

Actitud organizacional del Profesor Universitario

Meléndez Ferrer, Luis E. *

* 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. Telf. 0261-7596202/6225. Facultad de Humanidades y Educación. Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela. E-mail: luismelendez@cantv.net; lmelendez@luz.ve; lemf@tutopia.com

Resumen

La actitud del profesor universitario es abordada desde una perspectiva organizacional. Esto implica describir su conceptualización considerando las características profesionales, laborales y organizacionales; y la bidireccionalidad entre la organización universitaria-actitud profesoral y entre la actitud profesoral-comunidad docente de la facultad. En cuanto a los elementos actitudinales, se presenta lo cognitivo, afectivo y comportamental. Por otra parte, la actitud organizacional genera funciones favorables para realizar diversas actividades institucionales en la universidad.

Palabras clave: Actitud organizacional, aprendizaje organizacional, formación profesional alternativa, relación universidad-empresa.

Organizational Attitudes in University Professors

Abstract

The attitude of university professors is studied from the organizational perspective. This implies a description of conceptualization, considering professional, labor and organizational characteristics; and the bi-directionality between the university organization and professor attitudes, and between the professor attitude, and the teaching community in each faculty. In relation to attitudinal elements, cognitive, affective and behavioral elements are presented. On the other hand, organizational attitude generates favorable functions for the realization of diverse institutional attitudes within the university.

Key words: Organizational attitude, organizational learning, alternative professional formation, university-business community relation.

Recibido: 03-09-03. Aceptado: 04-03-20

1. Introducción

El artículo asume al profesor universitario, que pertenece a una planta profesoral dentro de un sistema universitario autónomo y público, como un sujeto de primordial importancia en la formación profesional competitiva y actual. Además, se considera una formación profesional planificada en el marco de la relación universidad-empresa como una alternativa, cooperativa, interactiva y diferente al diseño, aplicación y evaluación de la profesionalización vigente que impera en la mayoría de los países latinoamericanos.

Desde la cooperación y coexistencia, la relación universidad-empresa es un sistema orgánico de redes, inter-intraconexiones y cooperaciones que tiene elementos interdependientes, generadores de una compleja dinámica dialéctica entre la universidad-empresa. De allí que, existen varios indicadores que sustentan los elementos constitutivos de dicha relación.

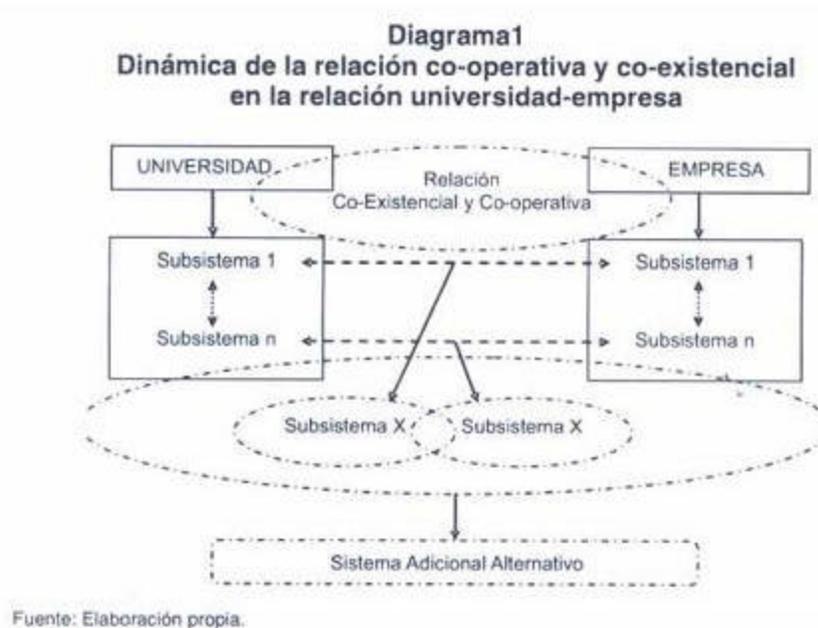
Bajo la visión institucional, la relación universidad-empresa permite establecer alianzas estratégicas institucionales; negociar para generar planes, programas y proyectos institucionales; adquirir beneficios institucionales materiales e inmateriales cooperativamente; diseñar un sistema de intercambio y producción conjunta de bienes y servicios institucionales en la relación intersectorial (Vega, 2000); utilizar multivariados recursos y equipos para este sistema de producción; validar compartidamente el sistema productivo de bienes y servicios; y también, compartir cooperativamente espacios institucionales.

Organizacionalmente, la relación universidad-empresa apunta a integrar la visión y misión de ambos sectores; construir cooperativamente la filosofía-valores rectores de la estructura organizacional y funcional de cada sector; planificar en común la docencia, investigación y extensión; conformar equipos multidisciplinarios para las actividades fundamentales; planificar el crecimiento y desarrollo organizacional en ambos sectores, establecer una relación ganar-ganar en las funciones y actividades esenciales.

