

## Impacto en la implementación del plan de formación docente 2008

**María del Rosario Pomeda Díaz**

*Universidad del Zulia. Facultad de Arquitectura y Diseño.*

*Programa de Arquitectura. Maracaibo. E-mail: mrpomeda@cantv.net*

### Resumen

---

A partir del año 2000 la Facultad de Arquitectura y Diseño de La Universidad del Zulia viene desarrollando acciones para la formación de sus profesores, dando respuesta de esta manera a lo exigido por todos los instrumentos legales y normativos de la Universidad del Zulia y a sus propias políticas académicas. Los sucesivos planes de gestión han conservado acciones orientadas hacia la formación y desde el año 2004 se propuso la primera formulación del plan de formación docente, en correspondencia con el Plan de desarrollo estratégico de LUZ. Esta investigación pretende explicar el impacto de la implementación del Plan de formación de Recursos Docentes de FADLUZ, en cuanto a la formación y actualización permanente del personal docente, a la carga académica y a la consolidación de la estructura académica. Esta formulación recoge la experiencia desarrollada por la Facultad y por primera vez se acerca a una planificación coincidente con los objetivos de transformación académica, planteados en el proyecto de la Facultad. En relación con las acciones formativas contempladas en el plan, se observó que los profesores asumen su actualización preponderantemente a través de la obtención de certificados, diplomas y títulos académicos, sin considerar el proceso de investigación continuada sobre los problemas y áreas de conocimiento correspondientes a sus departamentos de origen. También se pudo constatar la consolidación de la estructura académica elevando el nivel de formación con plantilla de doctores en el área de Docencia y Mejoramiento del Diseño Arquitectónico.

**Palabras clave:** Planes de formación, impacto, transformación académica, formación docente.

# Impact of the Implementation of the Plan of Formation of Educational Resources 2008

## Abstract

Since year 2000 the Faculty of Architecture and Design of the University of Zulia comes developing actions for the formation of its professors, giving answer in this way to the demanded by all the legal and normative instruments of the University of Zulia and to their own academic policies. The successive plans of management have conserved actions oriented towards the formation and in year 2004 the first formulation of the plan of educational formation was proposed, in correspondence with the Plan of strategic development of LUZ. This investigation tries to explain the impact of the implementation of the Plan of formation of Educational Resources of FADLUZ, as far as the formation and permanent update of the educational personnel, to the academic load and the consolidation of the academic structure. This formulation gathers the experience developed by the Faculty and it approaches – for the first time - a coincident planning with the objectives of academic transformation, raised in the project of the Faculty. In relation to the formative actions contemplated in the plan, it was observed that the professors preponderantly assume their academic update through the obtaining of certificates, academic diplomas and titles, without considering the process of continued investigation on the problems and areas of knowledge corresponding to their departments of origin. Also the consolidation of the academic structure could be stated elevating the level of formation with group of doctors in area of Teaching and improvement of Architectonic Design.

**Key words:** Plans of formation, impact, academic transformation, formation educational.

## Introducción

El impacto de un Plan Educativo constituye uno de los aspectos más importantes del mismo. Da Pujadas (1980), afirma que esta función ha sido poco tratada y normalmente las instituciones educativas han dejado al libre arbitrio el cumplimiento de ella. Es así como muy pocas veces se sabe con certeza cual ha sido el grado de logro de un Plan y los esfuerzos realizados muchas veces se pierden por falta de una retroalimentación adecuada al proceso posterior de reprogramación o nuevas programaciones.

Determinar del impacto del Plan de Formación de Recursos Docentes permitirá: en primer lugar, cumplir con una de las fases más importantes de todo proceso de planificación como es la etapa de evaluación y en segundo lugar, en base al resultado de la evaluación, diagnosticar las desviaciones significativas que pudieran haberse presen-

tado durante su ejecución y generar insumos para posteriormente proponer alternativas de acción necesarias para corregir las diferencias entre las metas planteadas o programas y los resultados obtenidos.

Esta investigación se considera de carácter descriptiva/explicativa, fue realizada a través del análisis documental de la información aportada por la Comisión Académica del Consejo de la Facultad de Arquitectura y Diseño de LUZ.

