dentro de esta categoría (profesores de carrera), también pueden tomar los cursos ofertados por la universidad.

Para objeto de este trabajo se hará énfasis únicamente en los profesores de carrera, los cuales se clasifican como se menciona a continuación:

- ✓ Profesores Auxiliares
- ✓ Profesores Asistentes
- ✓ Profesores Principales
- ✓ Profesores Asociados
- ✓ Profesores Titulares

Esta clasificación obedece a estudios académicos y experiencia de los profesores a lo largo de su ejercicio profesional.

Es esencial mencionar, que los cursos de desarrollo profesoral se enmarcan en temáticas que refuerzan los aspectos más relevantes de lo que la universidad del Rosario concibe como ideal de profesor, estas temáticas son:

- ✓ Marco general de la educación.
- ✓ Pedagogía y didáctica.
- ✓ Investigación.
- ✓ Gestión académica.
- ✓ Herramientas de apoyo a la educación.
- ✓ Incorporación de nuevas tecnologías en educación.

Es decir, el objetivo principal de los cursos de desarrollo profesoral es “Propiciar el desarrollo de competencias profesorales generales, diferentes a las competencias propias o profesionales del profesor.” (Comité Asesor Docente, 27 de enero de 2010, Acta No. 185, pág. 4), para que de esta forma se puedan convertir estos aspectos en una ventaja competitiva que tenga la Universidad frente a otras instituciones de educación superior.

Además de que se trata de identificar cuáles son las falencias que se evidencian en las evaluaciones que se le realizan a los profesores y de allí crear e implementar planes para mejorar el desempeño de los mismos aportando herramientas para su crecimiento profesoral.

Estos cursos de Desarrollo Profesoral son de carácter gratuito pero obligatorio, y la Universidad exige que para poder ingresar o permanecer en la carrera académica, se debe cumplir con un mínimo acreditado de 16 horas anuales independientemente del curso que el profesor tome ya sea en la Universidad o en otra institución de educación superior, en el caso que el profesor acuda a otra

institución para demandar el curso, este debe ser avalado por la universidad según parámetros previamente establecidos.

Los cursos de desarrollo profesoral pueden desarrollarse en tres modalidades, presencial, virtual o blended (presencial y virtual). La duración de los cursos oscila entre 16 y 24 horas. Y estos son ofertados durante todo el año con distintos horarios con el fin satisfacer la disponibilidad de los participantes y poder contar con los recursos tanto tecnológicos como físicos que requieran los cursos. Además estos cursos se dictan en las diferentes sedes de la Universidad (Claustro, Quinta Mutis, sede complementaria y Hospital Universitario Mayor).

Por otro lado en el caso que un profesor desee convalidar algún estudio efectuado en su proyecto de vida académico por horas de desarrollo profesoral. Lo puede hacer siempre y cuando este cumpla con dos requisitos. El primero es que sea de educación superior por ejemplo: la maestría y/o especialización, doctorado y el segundo que tenga que ver con la Educación. Si se cumple con estos dos criterios la convalidación se efectúa de la siguiente forma:

- ✓ “Doctorado. Se reconocerá hasta por cinco (5) años
- ✓ Maestría. Se reconocerá hasta por tres (3) años
- ✓ Especialización. Se reconocerá hasta por dos (2) años
- ✓ En el caso de diplomados o cursos de Educación Continuada, se reconocerá hasta por dos años, siempre y cuando su duración sea superior a 120 horas.” (Comité Asesor Docente, 27 de enero de 2010, Acta No. 185, pág. 4)

El departamento que se encarga de planear, ofertar y ejecutar la mayoría de los cursos de desarrollo profesoral es el departamento de planeación académica y Aseguramiento de la Calidad –DPAAC-, pero en algunas ocasiones se le da la oportunidad a las Facultades y Escuelas de la Universidad del Rosario para que

oferten cursos de desarrollo profesoral que tengan relación con el objetivo común al programa. (Mogollón, 2012)

2.3 Desarrollo Profesoral

2.3.1 Antecedentes del Desarrollo Profesoral

El desarrollo profesoral es concebido por la Universidad como la necesidad que tienen los profesores de capacitarse y de actualizarse constantemente en el contexto educativo de acuerdo a las exigencias propias de la educación superior y de la sociedad.

Es decir, el desarrollo profesoral tuvo como punto de partida una serie de factores de gran importancia, como lo anuncia Hidalgo L. tales como:

- ✓ 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.
- ✓ 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

Los factores anteriormente enunciados contribuyeron a que la Universidad basada en modelos europeos, favoreciera la creación de espacios para el desarrollo de un progreso en la actividad docente y de esta manera permitiera una formación

constante de profesores para mejorar la calidad en la enseñanza, de la investigación y gestión.

Es decir la Universidad como institución formadora tiene la responsabilidad de capacitar a sus docentes creando espacios y programas formativos. Y el profesor como actor fundamental en el proceso educativo, tiene la obligación de reflexionar constantemente sobre su labor y desempeño rompiendo con paradigmas tradicionales de la educación, en pro de otorgar el uso de herramientas que optimicen las actividades y labores del profesor.

Cuando se hace referencia a la calidad educativa como lo expone Vicente S. Ferreres Pabia hay que verla desde dos enfoques, el primero que es de carácter intrínseco que se refiere a la transmisión del conocimiento a través del mismo y la otra extrínseca que tiene su razón de ser en el contexto social, intereses del estado y necesidades del mercado. (p, 5)

Es por esto que algunas instituciones de educación superior colombianas con el fin de acreditarse y ser reconocidas como organizaciones de calidad por la excelencia en cada uno de sus procesos formativos, se han visto en la necesidad de implementar mejoras institucionales por medio de la ejecución de cursos de desarrollo profesoral, que atiendan directamente a la pedagogía, investigación y gestión. Teniendo en cuenta la evolución de las instituciones a nivel mundial. Es decir, el reto de la educación y de la nueva docencia exige innovaciones en el ámbito universitario, de cuerpo docente y de las personas. (Benedito, 2000, citado en, Vicente S. Ferreres 2001)

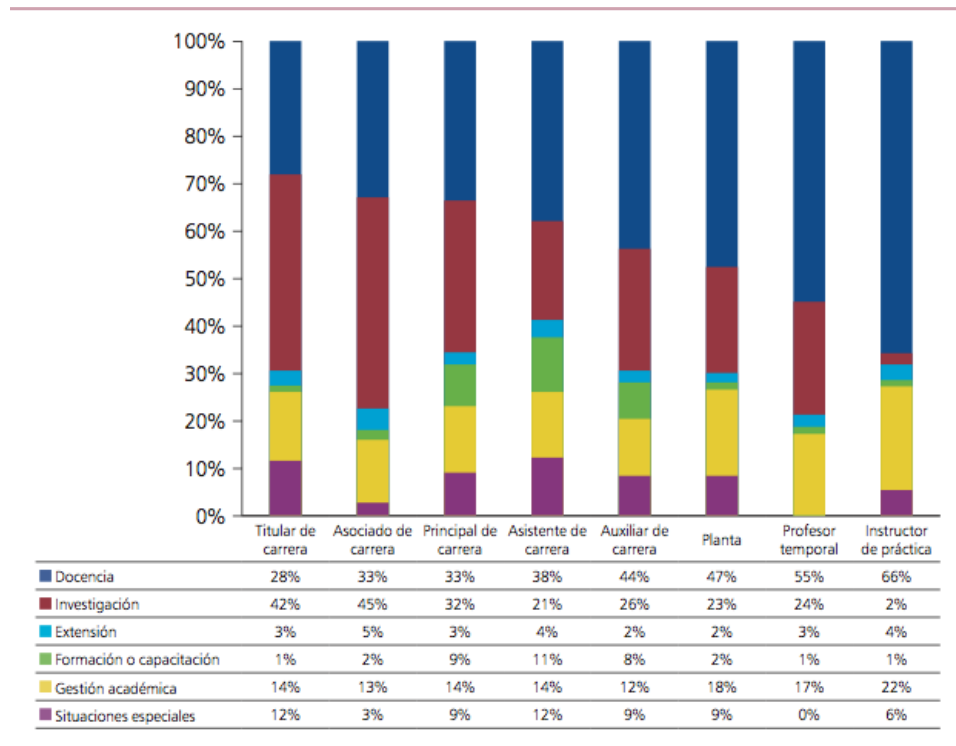
Uno de los problemas más significativos a la hora de implementar programas de desarrollo profesoral es la concepción misma que suelen tener algunos docentes como miembros activos de la comunidad académica. Por un lado, “el profesorado veterano representa con frecuencia modelos tradicionales de comunicación profesor – alumno, basados en el protagonismo del profesor en la comunicación” (Rosales 2001, citado en, Gallego M. 2007). Esto se ha evidenciado de igual forma en el profesor promedio que califica “esta formación como utópica. No instalada en el territorio de su asignatura. La califican de generalista.” (África, M.

2000, p. 8). Existe tendencia general que el conocimiento disciplinar y la experiencia propia del profesor a través de la enseñanza en una institución educativa son elementos suficientes para el desarrollo de una docencia bien calificada.

Incluso si se mira en nuestro contexto institucional, en el estatuto del profesor dentro de los requisitos para poder ser parte de carrera académica se exige 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 enseñanza, investigación y gestión. Sin dejar de lado el hecho de que este tipo de cursos la mayoría de veces no son muy bien aceptados por el cuerpo profesoral como un valor agregado a su labor, sino por el contrario se toman simplemente como un requisito a cumplir para poder ascender en el escalafón de la pirámide del docente. Por tal motivo con la encuesta que se va a realizar a los profesores se quiere verificar si estas afirmaciones son del todo ciertas. Además de identificar que peso tienen los títulos académicos vs. La adquisición constante de herramientas que permitan mejoras significativas en el desarrollo de sus labores.

Revisando el informe de gestión presentado por la Universidad del Rosario en el año 2011, en el que cada proceso muestra la situación actual y los avances que se han tenido para el progreso de los diferentes planes y procesos. Se encuentra una gráfica en la que se evidencia la distribución del tiempo de dedicación a las diferentes labores del profesorado dentro de las que se encuentran; la docencia, la investigación, la extensión, la formación o capacitación, la gestión académica y las situaciones especiales. Para la comprensión de la gráfica hay que tener en cuenta que cada profesor tiene una disponibilidad de 920 horas semestrales de trabajo, las cuales pueden ser distribuidas en las labores ya mencionadas.

Gráfica 1 Distribución del tiempo de los profesores según su tipo de vinculación (segundo semestre de 2011)



Fuente: Sistema Plan de Trabajo

En esta gráfica se puede ver que los profesores que se encuentran en los escalafones más altos dentro de la carrera académica, como lo son el profesor Titular y el profesor Asociado, son los que menos dedican tiempo a su labor de Docencia y Gestión académica procesos que están directamente relacionados con la misión planteada y el deber ser de la Universidad del Rosario.

A partir del análisis de la gráfica también se puede inferir que la generalidad de los profesores independientemente de su rango institucional, presenta poca dedicación en aspectos tales como; formación o capacitación, esto a su vez puede estar directamente relacionado con el escaso interés de tomar cursos de desarrollo profesoral y la deserción de los mismos.

Teniendo en cuenta los aspectos descritos y con base a los resultados del instrumento que se va aplicar se puede llegar a la conclusión como lo demuestra

(Díaz, D.M. 2003) que, “la titulación no debe quedar supeditada a su capacidad como doctor, sino a su experiencia.” Además de esto cabe considerar que el profesor debe capacitarse constantemente para poder responder a los cambios de la docencia y el entorno, es decir, que la praxis y la teoría tienen que ir de la mano en la medida que se aprende y se proyecta lo aprendido.

También se identifica de manera clara una tendencia en los profesores de carrera a investigar más que desarrollar labores de gestión o docencia. De ahí se puede deducir que esta importancia se debe a la premiación y al reconocimiento que genera la actividad investigativa frente a las demás actividades dentro del rol profesoral.

Otra de las posibles causas por la que se preferiría ejercer una labor específica del rol docente frente a otra, es porque se pueden considerar tareas incompatibles de acuerdo al tiempo demandado por el desarrollo de las mismas; un ejemplo de esto, lo enuncia Sancho, J.Ma “El tiempo dedicado a la investigación no se puede dedicar a la enseñanza y viceversa.” (p. 46) esto resulta ser contradictorio, teniendo en cuenta que el rol del ser profesor en la Universidad del Rosario está dado por un conjunto de labores no excluyentes, sino complementarias, en pro de un crecimiento profesional y personal. Es decir esta causa no sería lo suficientemente válida, para considerar dos tareas incompatibles dentro del mismo rol.

Según la investigación hecha por (Sancho J.Ma. 2001) se puede identificar que los profesores prefieren investigar que ejercer la docencia. Este panorama sería semejante al que evidencia la gráfica 8. Es por esto que se considera conveniente realizar un estudio en el que se muestre cuáles son las perspectivas reales que tienen los profesores acerca de los cursos de desarrollo profesoral ofertados por la Universidad, además de evidenciar cuáles son sus preferencias y necesidades.

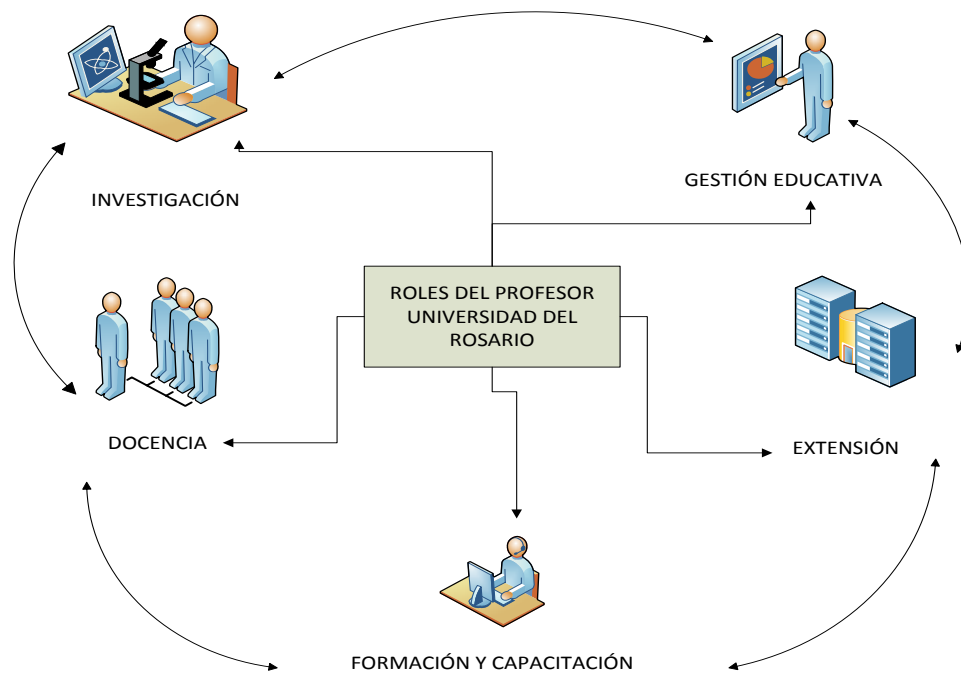
2.3.2 El problema del Desarrollo Profesional en el Contexto Actual

En la actualidad y como se ha mencionado, los cursos de desarrollo profesional surgen con la idea de romper paradigmas que tienen los profesores frente a la forma de transmitir y generar conocimiento, modelos pedagógicos tradicionales, tales como menciona (Ferrerres, V.S. 2001) “experiencia subjetiva con el equívoco de cuanta más experiencia tienes mejor enseñas, experiencia que se ha adquirido mediante un empirismo elemental e individual y que les enquistaba en la rutina y en la acomodación o frustración. Asimismo, a menudo se asocia únicamente la aportación universitaria con la investigación científica.” (p. 125).

Otro paradigma planteado por el cuerpo docente en diferentes estudios demuestra tal y como dice Sancho J.Ma 2001 es que “piensan que la mayoría de los esfuerzos para mejorar la actividad y calidad de la investigación serán beneficiosos para la calidad de la enseñanza. Por el contrario, parecen convencidos de que la mayoría de los esfuerzos para mejorar la enseñanza serán malos para la investigación.” (p. 7) por lo tanto se hace más interesante el hecho de investigar frente al hecho de enseñar pensando en el impacto que puede tener una actividad frente a la otra, en este caso el papel que juega la investigación frente a las otras actividades del profesor.

Sin embargo, es preciso decir que las diferentes labores del profesor universitario se complementan las unas a las otras de manera multidireccional, generando impacto a nivel de la calidad educativa en las instituciones de educación superior.

Ilustración 1 Roles del Profesor de la Universidad del Rosario



Fuente: Propia

En la anterior gráfica se muestra, que el profesor y sus funciones tienen una relación directa y complementaria. Encargada de enriquecer su papel tal y como lo expone Gallego, M.J. 2007 “se subrayan las funciones de guías, orientador, asesor y facilitador de recursos y herramientas de aprendizaje frente a ser fuente de conocimiento” (p.142) y Cruz M.A. 2000 “ El cambio en el propio rol del profesor universitario del papel de transmisor del conocimiento al papel a facilitador del aprendizaje” (p.29) , es decir que cada uno de los roles descritos gráficamente son generadores de conocimiento desde diferentes funciones, por lo tanto es esencial que el profesor los ejecute de manera conjunta para crecer y aportar en su ejercicio .

