



Omnia

ISSN: 1315-8856

revistaomnia@gmail.com

Universidad del Zulia

Venezuela

Meléndez Ferrer, Luis E.
Formación de la actitud docente del profesor universitario desde una perspectiva organizacional
Omnia, vol. 10, núm. 2, 2004, p. 0
Universidad del Zulia
Maracaibo, Venezuela

Available in: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73710204>

- How to cite
- Complete issue
- More information about this article
- Journal's homepage in redalyc.org

redalyc.org

Scientific Information System

Network of Scientific Journals from Latin America, the Caribbean, Spain and Portugal

Non-profit academic project, developed under the open access initiative

Formación de la actitud docente del profesor universitario desde una perspectiva organizacional

Luis E. Meléndez Ferrer*

Resumen

El profesor puede formar actitudes mediante múltiples procesos personales y sociales en la organización donde trabaja, Desde una perspectiva organizacional, se discute sobre los elementos presentes en la formación de la actitud docente del profesor ante la formación profesional alternativa enmarcada en la relación universidad-empresa. Se consideran dos perspectivas formadoras. Una, desde el aprendizaje personal, social e institucional, la cual enuncia subprocesos fundamentados en la estimulación, discriminación, modelaje imitativo: y además, en la Teoría de la Acción. Otra, desde la relación universidad-empresa que discute sobre la acepción de la relación cooperativa. y los elementos que permiten la formación actitudinal en tal relación Institucional Además, se plantean elementos fundamentados en la relación coexistencial-cooperativa presentes entre la universidad-empresa.

Palabras clave: Formación actitudinal, actitud organizacional, relación universidad-empresa, formación profesional alternativa, actitud docente, profesor universitario.

The formation of teaching attitude in university professors: an organizational perspective

Abstract

Professors can develop attitudes by multiple personal and social means at their workplace. From an organizational perspective, the elements

*Licenciado en Educación. Mención: Ciencias Pedagógicas, Orientación. Profesor-Investigador Agregado del Centro de Documentación e investigación Pedagógica (CEDIP), Bloque H. Nivel Sótano.

Oficina: H-009. H-013. Teif. 0261-7596202/6225. Facultad de Humanidades y Educación. Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela. luismeiendezcantnet: imelendez@luz.ve

Recibido: 25.05.03 Aceptado: 25.06.03

that contribute to the development of teaching attitude are discussed in view of alternative professional training within the context of the university— business sectors alliance, Two educational perspectives are considered. The first perspective is developed from a personal, social, and institutional learning process, which includes sub-processes based upon stimulation, discrimination, behavior modeling, and upon Action Theory. The second perspective comes from the university-business sectors relationship. Within this perspective, the cooperative relationship and elements that allow attitude formation are discussed. The core elements of the co-existential-cooperation relationship between university-business sectors are also detailed.

Key words: Attitude formation, organizational attitude, university business sectors alliance, alternative professional formation, teaching attitude, university professor.

Introducción

Este artículo asume a un docente universitario perteneciente a una planta profesoral dentro de la estructura organizacional y funcional de una universidad autónoma y pública, en la que manifiesta actitudes adecuadas para desarrollarse académica, laboral, profesional e institucionalmente. Además, considera a la formación profesional en la relación universidad-empresa, como una alternativa abierta, cooperativa, interactiva y diferente a la profesionalización vigente que impera en la educación superior latinoamericana. Por ello, se busca determinar los elementos en la formación de las actitudes organizacionales en el profesor universitario ante su acción formativa y funciones organizativas dentro de la universidad que persiga la relación con la empresa.

La actitud se genera mediante múltiples procesos personales y sociales en la organización en la que el individuo trabaja, En el espacio universitario, la formación de la actitud organizacional del profesor es un tema relevante y de pertinencia actual para la profesionalización alternativa fundamentada en la cooperación educativa que emerge en la relación universidad-empresa. Mediante la estimulación y generación de la actitud favorable hacia la estructura organizacional y funcional universitaria, el profesor es un ser proactivo e indispensable para la universidad permitiéndole ejercer un rol docente competitivo y positivo en sus funciones autoformativas, coformativas y relacionales con otros contextos profesionalizantes, diversas situaciones académico-laborales y empresariales.

Desarrollo

La formación de la actitud organizacional bajo una perspectiva del aprendizaje personal, social e institucional

La formación de la actitud organizacional se fundamenta en el principio del aprendizaje. De allí que el individuo establece mecanismos complejos, diversos y alternativos de aprendizaje en su entorno socio-familiar, socio-profesional y socio-laboral. En consecuencia, el profesor universitario está inmerso en actividades que requieren de una actitud positiva para aprender nuevas conductas docentes, organizacionales, de autoformación y coformación. Estas conductas desarrollan profesional y académicamente al profesor, así como también coadyuvan con la interacción favorable para desarrollar la formación profesional alternativa en la relación universidad-empresa.

El principio del aprendizaje personal, social e institucional que sustenta la formación de la actitud organizacional del profesor implica un proceso complejo donde interactúan, dinámica e interdependientemente subprocesos de aprendizaje interno-externo e individual-grupal. Estos subprocesos permiten visualizar que el profesor tenga varias rutas experienciales para aprender significativamente, las cuales forman nuevas actitudes en la compleja cultura organizacional de la universidad. Por ello, se enuncian diversos subprocesos fundamentados en el principio del aprendizaje personal, social e institucional, explicando sus características esenciales, tendientes a favorecer la formación de la actitud organizacional del profesor ante la estructura organizacional y funcional de la universidad relacionada interinstitucionalmente con la empresa.

La formación de la actitud en el individuo puede determinarse por diferentes estímulos (internos-externos) presentes en su realidad personal, social e institucional. Los estímulos inciden constante y directamente en la conducta más que todo externa de la persona, para producir una conducta deseada.