En cuanto a los actores, la relación universidad-empresa permite analizar cooperativamente la consistencia interna y coherencia externa del potencial humano de sus actores: profesor, empresario y estudiante; establecer comunitariamente la visión y misión de sus actores; desarrollar el potencial profesional y organizacional de éstos; asociar conjuntamente sus características esenciales; generar equipos profesionales para

la formación profesional, movilizar bidireccional, sistemática y profesionalmente a los actores hacia los espacios institucionales.

Desde la perspectiva de la cooperación institucional, los elementos de la relación universidad-empresa están determinados por la coexistencia cooperativa. Ésta apunta al encuentro relacional de dos sectores, donde se generan mecanismos de co-existencia (ser y estar acompañados) para desarrollarse individual y conjuntamente, mediante procesos de co-operación (acciones compartidas) entre cada uno de sus propios subsistemas. La universidad y la empresa están conformadas por subsistemas que pueden potencialmente relacionarse coexistencial y cooperativamente con otros subsistemas; generando un subsistema alternativo, con características representativas de los dos sectores anteriores (Ver Diagrama 1).



En cuanto a la formación profesional, la relación universidad-empresa permite analizar la consistencia y coherencia de la misión-visión de principios pedagógicos fundamentales en la profesionalización; compartir tendencias pedagógicas para implementar la educación cooperativa en la formación profesional alternativa; planificar el proceso pedagógico-didáctico, cooperativo configurador de la profesionalización, y utilizar contenidos, tecnologías, recursos y equipos propios de cada sector para dicha formación, cimentada en la cooperación interinstitucional.

Por tanto, la formación profesional alternativa se fundamenta en los planteamientos que hizo Martin (1993), en cuanto a que la educación cooperativa es una educación experiencial donde los estudiantes alternan períodos de estudio-trabajo sistemáticamente relacionados con los modelos institucionales de la universidad-empresa. Hay consenso de

que la cooperación genera varias ventajas que involucra a profesores, empleadores y estudiantes, entre ellas: la constante confrontación de problemas-retos científico-tecnológicos reales de la sociedad, tanto como el beneficio y aprendizaje que experimentan los estudiantes en forma autogestionada.

La educación cooperativa -o formación profesional alternativa- es variada y generalmente exitosa, pues permite desarrollar competencias genéricas y técnicas donde los estudiantes pueden hacer-y-ofrecer en su proceso de formación; y además, consideran la eficiencia y efectividad de la profesionalización y la participación del profesor. Dicha formación requiere ser pertinente, coherente y práctica; en función del interés de los nuevos profesionales demandados por la empresa.

En efecto, Espinoza (1999) planteó que bajo el enfoque de la relación universidad-sector productivo y mediante la educación continua, pueden formarse en el profesor universitario las actitudes positivas organizacionales hacia la formación profesional alternativa. Una manera para consolidar tales actitudes, es mediante la implementación del Programa de Cooperación Educativa. Éste 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 por empresas.

La profesionalización alternativa busca: a) la enseñanza-aprendizaje multiparticipativa, abierta, dinámica, concreta y de contacto con los contextos laborales; b) formar en el nivel universitario; c) constituir un modelo de formación profesional en el mundo real de trabajo; ser una alternativa del sistema de la educación universitaria; e) ser una oportunidad para establecer una relación interinstitucional con el mundo empresarial; f) establecer una interacción docente del profesor y empresario; g) constituir un sistema formal para validar la teoría y para aplicarla comprobatoriamente con la práctica; h) profesionalizar promoviendo competencias genéricas y técnicas para el área de conocimiento y del trabajo; y por último, ser una alternativa educativa, sin excluir el modelo de formación actual.

Por tanto, se centra en a) constituir una estructura conceptual sobre la actitud docente ante la formación profesional alternativa, desde una perspectiva organizacional; b) caracterizar los elementos que componen dicha actitud y c) exponer las funciones de esta actitud en la conducta organizacional del profesor.

2. Hacia la construcción del concepto de la actitud organizacional en el Profesor Universitario

Se estudian las características internas de la actitud organizacional del profesor; identificando su coherencia interna entre el pensamiento, sentimiento y comportamiento ante la formación profesional alternativa. De allí que, este apartado se centra en la relación endógena de los elementos actitudinales del profesor frente al ser docente o académico universitario.

De acuerdo con Morales et al (1996) definir una imagen ideal del profesor implica una actitud favorable para formarse idóneamente y enfrentarse a situaciones académicas. Además, consideraron que la actitud adecuada del profesor puede mejorar la calidad de su producción intelectual, utilizar las herramientas educativas básicas para transformarse como mediador ante escenarios que permitan el aprendizaje profesional, así como también, autoevaluar su concepto, imagen, formación personal, profesional, académica y organizacional. La actitud organizacional del profesor puede manifestarse como la disposición cognitiva, afectiva y comportamental para realizar avances académicos y profesionales en la formación universitaria.