Es por eso que la universidad del Rosario a partir del año 2000 en su preocupación por la formación y la capacitación del cuerpo docente, inició con la implementación de cursos de desarrollo profesoral con el fin de propiciar herramientas que faciliten el desarrollo de su profesión y de esta forma generen un

impacto positivo en la sociedad , dentro de los requisitos para los profesores de carrera es que estos cursos pueden ser homologables con cursos que oferten otras instituciones de educación superior, lógicamente estos deben cumplir una serie de estándares compatibles con los objetivos que persigue la universidad a partir de la implementación de estos cursos dentro de la misma academia , es por esto que Cruz M.A. 2000 “es el profesor quien decide a título personal, si asiste o no a la propuesta de formación que su universidad oferta, es él quien selecciona a que actividades de formación va a asistir”(p.24) se da cierta libertad a la hora de escoger y desarrollar los mismos.

2.3.3 Consecuencias y futuro del Desarrollo Profesional

Para el desarrollo y el buen manejo de los cursos de desarrollo profesoral es necesaria la participación de toda la comunidad educativa a continuación se mencionaran cada uno de sus actores y las tareas a cumplir para que este se lleve a cabo de la manera deseada.

- ✓ En primer lugar, la universidad juega un papel importante en la medida que esta es la que debe hacer un proceso de selección riguroso a la hora de elegir a sus profesores de tal forma que se garantice que cada uno de estos, como lo menciona Díaz, D.M. 2003 “reúnen las condiciones necesarias para desempeñar las tareas docentes. No se trata, por tanto, de que dominen la disciplina que profesan sino que, además, reúnen los requisitos para enseñarla” (p.25)
- ✓ Los profesores, no solo en la tarea de reflexionar constantemente en su labor , sino de hacer parte de la ejecución de los cursos de tal forma que exista retroalimentación entre pares y experiencias de aprendizaje compartidas , pues de esta forma se actúa como motor generador de cambios en el desarrollo profesional y personal del cuerpo docente, con un gran impacto para el resto de miembros de la comunidad educativa.

- ✓ Por su parte, los estudiantes también son responsables en el desarrollo profesoral pues estos son los que valoran y evalúan las funciones docentes y tienen como tarea de aprendizaje la capacidad y disposición de integrar y dar sentido a los conocimientos transmitidos por el profesor (Sancho, J.Ma. 2001).

Finalmente si el desarrollo profesoral se lleva a cabo tal y como las instituciones lo han planteado y programado, el impacto que este genera será tan grande que se verá reflejado como lo menciona Cruz M.A. 2000 en:

- ✓ “Asegurar alta calidad de la enseñanza y el aprendizaje.
- ✓ Alcanzar eficiencia deseable.
- ✓ Mejorar la satisfacción de profesores y estudiantes.
- ✓ Propiciar innovación y mejora permanente.” (p.33)

Esto es realmente importante ya que tiene que ver con el ser y el que hacer del profesor en la universidad, pues le otorga la importancia merecida a su labor y es el resultado de la preocupación de toda una comunidad por la mejora que se ve proyectada en toda la sociedad con los profesionales egresados de una u otra universidad, si este es bien llevado y logra involucrar a los profesores de la manera deseada se pueden ver resultados positivos que satisfacen la calidad en todo el sentido de la palabra.

2.4 INFORMES DE GESTION

2.4.1 Consolidación del Cuerpo Profesorial en el periodo 2008-2011

Desde la adopción del Estatuto del Profesor Universitario, la Universidad ha venido consolidando las políticas sobre clasificación de los profesores, el tipo de dedicación, el reconocimiento de méritos, el plan de trabajo, las obligaciones y derechos, las características de los profesores de carrera académica, de planta y de hora cátedra, los incentivos y distinciones, el régimen disciplinario y las políticas de evaluación y desarrollo profesoral. El Estatuto fijó las categorías en el escalafón (auxiliar, asistente, principal, asociado y titular) y señaló los requisitos de incorporación, permanencia y promoción dentro de estas categorías. Dichos requisitos se han venido ajustando para mejorar los procesos, incrementar la exigencia y responder a los nuevos retos de la Universidad y de la sociedad.

Con el fin de avanzar en la consolidación de un cuerpo profesoral de excelencia, comprometido con el proyecto institucional, durante el 2008 la Universidad del Rosario continuó ejecutando los procesos relacionados con la selección, la vinculación y la formación permanente de los profesores. También se fortalecieron los procesos orientados a incentivar y cualificar la actividad de los profesores en sus distintos frentes de acción.

En lo que respecta a desarrollo profesoral, en 2008 se continuó con la formación profesoral, orientada al cumplimiento de lo establecido en el Estatuto del Profesor Universitario, y lo reglamentado en el Decreto Rectoral 946 de 2007. Se dictaron un total de 27 cursos de desarrollo profesoral, en los siguientes temas:

Tabla 1: Temas de los Cursos de Desarrollo Profesional

TEMAS
Perspectivas de las Nuevas Didácticas
Escribir para Publicar
Moodle
Sistemas de Indexación
Foro de Ciencia y Tecnología
Talleres de Técnicas Electrónicas Sostenibles
Técnicas de Elaboración de Pruebas
Curso didáctica en Matemática
Teoría Crítica
Atlas TI
Sección Francófona
MISA
Web 2.0

Fuente: Informe de Gestión año 2008. Consolidación del Cuerpo Profesor

Para el 2008 hubo un total de 539 participantes en los Cursos de Desarrollo Profesional ofertados por la Universidad del Rosario

Tabla 2: Inscritos a los Cursos de Desarrollo Profesorado 2008

FACULTAD	NUMERO DE PARTICIPANTES
Administración	43
Ciencia Política y Gobiernos y Relaciones Internacionales	61
Economía	27
Escuela de Ciencias Humanas	76
Jurisprudencia	48
Medicina	183
Rehabilitación	99
Medio Universitario	2
Total	539

Fuente: Informe de Gestión año 2008. Consolidación del Cuerpo Profesorado

La consolidación del cuerpo profesoral es para la Universidad una condición indispensable para responder con calidad a los distintos frentes misionales de la institución; por lo tanto, durante 2009 se dio continuidad a los procesos orientados a la conformación de un cuerpo profesoral de excelencia como comunidad académica comprometida con el proyecto institucional.

Para ello, durante el año se dio continuidad en la aplicación del Estatuto del Profesor Universitario en relación con los procesos de selección, permanencia y promoción, así como con el fortalecimiento de la formación profesoral y con la aplicación de las distintas políticas de incentivos.

En lo relacionado con los cursos de desarrollo profesoral, para 2009 las áreas se orientaron a temas de Pedagogía y Didáctica, Investigación, Gestión Académica, Marco General Educativo, Herramientas de Apoyo e Incorporación de Nuevas

Tecnologías. Se destinó más de \$150 millones a la realización de cursos de desarrollo profesoral. Se dictaron un total de 25 cursos en temas:

Tabla 3: Temas de los Cursos de Desarrollo Profesoral año 2009

TEMAS
Aprendizaje basados en proyectos
Aprendizaje basado en métodos de caso
Aprendizaje Colaborativo
Escribir para Publicar niveles 1 y 2
Métodos de Investigación Prospectiva
Software de Apoyo para la investigación cualitativa
Atlas TI
Programación Neurolingüística
Mapas Mentales y Conceptuales
Diseño de Asignaturas basadas en competencias y pedagogía para su ejecución
Moodle
Dreamweaver
E-learning
Estrategias Docentes para la Educación Superior

Fuente: Informe de Gestión año 2009. Consolidación del Cuerpo Profesoral

Estos cursos se dictaron durante todo el año utilizando las modalidades presencial y virtual y contaron con una participación de 333 profesores de las unidades académicas, distribuidos así:

Tabla 4: Inscritos a los Cursos de Desarrollo Profesorado 2009

FACULTAD	NUMERO DE PARTICIPANTES
Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud	176
Administración	43
Jurisprudencia	34
Ciencia Política y Gobiernos y Relaciones Internacionales	25
Escuela de Ciencias Humanas	24
Economía	13
Ciencias Naturales y Matemáticas	9
DMU	9
Total	333

Fuente: Informe de Gestión año 2009. Consolidación del Cuerpo Profesorado

Además se contó con la participación de 77 funcionarios pertenecientes a otras dependencias de la Universidad o a instituciones cercanas, distribuidos así:

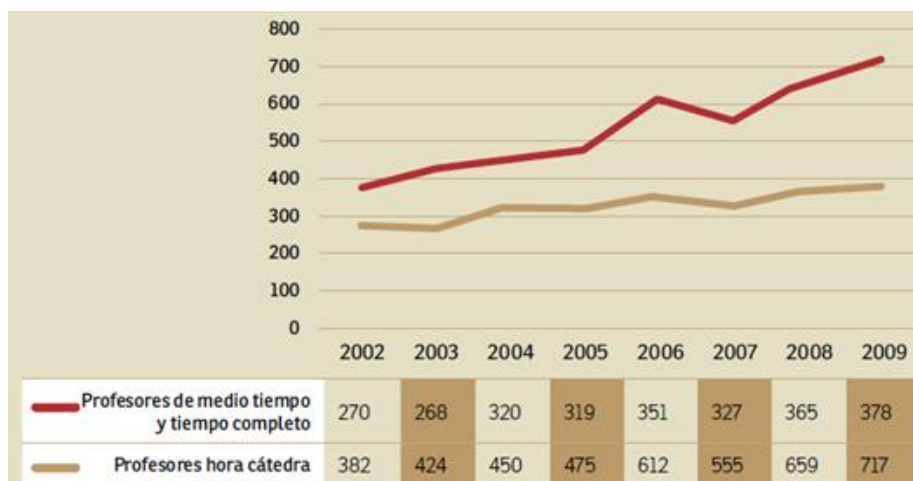
Tabla 5: Inscritos a los Cursos de Desarrollo Profesional por parte de otras Dependencias

DEPENDENCIA O INSTITUCION	PARTICIPANTES
Méderi	37
Colegio Convenio	24
Planeación y Desarrollo Académico	9
Global UR	3
EDUCON	2
Mercadeo	1
Pixel Group	1
Total	77

Fuente: Informe de Gestión año 2009. Consolidación del Cuerpo Profesor

Gracias a las políticas establecidas por la Universidad se cuenta con una planta de profesores fortalecida académicamente y con altos estándares de calidad. Como se puede apreciar en la gráfica 1, durante los últimos años ha crecido constantemente el número de profesores.

Gráfica 2: Número de Profesores de medio tiempo, o de tiempo completo y por hora cátedra (2009-2002)



Fuente: Informe de Gestión año 2010. Consolidación del Cuerpo Profesor

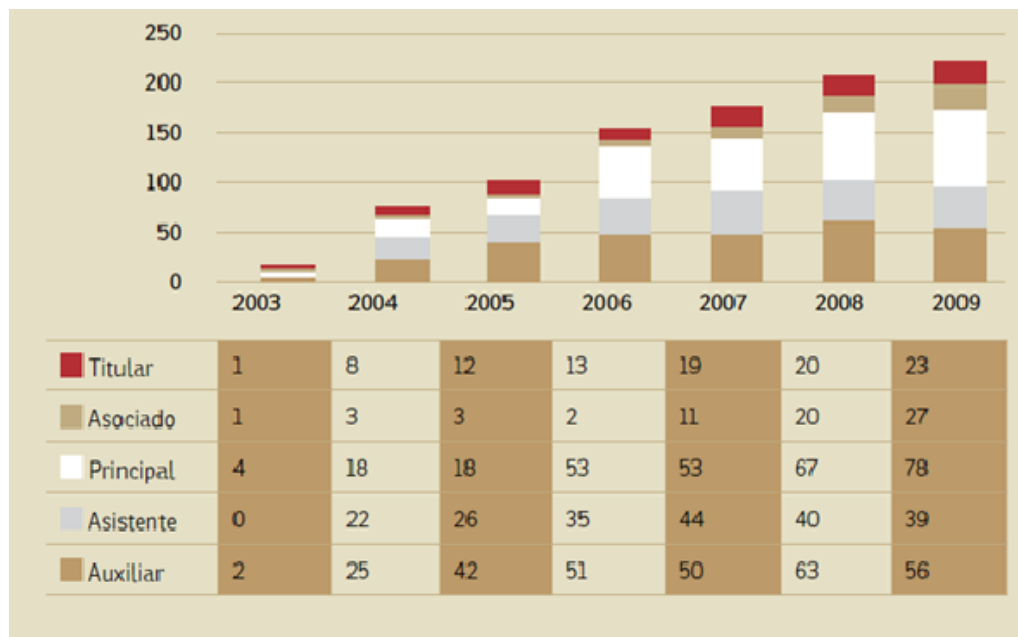
Tabla 6: Número de Profesores de medio tiempo, o de tiempo completo y por hora cátedra (2009-2002)

AÑOS	PROFESORES DE MEDIO Y TIEMPO COMPLETO	PROFESORES HORA CATEDRA
2009	378	717
2008	365	659
2007	327	555
2006	351	612
2005	319	475
2004	320	450
2003	268	424
2002	270	382

Fuente: Informe de Gestión año 2010. Consolidación del Cuerpo Profesor

Así mismo, en estos años se ha incrementado permanentemente el número de profesores adscritos a la carrera académica en los diferentes niveles del escalafón, como lo muestra la gráfica 2

Gráfica 3: Número de Profesores por categoría en la carrera académica (2003-2009)



Fuente: Informe de Gestión año 2010. Consolidación del Cuerpo Profesor

Tabla 7: Durante el período 2003-2009, se ha consolidado una planta profesoral con altos niveles de formación:

FORMACION	NUMERO DE PROFESORES	PORCENTAJE
Doctorado	75	19,84%
Maestría	120	31,74%
Especialización	133	35,18%
Pregrado	50	13,22%

Fuente: Informe de Gestión año 2010. Consolidación del Cuerpo Profesoral

Gráfica 4: Profesores de Carrera por Nivel de Formación

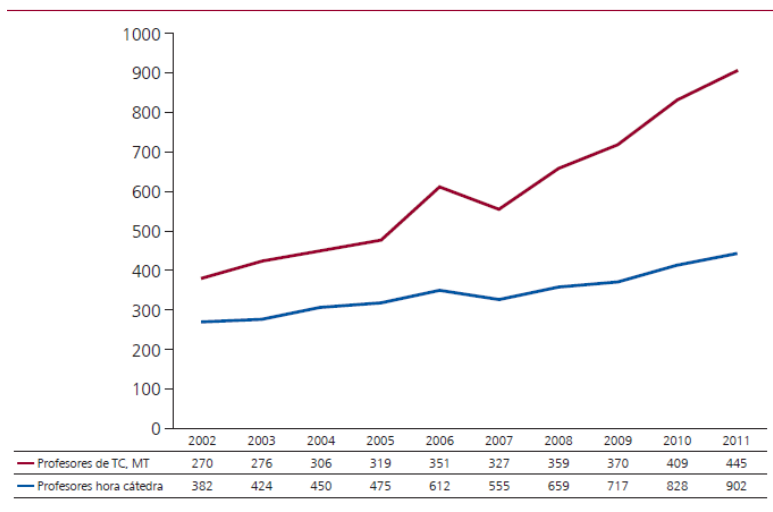


Fuente: Informe de Gestión año 2010. Consolidación del Cuerpo Profesoral

Con el fin de asegurar el mejoramiento continuo de los profesores y la calidad de sus resultados, desde la implementación del Estatuto se han identificado estrategias de desarrollo profesoral e incentivos al trabajo académico de los

profesores. Entre las estrategias se cuenta, por un lado, la formación permanente de los profesores para fortalecer sus conocimientos y habilidades en sus áreas de acción académica (docencia, investigación y extensión).

Gráfica 5: Evolución del número de Profesores de tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra (2002-2011)



Fuente: Informe de Gestión año 2011. Consolidación del Cuerpo Profesor

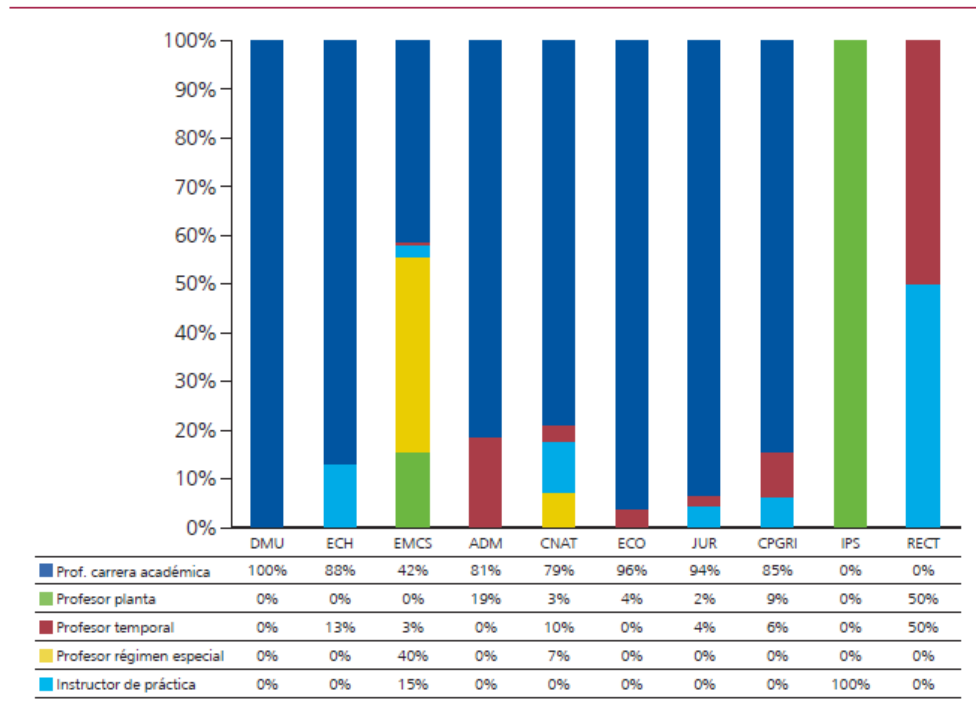
Los resultados muestran un crecimiento del 65% en el número de docentes entre tiempo completo y medio tiempo entre el 2011 y el 2002, y del 9% respecto al 2010. En el año 2011 el 33% de los profesores corresponde a dedicación de tiempo completo y de medio tiempo, mientras que el 67% corresponde a hora cátedra. Vale la pena mencionar que el corte que se sirve de referencia en este informe se ubica en el segundo semestre de cada año.