En la universidad, la formación de la actitud organizacional en el profesor está influenciada por estímulos presentes en la estructura organizacional y funcional de la universidad constituyente de la docencia, autoformación y coformación. La formación de la actitud organizacional del profesor está determinada por la repetición de estímulos positivos y negativos que emergen en la dinámica universitaria. Dicha formación genera disposiciones positivas para interactuar ante la estructura organizacional y funcional de la universidad, mediante los estímulos positivos.

Entonces, ¿cuáles serían 105 estímulos organizacionales positivos presentes en la estructura organizacional y funcional de la universidad que pueden generar actitudes organizacionales positivas en el profesor? Los estímulos organizacionales positivos podrían visualizarse como:

- *un sistema gerencial que permita: a) establecer una gestión institucional consistente y coherente ante los requerimientos científico-tecnológicos de la sociedad actual; b) promover el desarrollo de la estructura organizativa y funcional universitaria en forma endógena-exógena; por último, e) estimular el desarrollo integral del profesor;

- * un sistema administrativo eficiente que realice una rápida y económica tramitación institucional de los procesos académicos, profesionales, organizacionales y laborales del profesor en la universidad;

- * un sistema organizacional flexible que posibilite a) movilizar profesional y académicamente al profesor en la estructura universitaria; b) interactuar productivamente con los procesos académico-profesionales entre los actores: profesor, alumno y empresario; y e) generar alianzas estratégicas mediante el establecimiento de un modelo organizacional corporativo, cooperativo y coexistencial.

- * un sistema político-institucional que centre la misión-visión universitaria con alto impacto en la sociedad, considerando criterios operativos de excelencia académica y pertinencia científico-tecnológica ante la realidad social; así como también, que configure una organización productiva y competitiva, mediante la generación de bienes-servicios requeridos por el desarrollo global de la sociedad.

- * un sistema de funciones académicas adecuadas, pertinentes y de calidad para usar las nuevas tecnologías de información y comunicación (NTICs) aplicadas a la acción formativa; b) generar conocimiento fundamentado en las innovaciones científicas; además, c) construir un.

proceso de formación profesional alternativa, cimentado en la relación cooperativa y coexistencial entre la universidad-empresa:

* un sistema de autoformación y coformación que desarrolle progresivamente sus potencialidades profesionales y profesoras en su ejercicio académico (interno-externo) a la universidad.

La intervención persistente y adecuada de los estímulos organizacionales positivos antes mencionados, repercutiría favorablemente en la formación de la actitud organizacional del profesor ante la estructura organizacional funcional universitaria.

En la conducta profesional del profesor universitario, el proceso de formación de la actitud organizacional ocurre mediante elementos organizacionales agregados (internos-externos) a su realidad institucional, los cuales refuerzan la generación y permanencia de una conducta organizacional establecida o esterada. El significado del elemento reforzador fortalece positivamente la madurez de la actitud organizacional en el profesor. El refuerzo se manifiesta con un significado negativo a la conducta profesional esperada en la actividad docente y en la organización universitaria. La formación de la actitud organizacional en el profesor está influenciada por reforzadores coherentes y consistentes con la filosofía, epistemología teórico-metodológica que fundamenta la docencia, autoformación y coformación en la estructura universitaria.

La filosofía y epistemología teórico-metodológica son estímulos de la actitud organizacional que se desea generar y obtener del profesor universitario. Los estímulos están acompañados por reforzadores que afirmen y consoliden la actitud organizacional, los cuales se isualizan como procesos. actividades, bienes, servicios, posibilidades, entre otros aspectos; que la universidad ofrece al profesor al demostrar una actitud organizacional determinada : esperada por la misma institución. Fara la actitud organizacional. los refuerzos requieren estar cargados de un significado positivo, entendiéndose como un beneficio externo y afladido para generar una nueva actitud. Este beneficio favorece tangible. productiva y directamente a la actitud organizacional que tiene o se espera del profesor. De iual manera. los refuerzos direccionan favorablemente ios estímulos organizacionales positivos dirigidos a una formación de la actitud organizacional positiva.

Ahora bien, ¿cuales serian ios refuerzos organizaclonaios positivos que puede otrecer la universican para estimular la rormacon de la actitud organizacional adecuada en el profesor? Estos refuerzos son los elementos que intervienen positivamente, para que el objetivo del estímulo se mantenga: es decir. que el profesor manifieste la actitud organizacional positiva y esperada por la organización. Los refuerzos organizacionales intervienen entre los estímulos organizacionales positivos presentes y la actitud organizacional positiva esperada. Los estímulos, por su parte, son aquellos que configuran los elementos de la estructura organizacional y funcional universitaria, tales como: docencia. autoformación y coformación que co-existen con los refuerzos organizacionales positivos. Así, los refuerzos son los beneficios organizacionales que ruede ofrecer la universidad al profesor cuando éi cumple con el objetivo del estímulo, es decir, formar la actitud organizacional positiva con indicadores de logro planteados y esperados por los estímulos. Dichos refuerzos son el producto generado de la actitud organizacional positiva, la cual se considera como un refuerzo de retroalimentación positiva al estímulo inicial.

La formación de la actitud organizacional del profesor está determinada por la influencia directa y el significado del refuerzo sobre la actitud organizacional esperada por la universidad. Los refuerzos organizacionales positivos son el apoyo, recompensa, reconocimiento, financiamiento, seguridad y respaldo tanto institucional, académico como organizacional, que ofrezca la estructura organizacional y funcional universitaria al profesor: la cual considere la formación profesional alternativa generada en la relación cooperativa y coexistencial entre la universidad-empresa.

El individuo tiende a utilizar la discriminación para describir el control selectivo, dando una respuesta confiable. De allí que la discriminación es un proceso en el que un individuo responde a diferentes estímulos, dependiendo de las variables de los estímulos y motivaciones, dentro de las cuales es posible mencionar el estado motivacional y su historia previa de aprendizaje significativo. En efecto, el estímulo se asocia con el significado positivo del retorno que recibe el individuo, por medio de la discriminación.