Según Padrón (1998), las investigaciones descriptivas parten del hecho de que hay una cierta realidad que resulta insuficientemente conocida y, al mismo tiempo, relevante e interesante para ciertos desarrollos. Este es el caso del Plan de Formación de FADLUZ, ya que hasta la fecha no se tiene conocimiento de alguna evaluación anterior. El objetivo central de estas investigaciones está en proveer un buen registro de los tipos de hechos que tienen lugar dentro de esa realidad y que la definen o caracterizan sistemáticamente.

Asimismo, Padrón (1998), establece una segunda etapa explicativa, que parte de las descripciones suficientemente exhaustivas de la realidad bajo estudio y de la necesidad de conocer por qué ciertos hechos de esa realidad ocurren del modo descrito, es decir, de la necesidad de encontrar ciertas relaciones entre los objetivos propuestos en el Plan de Formación de FADLUZ y los resultados obtenidos luego de su implementación.

### **Proyecto de transformación de la Facultad de Arquitectura y Diseño de LUZ (2000)**

Partiendo de una nueva propuesta en la Misión de FADLUZ, establecida en el Proyecto de Transformación de la Facultad de Arquitectura y Diseño de LUZ (2000), como institución que busca articular los procesos de creación de conocimiento científico y humanístico, la investigación interdisciplinaria y la formación de recursos humanos, aportando soluciones a los principales problemas de la región y el país, el Proceso de Transformación propone "...organizar a LUZ en Comunidades Académicas de Conocimiento, fundadas en un pensamiento inter y transdisciplinario, fruto del esfuerzo de cooperación de las ciencias y especialidades para examinar conjuntamente problemas relevantes del hombre, la comunidad social, las artes, la ciencia y la tecnología, a través de conceptos organizadores, metodologías, procedimientos, epistemología y de la organización de la enseñanza y la investigación. Dichas **comunidades de conocimiento** contendrían unidades estratégicas de conocimiento, dispuestas a modernizar y democratizar sus procesos para transformarse en herramientas fundamentales del programa de desarrollo social, cultural, económico y político del país en un esfuerzo por convertir a la universidad en un vínculo intersectorial del desarrollo integral de la región"... (Informe de la Comisión Organizadora de las Jornadas para la transformación de LUZ, 2001).

Un primer escenario hacia la transformación de la FADLUZ estuvo fundamentado entre otros en los siguientes principios:

1) Promoción de la investigación como el espacio por excelencia tanto para la generación de nuevo conocimiento útil para el avance de la ciencia, el arte y la tecnología así como para la solución de problemas reales y concretos de la sociedad. Esto propenderá en el fortalecimiento de la calidad, pertinencia y permanente actualización de los conocimientos impartidos a través de la docencia de pre y postgrado.

2) Revalorización y reivindicación de la actividad docente y el personal académico, tanto a nivel de pre y postgrado, como el eje fundamental de transmisión y difusión de los conocimientos generados a través de: la investigación, la reflexión de la práctica docente, la praxis extensionista y la producción en las áreas de competencia de FADLUZ, tendiendo a una educación de alto nivel.

Estos principios llevaron a establecer acciones tales como, las de evaluar, actualizar y proponer un plan integral de formación del personal de la FADLUZ (académico, administrativo y obrero), no sólo en su dimensión académica sino también en su crecimiento personal y profesional a fin de elevar los estándares de productividad, crear la cultura organizacional y desarrollar el sentido de pertenencia a la institución que requiere el proceso de transformación.

### **Plan de desarrollo estratégico 2005/2008**

El Plan de Desarrollo Estratégico de la FADLUZ, ha sido diseñado con el enfoque de la planificación estratégica corporativa, y su formulación es cónsona con el Plan de Desarrollo Estratégico de LUZ y está basado en las propuestas contenidas en el documento de Transformación de la FADLUZ (2000).

El Plan de Desarrollo Estratégico de FADLUZ 2005/2008, contempla siete (7) objetivos estratégicos de los cuales para los efectos de esta investigación se destacan el 2 y el 3, por su relación con la formación del personal docente e investigación.

Objetivo Estratégico 2: Promover la investigación como el espacio por excelencia, tanto para la generación de nuevos conocimientos útiles para el avance de la ciencia, el arte y la tecnología, así como para la solución de problemas reales y concretos de la sociedad, aplicados en las actividades y servicios de extensión.