2.4.2 Estatuto del Profesor Universitario

La aplicación del Estatuto del Profesor Universitario, desde el año 2000, ha marcado la ruta para propiciar un proyecto de vida académico entre sus profesores que ayude a consolidar la comunidad académica, en la perspectiva de una universidad de docencia que hace investigación. Es por ello que en el 2011, 277 profesores (62%) se encuentran en carrera y 168 (38%) en otras modalidades.

El gráfico 5 refleja la composición del cuerpo de profesores en la línea del ordenamiento profesoral (en planta quienes no se han vinculado a la carrera académica, y en carrera académica quienes se rigen por el estatuto profesoral, ordenado desde el nivel más bajo hasta más alto así: profesor auxiliar, profesor asistente, profesor principal, profesor asociado y profesor titular). La Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud y la Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas cuentan con profesores de régimen especial, con condiciones de horario laboral diferentes de las de otras facultades. Los instructores de práctica, que acompañan a los estudiantes en sus laboratorios y prácticas profesionales, se encuentran adscritos a la Escuela de Medicina y a la IPS de la Universidad.

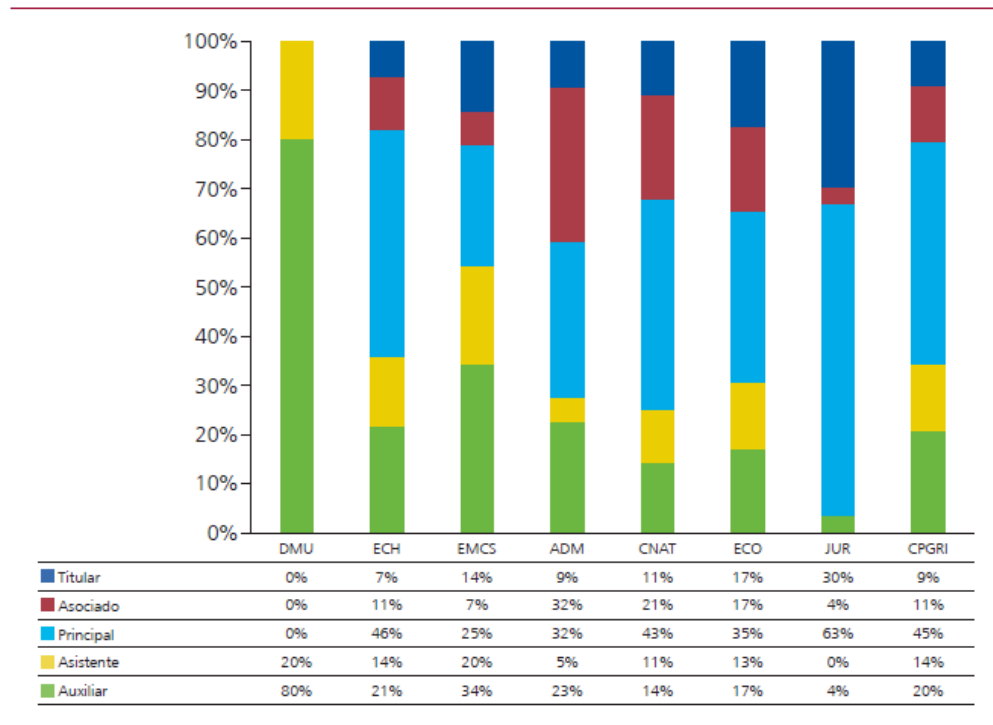
Gráfica 6: Distribución de los Profesores según el ordenamiento Profesorol 2011



Fuente: Informe de Gestión año 2011. Consolidación del Cuerpo Profesorol

La distribución en el interior de cada unidad refleja una concentración de profesores en carrera académica, excepto en la Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud, donde un 42% son profesores de carrera y un 40% lo son de régimen especial. Ahora bien, de los 277 profesores en carrera académica vinculados a la Universidad en 2011, su distribución en el escalafón presenta un 13% en la categoría de titular, un 12% en la de asociado, un 37% en la de principal, un 14% en la de asistente y un 24% en la auxiliar. La mayor concentración de profesores titulares se encuentra en la Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud, que tiene el 38% de ellos. La composición en el interior de cada unidad académica, de acuerdo al escalafón docente de los profesores de carrera, puede verse en el gráfico 6.

Gráfica 7: Distribución de los Profesores según su escalafón en la Carrera docente, por unidad académica 2011



Fuente: Informe de Gestión año 2011. Consolidación del Cuerpo Profesor

2.4.3 Plan de Trabajo de profesores

La dedicación de los profesores se distribuye en las siguientes funciones: docencia, investigación, extensión, formación o capacitación, gestión académica y situaciones especiales. Cada profesor distribuye sus 920 horas de trabajo semestral entre estas funciones. A nivel institucional, la mayor dedicación de los profesores a la investigación se concentró así

Tabla 8: Distribución del Tiempo de los Profesores según su tipo de vinculación (segundo semestre del 2011)

FORMACION	INVESTIGACION	DOCENCIA
Profesores Titulares	42% de su tiempo	28% de su tiempo
Asociados	45% de su tiempo	33% de su tiempo
Profesores Principales	32% de su tiempo	33% de su tiempo
Profesores Asistentes, auxiliares de carrera, lo de planta, los temporales y los instructores de practica		Mayor dedicación a la docencia

Fuente: Informe de Gestión año 2011. Consolidación del Cuerpo Profesoral

Las áreas de formación de estos cursos se enmarcaron en temáticas relacionadas con:

AREAS
Pedagogía y Didáctica
Investigación
Gestión Académica
Herramientas de apoyo a la educación
Incorporación de nuevas tecnologías en la educación

Fuente: Informe de Gestión año 2011. Consolidación del Cuerpo Profesoral

Se enfatizó el trabajo en el área de pedagogía y didáctica, a través de 25 de los 39 cursos ofrecidos, con el fin de reforzar la apropiación del Proyecto Educativo Institucional (PEI). Entre dichos cursos se incluyeron dos propuestas de diplomados, uno de los cuales se dedicó a la formación en Fundamentos Básicos del Currículo de la Educación Superior desde el Modelo Pedagógico Rosarista, y el otro a idear estrategias pedagógicas para la enseñanza de asignaturas en inglés. A esta oferta la siguieron 8 cursos en el área de investigación, 4 en herramientas de apoyo e incorporación de nuevas tecnologías y 2 en gestión académica.

Paralelamente, se continuó la formulación de propuestas de cursos en modalidad virtual y mixta, con el fin de facilitar la participación de la comunidad académica y de promover la utilización de la tecnología con fines de aprendizaje. Este propósito se evidencia en el desarrollo de 11 cursos, 8 en modalidad virtual y 3 en modalidad mixta. No obstante, predomina la oferta de carácter presencial, con 28 cursos.

3 METODOLOGÍA

3.1 VARIABLES

Tabla 9: Descripción de las variables utilizadas en el estudio

NOMBRE	ESCALA	DESCRIPCION
Profesor Universitario	1-5 siendo 1: muy en desacuerdo y 5: muy de acuerdo	Para la Universidad del Rosario el Profesor es “aquella persona que desarrolla, simultánea o alternativamente, actividades de docencia, investigación, proyección social y de administración conforme al Proyecto Educativo Institucional” (Estatuto del Profesor Universitario, 2002, p. 4)
Calidad de los Cursos	1-5 siendo 1: muy en desacuerdo y 5: muy de acuerdo	La Universidad del Rosario ha adoptado como lema de reconocimiento “Crecimiento con calidad e Identidad”, reflejando en él su deseo de consolidar la calidad de los programas existentes
Cultura Docente	1-5 siendo 1: muy en desacuerdo y 5: muy de acuerdo	“El conjunto de creencias, valores, hábitos y normas

	<p>acuerdo</p>	<p>dominantes que determinan lo que dicho grupo social considera valioso en su contexto profesional, así como los modos políticamente correctos de pensar, sentir, actuar y relacionarse entre sí.” (Pérez, 1999, p. 162)</p>
--	----------------	---

<p>Desarrollo Profesorado</p>	<p>1-5 siendo 1: muy en desacuerdo y 5: muy de acuerdo</p>	<p>“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 2004 – 2019, p. 47)</p>
-------------------------------	--	--

Fuente: propia

3.2 TIPO DE ESTUDIO

La presente investigación es de tipo cualitativa, puesto que el método elegido permite al investigador tener herramientas suficientes para interpretar y dar sentido a todas las realidades que se vayan construyendo y que sean expresadas por los profesores participantes. Este estudio se sustenta más en la comprensión de las percepciones, vivencias y creencias personales y colectivas de quienes participan en los cursos, talleres, seminarios y otras actividades de desarrollo. (Véase el anexo 1: Formato Encuesta a profesores de carrera académica de la Universidad del Rosario)

3.3 UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA

Esta investigación tomo como universo la Universidad del Rosario. La población corresponde a profesores y como muestra se tiene personas encuestadas que corresponden a 21 profesores de los 26 profesores con los que cuenta la facultad de administración de la Universidad de los cuales 17 de los encuestados son profesores de carrera, mientras 4 son profesores de planta.

3.4 MÉTODOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Una vez realizado y aprobado el instrumento (Encuesta a profesores de carrera académica de la Universidad del Rosario), el grupo de trabajo de grado solicito la lista de profesores de planta y de carrera de la facultad de administración.

Posterior a esto se visitó a cada uno de los profesores y se encuestaron personalmente, solicitando opiniones con respecto a los cursos de desarrollo profesoral dictados por la universidad.

3.5 ORGANIZACIÓN DEL PROYECTO

Se trata de un proyecto que se encuentra contenido en una tesis de maestría de la Universidad de la Sabana y que mide el impacto y los resultados del Desarrollo Profesional en la Universidad del Rosario.

Los documentos que se incluyen para dar inicio a la construcción del instrumento de medición, contemplan documentos a nivel académico de temas relevantes al desarrollo profesoral, artículos de revistas académicas y documentos institucionales.

Los documentos estudiados para la elaboración del proyecto, fueron catalogados por categorías así:

3.5.1 Documentos institucionales

- ✓ Decreto rectoral No. 946 (1o. de diciembre de 2006).
- ✓ Propuesta programa cursos de desarrollo profesoral 2012.
- ✓ Estatuto Docente.
- ✓ Fondo de investigaciones de la Universidad del Rosario (FIUR) 2012.
- ✓ Plan de desarrollo profesoral Universidad del Rosario.
- ✓ Procedimiento para la planeación, ejecución y evaluación del plan de cursos de desarrollo profesoral.
- ✓ Reglamento de la Universidad del Rosario. ETHOS.

3.5.2 Documentos académicos:

3.5.2.1 Micro Climas para la mejora continúa

- ✓ Calidad de la enseñanza universitaria y desarrollo profesional del profesorado. (Mario de Miguel Díaz).
- ✓ El saber sabio y el saber enseñado: un problema para la didáctica universitaria. (Lina María Grisales – Franco).
- ✓ La formación permanente del profesorado universitario: Cultura, política y procesos.
- ✓ La universidad ante una nueva cultura. (Carlos Monereo).
- ✓ Necesidad y objetivos de la formación pedagógica del profesor universitario. (María África de la Cruz Tomé).
- ✓ Nuevos retos y enfoques en la formación del profesorado universitario. (Sebastián Rodríguez Espinar).
- ✓ La evaluación de un programa de formación para profesores principiantes universitarios. (Cristina Mayor Ruiz).

3.5.2.2 Perfil docente, pérdida de valor de los docentes. Subvalorado.

- ✓ Efectividad del profesor universitario en espacios pedagógicos. (Luis Meléndez).
- ✓ La carpeta docente como instrumento de desarrollo profesional del profesorado universitario. (Elena Cano).
- ✓ Valores profesionales en la formación universitaria. La Dimensión social de los valores del profesorado. (Rodrigo López Zavala).
- ✓ El docente universitario ante los nuevos escenarios: implicaciones para la innovación docente. (José Tejada Fernández).
- ✓ El profesor Universitario en la contemporaneidad. (Lillyam López P.).
- ✓ Escenario posible del desempeño profesoral en la enseñanza en una institución de formación docente. (Laura Hidalgo).
- ✓ Formación de la actitud docente del profesor universitario desde una perspectiva organizacional. (Luis E. Meléndez).

- ✓ Formación pedagógica inicial y permanente del profesor universitario en España: Reflexiones y propuestas. (María África de la Cruz Tomé).
- ✓ El impulso una cultura docente en la Universidad Autónoma de Zacatecas. (Claudia Torres González).
- ✓ La influencia de factores personales, institucionales y contextuales en la trayectoria y el desarrollo docente de los profesores universitarios. (Mónica Feixas).
- ✓ La carrera del profesor universitario: cada vez más larga, más pobre y más precaria.
- ✓ Las funciones docentes presenciales y virtuales del profesorado universitario.
- ✓ Los jóvenes profesores universitarios y su formación pedagógica. Claves y controversias. (Marita Sánchez Moreno).
- ✓ Modelos de desarrollo profesional del profesorado universitario. (Luis Miguel Villar Angulo).
- ✓ Ser Profesor universitario hoy. (Miguel Ángel Zabalza).

3.5.2.3 Dimensiones de las funciones sustantivas de la Universidad: Gestión Profesorado, Investigación, Extensión (proyección social, pasantías, educación continuada)

- ✓ Actitud Organizacional del profesor universitario. (Luis E. Meléndez Ferrer).
- ✓ Cultura escolar y cultura profesional: los dilemas del cambio. (Carlos Marcelo García).
- ✓ Cultura profesional del docente y evaluación del alumnado. (Tiburcio Moreno Olivos).
- ✓ Desarrollo profesional docente universitario. (Luis Miguel Villar Angulo).
- ✓ El desarrollo profesional del profesorado universitario: circunstancias, problemas y propuestas. (Vicente S. Ferreres Pavía).

- ✓ Docencia e investigación en la universidad: una profesión, dos mundos. (Juana María Sancho gil).
- ✓ Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. (Rosa María González Tirados).
- ✓ El profesor universitario, un agente de desarrollo moral. (Martha Rocío Torres Narváez).
- ✓ El reto de ser profesor en el contexto de la convergencia europea. La formación pedagógica como necesidad. (María Jesús de la Calle Velasco).
- ✓ Antinomias, dilemas y falsas premisas que condicionan la gestión universitaria. (Carlos Mario Lopera).
- ✓ Un nuevo profesorado para una nueva universidad ¿conciencia o presión? (Francisco Imbernón).
- ✓ Perfil del docente y crisis cultural contemporánea. (Roberto Agustín Follari).
- ✓ Profesores universitarios y su efectividad docente. Un estudio comparativo entre México y Estados Unidos. (José María García Garduño).
- ✓ El profesor universitario: ¿un facilitador o un orientador en la educación de valores? (Viviana González Maura).

3.5.2.4 Competencias, cultura, importancia del Desarrollo Pedagógico

- ✓ Cultura profesional de un grupo de docentes de educación superior. (Murzi López).
- ✓ El componente educativo en el rol del profesor universitario. (Martín Rodríguez Rojo).
- ✓ El profesor de educación superior frente a las demandas de los nuevos debates educativos. (Ángel Díaz Barriga).
- ✓ La capacitación del profesor universitario: ¿Informativa o formativa? (César Villarroel).
- ✓ Los profesores del siglo XXI y la calidad de la enseñanza universitaria: en torno a la formación. (María R. Belando Montoro).

- ✓ Modelos y tendencias de la formación docente. (Cayetano de Lella).
- ✓ El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes. (Zoia Bozu y Pedro José Canto Herrera).
- ✓ Ser profesor universitario, ¿un reto en el contexto de convergencia europea? Un recorrido por declaraciones y comunicados. (Luis Torrego Egido).

3.6 CONTRUCCIÓN DEL INSTRUMENTO

Una vez realizada la lectura de las fuentes mencionadas en el punto anterior, se organizan reuniones 2 veces por semana por dos meses, en las cuales se realizan debates dirigidos por parte de la tutora académica estos debates se hacen con respecto a los documentos estudiados previamente por el grupo de trabajo, también se organizó la información en fichas tipo Modelo resumen de artículos científicos.

Con la construcción de las fichas, se tiene información puntual y citada que agilizará y optimizará el proceso de construcción del instrumento y el documento. La construcción del instrumento se inicia categorizando la información en 4 temas principales que abarcan puntos clave del alcance del estudio. Las categorías son:

- ✓ Profesor universitario
- ✓ Calidad de los cursos.
- ✓ Cultura docente.
- ✓ Desarrollo profesoral.

Se organizaron las preguntas en subcategorías, se realizó la valoración para el tipo de respuesta de cada pregunta y se hizo un filtro de preguntas que podían preguntar más de un tema o que simplemente no aportaban al proyecto.

Luego de clasificar las preguntas por tema y subcategoría, se toman los objetivos del proyecto de maestría y se hace una depuración que busca que las preguntas

se organicen en grupos de tal forma que cada grupo de preguntas responda a cada uno de los objetivos seleccionados. (ver anexos 3.1, 3.2, 3.3, 3.4).

Las preguntas que se relacionan directamente con cada uno de los objetivos principales del proyecto son:

- ✓ ¿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?

Una vez ubicadas por preguntas objetivos, se agrega una casilla que tiene en cuenta las preguntas que abarcan más de un objetivo y que serán sujetas a debate para definir las en uno solo.