La generación de conductas se da mediante la observación, diferenciación y selección de estímulos a los que se somete la persona. Estas acciones son innatas, naturales y espontáneas, implicando la existencia de procesos mentales y experienciales. El individuo diferencia basado en el significado interno-externo de un estímulo, ejerciendo una capacidad para analizar y comparar las características esenciales de los estímulos. En la discriminación interviene el significado de los objetos, experiencias o situaciones vividas por la persona: es decir, el rasgo, función y causa-efecto de cada momento experimentado. Esto permite establecer significados que fundamentan la posibilidad de discriminar un objeto o experiencia de otra; también, conducirá a la actitud a favor o en contra ante el encuentro de futuras experiencias, objetos o situaciones.

En la universidad, el profesor genera diferentes procesos de discriminación, conduciéndole a establecer la formación de la actitud organizacional. Estos procesos se basan en la observación, análisis y selección diferenciadora de los estímulos organizacionales que recibe de la universidad. El profesor configura respuestas diferenciadoras (actitudes) demandadas por la estructura organizacional y funcional universitaria. El significado de la discriminación realizada por el profesor puede ser coherente y consistente con la actitud organizacional que ha idealizado o construido en sus esquemas mentales, y puede demostrar ante tal estructura universitaria.

En este sentido, la formación de la actitud organizacional en el profesor está determinada por las características esenciales diferenciadoras, presentes en el significado interno-externo de los estímulos organizacionales positivos que configuran la estructura organizacional y funcional universitaria. Estos estímulos influyen y generan una conducta (X) a una (Z) en el profesor universitario. Ante estos estímulos organizacionales, el profesor discrimina el significado para observar, analizar, seleccionar y demostrar actitudes organizacionales positivas para su desarrollo académico, profesional, laboral y organizacional universitario.

Aunado a lo anterior, ¿cuáles podrían ser las discriminaciones de los significados interno-externos que el profesor puede construir ante la estructura organizacional y funcional de la universidad? El profesor clarifica las características esenciales ideales en la universidad. Por ello, discrimina que a) la gerencia institucional puede ser coherente y consistente con un modelo de gestión universitaria alternativamente competitiva y productiva; b) las actividades organizacionales de la universidad pueden ser flexibles, abiertas, directas; las cuales se fundamentan en la excelencia académica, y pertinencia social, científico-tecnológica; c) la

función docente tiende a ser de alto impacto, innovadora, alternativa; así como también, usar la tecnología científica y pedagógica de punta sustentada en la relación cooperativa y coexistencial entre la universidad-empresa; o último, d) la autoformación y coformación profesoral puede ser continua, integral y móvil. Estas actividades serían ejecutadas en diversos contextos, situaciones académicas, profesionales, laborales y organizacionales; con la participación de otros profesionales intra-y-extrauniversitarios en diferentes áreas del conocimiento científico y de formación profesional.

La formación de la actitud organizacional del profesor ante la estructura organizativa y funcional de la universidad se determina por la intervención de la discriminación de estímulos presentes o impuestos en la misma organización mediante la investigación, docencia y extensión que la definen como una institución académica y profesionalizante. Dicha formación -basada en la discriminación- permite al profesor contrastar, comparar y seleccionar la actitud pertinente para asumir la dinámica de la cultura universitaria; lo cual contribuiría con la formación profesional alternativa en una universidad con tendencias de relacionarse cooperativa y coexistencialmente con la empresa.

En otro sentido, la formación de la actitud organizacional del profesor en la universidad es un proceso de aprendizaje constante; que se construye mediante la imitación. El profesor está expuesto a estímulos organizacionales positivos que pueden identificarse como patrones de conducta académica, profesional, laboral y organizacional; desarrollando un modelaje imitativo en su estructura actitudinal: cognitiva, afectiva y comportamental en la universidad. El estímulo organizacional que el profesor requiere imitar tiene para él un significado pertinente y favorable en la dinámica organizacional universitaria, beneficiando su ejercicio académico en la institución.

Entonces, ¿cuáles son los estímulos organizacionales positivos que el profesor puede imitar en la universidad? Los estímulos organizacionales positivos imitables son elementos configuradores de la estructura organizacional y funcional universitaria, representados por la docencia, la autoformación y la coformación. Implícitamente, los estímulos organizacionales tienen mensajes, tareas, patrones, técnicas y procedimientos que apuntan a la calidad, la productividad y la competitividad de la conducta académica, profesional, laboral y organizacional del profesor en la universidad. La actitud organizacional imitable que puede demostrar este sujeto ante los anteriores estímulos organizacionales positivos podría verse como a) realización de programas y proyectos de desarrollo académico-profesoral integral (carrera académica), validados en otras universidades a nivel nacional e internacional; b) identificación, adaptación y aplicación de las características del perfil académico, profesional, laboral y organizacional del profesor productivo requerido por las universidades nacionales e internacionales. Tal perfil se necesita para formar cooperativa y coexistencialmente bajo las demandas- tendencias científicas, tecnológicas, profesionales y laborales de la empresa; c) movilización académica, profesional, organizacional y laboral en las actividades productivas esenciales de la universidad-empresa; d) identificación de principios-procesos rectores de la universidad para orientarse como una nueva organización fundamentada en la cooperatividad y coexistencia; e) generación de la teoría-metodología científico-tecnológica de otras universidades con alto impacto académico y pertinencia social a nivel nacional e internacional.