Para Fereira (1997) la actitud del profesor genera un pensamiento adaptativo que permita sustituir un modelo de pensamiento rígido-determinista que observa, asume y manipula la realidad externa (función docente-organizacional) por otro modelo más complejo, diverso, flexible que entiende-hace contacto con la realidad. La actitud del profesor configura un pensamiento productivo, demostrando una conducta profesoral coherente y consistente ante las funciones académicas, profesionales y organizacionales universitarias. Esta actitud plantea que el profesor esté altamente informado para construir el conocimiento e interactuar con profesionales y en escenarios organizacionales de la profesionalización. Por ello, la actitud organizacional es la configuración-expresión de una forma de ejercer la docencia que se concreta en una actitud de sujeto transformador, líder y proactivo para dominar las tendencias académicas, profesionales y organizacionales de la actual formación universitaria.

Organizacionalmente, la actitud conduce a la exploración ante informaciones nuevas, relevantes, pertinentes para realizar las funciones académicas, profesionales y organizacionales universitarias; así como, tiende a promover la negociación y movilización interinstitucional con fines formativos, con otros profesionales y en escenarios que se requieren para desarrollar la profesionalización alternativa. El profesor demuestra autonomía académica y tiene un sentido emprendedor ante el conocimiento, ciencia, tecnología y ante la docencia universitaria. La actitud organizacional del profesor se plantea como el conjunto de ideas proactivas y creativas hacia la construcción de un

conocimiento innovador a uno específico del área en la que realiza su ejercicio docente. Esta actitud genera pensamientos abiertos ante las nuevas alternativas organizacionales y profesionalizantes, los cuales configuran un modelo universitario dirigido hacia el aprendizaje profesional-organizacional.

Según Argyris y Schön (1978) la persona en la dinámica y desarrollo de la organización en la que labora, tiende a demostrar una actitud positiva para planificar su teoría-acción profesional, porque puede: a) manifestar una actitud organizacional hacia la concienciación de ideas y sentimientos que generen su conducta académica, profesional y organizacional universitaria; b) identificar las consecuencias organizacionales que producen las ideas y sentimientos en la formación profesional alternativa; y c) difundir los enfoques epistémicos que fundamentan las tendencias organizacionales presentes en la universidad, que le dan contenido a su pensamiento-acción.

La actitud del profesor ante la universidad es la conducta con altos niveles de excelencia académica y profesional, coherentes con los retos universitarios; tener una motivación hacia el logro, poder y afiliación ante las funciones universitarias (Prieto y Fonseca, 1998). El profesor puede vivenciar un proceso de autorrealización académica e institucional, una apertura para autoevaluar sus competencias y actitudes profesionales ante la docencia universitaria. Por tanto, la actitud organizacional del profesor es la búsqueda y ejecución de mecanismos institucionales para desarrollar competencias genéricas-técnicas, demandadas por la formación profesional. Bracho et al. (1999) plantearon que la actitud del profesor es la disposición para manifestar una sólida y continua formación cognitiva ante la docencia-investigación-extensión; y ante las oportunidades de desarrollo académico permanente. La actitud es a) la generación de procesos productivos que faciliten su desarrollo personal-profesional, mediante la realización de investigaciones y de una formación en el área específica del conocimiento en la que ejerce la docencia; b) la demostración de un liderazgo académico-profesional crítico y creativo para la transformación universitaria; y c) la expresión de una conducta comunicativa y mediadora ante los procesos académicos-profesionales de la profesionalización con empresarios.

La actitud organizacional del profesor es la conciencia que él tiene como sujeto que pertenece a una organización universitaria y como profesional. Esto requiere configurar un perfil de competencias que lo diferencie de otros profesionales. Además, que le permita sentir autenticidad, legitimidad por estar profesional y académicamente formado-capacitado para ejercer un rol formador. La actitud del profesor es el compromiso con las funciones académicas y organizacionales que estimulen la formación profesional alternativa en la docencia universitaria.

Dicha actitud está asociada a la capacidad para autorreconocerse como un sujeto que tiene posibilidades y potencialidades para participar protagónicamente en la dinámica social, científica, tecnológica, política, laboral y productiva de la sociedad, mediante un contrato institucional como profesor universitario. Esto también le permite adquirir bienes fundamentales y hacer uso de servicios socio-económicos que aseguren su calidad de vida personal, profesional, laboral, académica, entre otras.

Además, la actitud organizacional del profesor es la autoconcepción de que es un sujeto organizativo, capaz de planificar modelos interinstitucionales de formación profesional alternativa; gerenciar sistemáticamente las estructuras organizativas y funcionales de la universidad. Esta actitud busca la identificación-experimentación del profesor con valores e intereses profesionales, laborales y organizacionales universitarios; lo cual contribuye con: a) el autoconvencimiento de que su misión profesional-profesoral es relevante para la universidad y, por ende, para la profesionalización alternativa; b) la planificación de acciones profesionales, organizacionales motivadas hacia el desarrollo académico, profesional-laboral con criterios de excelencia académica y pertinencia social (LUZ, 1998).