Una vez organizadas las preguntas, se inicia el proceso de construcción física del formato en donde las preguntas van a ser ubicadas de acuerdo a la temática y su contenido y a su vez se van a organizar de acuerdo al tipo de respuesta y así con cada una de las preguntas objetivo del proyecto.

Luego de un primer veredicto de expertos, se obtiene la primera retroalimentación de la construcción del instrumento, en donde se divide por secciones respondiendo cada una a los objetivos principales de la investigación. Las secciones quedan divididas así (ver anexo 1):

- ✓ Concepción o el significado personal.
- ✓ Experiencia.

- ✓ Visión o prospectiva.
- ✓ Opinión general.
- ✓ La calificación de las afirmaciones contenidas en las respectivas secciones se hace en una escala de 1 a 5 donde 1 es muy en desacuerdo y 5 muy de acuerdo.

4 DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La descripción y el análisis que se presenta a continuación está basado en los datos obtenidos de la encuesta realizada: “Análisis sobre la percepción y participación de los profesores de carrera y de planta de la facultad de administración en el plan de desarrollo profesoral ofertada por la Universidad del Rosario”.

Tabla 10. Caracterización General

Para esta pregunta es importante tener claro que del total de la muestra $n=21$ se tuvieron en cuenta solo 17 encuestados, ya que estos son los que pertenecen a algún rango de la carrera académica.

Tiempo de vinculación como profesor de carrera de la Universidad del Rosario	Número de Docentes
De 0 a 1 Año	0
De 1 a 2 Años	2
De 2 a 3 Años	3
De 3 a 4 Años	3
De 4 a 5 Años	4
De 5 a 6 Años	2
Más de 7 Años	3

Fuente: propia

Facultad o Escuela a la que se encuentra vinculado actualmente	Administración
---	-----------------------

Fuente: propia

Nivel actual en el escalafón docente	Número de Docentes
Profesor Auxiliar	3
Profesor Asistente	0
Profesor Principal	7

Profesor Asociado	4
Profesor Titular	3
Profesor Planta	4

Fuente: propia

Mayor nivel de formación académica alcanzado	Número de Docentes
Pregrado	0
Maestría	8
PhD	11
MBA	2

Fuente: propia

Cantidad de cursos de Desarrollo Profesional completados en los últimos dos años	Número de Docentes
0	0
1	1
2	7
3	2
4	4
5	1
6	2
7	1

8	0
9	1

Fuente: propia

Tabla 11. Las siguientes afirmaciones hacen referencia al significado que usted atribuye a los procesos de formación permanente que le ofrece la Universidad del Rosario

Afirmación	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Total de profesores
Las actividades de formación permanente atienden a procesos de planeación en los que se toman en cuenta las necesidades de la comunidad docente		2	7	7	5	21
La formación permanente que ofrece la universidad es un factor determinante para el desarrollo de la carrera			5	7	9	21

académica							
Los cursos de desarrollo profesoral atienden a los propósitos del Proyecto Educativo Institucional			4		7	10	21
Las temáticas que se abordan en los cursos de desarrollo profesoral responden a los lineamientos establecidos por la universidad			4		12	5	21
El número de horas programado para los cursos es insuficiente para satisfacer las necesidades de desarrollo profesoral	4	9	3		4	1	21

Fuente: propia

Tabla 12. Las siguientes afirmaciones hacen referencia a las experiencias vividas a través de su participación en los cursos de desarrollo profesoral ofrecidos por la Universidad del Rosario

Afirmación	Muy en desacue rdo	En desacuerd o	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Total
Los cursos de desarrollo profesoral que ofrece la Universidad del Rosario son suficientes para suplir las necesidades de formación docente	2	3	6	7	3	21
Los cursos de desarrollo profesoral atienden a temáticas que promueven la reflexión frente a mi quehacer docente	1	1	4	8	7	21
Las actividades de desarrollo profesoral cumplen con las expectativas generadas al momento de participar	1	1	5	12	2	21

La oferta de cursos de desarrollo profesoral es conocida por los profesores			3		7		11		21
La experiencia vivida a través de la participación en los cursos de desarrollo profesoral motiva a seguir participando	3		6		7		5		21
Las temáticas de los cursos satisfacen mis necesidades de desarrollo profesoral permanente	2		6		8		5		21
Los cursos han aportado para mejorar mi quehacer docente	1	1	4		8		7		21
La calidad de los cursos de desarrollo profesoral que he tomado en la UR ha sido excelente	1	2	6		7		5		21

Los cursos de desarrollo profesoral le dan un valor agregado al desarrollo de su rol como profesor:	1	1	3	6	10	21
Los cursos de desarrollo profesoral promueven la realización personal del docente		2	3	9	7	21
Los cursos de desarrollo profesoral promueven el desarrollo académico de los profesores		1	5	7	8	21
Creo que las actividades de desarrollo profesoral poco contribuyen a mi formación docente	10	5	4	1	1	21
La participación en los cursos me ha permitido proponer cambios a mi	1		5	11	4	21

practica pedagógica					
Las actividades programadas en el plan de trabajo del profesor permiten la participación en las actividades de desarrollo profesoral ofrecidas por la Universidad	4	5	6	6	21
Los períodos en los que se imparten los cursos facilitan la participación de los profesores	3	8	7	3	21
Las sedes en las que se ofertan los cursos facilitan la participación de los profesores	1	3	10	7	21

Fuente: propia

Tabla 13. Sobre mi visión o prospectiva frente al programa de desarrollo profesoral ofrecido por la Universidad del Rosario

Afirmación	Muy en desacue rdo	En desacuerd o	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Total
Las actividades de desarrollo profesoral deben incluir cursos orientados a la cualificación del desempeño profesional	1		4	5	11	21
La oferta de actividades de desarrollo profesoral debe hacerse a la medida de las necesidades de los profesores de cada Facultad o Escuela			1	5	15	21
Deberían los profesores tener representación y participación en la formulación de propuestas de desarrollo profesoral			3	6	12	21

En los cursos de desarrollo profesoral se deben incluir temáticas que promuevan el crecimiento personal	1	1	2	10	7	21
Considero que debería exigirse formación profesoral permanente a todos los profesores de la universidad, así no pertenezcan a alguna categoría de la carrera académica			3	10	8	21
La participación en actividades de desarrollo profesoral debe ser un requisito para ingresar a la carrera académica	1	1	5	8	6	21
La participación en actividades de desarrollo profesoral debe ser	1		4	10	6	21

un requisito para
promoverse en la
carrera académica

Los lineamientos de
desarrollo
profesoral de la
Universidad del
Rosario son
plenamente
conocidos por la
comunidad docente

4

7

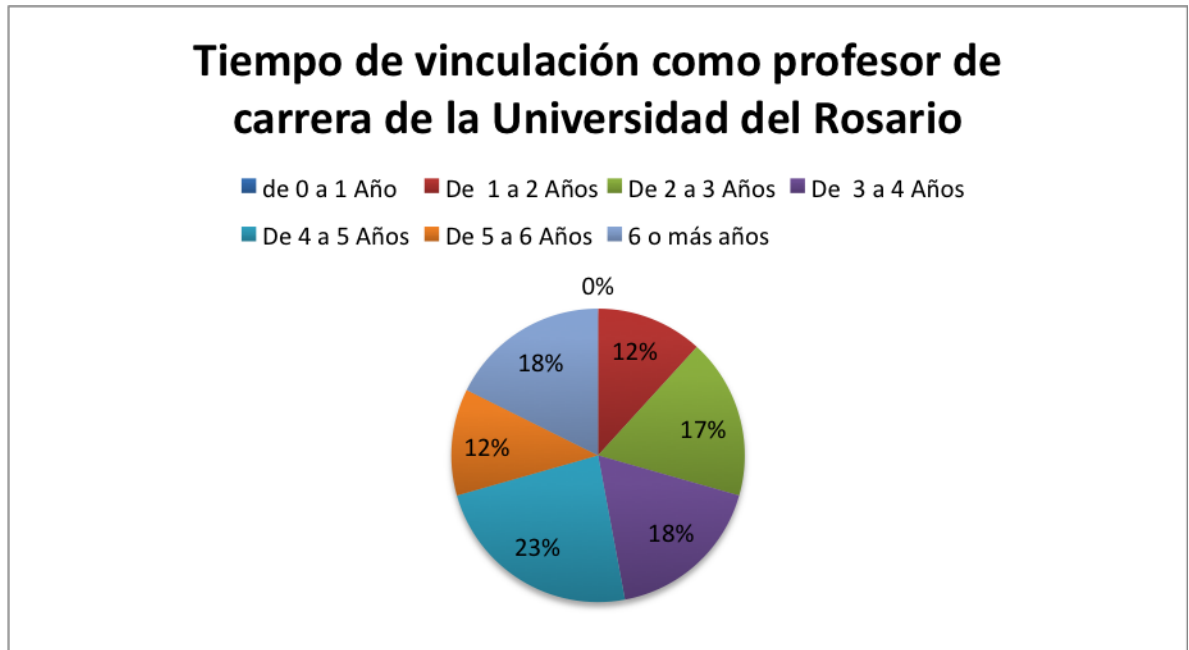
10

21

Fuente: propia

Gráfica 8

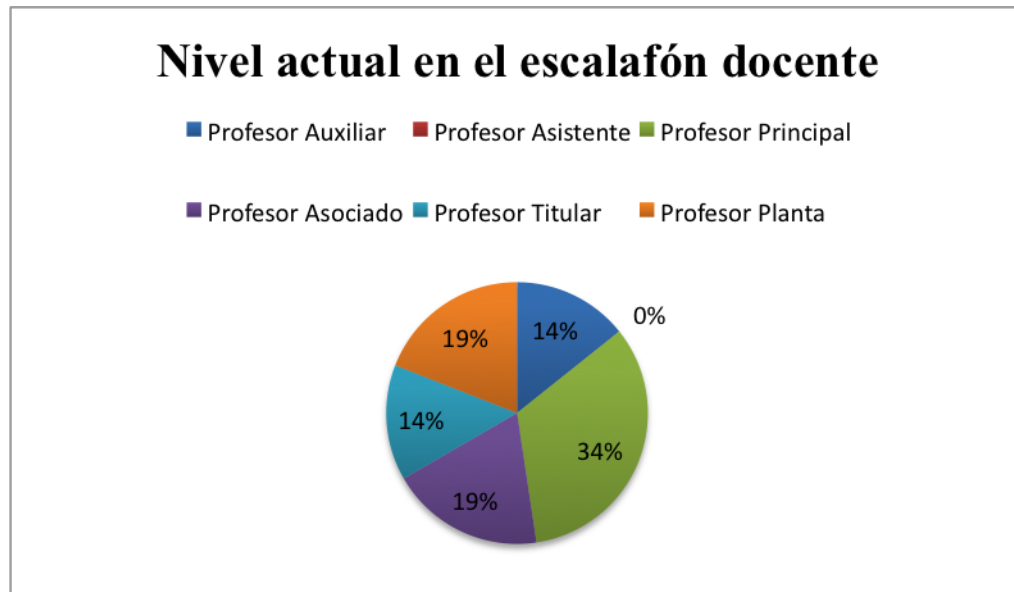
Pregunta 1: Tiempo de vinculación como profesor de carrera de la Universidad del Rosario



La gráfica muestra que el rango de vinculación esta parejo en cuanto al tiempo que llevan los profesores vinculados en la carrera académica. Mientras en el último año no se ha generado ningún tipo de vinculación de los profesores a la carrera.

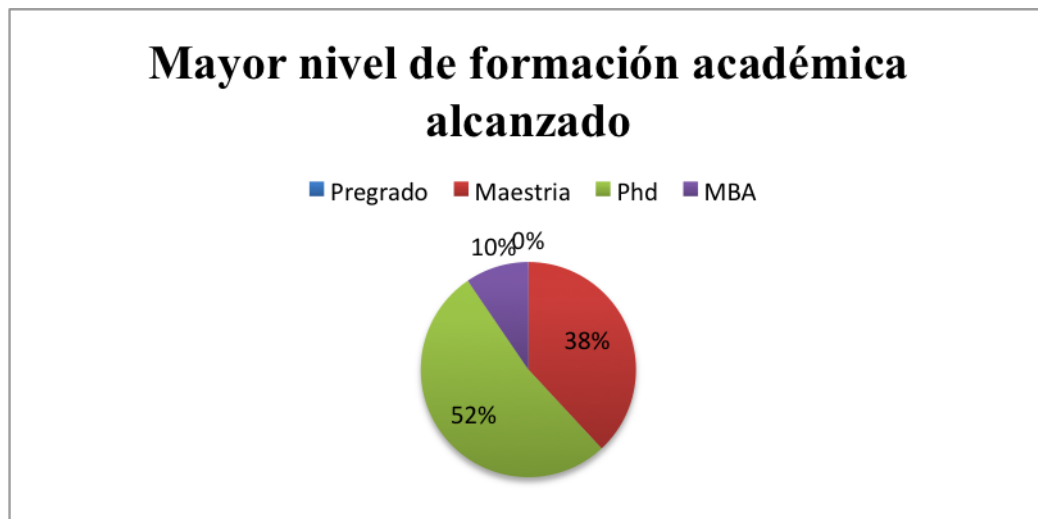
Gráfica 9

Pregunta 2: Nivel actual en el escalafón docente



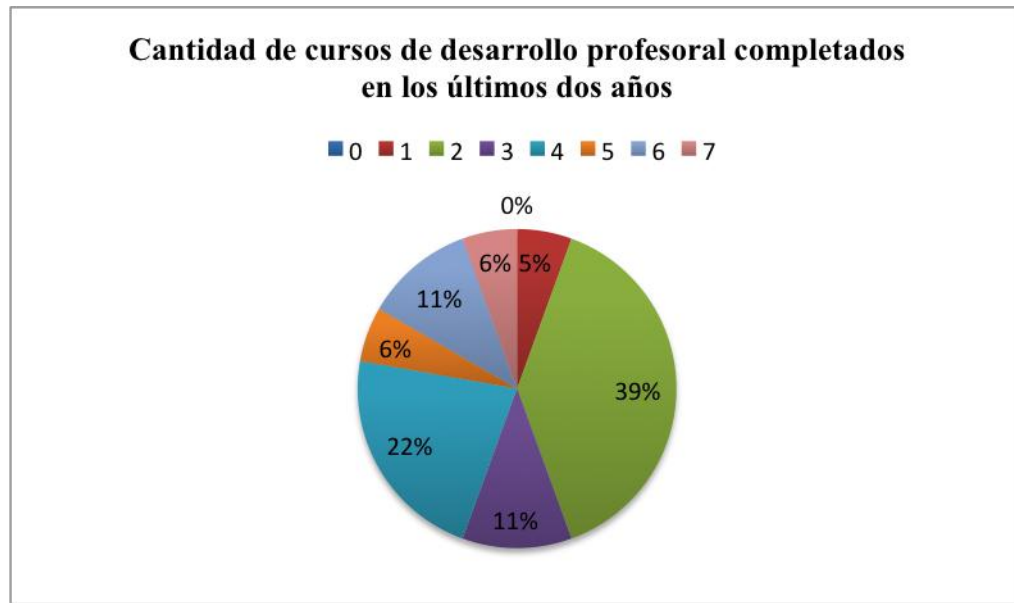
Gráfica 10

Pregunta 3: Mayor nivel de formación académica alcanzado



Gráfica 11

Pregunta 4: Cantidad de cursos de desarrollo profesoral completados en los últimos dos años

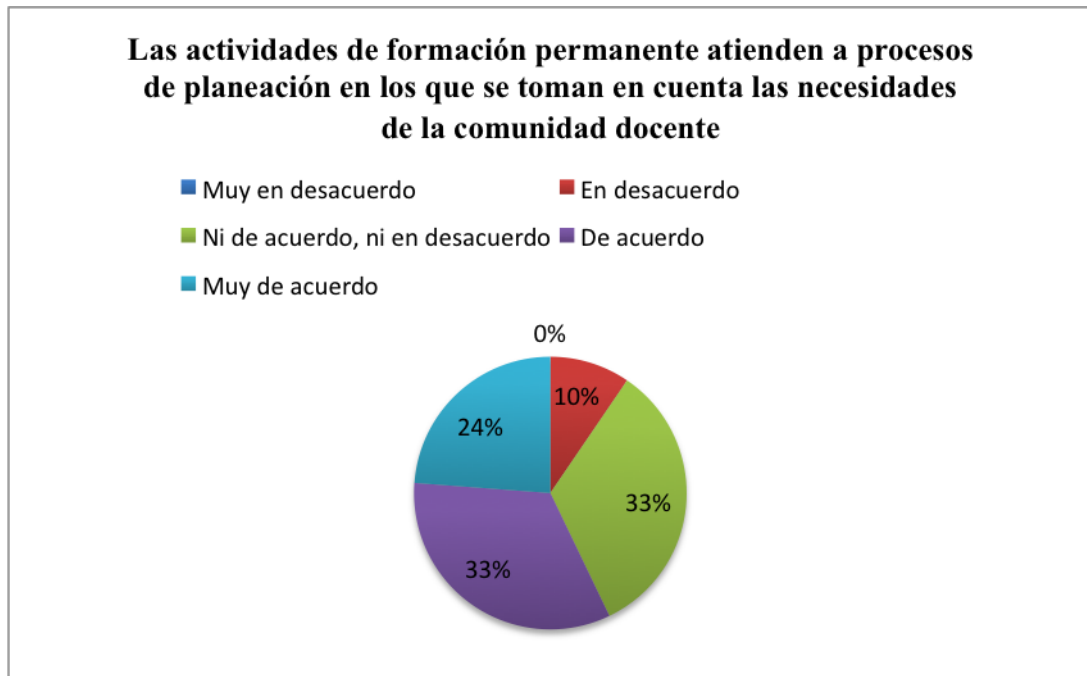


La gráfica señala que el mayor porcentaje de profesores (39%) ha realizado 2 cursos de desarrollo profesoral en los últimos dos años lo que se podría considerar como un porcentaje bajo teniendo una gran oferta de estos, prácticamente se puede deducir que solo cumplen con el requisito mínimo exigido para permanecer o ascender en la carrera.