La formación de la actitud organizacional en el profesor está influenciada por modelos organizacionales positivos externos-internos o estímulos organizacionales positivos, los cuales inciden y direccionan en su conducta ante la estructura organizacional y funcional de la

universidad que busca relacionarse con la empresa. La universidad requiere definir y aplicar un modelo de organización académica, viable, factible, coherente, consistente y pertinente con la realidad científica, tecnológica, productiva de bienes y servicios y con las situaciones-contextos de la sociedad. El profesor identifica la filosofía, valores, epistemología teórico-metodológica y procesos más adecuados que rigen la docencia, autoformación y coformación. Además, la universidad puede generar un modelo de aprendizaje favorable para la formación de una actitud organizacional positiva en el profesor, que contribuya con la formación profesional alternativa planteada desde la relación cooperativa y coexistencial de la universidad-empresa.

En este sentido, la formación actitudinal está determinada por elementos que configuran ciertas teorías del aprendizaje organizacional. Dicha formación está influenciada por las teorías en que el sistema organizacional de la universidad implementa mecanismos de aprendizaje para potenciar la capacidad, efectividad y eficiencia académica, profesional, laboral y organizacional del profesor ante la estructura organizacional y funcional universitaria. Por ello, la Teoría de la Acción, propuesta por Argyris y Schön (1978), es un planteamiento pertinente para estudiar la conducta humana en las organizaciones; específicamente, el aprendizaje (formación de actitudes) que la persona puede desarrollar en la organización donde trabaja. Según Picón (1994), esta teoría aplicada a la universidad considera que los profesores pueden desarrollar, aprender y asumir actitudes (docentes: pedagógicas y organizacionales) adecuadas en y para la universidad, mediante los dos siguientes niveles de aprendizaje.

Nivel I: Aprendizaje de Simple Recorrido. En este nivel, el individuo puede detectar la actitud inadecuada—el error— en los resultados de su acción, y tiende a establecer conectivos mediante la modificación de las estrategias de acción, sin afectar los supuestos sustantivos de su actitud (cognitiva, afectiva y comportamental) o componentes nucleares de su teoría de acción. En la universidad, el profesor identifica la actitud negativa contraria a la planteada por el modelo ideal de la actitud organizacional positiva. Dicha actitud es requerida por los elementos que configuran la estructura organizacional y funcional universitaria, tales como la docencia, autoformación y coformación académica, profesional, laboral y organizacional. La identificación de la actitud organizacional inadecuada conduce al profesor a modificar conductas en y hacia la universidad mediante los procesos de formación de la actitud organizacional. Estos procesos se dirigen a un nivel superficial de formación actitudinal. Es decir, el profesor transforma parcialmente el conjunto de cogniciones y afectos, manifestando un cambio externo en su conducta organizacional. Lo allí que el aprendizaje organizacional que realiza el profesor —en un primer nivel— busca modificar hábitos, costumbres, formas externas y mecánicas de actuar académica, profesional y organizacionalmente en la universidad. Esto no indica la formación de una actitud organizacional fundamentada en el cambio profundo y total de sus elementos esenciales.

Nivel II: Aprendizaje de Doble Recorrido. En este nivel, el individuo puede corregir la actitud inadecuada mediante la modificación de estrategias de acción y de los elementos sustantivos de su actitud organizacional en la universidad. En este nivel de aprendizaje se supone una transformación más profunda, significativa y de fondo de la conducta humana en la organización; ya que modifica conductas de mayor importancia que son esenciales, entre ellas: las maneras de concebir, asumir y enfrentar las creencias, principios, conceptos, valores, funciones, tareas académicas, profesionales, laborales y organizacionales como profesor en la universidad.

Este sujeto genera mecanismos para formar la actitud organizacional, mediante la modificación estructural de su conducta en la universidad. De allí que la formación actitudinal se fundamenta en el cambio de sus cogniciones, afectos y comportamientos: configurando su sentido-esencia como profesor, y su actitud organizacional en la universidad. El profesor modifica, forma y manifiesta constantemente una actitud favorable hacia la docencia, autoformación y coformación académica, profesional, laboral y organizacional. Cristalino (2002) plantea que se requiere conocer la teoría explícita (comunicación verbal) y la teoría en uso (comunicación comportamental). Por ello, se establecen indicadores de coherencia entre ambas teorías, fundamentando la formación de la actitud docente del profesor en la universidad desde una perspectiva organizacional.

De acuerdo con Guns (1996), existen diferentes tipos de aprendizaje organizacional que implican diversas maneras para formar la actitud en los individuos dentro de la organización: en este caso, la actitud docente— organizacional del profesor en la universidad. Dichos aprendizajes son:

a. Aprendizaje de Tareas: el profesor aprende a desempeñar efectiva y eficientemente las tareas académico-profesionales; así como también mejora el rendimiento en la docencia, autoformación y coformación académica, profesional, laboral y organizacional.

b. Aprendizaje Cultural: el profesor considera la implicación de los valores, creencias y actitudes fundamentales para el desarrollo integral en la producción académica, profesional, organizacional y laboral.

c. Aprendizaje de Equilibrio del profesor- estudiante: desarrolla la coherencia académica profesional, laboral y organizacional en el grupo de trabajo universitario.

d. Aprendizaje de la Transformación: el profesor cambia significados en la estructura organizacional y funcional de la universidad,

e. Aprendizaje Sistemático: el profesor ejecuta procesos, sistemas y procedimientos organizacionales en la docencia, investigación, extensión; además, en la autoformación y coformación académica, profesional, laboral y organizacional.

f. Aprendizaje del Liderazgo: el profesor desarrolla habilidades de líder para guiar y controlar la dirección, desarrollo y producción organizacional de la universidad.

g. Aprendizaje Reflexivo: el profesor cuestiona y analiza paradigmas, modelos e hipótesis organizacionales en la cultura universitaria; así como también los propuestos actualmente, para transformar la educación superior en el contexto nacional e internacional.