Se consideran las características externas de la actitud organizacional del profesor ante la formación profesional alternativa. En efecto, se identifica la coherencia interna entre el pensamiento, sentimiento y comportamiento del profesor al enfrentarse a la universidad como un sistema organizacional. Además, se estudia en la relación de los elementos actitudinales ante la estructura organizacional y funcional universitaria.

En este sentido, se plantean las interacciones actitudinales que configuran la relación entre la universidad y el profesor universitario. De allí que, la primera interacción es la Universidad hacia el Profesor, la cual se entiende como la influencia de la filosofía, misión, visión, ejecución y evaluación que tiene la organización estructural-funcional universitaria sobre el pensamiento, sentimiento y comportamiento organizacional del profesor en la profesionalización alternativa.

Picón (1994) sostiene que existen tres modelos de universidad: integradora, productora de profesionales y docente-paidética, los cuales implican un patrón de profesor con actitudes diferenciadoras. El modelo integrador considera al profesor con una actitud positiva para generar conocimiento. El modelo de producción de profesionales configura al profesor con una actitud adecuada para formar competitivamente al nuevo profesional, buscando la transformación de la realidad social. Por último, el modelo docente-paidético plantea al profesor con disposición para entrenarse en el pensar, criticar y discurrir en el

mundo científico; es decir, un ser integral que produzca conocimiento científico: humanístico, artístico, tecnológico y natural. Según este mismo autor, el profesor es independiente para seleccionar el conocimiento y métodos pedagógicos utilizables que permitan cumplir sus funciones universitarias. Se asume al profesor con una actitud de eficiencia organizacional, manifestada por el manejo del cambio institucional; además, que posea una actitud de liderazgo efectivo para dominar la técnica pedagógica, la creatividad académica y expresar un espíritu innovador. El profesor manifiesta una progresiva adaptación a los medios-recursos pedagógicos, tecnológicos, comunicacionales con fines formativos; a su vez, tiene una disposición para aprender y promover el aprendizaje en los participantes de la profesionalización con escenarios alternativos.

La actitud organizacional del profesor ante la formación profesional alternativa está determinada por el modelo imperante de universidad, de profesionalización que considere pertinente y configure desde su enfoque epistémico, pedagógico, institucional, profesional y social. La construcción del modelo estructural y funcional de la universidad se fundamenta en principios de "excelencia académica y pertinencia social" (LUZ, 1998). Asimismo, dicha construcción se basa en la formación académica y científica innovadora, en la producción de capital intelectual y económico, en la generación de bienes que beneficien a la institución. Este modelo considera el ofrecimiento de servicios pertinentes, de calidad y de alto impacto para la sociedad específicamente, para la empresa; así como, los mecanismos de relación cooperativa entre la universidad-empresa. De acuerdo con este modelo, el profesor puede mostrar una actitud organizacional más consistente-coherente; e implementar un modelo de formación profesional alternativo basado en la cooperación con la empresa.

La segunda interacción es el Profesor hacia la Organización Universitaria. Esta interacción es la conducta que manifiesta el profesor ante la organización universitaria cuando labora en la universidad, mediante la formación profesional. Parra (1998) consideró que los profesores son actores de primer orden en la institución, quienes se fundamentan en un vínculo afectivo y trabajo que los liga por su permanencia y por la especificidad del contexto institucional, el cual incide en la profesión académica -actividad docente-. Según esta autora, existen dos modelos de profesores: a) el Intelectual, quien privilegia las consideraciones de carácter ético, rescata la noción humanística-universal de la universidad. Este profesor concibe a la universidad como una comunidad de intereses trascendentales y en un concepto ético de la ciencia e individuo. Por otro lado, b) el Experto quien reconoce la meritocracia y eficiencia, visualizando a la universidad como una empresa de servicios-productos.

El profesor tiene información o construir esquemas mentales sobre una universidad encargada de profesionalizar a las personas; producir conocimiento, tecnología, bienes-servicios; y promover el desarrollo académico-profesional del profesor. Además, ella puede considerarse como una institución que tiende a integrarse al sistema de producción político, económico y social de la sociedad. El profesor piensa que la universidad es una organización con una filosofía, visión, misión, recursos: conocimiento, materiales tecnológicos y humanos; situaciones, oportunidades, estrategias y contextos que favorecen la relación de sus profesores con las empresas para planificar la formación profesional alternativa.