Otro aspecto que vale la pena resaltar es que ningún profesor independientemente que sea de carrera o de planta ha estado ausente en la realización de los cursos.

Gráfica 12

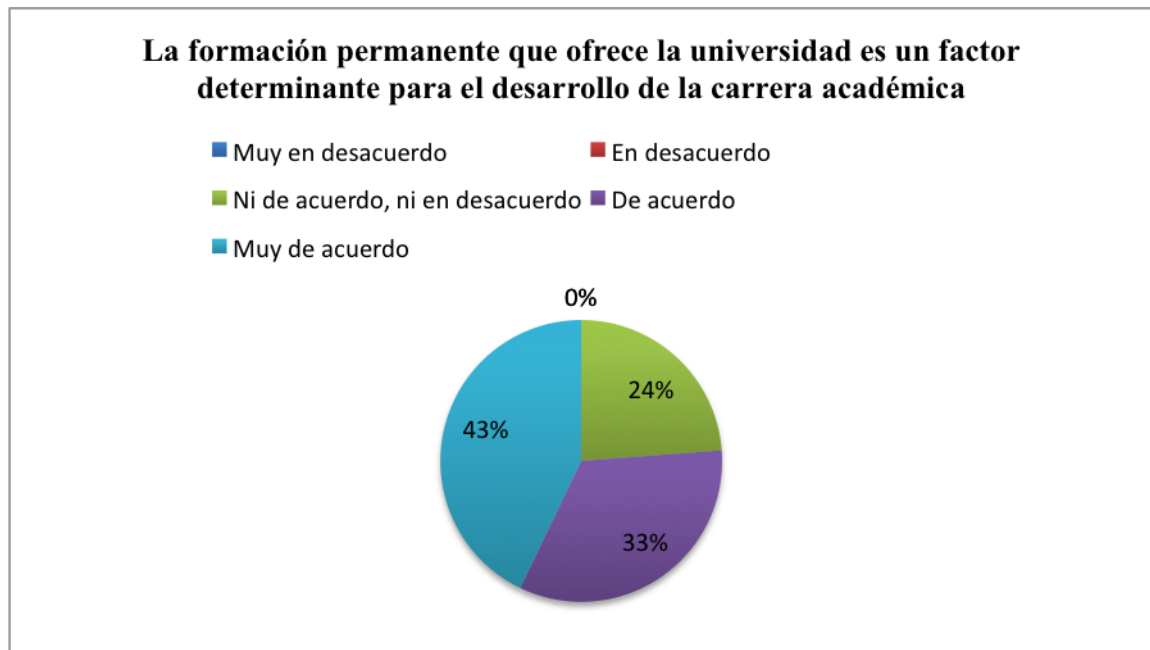
Pregunta 6: Las actividades de formación permanente atienden a procesos de planeación en los que se toman en cuenta las necesidades de la comunidad docente



En esta grafica la opinión con respecto a que tanta importancia se le da a las necesidades de la comunidad docente en la planeación de los cursos se encuentra dividida, pues el 57% de los profesores encuestados manifiesta estar de acuerdo con la afirmación, mientras el 43% no está de acuerdo o le es indiferente. No obstante la mayoría está a favor.

Gráfica 13

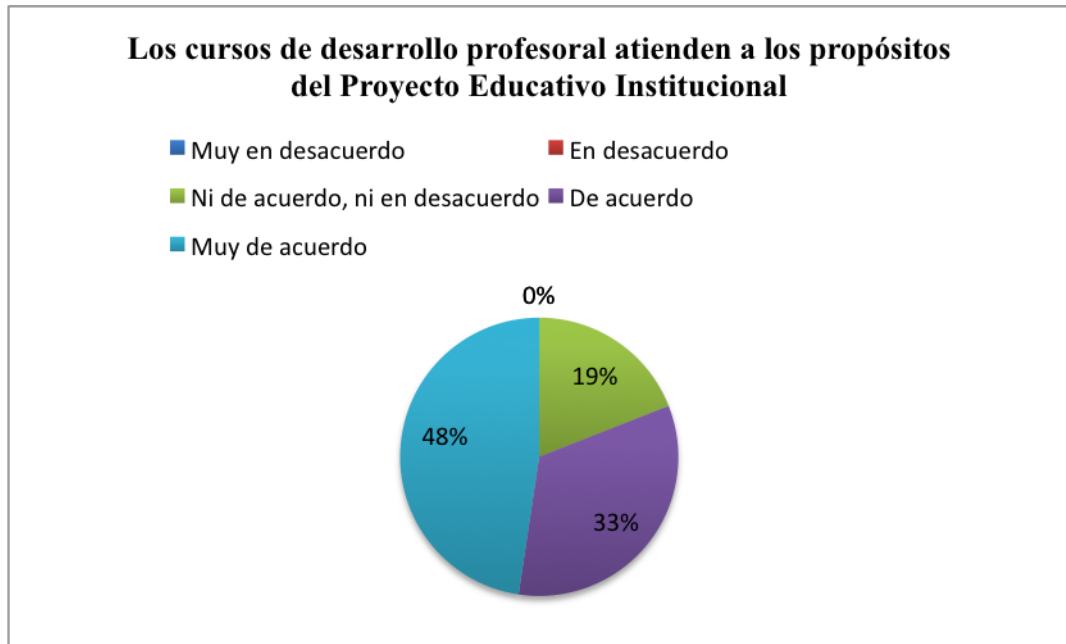
Pregunta 7: La formación permanente que ofrece la universidad es un factor determinante para el desarrollo de la carrera académica



Los profesores consideran en un 76% que el desarrollo de cursos de este tipo es preciso para el avance en la carrera.

Gráfica 14

Pregunta 8: Los cursos de desarrollo profesoral atienden a los propósitos del Proyecto Educativo Institucional



Los profesores en su mayoría opinan que el desarrollo profesoral va acorde a lo que la universidad planteó en el año 2010 como proyecto educativo institucional, lo cual es un resultado favorable, puesto que indica que todos los proyectos están correctamente encaminados para los objetivos propios de la universidad.

Gráfica 15

Pregunta 9: La Universidad promueve el desarrollo profesoral como un mecanismo de cualificación y mejora permanente para el profesor



El resultado con respecto a la afirmación, es un resultado favorable para la universidad porque refleja que el trabajo que se ha venido realizando hasta el momento ha sido satisfactorio y ha generado conciencia en el profesor a la hora de tomar en cuenta estos cursos para el desarrollo mismo de sus labores dentro de la institución.

Gráfica 16

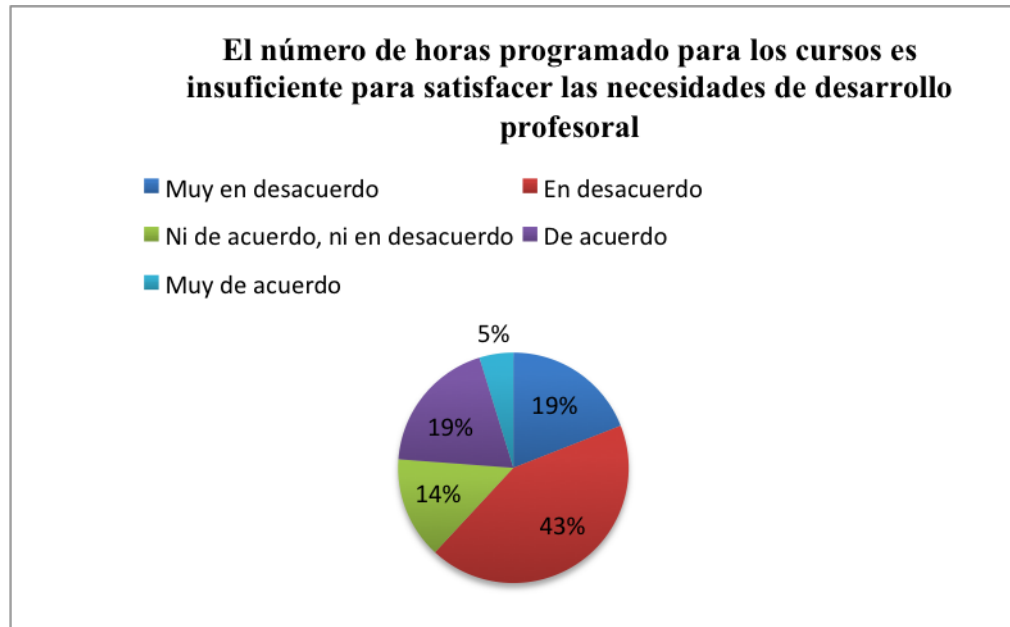
Pregunta 10: Las temáticas que se abordan en los cursos de desarrollo profesoral responden a los lineamientos establecidos por la universidad



Esta afirmación al igual que la anterior, refleja que la universidad tiene claro el camino a seguir para cumplir con los objetivos y lineamientos propuestos en los últimos años, esto se evidencia con una opinión favorable en 81%, no obstante se debe seguir trabajando para cumplir con lo que se pretende lograr.

Gráfica 17

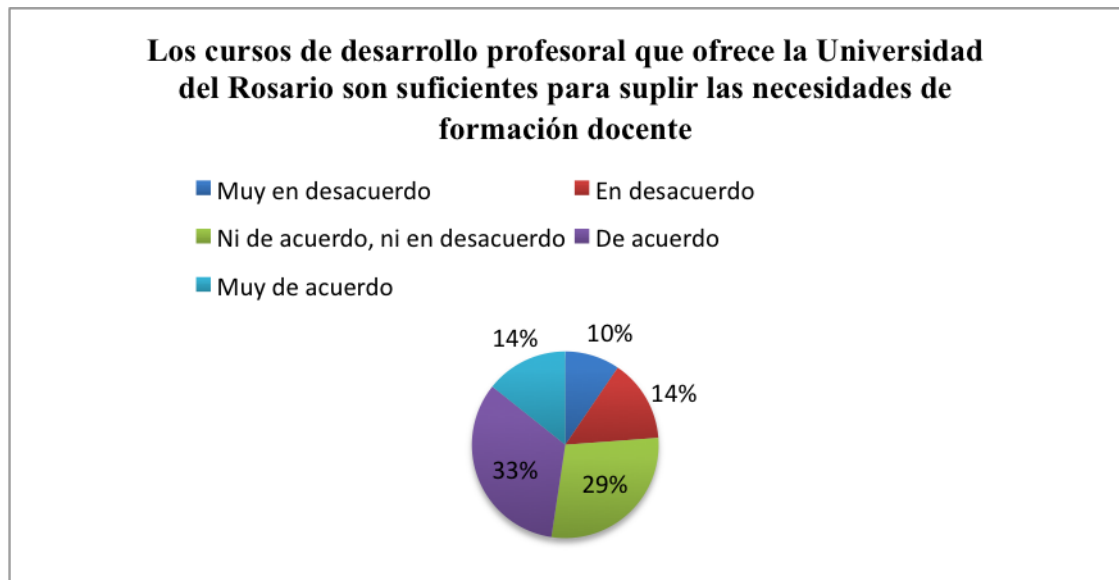
Pregunta 11: El número de horas programado para los cursos es insuficiente para satisfacer las necesidades de desarrollo profesoral



Aquí se observa que la mayoría de los profesores considera que las horas dedicadas a los cursos de desarrollo profesoral son suficientes para cumplir con sus objetivos de cualificación, sin embargo valdría la pena preguntarse el por qué para el 37% de los encuestados no es suficiente este número de horas.

Gráfica 18

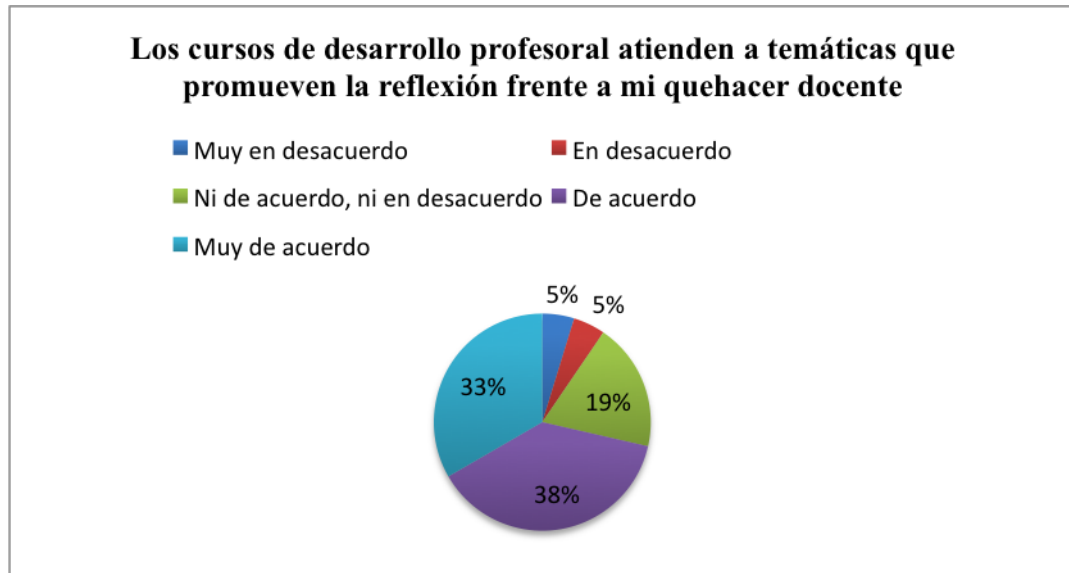
Pregunta 12: Los cursos de desarrollo profesoral que ofrece la Universidad del Rosario son suficientes para suplir las necesidades de formación docente



La gráfica muestra que para la un 47% de los docentes encuestados considera que los cursos son suficientes para suplir las necesidades de formación docente. El 24% de los profesores considera que no son suficientes los cursos, lo que evidencia una relevante inconformidad en el impacto de los cursos para los docentes.

Gráfica 19

Pregunta 13: Los cursos de desarrollo profesional atienden a temáticas que promueven la reflexión frente a mi quehacer docente



Uno de los objetivos del departamento de gestión académica y aseguramiento de la calidad a la hora de realizar e implementar los cursos de desarrollo profesional es que los profesores a lo largo del curso, se den cuenta y hagan una continua reflexión del su quehacer docente.

La grafica muestra 71% de los encuestados reflexiona sobre el desarrollo de su labor, pero para objeto de la investigación el ideal es que todos los profesores de la universidad hagan esto a la hora de tomar los cursos.

Gráfica 20

Pregunta 14: Las actividades de desarrollo profesoral cumplen con las expectativas generadas al momento de participar



Aunque existe una clara mayoría 66% de los profesores que manifiestan que los cursos cumplen con las expectativas generadas al momento de participar, es importante hacer énfasis en que 1/3 de los profesores encuestados manifiesta no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, estar en desacuerdo o estar muy en desacuerdo con el cumplimiento de sus expectativas.

Gráfica 21

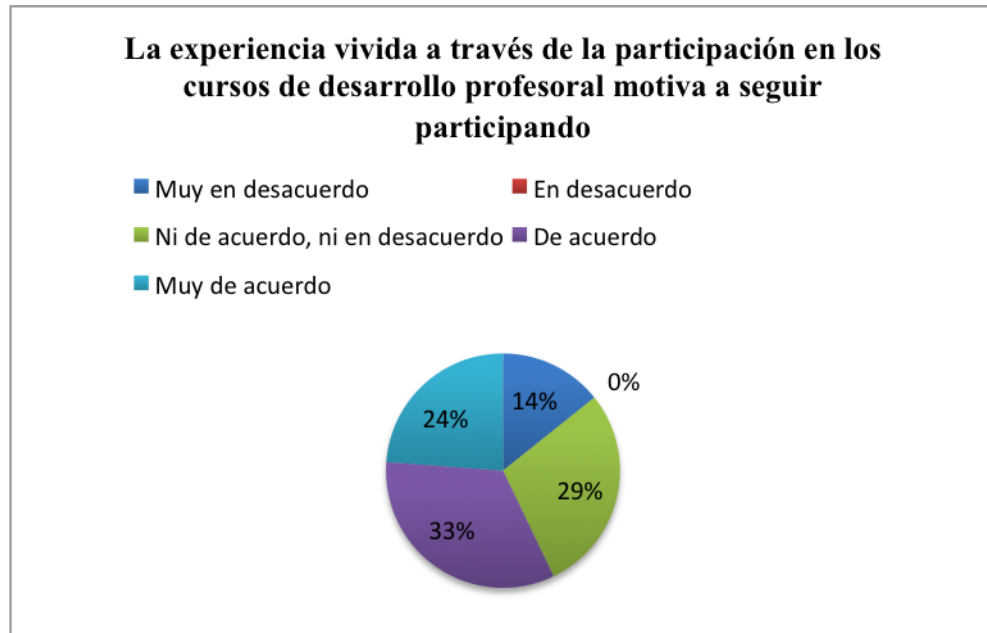
Pregunta 15: La oferta de cursos de desarrollo profesoral es conocida por los profesores



Esta respuesta es positiva en el sentido que se ha dado una correcta difusión de los lineamientos de desarrollo profesoral a la comunidad docente, pues ninguno de los profesores manifestó que desconoce los mismos.