Para potenciar la formación de la actitud organizacional del profesor es importante considerar diversos aspectos: a) generar un ambiente adecuado para aprender en la organización; b) reconocer y recompensar el proceso- resultado de aprender en la universidad; y c) estimular e incentivar el aprendizaje individual-grupal, desarrollando la actitud pedagógico-didáctica, profesional, organizacional y laboral en la institución universitaria.

La formación de la actitud en la organización se establece mediante la constitución de grupos de trabajo. Los grupos son un arreglo organizacional de individuos que componen la institución, el cual consiste en formar los equipos donde el profesor se integra progresivamente y cohesionan con su entorno y con un líder académico. De allí que el profesor considera y es atraído por metas científico-tecnológicas propias del área del conocimiento y por metas académico-profesionalizantes en una disciplina profesional. El establecimiento de equipos de trabajo consolida su actitud docente-organizacional, que puede fortalecer su éxito docente-profesional en una universidad que tiende a relacionarse con la empresa.

La formación de la actitud organizacional bajo la perspectiva de la relación universidad-empresa. La universidad está estimulada y expuesta a condiciones sociales, económicas, organizacionales, académicas y profesionalizantes demandadas por el contexto externo. Estas condiciones generan cuestionamientos y cambios en la estructura sustantiva de la universidad, modificando su visión- misión: además, afectan el concepto, características, funciones, tareas y actividades, entre otros aspectos, del profesor en la organización.

La universidad en la dinámica social, como institución académica y productora de ciencia-tecnología persigue establecer mecanismos de relación interinstitucional con la empresa. Esta relación desarrolla una inter e intra-acción compleja entre la universidad-empresa, la cual refiere a un conjunto de situaciones que comprometen la figura-fondo de la estructura tanto universitaria como empresarial, generando una relación de mayor complejidad, fundamentada en la cooperación y coexistencia. Aunado a lo anterior, se presentan dos discusiones esenciales para comprender la formación de la actitud organizacional del profesor, enmarcada en la relación universidad-empresa. La primera plantea la acepción de la relación cooperativa —en términos generales—; y la segunda considera los elementos que surgen del establecimiento de tal relación, los cuales intervienen y permiten la formación de esta actitud.

Acepciones generales de la relación universidad-empresa bajo el enfoque de la cooperación

La acepción de la relación universidad-empresa es un tópico no acabado que está en constante y diversa construcción epistemológica teóricometodológica, y en el que participan varios elementos que configuran tal acepción. Desde el punto de vista de la cooperación y coexistencia, la relación es un sistema orgánico de relaciones, de inter-intraconexiones y de cooperaciones; el cual tiene elementos que intervienen interdependientemente y generan una compleja dinámica entre ambos sectores. De allí que existen unos indicadores que sustentan los elementos constitutivos de una acepción sobre la relación universidad-empresa.

Desde lo institucional, la relación universidad-empresa permite: a) establecer alianzas estratégicas: institucionales, científicas, tecnológicas, académicas, económicas y socio-culturales; b) negociar financieramente para generar planes, programas y proyectos; c) adquirir beneficios materiales e inmateriales cooperativamente; d) intercambiar y producir conjuntamente bienes-servicios científicos, tecnológicos, académicos, económicos y sociales; y por último, e) compartir espacios físicos, así como también la utilización de equipos-materiales propios de la relación universidad-empresa.

Organizacionalmente, la relación universidad-empresa plantea: a) integrar el ser (Visión) y el hacer (misión) de ambos sectores; b) construir cooperativamente la filosofía, valores, creencias, principios rectores organizacionales; así como también la estructura organizacional y funcional de la organización; c) planificar en común la docencia, investigación y extensión; d) conformar equipos inter y multidisciplinarios para realizar funciones científicas, académicas, económicas, tecnológicas y socio-culturales e) generar planes, programas y proyectos institucionales para el desarrollo organizacional a corto, mediano y largo plazo en ambos sectores; y f) establecer la relación interinstitucional ganar-ganar en tales funciones.

En cuanto a los actores y su potencialidad humana, la relación universidad-empresa conduce a: a) analizar cooperativamente la consistencia interna y coherencia externa y el recurso humano en los actores: profesor, empresario y estudiante, requerido por esta relación; b) considerar comunitariamente la visión-misión de los actores anteriores; c) desarrollar el potencial profesional-organizacional de tales sujetos; d) asociar las características esenciales del

profesor, empresario y estudiante; e) participar en equipos profesionales para la formación profesional; por último, movilizar profesionalmente a 105 actores hacia espacios físicos: institucionales, científicos, tecnológicos, académicos, económicos y sociales.

En cuanto a la acción pedagógico-didáctica relativa a la formación profesional, la relación universidad-empresa permite: a) analizar la consistencia interna y coherencia externa de la misión-visión de los principios pedagógicos que fundamentan la profesionalización alternativa en la relación universidad-empresa; b) compartir tendencias pedagógicas de la universidad y empresa para implementar la cooperación educativa en tal formación; e) planificar el proceso pedagógico-didáctico cooperativo para configurar la profesionalización alternativa; por último, d) utilizar diversos contenidos, tecnologías, recursos y equipos adecuados y propios de cada sector para establecer una cooperación educativa que fundamente tal formación.

Considerando la producción de bienes y servicios, la relación universidad-empresa conduce hacia: a) analizar la consistencia interna y coherencia externa de la misión-visión del sistema productivo de bienes- servicios: académicos, científicos, tecnológicos, económicos, sociales de la relación intersectorial (Vega, 2000); b) planificar el sistema productivo de bienes-servicios en ambos sectores; c) utilizar multivariados recursos, materiales y equipos para el sistema de producción de bienes-servicios en el sector universitario-empresarial; d) validar compartidamente el sistema productivo de bienes-servicios en los sectores; y e) producir cooperativamente bienes-servicios en cada sector.