La actitud organizacional se expresa en el profesor cuando siente que la universidad es una organización en donde puede reflexionar sobre su pensamiento-acción pedagógica en su ejercicio docente; además, donde trabaja en equipos profesionales, persiguiendo metas académicas e institucionales alternativas. Dicha actitud se manifiesta en el profesor al experimentar que la organización universitaria le satisface profesional-académicamente, mediante funciones y logros obtenidos en la formación universitaria; y cuando contribuye con el éxito profesional de los estudiantes, por medio de la profesionalización alternativa. La actitud organizacional es la disposición del profesor para comunicarse profesionalmente con pares en la formación profesional alternativa generada en la relación universidad-empresa; así como también, es la disponibilidad para confiar en las transformaciones epistemológicas teórica-metodológicas sobre la docencia con la empresa.

Aunado a lo anterior, la actitud organizacional se demuestra mediante la ejecución de actividades académicas, profesionales y laborales que emergen entre la universidad-empresa; y al representar a la universidad ante diferentes situaciones, contextos académicos y profesionales nacionales e internacionales. Esta actitud surge cuando el profesor trabaja por alcanzar metas institucionales que enriquecen su conocimiento para la formación profesional alternativa enmarcada en la cooperación entre la universidad-empresa.

La actitud organizacional del profesor ante la profesionalización está determinada por el tipo de relación académica, profesional y laboral generada en las funciones organizacionales que tenga ante la comunidad profesoral. Esta actitud es asumirse como un integrante con relevancia y prestigio profesional, socio-institucional, y con calidad académica ante la profesionalización alternativa en la comunidad profesoral. Dicha actitud profesoral es cuando él se considera protagonista, generadora de transformaciones académicas y de relaciones con pares; contribuyendo con la implementación de un modelo de formación con empresarios. Por ello, la actitud organizacional es la confianza del

profesor de que puede desarrollarse académica, profesional y laboralmente con otros profesores y empresarios, promoviendo la función de formar bajo un enfoque de educación cooperativa con la empresa.

3. Elementos de la actitud organizacional en el Profesor Universitario

Desde una perspectiva organizacional, se presentan las características cognitivas, afectivas y comportamentales de la actitud del profesor ante la formación profesional alternativa. Para esto, se enfatiza en la conducta profesional y académica del profesor ante la dinámica organizacional de la universidad.

3.1. Lo cognitivo de la actitud organizacional

Para Picón (1994) lo cognitivo es la excelencia académica, el rigor científico y la pertinencia social. Este elemento demuestra el compromiso claro y concreto del profesor con su función docente y con sus tareas profesoraes-organizacionales. El profesor establece criterios profesionales diferenciadores ante los otros profesores en el sistema educativo; tal diferencia, es un estilo de pensamiento formador consistente, diverso, flexible. Además, el profesor está convocado a construir una cognición que le permita disciplinadamente, generar un nuevo conocimiento requerido para solucionar problemas-retos científicos, tecnológicos y profesionales de la sociedad. Por tanto, el profesor puede informarse sobre las características del perfil profesoral, la visión-misión universitaria y los requerimientos-realidades profesionales de la empresa.

Morales et al (1996); González y Pardo (s/f) expusieron que la actitud organizacional del profesor es una conducta cognitivamente, hábil para detectar sus necesidades de desarrollo y perfeccionamiento socio-profesional, que contribuyan con su rol de formador universitario y con el aprendizaje del estudiante. Esta actitud dispone intelectualmente al profesor a incorporar nuevos modelos de planificación del aprendizaje, que estimulen la formación profesional alternativa. La actitud organizacional es la destreza profesoral para analizar el significado de su perfil profesional y acción docente en función de las transformaciones que impone la ciencia y tecnología; así como también, la cultura organizacional universitaria. El profesor valora la planificación del intercambio de experiencias profesionales entre pares. Infiriéndose, entonces, que la actitud organizacional del profesor ante la formación profesional es un elemento cognitivo que interviene para transformar positivamente los enfoques teórico-metodológicos de su ejercicio docente y del modelo actual de profesionalización; buscando coherencia y consistencia con la visión, misión y gestión tanto universitaria como empresarial.

De acuerdo con Hooghiemstra (1996); Strombach (1996) citados en Fernández, et al. (1996) consideraron que el profesional -en este caso: el profesor- manifiesta una cognición positiva hacia el liderazgo, lo cual tiende a cambiar sus ideas que componen su teoría-acción docente. Se asume entonces, una actitud con pensamiento flexible para integrar-amoldarse a los paradigmas educativos que fundamentan la formación profesional alternativa; así como también, crean una disposición para aprender y buscar contenidos programáticos útiles, de calidad, actuales e innovadores para realizar las actividades formativas en la universidad. Ferreira (1997) planteó que el profesor está invitado a: a) expresar un pensamiento productivo-diestro en lo académico y profesional; b) definir sus tareas profesionales-profesorales; c) mostrar una capacidad intelectual para determinar su jornada laboral en la universidad, y d) dominar información actualizada y de alto impacto en la docencia. En efecto, el profesor puede tener una actitud organizacional ante la profesionalización condicionada por la cultura universitaria, generadora de un excelente conocimiento para el avance científico-académico.