Gráfica 22

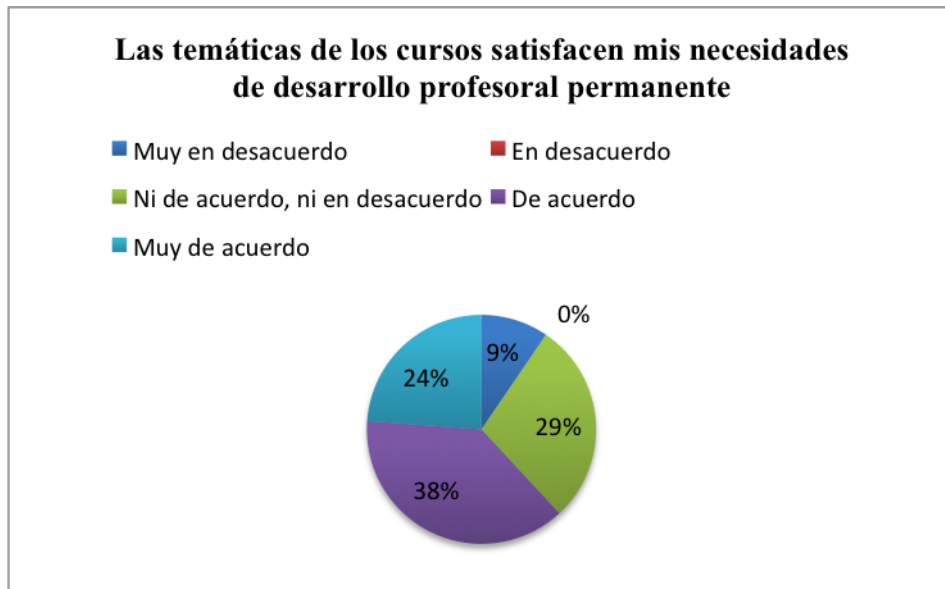
Pregunta 16: La experiencia vivida a través de la participación en los cursos de desarrollo profesoral motiva a seguir participando



La gráfica muestra que el aporte de los cursos de desarrollo profesoral a su desempeño como profesor de la universidad, ha motivado la participación en dichos cursos a la mayoría de los profesores.

Gráfica 23

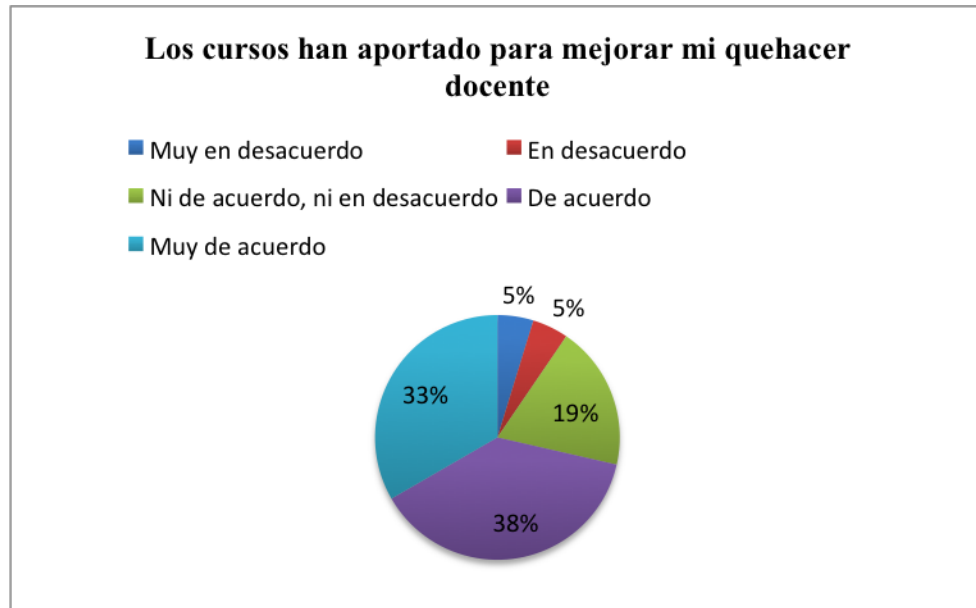
Pregunta 17: Las temáticas de los cursos satisfacen mis necesidades de desarrollo profesoral permanente



La gráfica nos muestra que los cursos satisfacen las necesidades de la mayoría de los profesores en torno a su desarrollo profesoral permanente.

Gráfica 24

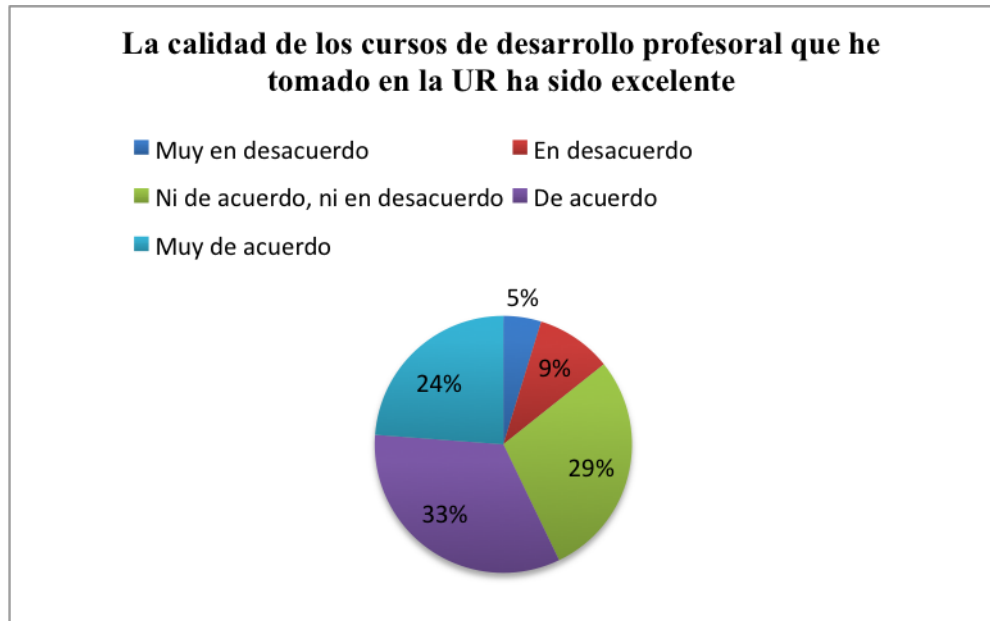
Pregunta 18: Los cursos han aportado para mejorar mi quehacer docente



La gráfica nos muestra que para la mayoría de los profesores los cursos han aportado en su quehacer como docentes, con un porcentaje bajo de profesores que considera que no han aportado nada.

Gráfica 25

Pregunta 19: La calidad de los cursos de desarrollo profesoral que he tomado en la UR ha sido excelente



Como se ilustra en la gráfica 28, el 24 % del profesorado está de acuerdo con la excelente calidad de los cursos de desarrollo profesoral en este momento, por lo tanto y con base a los porcentajes se puede inferir que el 33% de los encuestados piensa que los cursos son buenos pero podrían ser mejores y con más altos estándares de calidad. Por otro lado un gran porcentaje (29%) de la muestra piensa que la calidad de los cursos es regular, opinión que sea hace valiosa a la hora de implementar mejoras para cumplir con lo que se requiere para ofrecer cursos que aporten al crecimiento del docente.

Gráfica 26

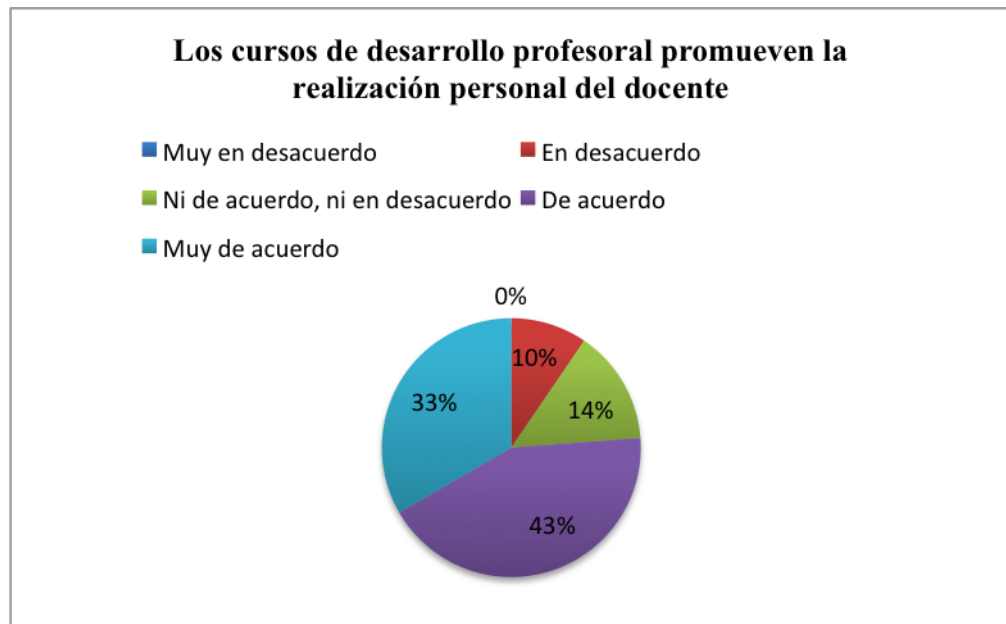
Pregunta 20: Los cursos de desarrollo profesoral le dan un valor agregado al desarrollo de su rol como profesor



En cuanto al ejercer las diferentes labores de profesor rosarista, la gran mayoría de los encuestados(76%) cree que el hecho de tomar cursos de desarrollo profesoral dan un valor a agregado a la hora de desarrollar su trabajo, este resultado es positivo , ya que se puede inferir que el realizar estos cursos genera un cambio positivo con impacto institucional.

Gráfica 27

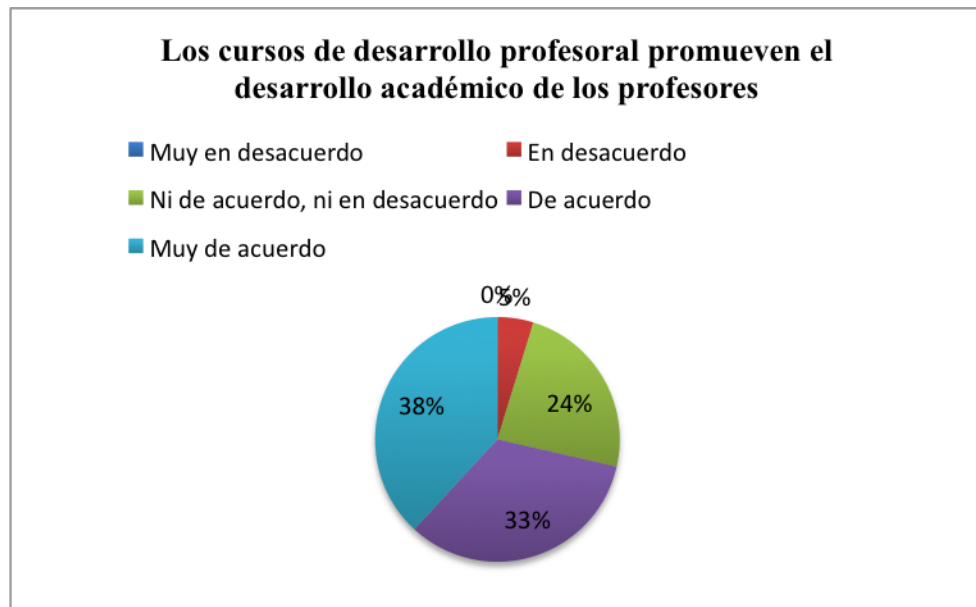
Pregunta 21: Los cursos de desarrollo profesoral promueven la realización personal del docente



En esta gráfica se puede ver claramente que los cursos de desarrollo profesoral cumplen con el propósito del desarrollar el ser del profesor, pues el 76% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo con esta afirmación; sin embargo sería bueno revisar el desarrollo de los cursos, teniendo en cuenta lo relevante que es para la universidad la formación integral del cuerpo profesoral y del alumnado.

Gráfica 28

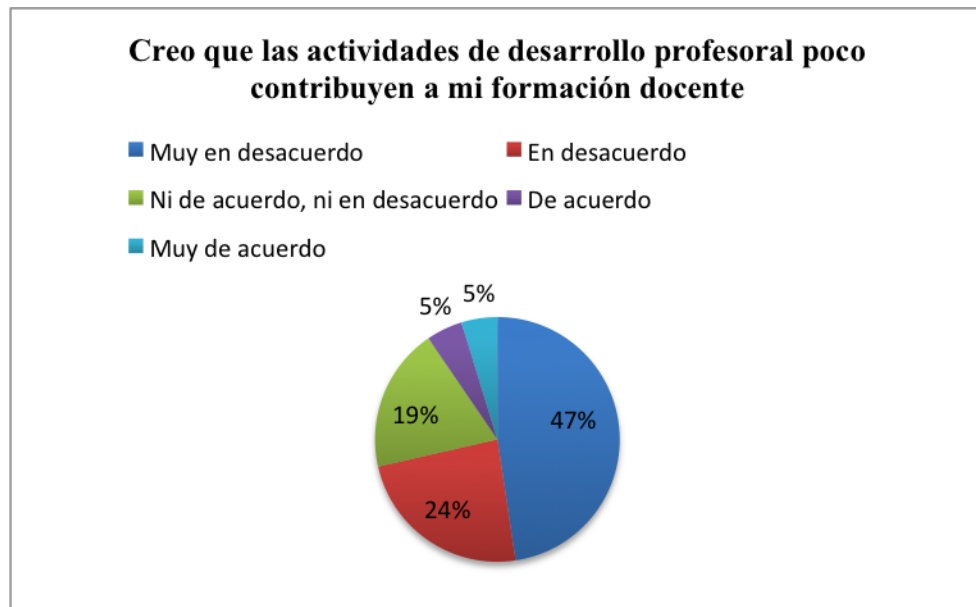
Pregunta 22: Los cursos de desarrollo profesoral promueven el desarrollo académico de los profesores



La gráfica señala que en cuanto al desarrollo académico de los profesores, los cursos de la Universidad generan un impacto positivo en el desarrollo académico del profesor.

Gráfica 29

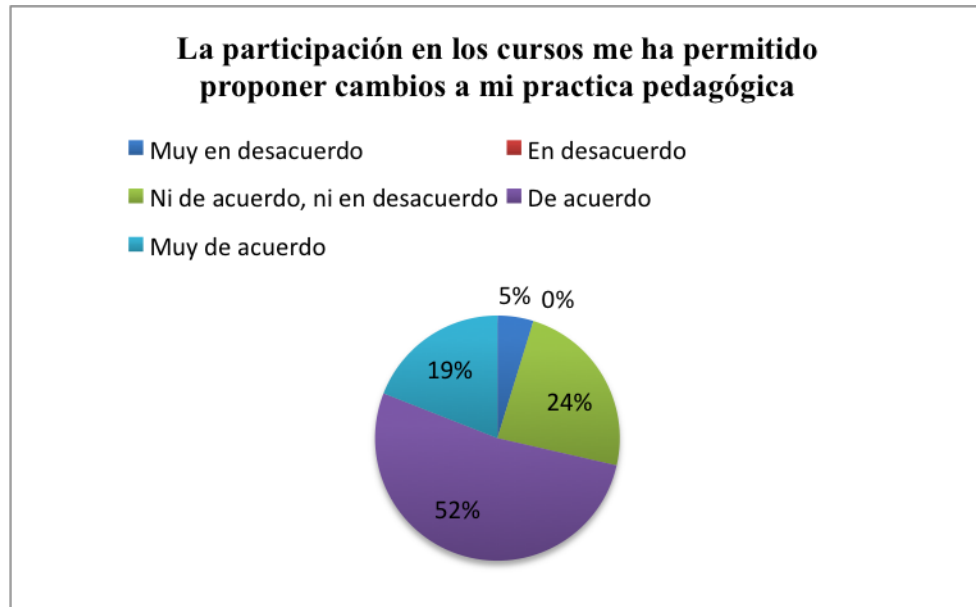
Pregunta 23: Creo que las actividades de desarrollo profesoral poco contribuyen a mi formación docente



Esta gráfica refleja el reconocimiento positivo que los profesores dan a los cursos en cuanto a la contribución de estos a su formación docente.

Gráfica 30

Pregunta 24: La participación en los cursos me ha permitido proponer cambios a mi práctica pedagógica



La gráfica muestra que la mayoría de los docentes (71%) creen que los cursos son innovadores en cuanto al que hacer del desarrollo de sus labores,

Gráfica 31

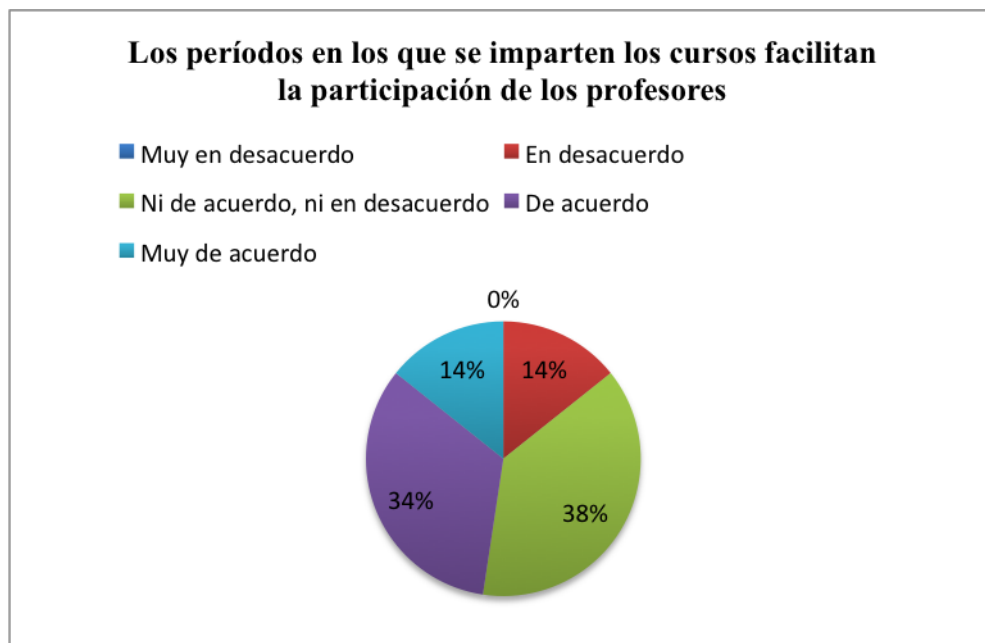
Pregunta 25: Las actividades programadas en el plan de trabajo del profesor permiten la participación en las actividades de desarrollo profesoral ofrecidas por la Universidad



La gráfica muestra que los espacios creados para la implementación de los cursos ofrecidos por la universidad, se distribuyen de tal forma que la mayoría de docentes tiene la posibilidad de poder acceder a los mismos.