Para Martin Hays (1993), la educación cooperativa es una forma de educación experiencial, en la cual los estudiantes alternan períodos de estudio-trabajo sistemáticamente relacionados con los modelos institucionales de la universidad y empresa. Existe consenso de que la cooperación ofrece varias ventajas para involucrar a los empleadores, entrenadores y estudiantes. Una ventaja es la constante confrontación de problemas científico-tecnológicos reales de la sociedad; así como también, el beneficio y aprendizaje variado, evidente y autogestionado que viven los estudiantes. Los programas de cooperación educativa son diversos y generalmente exitosos para desarrollar competencias genéricas y técnicas que los estudiantes pueden constituir y ofrecer en su proceso de formación. Asimismo, la cooperación educativa considera la eficiencia y efectividad de planes de formación universitaria y la participación del profesor, como un administrador de los mismos. Esta formación requiere ser cada vez más pertinente, real, coherente y práctica; además, que esté en función del interés profesional, científico, tecnológico, económico, social y laboral de los nuevos profesionales demandados por el mundo empresarial.

De Armas (1997) expuso que se requiere un proceso de formación profesional excelente, competitivo, versátil y eficiente, que sustente los principios ético-morales para profesionalizar al estudiante y formar continuamente al profesor universitario tendiente a responder a los cambios culturales, científicos y tecnológicos requeridos por el país. Aunado a esto, Espinoza (1999) planteó que bajo el enfoque de la relación universidadsector productivo (empresa), y mediante la educación continua se puede formar en el profesor universitario la actitud positiva hacia las actividades alternativas para la profesionalización, Una manera para consolidar la formación actitudinal es la implementación del Programa de Cooperación Educativa, el cual es una innovación educativa que pretende ser una modalidad de educación superior para integrar la educación formal y el trabajo, mediante la alternabilidad de períodos académicos con períodos de trabajo remunerado en empresas e instituciones públicas.

Lo anteriormente expresado implica que el profesor puede cambiar los elementos internos fundamentales, tales como: carrera profesional, estrategias pedagógico-didácticas, contenidos, materiales, equipos, evaluación del proceso de formación profesional, etc. También está convocado a integrar escenarios y sujetos externos (empresarios) a los procesos académicos profesionalizantes.

Elementos en la formación de la actitud organizacional en la relación universidad-empresa

Existen diversos elementos de naturaleza institucional, organizacional, profesional, entre otros, que se producen en la relación universidad-empresa. Dichos elementos promueven la formación de la actitud organizacional en el profesor ante la estructura organizacional y funcional de la universidad enmarcada en la relación intersectorial.

Desde la perspectiva de la cooperación institucional, los elementos producto de la relación universidad-empresa están determinados por un aspecto común: la coexistencia cooperativa; la cual apunta a que en el encuentro relacional entre la universidad-empresa se generan mecanismos de co-existencia (ser y estar acompañados), para desarrollarse individual y conjuntamente mediante los procesos de cooperación (acciones compartidas), entre cada uno de los subsistemas que los conforman. La universidad y la empresa están conformadas por subsistemas que pueden potencialmente relacionarse coexistencial y cooperativamente con otros subsistemas, generando un subsistema adicional alternativo, con características representativas de las dos organizaciones.

Dinámica de la Relación Co-Operativa y Co-Existencial en la Relación Universidad-Empresa Fuente: Elaboración propia

Basado en lo anterior, existen elementos específicos que surgen de la relación universidad-empresa, los cuales promueven la formación actitudinal del profesor en la universidad. Dichos elementos fundamentados en la relación coexistencial y cooperati\ a. se muestran en la siguiente figura y se explican posteriormente:

Visiones y misiones institucionales en la relación universidad-empresa

El profesor en la relación universidad-empresa se enfrenta a diversos requerimientos que emergen en tal relación. Dichos requerimientos son: a) generación de coherencia cognitiva, afectiva y comportamental con la filosofía, principios, valores y creencias organizacionales en la relación universidad-empresa; b) identificación precisa de funciones, tareas y actividades que singularizan la misión de tal relación; c) determinación operativa de elementos ideales que configuran y orientan la visión de la intersectorialidad; y d) relación de características de la misión-visión universitaria-empresarial. Ante estos requerimientos, la formación de la actitud organizacional está determinada por la disposición del profesor para alinearse a las características significativas de la institución, integrada en la relación universidad-empresa. Esto conduce a demostrar indicadores actitudinales coherentes con los parámetros de excelencia y pertinencia científica, técnica, social, organizacional, profesional y académica para realizar la formación profesional alternativa en tal relación.

Contextos organizacionales en la relación universidad-empresa

El ambiente organizacional en la relación universidad-empresa es un elemento determinante para la formación actitudinal del profesor. Esta interacción puede enfrentarlo mediante el contacto con espacios empresariales y el encuentro con diferentes contextos reales de producción y trabajo competitivo en la empresa. La formación de la actitud organizacional del profesor se condiciona por el espacio físico o contacto ambiental donde se mueve e interactúa laboral y profesionalmente. Asimismo, la interacción del profesor con el espacio físico organizacional en la relación universidad-empresa puede conducirle a que su formación actitudinal se oriente a la adaptabilidad y al conocimiento (espacialtemporal) del contexto laboral (empresa). Esta formación es paulatinamente consistente y significativa en espacios organizacionales más reales y dotados de equipos-materiales para la actividad laboral y profesional, contribuyendo con la formación profesional alternativa generada en la relación universidad- empresa.