Según Espinoza (1999) se entiende que lo cognitivo de la actitud organizacional es la capacitación académica especializada del profesor para satisfacer las necesidades profesionales-laborales de la empresa. De allí que, el profesor está en condiciones de aumentar constantemente la generación de un conocimiento científico-tecnológico, desarrollar una capacidad intelectual para diseñar programas académicos, profesionales y organizacionales bajo criterios teóricos comunes entre la universidad-empresa; permitiendo la integración teórica-práctica en forma alternadamente sistemática. La actitud organizacional hacia la formación profesional es la consideración que hace el profesor sobre los requerimientos y transformaciones sociales, profesionales y laborales de la cotidianidad-dinámica empresarial, configurando esto, una formación profesional alternativa. Parra (2000) expuso que el profesor conoce su legitimidad y prestigio por ser profesor universitario; lo cual favorece la integración de valores universitarios esenciales a su pensamiento profesoral. Por tanto, esta actitud ante la formación y la universidad, define la legislación y filosofía profesional e institucional que rige la función docente del profesor dentro de la cultura organizacional universitaria.

El profesor construye esquemas mentales organizacionales tendientes a configurar una actitud profesoral o docente adecuada en la universidad para la profesionalización alternativa. Dichos esquemas o pensamientos pueden presentarse en la creación de diferentes contenidos programáticos: informaciones, estrategias, procesos, relaciones humanas, actividades, entre otros elementos; dirigidos para formar al profesional en diversos contextos, situaciones y con profesionales (empresarios) de distintas áreas del

conocimiento científico y empresarial. El profesor forja una conducta innovadora para cuestionar, evaluar, validar, reconstruir y transformar la teoría-praxis de la formación profesional vigente; configurando una alternativa de profesionalización mediante la educación cooperativa con la empresa. Otra característica cognitiva es la tendencia investigadora, la cual genera conocimiento por medio de la creación, sistematización y evaluación de enfoques científico-tecnológicos que contribuyan con la formación universitaria.

Dicha actitud del profesor ante sí mismo es la disposición positiva hacia su autoconcepto y autoimagen como profesor. En tal sentido, el profesor construye esquemas mentales favorables para concebirse, sentirse y hacer como un académico competitivo, pertinente y especialista ante la formación profesional alternativa. Estas ideas lo llevan a manifestar una consistencia académica y profesional, conduciéndole a realizar eficaz y eficientemente sus funciones organizacionales como profesor. Éste tiene la posibilidad de capacitarse, tomando en cuenta los criterios de excelencia científica-tecnológica, pertinencia social y actualización global ante las nuevas tendencias teórico-prácticas de la profesionalización alternativa en la relación universidad-empresa. Además, el profesor tiene una clara idea de su libertad y campo de acción académico-profesional para realizar tal formación; generándole autonomía y coherencia con sus enfoques educativos e institucionales en dichas actividades profesoras. La actitud organizacional del profesor es el conocimiento de sus funciones como académico, entre ellas: docencia, investigación y extensión; las cuales son fundamentales para una competente y pertinente formación profesional compartida con la empresa. Por tanto, esta actitud es el pensamiento sistémico, riguroso y excelente para generar el conocimiento científico, docente y profesional.

El profesor ante la organización estructural y funcional universitaria configura representaciones cognitivas que determinan su conducta profesoral en la formación profesional. Dichas representaciones tienden a identificarse mediante pensamientos coherentes ante la visión-misión organizacional. Es decir, construyen ideas positivas sobre los conceptos e informaciones institucionales de la universidad hacia la comunidad científica; en cuanto a su filosofía, tendencias formativas y gerenciales que fundamentan y direccionan su misión formativa-institucional. Las ideas organizacionales del profesor son el pensamiento coherente de que la universidad tenga principios, valores, políticas, estrategias, actividades, etc., que le permitan desarrollar mecanismos de relación cooperativa con la empresa. Estos mecanismos se fundamentan en razones de crecimiento y desarrollo socio-institucional, tales como: formar al nuevo profesional bajo un modelo compartido, alternativo y real con situaciones-contextos empresariales; generar y comercializar bienes y servicios científicos-tecnológicos requeridos por los

procesos gerenciales, laborales, profesionales y productivos de la empresa.

Los esquemas mentales presentes en la actitud organizacional del profesor hacia la universidad plantean que es una organización que puede perdurar en el tiempo y espacio, mediante el desarrollo político, económico y social del país donde se encuentra. Las ideas sobre la acción profesional, profesoral y sobre la universidad pueden fundamentarse en una visión de futuro. Esto implica una adaptabilidad a los cambios epistemológicos, productivos, organizacionales, entre otros; que se generan en la formación profesional y en la cotidianidad empresarial. El profesor busca conocer las fortalezas y oportunidades (potenciales-reales) de la universidad para desarrollarla como una organización de alto impacto ante la sociedad. A su vez, el profesor considera las limitaciones institucionales y amenazas del sector externo (empresa) que tiene la universidad; las cuales podrían solucionarse para mantenerse como institución y seguir ejerciendo su función productiva y protagónica ante la profesionalización demandada por el avance del conocimiento, ciencia y tecnología generada en el contexto-situación empresarial.