Gráfica 32

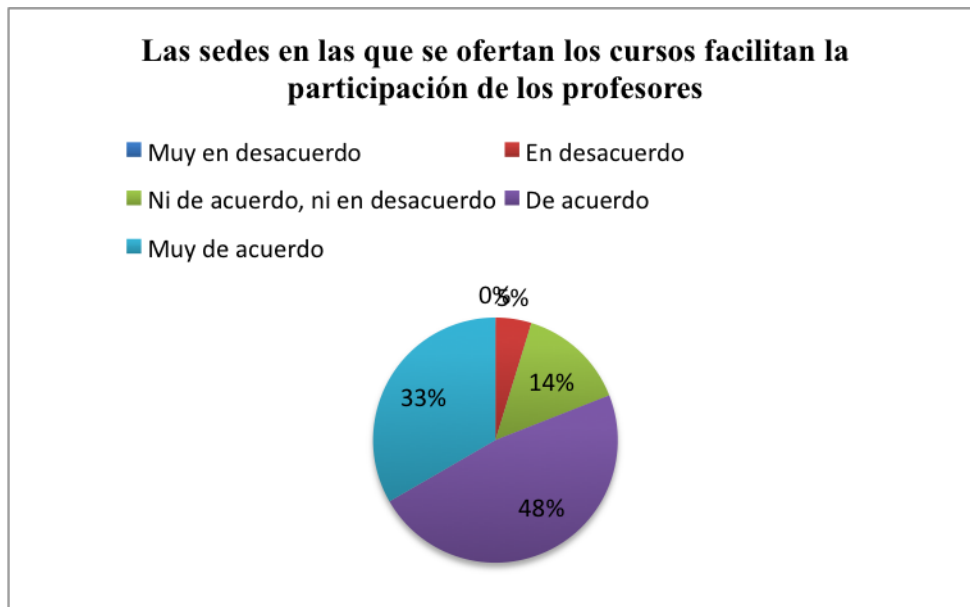
Pregunta 26: Los períodos en los que se imparten los cursos facilitan la participación de los profesores



Esta gráfica señala que los periodos en los cuales se imparten los cursos, alcanza a satisfacer los tiempos disponibles por la mayoría de los profesores. Sin embargo, un 14% de los profesores encuestados, manifiestan una inconformidad con dicha disponibilidad, lo que limita el alcance de los cursos a la totalidad del cuerpo docente.

Gráfica 33

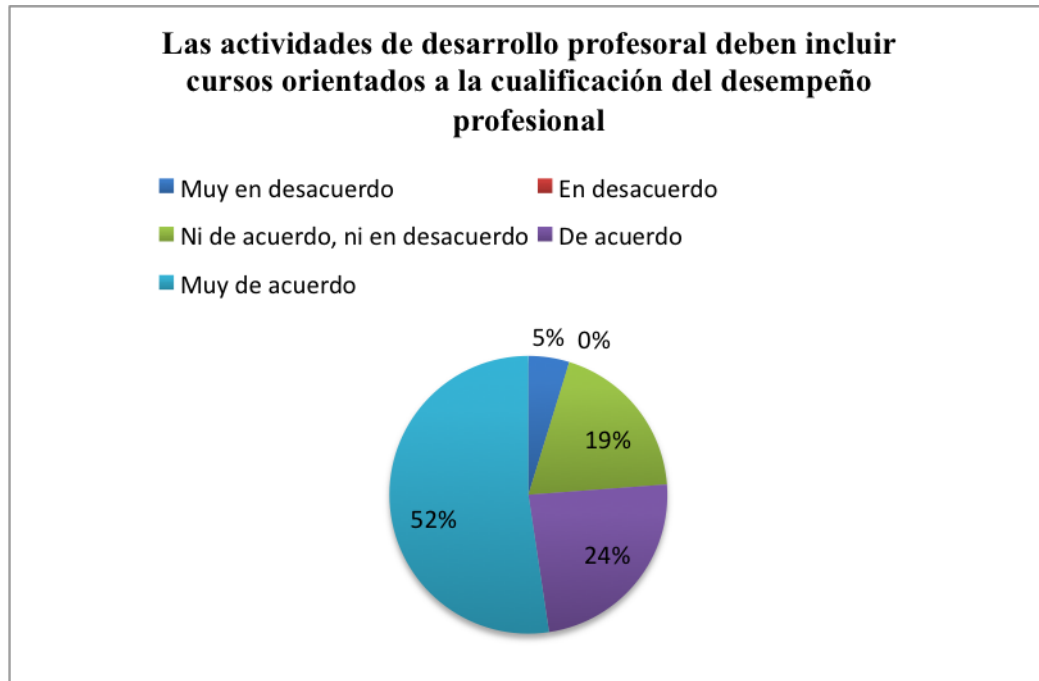
Pregunta 27: Las sedes en las que se ofertan los cursos facilitan la participación de los profesores



Con respecto a gráfica se puede decir que las sedes en las que se ofertan los cursos son un punto a favor para el desarrollo de los mismos, aunque vale la pena anotar que la facultad de administración a partir del primer semestre del año 2013 se traslada a la sede norte, por lo que se necesita un plan acorde a las nuevas necesidades de los profesores.

Gráfica 34

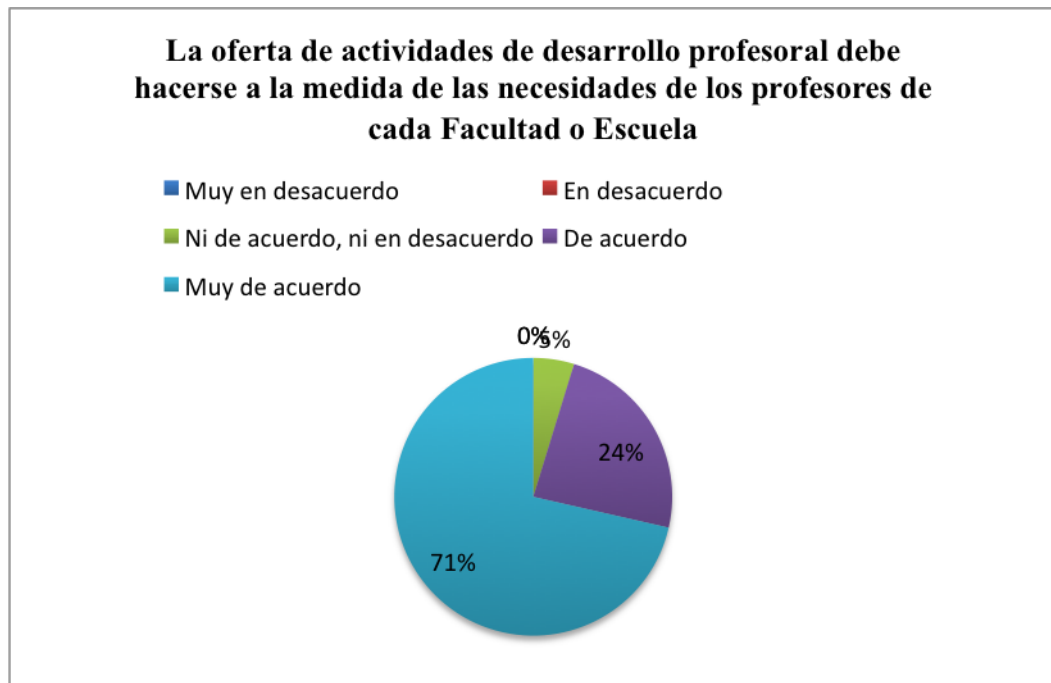
Pregunta 28: Las actividades de desarrollo profesoral deben incluir cursos orientados a la cualificación del desempeño profesional



Como muestra la gráfica, los profesores (76% de respuesta favorable) consideran que los cursos deben incluir capacitación en el área disciplinar propia de cada uno, se puede deducir que esto se da porque creen que el desarrollo profesoral y profesional van de la mano con el desarrollo de sus labores como profesor de la Universidad.

Gráfica 35

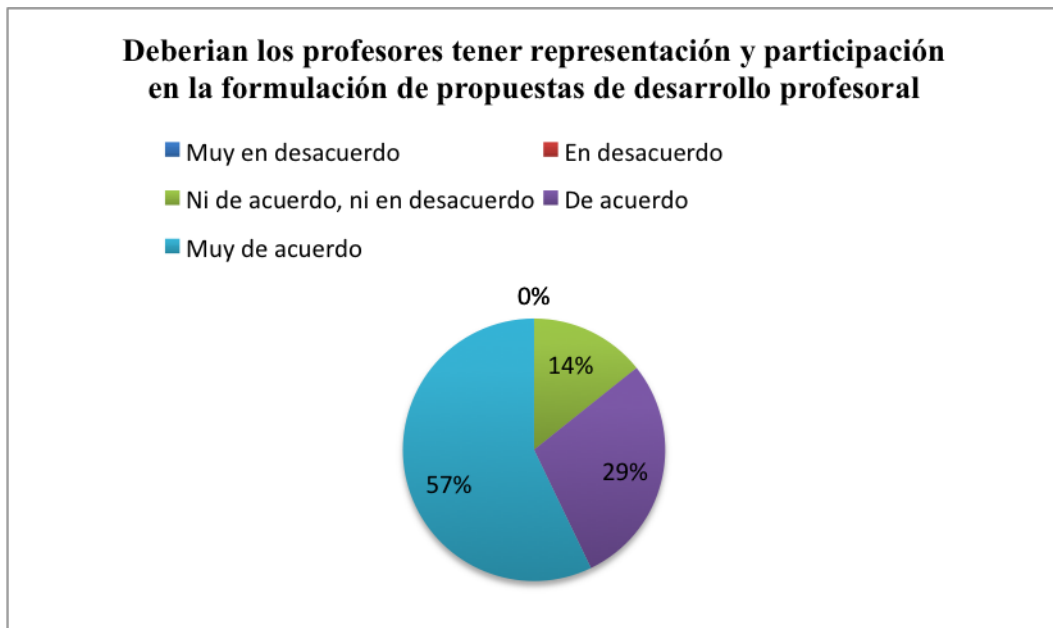
Pregunta 29: La oferta de actividades de desarrollo profesoral debe hacerse a la medida de las necesidades de los profesores de cada Facultad o Escuela



Haciendo referencia a las opiniones expresadas por los profesores de la facultad de administración se evidencia el interés general (95%) de satisfacer sus necesidades de formación como profesores de una escuela de negocios que se diferencia del que hacer mismo de otras facultades.

Gráfica 36

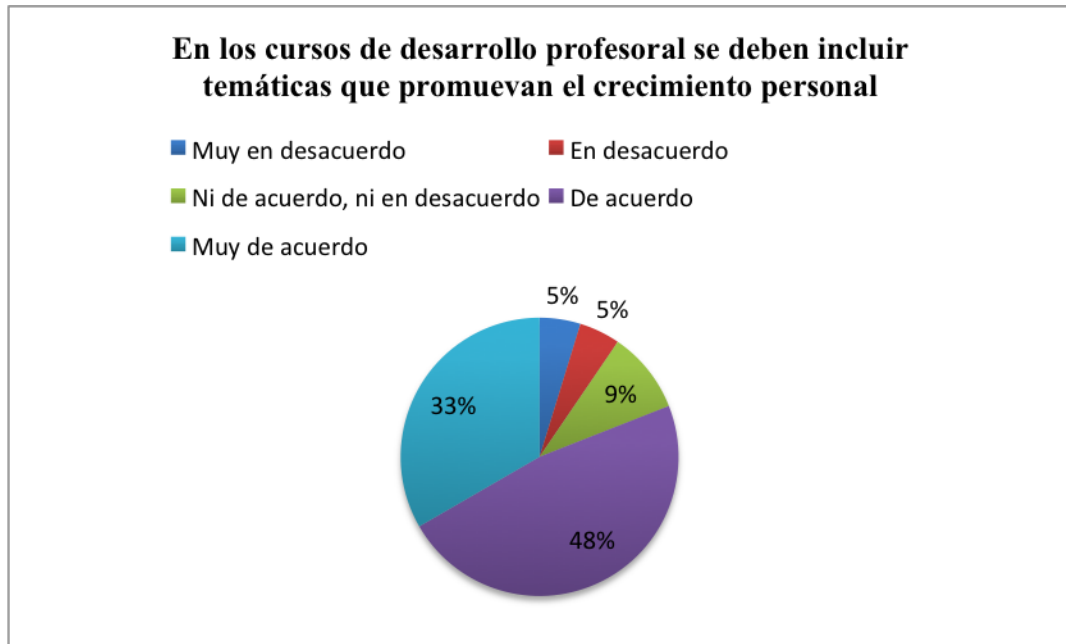
Pregunta 30: Deberían los profesores tener representación y participación en la formulación de propuestas de desarrollo profesoral



En esta gráfica podemos notar que ninguno de los profesores está en desacuerdo con el hecho de darles un espacio de participación para formular, diseñar e implementar los cursos de desarrollo profesoral.

Gráfica 37

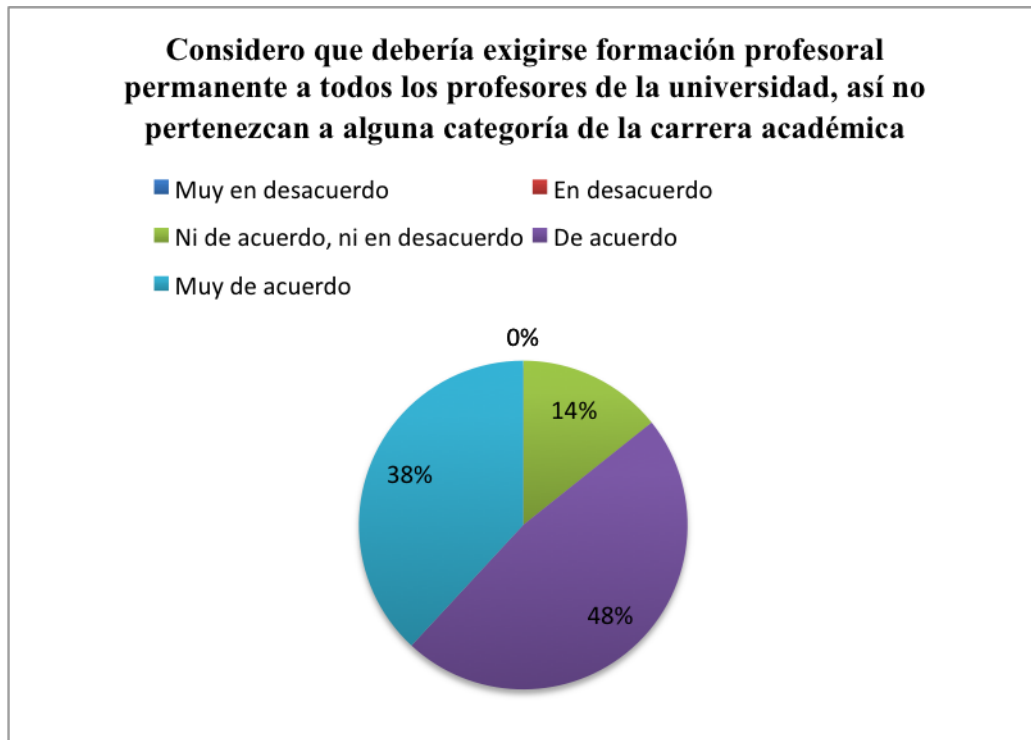
Pregunta 31: En los cursos de desarrollo profesoral se deben incluir temáticas que promuevan el crecimiento personal



El 81% de los profesores creen que es necesario que los cursos de desarrollo profesoral comprendan dentro de sus temáticas, cursos relacionados con su crecimiento personal, mientras el 19 % de los profesores creen que este tipo de temática no debería considerarse dentro de la oferta.

Gráfica 38

Pregunta 32: Considero que debería exigirse formación profesoral permanente a todos los profesores de la universidad, así no pertenezcan a alguna categoría de la carrera académica



Los profesores creen que es muy importante (38%) e importante (48%) dar obligatoriedad en la toma de los cursos de desarrollo profesoral a todos los profesores pertenecientes a la comunidad rosarista.

Gráfica 39

Pregunta 33: La participación en actividades de desarrollo profesoral debe ser un requisito para ingresar a la carrera académica



La gráfica señala que para un 66% de los profesores encuestados, cree que debe ser un requisito para ingresar a la carrera académica tener participación activa en los cursos de desarrollo profesoral, mientras que solo un 10% cree que esto no debería tener un carácter obligatorio para poder hacer la carrera académica en la Universidad del Rosario.

Esto puede ser visto como un excelente resultado teniendo en cuenta que el 80% de los profesores entrevistados son profesores de carrera.