Situaciones organizacionales en la relación universidad-empresa

El profesor se encuentra en medio de situaciones organizacionales que ocurren en la relación universidad-empresa, las cuales pueden intervenir en la formación actitudinal del profesor ante la estructura organizacional y funcional universitaria, enmarcada en un contexto de relación interinstitucional. Dichas situaciones plantean diversos requerimientos que afectan la actitud del profesor, como lo son la interacción con situaciones organizacionales, implicando variadas situaciones profesionales, laborales y de aprendizaje en la relación universidad-empresa; y la interacción con situaciones innovadoras competitivas, productivas, exigentes y retadoras relativas a lo académico, organizacional, profesional y laboral en la relación universidad-empresa. Además, estas situaciones son un medio y contexto ideal para que el profesor forme la actitud organizacional específica y adecuada, que se requiere para implementar la formación profesional alternativa enmarcada en la interacción coexistencial cooperativa entre la relación universidad-empresa.

Procesos de aprendizaje profesionalizante en la relación universidad-empresa

El profesor, dentro de la dinámica de la relación cooperativa y coexistencial entre la universidad-empresa, experimenta diferentes, continuos y múltiples procesos de aprendizaje profesionalizante, permitiéndole desarrollar su actitud favorable, entre otros aspectos. Estos procesos son pertinentes ante la estructura organizacional y funcional de la universidad que tiende a relacionarse con la empresa. La existencia de procesos de aprendizaje profesionalizante apunta a que el profesor se enfrente a diversos requerimientos, tales como: a) identificación de tendencias de aprendizaje en la relación universidad-empresa; b) caracterización del estilo de aprendizaje imperante en los actores: profesor, estudiante y empresario; c) el diseño de un plan cooperativo de aprendizaje para desarrollar la profesionalización alternativa y continua de tales actores; d) coordinación cooperativa de procesos de aprendizaje definidos y operativos en los planes, programas y proyectos para tal profesionalización y formación del profesor y empresario; e) flexibilización de la configuración a participación del modelo de aprendizaje en planes, programas y proyectos para la formación alternativa y continua del profesor y empresario; por último, f) ejecución y evaluación de planes, programas y proyectos para desarrollar la alternabilidad e innovación de procesos de aprendizaje

profesionalizante. La formación de la actitud organizacional está determinada por filosofías, enfoques y tendencias fundamentadas en procesos de aprendizaje profesionalizante que experimentan los actores anteriores en la relación universidad-empresa. Dicha formación está influenciada por estilos de aprendizaje impuestos e instalados en la dinámica y desarrollo organizacional de tal relación interinstitucional: universidad- empresa. Además, la formación actitudinal se supedita a los procesos de aprendizaje que se despliegan en los planes, programas y proyectos que desarrollan la formación profesional alternativa en la relación universidad-empresa. A su vez, tal formación está condicionada por las decisiones que surgen de la evaluación intra e interinstitucional de planes, programas y proyectos que determinan el aprendizaje profesionalizante generado en tal relación interinstitucional.

Conocimiento para la profesionalización mejoramiento continuo en la relación universidad-empresa

Otro elemento que participa en la formación de la actitud organizacional del profesor es la variedad y significatividad de conocimiento utilizando en los sectores: universidad-empresa. para la formación constante del profesor, empresario y estudiante. De allí que, el profesor se expone a los siguientes requerimientos: a) identificación del conocimiento organizacional sustantivo, ígite y determinante en la relación universidad- empresa: b) identificación de procesos generadores de conocimiento, producción e innovación informativa sobre la ciencia y tecnología; c) generación del conocimiento científico-tecnológico pertinente, constante y de alto impacto en los sectores: por último, d) socialización del conocimiento científico-tecnológico sustantivo, generado en tal relación, con los profesores, empresarios estudiantes. La formación de la actitud organizacional se gesta mediante el conocimiento de la misión-visión universitaria y empresarial. Dicha formación se genera en el profesor mediante la epistemología teórico-metodológica de la ciencia y tecnología que se reproduce en la relación universidad-empresa, así como también, se fundamenta en el conocimiento organizacional excelente, productivo y adecuado para la formación profesional alternativa en tal relación intersectorial.

Requerimientos académicos, profesionales, laborales y organizacionales en la relación universidad-empresa

Este elemento implica requerimientos organizacionales, a los cuales el profesor se expone en la relación coexistencial y cooperativa entre la universidad-empresa. Dichos requerimientos son: a) identificación de necesidades sustantivas que experimenta los actores: profesor, empresario y estudiante, en cuanto a los procesos institucionales: académicos, organizacionales, profesionales y laborales presentes en la relación universidad-empresa: b) jerarquización de requerimientos laborales y profesionales propios relacionados con tales procesos; c) diseño de un proyecto interinstitucional para que los actores aborden los requerimientos académicos, organizacionales, profesionales y laborales; d) definición operativa de las funciones, tareas y actividades fundamentales que el profesor, empresario y estudiante realice en los procesos institucionales; e) jerarquización de las funciones, tareas y actividades sustantivas que tales actores desarrollen en dichos procesos; f) diseño de proyectos interinstitucionales para que tales sujetos asuman las funciones, tareas y actividades que

implican los procesos institucionales; y g) ejecutar los procedimientos específicos que involucran las funciones, tareas y actividades de tales procesos.

En la formación de la actitud organizacional del profesor se consideran los requerimientos reales y concretos que surgen en la cotidianidad de los procesos institucionales presentes en la relación universidad-empresa, Dicha formación está condicionada por la planificación de las funciones, tareas y actividades existentes en los procesos anteriormente planteados. Inclusive, tal formación está influenciada por la rigurosidad teórico-metodológica de la ciencia, docencia universitaria y disciplina profesional generada en la relación intersectorial.