El profesor piensa que la universidad es autónoma, con libertad para planificar y asumir diversos modelos de formación profesional con la empresa; los cuales pueden ser coherentes con sus transformaciones científicas, tecnológicas y laborales. Este sentido de autonomía universitaria asumido por el profesor puede influir en la generación de alternativas teórico-prácticas para la relación universidad-empresa. El profesor cuestiona, evalúa y orienta el sentido de dicha autonomía en materia de formación; ya que, actualmente, la misión-visión de tal formación universitaria está asumida cognitivamente por empresarios y en contextos empresariales, donde se genera un conocimiento pragmático, dinámico y aplicado. En efecto, el profesor concibe que su autonomía ante la profesionalización sea horizontal; es decir, de igual a igual, diversa, flexible, multiparticipativa, entre otras características. El profesor tiende a informarse sobre sus compromisos profesoraes y profesionales declarados por la universidad ante la formación académica. Asimismo, está consciente de sus derechos organizacionales por ser profesor con múltiples funciones académicas (docentes); y por ser parte indispensable de la universidad, la cual tiene un legado institucional para su desarrollo integral como profesional y profesor universitario.

3.2. Lo afectivo de la actitud organizacional

La actitud organizacional representa el conjunto de sentimientos del profesor hacia la formación profesional alternativa enmarcada en la relación universidad-empresa. De allí que, Morales et al. (1996) plantearon que las características actitudinales –

organizacionales - son las disposiciones favorables del profesor para valorar el ejercicio docente, la cooperatividad en la profesionalización, y para manifestar un sentido de compromiso-pertenencia con la institución y la actividad profesoral. Lo afectivo es la disposición para manejar emocionalmente, los conflictos socio-profesionales en la relación profesor-profesor, profesor-estudiante, profesor-empresario y profesor-empresario-estudiante. Hooghiemstra (1996) citado en Fernández, et al. (1996) planteó que el individuo -en este caso, el profesor- desea expresar una clara orientación de servicio hacia el otro, donde puede disponerse positivamente para acompañar educativa y profesionalmente a los profesores- estudiantes-empresarios en la formación profesional. Según Parra (1998) la actitud organizacional del profesor es la experimentación de conformidad e identificación con la filosofía-misión universitaria; específicamente, ante la direccionalidad y operatividad institucional relativas a la profesionalización.

Aunado a esto, Espinoza (1999) expresó que el profesor desarrolla habilidad afectiva para negociar, cambiar e interesarse por propuestas institucionales y educativas que establezcan la relación universidad-empresa. El profesor tiene un sentido socio-cooperador en la formación profesional con contextos-situaciones empresariales, donde comparte con empresarios los espacios, situaciones, contenidos, procesos, estrategias, entre otros aspectos; para planificar la profesionalización alternativa. González y Pardo (s/f) consideraron que el profesor desea disminuir el estilo de liderazgo autoritario monocentrado en la profesionalización, en la que puede tolerar y aceptar la crítica constructiva de los actores implicados en el proceso de enseñanza-aprendizaje; y además, intenta desarrollar la seguridad, autoconfianza y entusiasmo en el trabajo cooperativo en la formación universitaria. El profesor expresa que su responsabilidad de formar es una acción educativa compleja constituida por entes, informaciones, cultura, factores, recursos y situaciones; que fundamentan el desarrollo de un modelo profesionalizador innovador, interactivo y nutrido con experiencias de formación significativa para la universidad, empresa, profesor, estudiante y empresarios.

El profesor manifiesta sentimientos positivos que indiquen que es un ente organizacional, dispuesto a cambiar sus esquemas afectivos frente a la formación profesional actual. Esto puede conducirlo a la flexibilidad para adaptarse y compartir nuevas alternativas científico-tecnológicas sobre los enfoques teórico-metodológicos de profesionalización con la participación empresarial.

Por otro lado, el profesor se compromete con la filosofía organizacional y enfoques fundamentales de la profesionalización alternativa enmarcada en la relación universidad-empresa. El profesor -ante su ser organizacional- desea respetar las necesidades de

desarrollo profesional-académico del profesor, estudiante y empresario ante las situaciones presentes en la formación universitaria alternativa; además, pretende valorar la fenomenología de la relación universidad-empresa donde se desarrolla tal formación. La actitud organizacional es ser responsable ante los objetivos-procesos-actividades formativas y ante las relaciones sociales, profesionales e interinstitucionales mediante la profesionalización alternativa. Otra característica afectiva es la disposición decidida hacia la variabilidad, alternabilidad, modificabilidad, efectividad, calidad y pertinencia de la formación profesional alternativa. Por tanto, el profesor puede estar convencido de los alcances-limitaciones de dicha formación mediante la cooperación de las empresas.