Gráfica 40

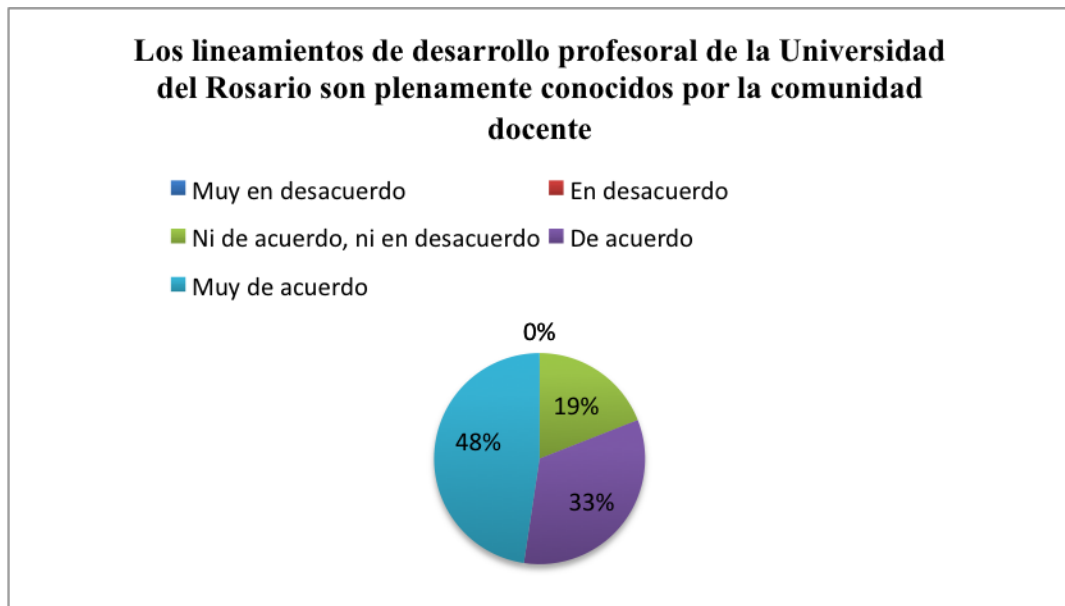
Pregunta 34: La participación en actividades de desarrollo profesoral debe ser un requisito para promoverse en la carrera académica



Los resultados de esta grafica son bastante dicientes para el tema central de la investigación, puesto que si bien se considera importante el desarrollo de cursos profesorales, no es considerado como tema de central la toma de cursos para acceder a la promoción dentro de la carrera. Lo anterior se evidencia en la respuesta del 67% de los profesores que se encuentran dentro del rango de respuesta de ni de acuerdo, ni en desacuerdo y de acuerdo.

Gráfica 41

Pregunta 35: Los lineamientos de desarrollo profesoral de la Universidad del Rosario son plenamente conocidos por la comunidad docente



De la anterior gráfica se puede decir que la comunidad docente de la Universidad del Rosario independientemente del rango en el cual se encuentren los profesores y de la obligatoriedad o no obligatoriedad en la toma de cursos, conoce los lineamientos que rigen el desarrollo de los mismos, es decir, que la labor de difusión es exitosa.

5 CONCLUSIONES

Al momento de crear relaciones entre la documentación que tiene que ver con desarrollo profesoral y las opiniones de los profesores de la facultad de administración de la universidad, se puede ver cierto tipo de similitudes e incongruencias a la hora de llevar lo teórico a lo práctico en nuestro contexto institucional. Pues en uno de los artículos se afirma que muchos profesores califican los conocimientos que les aportan los cursos de desarrollo profesoral de generalistas y utópicos, una contradicción con respecto a lo que se evidencia en las encuestas, pues los profesores en muchas de las afirmaciones estuvieron de acuerdo con la importancia que tiene el desarrollo profesoral para su crecimiento y el mejor desarrollo de su labor, también se puede ver la disposición que tienen a la hora de tomar cursos que atiendan a temas del ser y del que hacer propios de su tarea como profesores.

En el transcurso de este estudio pudimos revisar y analizar las diferentes perspectivas que envuelven a los profesores del siglo XXI pues estos deben ser personas que estén adaptadas a los cambios que la sociedad actual presenta, para ello las Universidades son consideradas como instrumentos estratégicos de innovación y desarrollo productivo tiene un reto en la formación del profesional, así mismo la Universidad del Rosario está en mejora continua con respecto a la calidad de la enseñanza implicaría una mayor cualificación de los docentes.

La autoformación que realiza el profesor está ligada a un proceso continuo de mejora de calidad de la enseñanza e innovación científica

La colaboración es un factor importante que debe estar presente en la formación de los docentes, ya que por estudios realizados se observa que ellos construyen una identidad y desarrollan su trabajo de manera individual, y debido a esto se presentan problemas de comunicación fluida, aislamiento y las investigaciones se hacen individuales. La colaboración se percibe como estrategia para la formación que impulsa al desarrollo personal y profesional del profesorado. Los centros

educativos no son solo lugares de aprendizaje para los alumnos, sino también para los profesores.

Es importante que para conformar la cultura profesional de los docentes se deben reconstruir las formas de pensamiento, modos de vida y la relación con los demás. Otro aspecto a tener en cuenta, es que en los informes de gestión se observa que dentro de las labores que debe realizar un profesor de la Universidad del Rosario, se encuentra la labor de formación y capacitación, esta labor a diferencia de las demás labores es la que menos tiempo le dedican nuestros profesores, información que se puede corroborar a través de la encuesta en la pregunta en la cual se solicita la información del número de cursos ha realizado en los últimos dos años, pues en un 39% que es el porcentaje más alto de todos, los profesores afirman solo haber tomado dos cursos por año que es el mínimo exigido por la universidad para continuar en la carrera (la mayoría de encuestados son profesores de carrera).

Tomando lo anteriormente descrito como referencia, valdría la pena hacerse la siguiente pregunta **¿Por qué si el profesor es tan consciente de la importancia de tomar de desarrollo profesoral, toma tan pocos cursos en el año?.**

Una posible respuesta basada en la encuesta y revisando las afirmaciones que tienen que ver con la forma en la cual se desarrollan los cursos, podría ser que los profesores tienen inconformidad frente aspectos tales como: la experiencia que se tiene a la hora de tomar los cursos, pues a solo un 57% de los profesores de la facultad les motiva continuar participando y también en cuanto la calidad un 57% expresa estar de acuerdo con la excelencia de los mismos.

Esto demuestra que pese a que las sedes y las facilidades a la hora de ofertar y dar los cursos son buenas, no son aspectos suficientes para lograr que los cursos cumplan con los estándares de excelencia y calidad

6 RECOMENDACIONES

Con base a lo anterior el grupo de trabajo realizó una serie de recomendaciones que pueden ser relevantes para la universidad a la hora de mejorar la calidad en los cursos:

✓ **Los cursos deben ser más que un requisito**

Esta propuesta lo que quiere es generar un espacio de reflexión de los profesores frente a las labores que realizan en la universidad. Por lo que sería de gran ayuda que a la hora de realizar y desarrollar los cursos los profesores encargados de esta labor, generen una serie de espacios en los cuales se permita pensar y reflexionar libremente sobre el que hacer a la hora de aplicar sus conocimientos sea en labores investigativas, de docencia o de gestión académica.

✓ **Involucrar a todo el cuerpo profesoral de la universidad.**

Teniendo en cuenta como principal elemento el trabajo de campo realizado y las opiniones mismas de los profesores, dentro del marco de sugerencias recibidas, se puede observar la clara intención y necesidad que el cuerpo docente de la UR, tiene a la hora de participar en la formulación e implementación de los cursos de desarrollo profesoral.

Dentro de las propuestas y comentarios que los profesores están:

1. “Los cursos de desarrollo profesoral no son los mejores cursos que permiten el desarrollo del profesor.” anónimo
2. “Los cursos deben estar más enfocados a las necesidades de cada facultad; no tan impuestos.” anónimo
3. “Considero que la universidad debería ofertar cursos de desarrollo investigativo impartidos por personas con mayor nivel intelectual y de formación

que los investigadores profesores. Deben tener en cuenta que un curso en cualquier doctorado del mundo se nutre con las investigaciones del profesor, en consecuencia si no se tiene un sentido investigativo muy alto difícilmente 50 cursos de desarrollo profesoral como los ofertados por la UR mejorarán el desempeño del profesor de doctorado.” anónimo

4. “El diseño de los cursos no debería ser tan predeterminado, se tiene que pensar en temáticas de desarrollo profesoral comunes.” anónimo

5. “Los cursos deberían tener una secuencia. Deberían existir cursos obligatorios (podría ser una serie de cursos específicos) y otros importantes pero sin una asistencia obligatoria para el profesor.” anónimo

6. “Muchas gracias por tener esta iniciativa de retroalimentación. Es algo muy positivo. Muchas gracias!” anónimo

7. “Se debe incluir temas para mejorar la capacidad del profesor e impedir la copia o fraude. (Copia en las pruebas; copy-paste en los trabajos; plagio en los trabajos, etc.)” anónimo

Con base a esta serie de opiniones valdría la pena la creación de una serie de grupos primarios por cada facultad, en la cual se pueda elegir un vocero que sea el encargado de reunirse con los profesores de la facultad, con los profesores de otras facultades y con el departamento de gestión académica y aseguramiento de la calidad.

Para el buen funcionamiento de estos grupos la dinámica propuesta sería, realizar periódicamente reuniones de los profesores de cada facultad en la cual se configuren ideas sólidas del como deberían ser los cursos de desarrollo profesoral. Posterior a esto se podrían realizar encuentros entre profesores de todas las facultades, para evaluar qué puntos de vista son similares entre ellos y de esta forma crear propuestas ante el departamento de gestión académica y aseguramiento de la calidad, quienes a su vez decidirán conjuntamente con esto qué temáticas, metodologías, calidad de docentes, horarios, sedes, etc., son las mejores para recibir dichos cursos, contribuyendo así, con el cumplimiento de la misión de la universidad.

Por otro lado se deben realizar evaluaciones continuas del proceso de capacitación del cuerpo docente, consiguiendo así una retroalimentación de cómo va este y hacia donde se quiere llegar, pues de esta forma el docente se ve involucrado en lo que compete a su formación.

✓ **Reevaluar estándares de calidad de los cursos.**

Se sugiere que el departamento de gestión académica y aseguramiento de la calidad junto con un grupo de profesores estudien, diseñen y propongan estándares de calidad deseados en el programa de cursos de desarrollo profesoral.

Estos estándares deben ser aplicables a la hora de dictar los cursos, deben tener un límite de tiempo para la aplicación y por consiguiente se debe hacer seguimiento estricto de estos.

✓ **Implementar cursos que generen cambios por parte del profesor en sus labores.**

Se podría revisar el contexto educativo nacional e internacional y con base a los cambios e innovaciones que esté presente, proponer una serie de cursos que aporten al desarrollo de nuevos esquemas en cuanto la visión y práctica en cada una de las labores de un profesor universitario.

Lo que se busca con esto, es que los profesores dejen a un lado los paradigmas, lineamientos y parámetros para dar un paso adelante en el tiempo como lo menciona el eslogan de la universidad.

✓ **Crear de una política sólida de Desarrollo Profesoral.**

Si bien los lineamientos de los cursos de desarrollo profesoral son claros para los profesores, se hace necesario crear una política que compile todo lo que se

quiere lograr con la ejecución de estos cursos. De manera que esta se conozca transversalmente y se convierta en un plan operativo que no solo competa al departamento de gestión académica y aseguramiento de la calidad, sino a todos los miembros involucrados.

✓ **Los cursos deberían desarrollar integralmente al profesor**

En la encuesta los profesores estuvieron de acuerdo con la creación de cursos con temáticas referentes a el desarrollo de su disciplina, afines a las necesidades de cada facultad y cursos de desarrollo personal. Por lo que vale la pena plantear cursos como los anteriormente mencionados, con el fin de involucrar e incentivar a una mayor parte de la comunidad docente a participar.

✓ **Involucrar a toda la comunidad en el desarrollo de los cursos.**

Una afirmación de gran relevancia en la encuesta es la siguiente “considero que debería exigirse formación profesoral permanente a todos los profesores de la universidad, así no pertenezcan a una categoría de la carrera académica”, a lo que los profesores de la facultad respondieron en su mayoría de acuerdo y muy de acuerdo.

Con base a esto, la universidad y el personal directamente involucrado con el proceso debería considerar la posibilidad de involucrar a todo el cuerpo de profesores, generando así una estrategia efectiva y mayor cobertura, pues pese a que puedan generar mayores costos, el aprendizaje y la retroalimentación

constante de los profesores es importante y contribuye a la formación de mejores personas y profesionales.

✓ **La opinión de los estudiantes, es valiosa.**

En las evaluaciones que los estudiantes realizan periódicamente a los profesores encargados de ejercer la labor de docencia en la universidad, existen críticas muy valiosas y objetivas que pueden ser tomadas en cuenta como base para la creación de los cursos de desarrollo profesoral. Estas críticas aportan al crecimiento del profesor y trascienden al crecimiento propio del estudiante.

En algunos casos cuando en un grupo se hace una crítica negativa a la manera de ser, hacer o actuar del profesor, ya sea profesional o personalmente, estas opiniones deberían ser tomadas en cuenta por la facultad y la universidad con el fin de orientar al docente en cursos que pueda elegir acordes con sus falencias a la hora de dictar clase. Un ejemplo de esto podría ser, cuando los estudiantes dicen que un profesor de una materia teórica no posee las suficientes herramientas pedagógicas a la hora de dictar clase, este profesor puede necesitar un curso que le brinde las suficientes herramientas para un óptimo desempeño en el aula.

✓ **Revisar la ubicación de los cursos.**

Las opiniones evaluadas en este trabajo de grado son únicamente las de los profesores de administración (facultad que a partir del primer semestre del presente año se traslada a la sede norte), es importante hacerle saber a este grupo de profesores que modificaciones habrá a la hora de implementar los cursos de desarrollo profesoral a partir de este momento.

7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agustín, R. Perfil del docente y crisis cultural contemporánea Perspectiva. Florianópolis, v.19, n.2, p. 295-330, jul./dez.2001
- Belando, María (1999). *Los Profesores del siglo XXI y la calidad de la enseñanza universitaria: en torno a la formación*. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado 2(1)
- Bozu, S. Canto, P. (2009). *El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes*. (Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria. Vol. 2, Nº 2, 87-97). Universidad de Barcelona (España).Universidad Autónoma de Yucatán (México).
- Cruz, M.A. Formación pedagógica inicial y permanente del profesor universitario en España: Reflexiones y Propuestas. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, no 38, Agosto 2000, pp. 19-35
- Díaz, D. (1999-2000). *Calidad de la enseñanza universitaria y desarrollo profesoral del profesorado*. (Revista de Educación, núm. 331, pp. 13-34). Universidad de Oviedo
- Ferreres, V. (2001) *El desarrollo profesional del profesorado universitario: Circunstancias, problemas y propuestas Profesorado*. (Revista de currículum y formación del profesorado, 5, 2. Pp.1-26)
- Gallego, M.J. las funciones docentes presenciales y virtuales del profesorado universitario, Revista Electrónica Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información, *Monográfico 2007. Vol. Extraordinario*, pp. 137,161.
- Grisales, L. González, E. *El saber sabio y el saber enseñado: un problema para la didáctica universitaria*. (Educación y Educadores vol.12, No. 2). Universidad de la Sabana.
- Hidalgo L. (2007). Escenario posible del desempeño profesoral en la enseñanza en una institución de formación docente. Revista Electrónica, *Actualidades Investigativas en Educación* (vol.7). San José, Costa Rica

Martínez, A. Ferraro, A. *El profesor Universitario: Reflexiones acerca de la esencia del docente universitario en la sociedad actual*. Universidad Tecnológica Nacional. Argentina

Meléndez L. (2004). *Formación de la actitud docente del profesor universitario desde una perspectiva organizacional*. (Omnia vol10, numero 002) Maracaibo, Venezuela

Mogollón, A (2012). Incidencias de la cultura docente en la participación de los profesores en los procesos de formación y desarrollo permanente de la universidad del rosario. Tesis de Maestría no publicada. Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia.

Murzi, M (2006) *Cultura profesional de un grupo de docentes de educación superior*. Acción Pedagógica (Nº 15 pp. 84-93)

Pérez, A. (1999). *La cultura escolar en la sociedad neoliberal*. (2da Ed.). España: Ediciones Morata

Robert S. Kaplan y David P Norton. Mayo-Junio (2008) "*Sistema de gestión de seis etapas para integrar la planificación de la estrategia y la ejecución operacional*". Artículo Académico

Rodríguez, S. nuevos retos y enfoques en la formación del profesorado universitario *Revista de Educación*, núm. 331 (2003), pp. (7-99)

Sancho, J. (2001). *Docencia e investigación en la universidad: una profesión, dos mundos*. (Revista educar 28, pp.41-60). Universidad de Cataluña.

Plan Integral de Desarrollo PID 2004 – 2019. Universidad del Rosario.

Decreto Rectoral No. 731 de 2002. Estatuto del Profesor Universitario.

Decreto Rectoral No. 946 de 2006. Reglamento para el Ingreso, Promoción y Permanencia para profesores de Carrera Académica de la Universidad del Rosario.

Informe de Gestión Año 2010. Plan de Desarrollo Profesorado. Departamento de Planeación Académica y Aseguramiento de Calidad.

Robert S. Kaplan y David P.Norton. Mayo-Junio (2008) *“Sistema de gestión de seis etapas para integrar la planificación de la estrategia y la ejecución operacional”*. Artículo Académico

Plan Integral de Desarrollo PID 2004 – 2019. Universidad del Rosario.

Decreto Rectoral No. 731 de 2002. Estatuto del Profesor Universitario.

Decreto Rectoral No. 946 de 2006. Reglamento para el Ingreso, Promoción y Permanencia para profesores de Carrera Académica de la Universidad del Rosario.

Informe de Gestión Año 2010. Plan de Desarrollo Profesorial. Departamento de Planeación Académica y Aseguramiento de Calidad.