Objetivo Estratégico 3: Formar profesionales integrales, líderes en el desarrollo y comprometidos con la sociedad, que den respuesta a los cambios científicos, culturales y tecnológicos requeridos para el desarrollo del país.

El plan establece entre otras estrategias institucionales, la implementación de una política de formación y desarrollo integral del talento humano, con énfasis en las labores de investigación, garantizando al personal académico el tiempo, dedicación y espacios necesarios para dichas actividades a fin de elevar la productividad, desarrollar la generación de relevo, consolidar la cultura organizacional y generar sentido de pertenencia a la institución.

## Análisis y Discusión de los Resultados

Impacto en la implementación del plan de formación docente 2004/2008:

En cuanto a la formación y actualización permanente del personal docente de la FADLUZ:

En este aparte se totaliza la atención dada a solicitudes de formación de los profesores. Para ello se consideran todos los que han participado en el Plan de Formación para el lapso 2004 - 2008.

En la Tabla 1, se muestra la distribución de 423 solicitudes (nuevas solicitudes o renovaciones) de algún tipo de beneficio (solicitudes, tramitación y seguimiento de becas, año sabático, permisos de estudio, financiamiento por la cláusula 29 el Convenio APUZ-LUZ, o exoneraciones de estudios), que aparecen registradas en el conjunto de formulaciones del Plan en el lapso considerado, frente a un total de 148 profesores hasta la fecha, lo cual arroja un promedio de 3,18 solicitudes por profesor (considerado el total de profesores de la Facultad). Si se considera sólo el número de profesores que han participado alguna vez en el plan (123 profesores), este promedio se eleva a 3,83 soli-

citudes por profesor. Carece de estimación de los cursos cortos de educación continua no reseñados en las diferentes formulaciones de los planes.

De acuerdo a la información aportada por los jefes de departamento sobre los niveles de formación de sus profesores, se registran los resultados que refleja la Tabla 2:

Estas cantidades totalizan 154 profesores activos, de los cuales 123 han participado en el plan, de lo cual se infiere que el 79, 87% de los profesores ha obtenido su título o está en vías de lograrlo, a través del Plan de Formación Docente (2008). La deserción es mínima: dos profesores que han suspendido sus estudios y 7 becarios en el exterior, lo cual comparado con los 123 que han participado, arroja que el 92,69% de los profesores participantes ha concluido o permanece en el proceso de formación.

De la revisión de las Tablas 1 y 2, se infiere claramente el esfuerzo institucional realizado por la Facultad y específicamente por los Departamentos para la formación de quinto nivel de sus profesores, coadyuvando de manera significativa a la especialización y el desarrollo de perfiles académicos específicos, en función de los requerimientos institucionales y los intereses académicos de los profesos-

Tabla 1. Volumen de Solicitudes.

	Informes de Seguimient. de Beneficos	Solicitud de Renovac.	Solicitud de Benefic.	Solicitud de Cambio de Dedic.	Inform. de Dedic. Exclus.	Calif. Act. Extra-Univer.	Solic. Modif	Total por Año
2004	31	16	20	2	12			81
2005	54	12	27	11	33	16	2	155
2006	44	15	22	5	14	5		105
2007	19	9	14	6	20	6	8	82
Total	148	52	83	24	79	27	10	423

Tabla 2. Nivel de Formación de Profesores en el 2008.

Estudios	Status	Profesores	Condición
Diplomado en Educación Superior	Culminado	30	Activos
Diplomado En Educación Superior	En Proceso	15	Activos
4to. Nivel (Magister o Especialista)	Culminado	35	Activos
4to. Nivel (Magister o Especialista)	En Proceso	10	Activos
5to. Nivel (Doctorado)	Culminado	9	Activos
5to. Nivel (Doctorado)	Culminado	2	Jubilados
5to. Nivel (Doctorado)	En Proceso	64	Activos
5to. Nivel (Doctorado)	En Proceso	5	Jubilados

Tabla 3. Cálculo del indicador tiempo completo equivalente.