Materiales y equipos organizacionales de aprendizaje profesionalizante y mejoramiento continuo en la relación universidad-empresa

La formación de la actitud organizacional en el profesor universitario planteada en la relación universidad-empresa, está afectada por la presencia de diversos materiales-equipos organizacionales: pedagógicos, tecnológicos, científicos, entre otros, que permiten el aprendizaje profesionalizante y continuo en los actores: profesor, empresario y estudiante, en tal relación. La intervención de estos materiales implica que el profesor se disponga positivamente ante los siguientes requerimientos: a) identificación con la calidad, utilidad y pertinencia de materiales-equipos organizacionales que contribuyan con el aprendizaje profesionalizante y mejoramiento continuo de los actores; b) aceptación de la intervención de materiales-equipos organizacionales e innovadores, tales como: pedagógicos, telecomunicacionales, científico-tecnológicos, entre otros; que apoyen el aprendizaje profesionalizante y mejoramiento continuo de los sujetos; por último, c) dominio de materiales-equipos organizacionales que promuevan el aprendizaje profesionalizante y mejoramiento continuo del profesor, empresario y estudiante. La formación de la actitud organizacional está condicionada por el contacto y la competitividad cognitiva, afectiva y comportamental desarrollada por el profesor, para dominar los materiales equipos organizacionales que contribuyen con el desenvolvimiento de la profesionalización alternativa en la relación interinstitucional.

Profesionales intervinientes en la relación universidad-empresa

La formación de la actitud organizacional del profesor está determinada por la coexistencia profesional y laboral de diversos sujetos profesionales comprometidos en la dinámica relacional entre la universidad- empresa. Este elemento interventor estimula al profesor a enfrentarse ante algunos requerimientos, tales como: a) relación con otros profesionales de su misma y/u otra área de conocimiento o disciplina, que trabajen comúnmente en la relación universidad-empresa; b) establecimiento de equipos de trabajo académico, profesional y organizacional con diferentes sujetos; c) negociación de la participación comunitaria en cuanto a lo académico, profesional, organizacional y laboral con otros profesionales protagonistas en la formación profesional alternativa mediante tal relación; d) socialización de la profesionalización con otros actores profesionales diferentes y pertinentes para establecer la relación interinstitucional; por último, e) identificación de fortalezas, oportunidades, amenazas y debilidades presentes en la interacción cooperativa y coexistencial del profesor, estudiante y empresario en la relación universidad-empresa, que contribuyan con la realización de la profesionalización alternativa. El profesor forma la actitud organizacional mediante el contacto real, continuo y diverso con empresarios en la relación intersectorial, quienes pueden relacionarse coexistencial y cooperativamente en las funciones académicas,

organizacionales, profesionales y laborales; permitiendo el desarrollo de la profesionalización alternativa.

Reflexiones finales

Después de considerar algunos elementos para entender la formación de la actitud docente desde una perspectiva organizacional, se reflexiona que esta actitud se forma mediante diversos procesos, situaciones y materiales organizacionales, profesionales, laborales y académicos, presentes en la dinámica universitaria, generada mediante la formación profesional alternativa. La formación actitudinal se fundamenta en el aprendizaje experimentado por el profesor en su interacción organizacional. De allí que el profesor fortalece y aprende nuevas actitudes docentes, adecuadas para interactuar y co-vivir “organizacionalmente”. El aprendizaje es posible gracias a las experiencias que el profesor experimenta en las funciones institucionales, y con escenarios-actores profesionales tanto universitarios como empresarios en la formación profesional. La actitud organizacional se aprende en la construcción de significados organizacionales generados en la estructura cognitiva, afectiva y comportamental del profesor, mediante procesos profesionalizantes y socializadores. Por ello, la formación actitudinal se plantea desde la construcción de un significado y la influencia de la estimulación, la discriminación, la imitación, la teoría de la acción. Además, intervienen algunos elementos sustantivos del aprendizaje organizacional que analizan la conducta del profesor que configura ante las funciones organizacionales, laborales y académicas en la profesionalización alternativa.

Es importante reconocer que una manera para formar la actitud organizacional en el profesor es el establecimiento de una relación interinstitucional, cooperativa y coexistencial entre el sector universitario y empresarial. En ésta se generan espacios, situaciones, experiencias y contacto humano propio de ambos sectores, en los que el profesor manifiesta actitudes pertinentes para desarrollar una conducta profesional, académica, laboral e institucional en la dinámica organizacional que emergen en la profesionalización alternativa. Queda abierta la posibilidad de avanzar en la deconstrucción epistemológica, teórico-metodológica del análisis de la actitud docente desde una perspectiva organizacional ante la formación profesional alternativa enmarcada en la relación universidad-empresa, como pivote del desarrollo integral del conocimiento.

Bibliografía

- ARGYRIS. C. SHÓN. D. (1978). Organizational Learning: A theory of action perspective. EAU: Ed. Addison Wesley.
- CRISTALINO, F. (2002). Aprendizaje Organizacional y desarrollo de Proyectos Educativos desde un Enfoque Estratégico. Tesis para optar al título de Doctor en Ciencias Humanas, Facultad de Humanidades y Educación. Venezuela: Universidad del Zulia.
- DE ARMAS. F. (1997). Empresarios y educadores aliados en el desarrollo proactivo del país. Revista Parque Tecnológico. Año 1. N° 1, P/p. 12-13. Noviembre-Diciembre. Venezuela.
- ESPINOZA. R. (1999). Naturaleza y Alcance de la Relación Universidad Sector Productivo. Venezuela: Editorial Universidad del Zulia.
- GUNS, B. (1996). Aprendizaje Organizacional, Cómo generar y mantener la competitividad. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- MARTIN HAYS, J. (1993). Conflict and Change in Cooperative Education. The Journal of Cooperative Education. Spring, 1994. Vol. XXIX, N° 3, P/p 23-46. EAU: Cooperative Education Association. Inc.
- PICÓN, G. (1994). El proceso de convertirse en universidad. Aprendizaje organizacional en la universidad venezolana. Caracas: FEDEUPEL.
- VEGA, M. (2000). Contextualización de la intersectorialidad de la relación entre la academia y la empresa a través de los enfoques teóricos que la explican. En Revista OMNIA. Año 6, N° 1 y 2. P/p: 173-186. (2000). Universidad del Zulia. Venezuela: Ediciones Astro Data.