Ubicación	Nº de Profesores	Nº de horas x Dedicación	Total Horas
Dedicación Exclusiva	70	38	2660
Tiempo Completo	56	34	1904
Medio Tiempo	12	17	204
Tiempo Convencional	3	12	36
Auxiliares Docentes	Nº de Profesores	Nº de horas x Dedicación	
Tiempo Completo	4	34	136
Medio Tiempo	2	17	34
Total de Horas Contratadas			4974

Tabla 4. Total de horas dedicadas a formación, según último plan de formación.

Beneficio	Nº de Profesores	Nº de horas x Dedicación	Total Horas
Becas	11	38	418
Año sabatico	6	38	228
Carga disminuida	2	8	16
Autorizacion y financiamiento	73	4	292
Doctorado Conjunto	14	4	56
Total horas de formación			1010

res, lo que representa un gran potencial para el desarrollo de la investigación y la extensión, mediante la participación de éstos en actividades académicas y profesionales.

En cuanto a la carga académica: las actividades para el logro de estos resultados suponen un esfuerzo institucional, tanto en lo que se refiere a horas dedicadas a formación como en lo relativo a la inversión realizada. Para dimensionar este esfuerzo se ha procedido a determinar los indicadores Tiempo completo equivalente para la Facultad, tal como lo ilustra la tabla 3, sobre la base del total de horas contratadas (cargos ordinarios y contratados) y Tiempo completo equivalente dedicado a formación (sobre la base de la totalización de las horas dedicadas a formación) y compararlos entre sí en relación porcentual.

Se entiende por "formación", en este caso, todos los cursos formales, conducentes a diplomas o títulos académicos (cursos cortos de educación continua, diplomados, especializaciones, maestrías, doctorados y post-doctorados), que realizan los profesores para su actualización y desarrollo de la carrera académica.

Total horas contratadas 4974/34 horas profesor T.C.= 146,29 profesores tiempo completo equivalente.

Para el cálculo del indicador Tiempo Completo Equivalente dedicado a Formación, según lo muestra la Tabla 4, las horas dedicadas a formación se computan de la siguiente manera:

Para profesores en beca suelo, año sabático o permisos remunerados: el total de su carga contratada, según su dedicación.

Para profesores en permiso de estudio con carga de trabajo disminuida: se computa el 50% de las horas docentes y el 100% de las horas docentes en el caso de descarga total.

Para profesores en beneficio de exoneración o autorización y financiamiento: se computan 4 horas semana, como resultado del promedio observado en los formatos de programación de la carga académica. Este promedio debe ser revisado y decidido por el Consejo de Facultad a los efectos de la programación futura de la carga académica.

Relación porcentual entre carga total contratada y carga autorizada para formación:

Carga total contratada 4974

Horas autorizadas para formación 1010.

Relación porcentual= 20.3%

El 20,3% de la carga contratada está dedicada a formación. Este porcentaje corresponde a 29,697 profesores tiempo completo equivalente dedicados sólo a su formación, de un total de 146,29 profesores tiempo completo equivalente que laboran en la Facultad. Este indicador ilustra el esfuerzo institucional realizado para fortalecer las áreas de conocimiento de nuestra competencia, el desempeño de los profesores, y avanzar hacia la visión de los departamentos asumida en el proyecto de transformación académica de la FADLUZ.

En cuanto a la consolidación de la estructura académica: todos los departamentos están constituyendo su plantilla de doctores, notándose incremento importante en los departamentos de Teoría y Práctica de la Arquitectura y el Diseño y Comunicación del Diseño e Informática aplicada.

Como lo muestra la Fig. 1, los estudios formales que realizan los profesores permiten inferir que la Facultad posee fortaleza en las áreas de Docencia y Mejoramiento del Diseño Arquitectónico; Territorio, Ciudad y Comunidad; Vivienda y Hábitat; Patrimonio y Conservación de la Arquitectura y Desarrollo de Métodos y Procesos Informáticos Aplicados a la Arquitectura, el urbanismo y el Diseño. Estas áreas corresponden a cada uno de los departamentos académicos.

### Consideraciones finales

En relación con las acciones formativas contempladas en el plan, se observa que los profesores asumen su actualización preponderantemente a través de la obtención de certificados, diplomas y títulos académicos, sin considerar el proceso de investigación continuada sobre los problemas y áreas de conocimiento correspondientes a sus departamentos de origen. Ello puede deberse a las exigencias académicas establecidas para el ascenso a la titularidad docente y para el otorgamiento de premios y beneficios (CONABA, PPI, Bono doctoral, entre otros).

Al respecto se puede concluir que, los profesores más que abocarse al cumplimiento de sus funciones universitarias a través de su desempeño integral, es decir, a la docencia, investigación y extensión en pre y postgrado; la periódica publicación de los resultados de sus investigaciones; el ascenso dentro de los lapsos exigidos por los respectivos reglamentos, han orientado su carrera académica a realizar estudios de Maestría y Doctorado, ya que la institución y la Ley de Universidades, así lo exige para los ascensos.

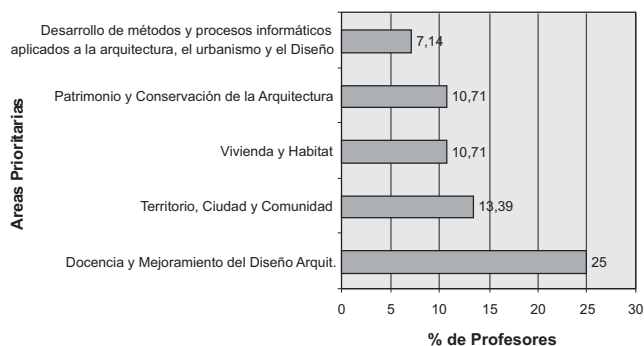


Figura 1. Áreas con mayor fortaleza.

Fuente: POMEDA (2008).

Al contrastar los objetivos 2 y 3 del Plan de Desarrollo Estratégico 2005/2008 de FADLUZ, con los resultados obtenidos en el Plan de Formación 2004/2008, se hace evidente el esfuerzo que ha realizado la institución, por garantizar y propiciar la formación, actualización permanente y desarrollo de los investigadores para garantizar la producción de conocimiento en función de los nuevos retos planteados a la Universidad, y de que efectivamente se están formulando procesos de formación de recursos humanos para captar, retener y desarrollar al personal universitario, a fin de asegurar la modernización académica y administrativa de la institución.

Las Políticas de Formación del Talento Humano de LUZ (2003), aprobada por el Consejo Universitario, especifica que toda acción de formación debe obedecer a un plan, en este sentido FADLUZ se rige a tal disposición, ya que anualmente se revisan los planes y se hacen los ajustes y modificaciones en función de las necesidades de formación de los departamentos.

Son los directores de departamento los responsables, en principio, de la revisión de los programas de formación de cada profesor, y cualquier solicitud esta sujeta a si fue o no considerada en el plan vigente, el cual debe corresponderse con los objetivos y prioridades institucionales.

En cuanto a la implementación del Plan de Formación Docente 2004/2008 de FADLUZ, se puede afirmar que ha tenido un impacto muy positivo, ya que por una parte, se ha constituido en la estrategia institucional que ha hecho operativas las políticas de formación y desarrollo integral del talento humano en LUZ y por el otro, se ha constatado como a través del Plan se está consolidando la plantilla de doctores para el desarrollo y fortalecimiento del programa de doctorado de la FADLUZ.

## Referencias

- DA PUJADAS, Gabriel (1980). **La Evaluación dentro del proceso de Planificación. Elementos, etapas y tipos.** Corporación de Promoción Universitaria (CPU). Revista Estudios Sociales. No. 26. Trimestre IV. México. pp.127-199. Mimeografiado.
- PADRÓN, José (1998). **La Estructura de los Procesos de Investigación.** Universidad Simón Rodríguez. Decanato de Postgrado. Caracas. Venezuela.
- UNIVERSIDAD DEL ZULIA (2008). Plan de Formación Docente. Facultad de Arquitectura y Diseño de LUZ.
- UNIVERSIDAD DEL ZULIA (2000). Proyecto de Transformación de la Facultad de Arquitectura y Diseño de Luz.
- UNIVERSIDAD DEL ZULIA (2003). Políticas de Formación del Talento Humano de Luz. (2004/2008). Componente Personal Académico.
- UNIVERSIDAD DEL ZULIA. Plan de Desarrollo Estratégico 2005/2008.
- UNIVERSIDAD DEL ZULIA. Plan de Formación de Recursos Docentes Actualización 2004-2005. Correspondiente al Plan Funcional 2004. Noviembre 2003.
-