La afectividad en la actitud organizacional del profesor es asumirse como un profesional formador optimista, quien considera la existencia de diferentes alternativas para la formación universitaria; quien se interesa en aprovechar las oportunidades de las políticas-tendencias curriculares para producir conocimiento, ciencia y tecnología en la empresa. Esta actitud optimista permite al profesor creer en la disposición positiva, en el potencial académico y en el desarrollo profesional e interinstitucional de los actores-organizaciones intervinientes en la profesionalización alternativa. El profesor se motiva mediante principios-valores fundamentados en la excelencia académica, pertinencia científica, social y tecnológica; que orientan su función docente-organizacional en la formación universitaria. Esta motivación es el interés para realizar transformaciones sustantivas en la teoría-práctica de la profesionalización vigente, y además, en las relaciones socio-profesionales con profesores, estudiantes y empresarios. A su vez, el profesor es emprendedor en la universidad para alcanzar alternativas educativas, que le permitan ser un profesional de alto impacto en la profesionalización requerida por la empresa, por el avance científico-tecnológico del área de conocimiento, la disciplina y la sociedad.

El profesor tolera y se adapta a las situaciones de conflicto institucional generadas en la estructura organizacional-funcional universitaria, permitiéndole transformar el estrés laboral que experimenta en la formación universitaria. Otra característica afectiva es la negociación académica e interinstitucional del profesor hacia los actores involucrados en tal formación. Esta disposición a negociar, refiere al deseo de compartir los fundamentos, criterios, características, procesos y situaciones educativas e institucionales que conducen el modelo profesionalizador alternativo de cooperación entre la universidad-empresa. El elemento afectivo es el interés y habilidad emotiva-relacional del profesor para establecer una comunicación abierta ante las situaciones formativas-laborales reales en la relación universidad-empresa; y con los sujetos (profesores-empresarios) relacionados con tales situaciones. Lo afectivo es cuando el profesor se siente clave en la estructura

organizacional-funcional universitaria. Este sentimiento refiere al ser parte de un "todo", estimulando en el profesor un sentido profesional comunitario en la docencia-investigación-extensión. Dicho sentido busca generar sentimientos defensores ante los derechos-deberes del profesor, estudiante y empresario, los cuales cooperan con la formación profesional alternativa. La afectividad puede motivar al profesor a compartir sus valores y principios éticos e institucionales junto con los declarados por la universidad.

Por otro lado, el profesor se identifica con la visión-misión de la estructura organizacional y funcional universitaria, y con las modificaciones y/o tendencias de la profesionalización alternativa. También, él tiende a comprometerse con la filosofía y gerencia institucional, con la gestión de la formación profesional, y con las actividades-roles funciones administrativas que subyacen en el ser profesor universitario.

3.3. Lo comportamental en la actitud organizacional

Se caracterizan los comportamientos que demuestran una tendencia o disposición física para realizar una acción organizacional. Por ello, se atiende a la síntesis, concreción y proyección de los elementos anteriormente discutidos.

Basado en Picón (1994) las características comportamentales de la actitud organizacional pueden ser la constante dedicación hacia un trabajo docente; la disposición ante la acción académica interdisciplinaria; el establecimiento de relaciones profesionales-organizacionales con pares formadores de la misma disciplina o área de conocimiento. El profesor concreta acciones para establecer una amplia-frecuente gama de relaciones profesionales y académicas, que tienden a estar determinadas por las funciones universitarias impuestas al profesor por ser un docente y un ente fundamental de la universidad. Morales, et al. (1996) consideraron que el profesor tiende a realizar investigaciones innovadoras para generar nueva tecnología que permita hacer ciencia y construir avances en el conocimiento científico. A su vez, el profesor desarrolla su disciplina profesional mediante estudios de postgrado y educación continua, participando en equipos profesionales para ejecutar proyectos científicos que contribuyan con su mejoramiento académico y profesional.

En este mismo sentido, el profesor busca bibliografía-documentación en diversas fuentes de información vigente y pertinente para configurar la formación universitaria; así como también, persigue difundir-divulgar los resultados de investigación mediante informes institucionales, artículos científicos arbitrados y eventos académicos nacionales e internacionales. Además, el profesor desarrolla habilidad metodológica para diseñar-

utilizar nueva tecnología de información, comunicación y educación, interactuando académica y organizacionalmente entre universitarios-empresarios en el ámbito nacional e internacional.

El profesor construye conocimiento alternativo mediante diversos enfoques científicos fundamentales en la profesionalización que se concretan en la estructura organizacional y funcional universitaria. Aunado a esto, el profesor es competente ante las actividades científico-tecnológicas con alta calidad académica y profesional, aplicándola en la docencia compartida con empresarios. De acuerdo con Espinoza (1999), lo comportamental de la actitud organizacional es la disposición positiva hacia el entrenamiento en áreas técnicas del conocimiento, que se dan en la realidad empresarial. Por lo que, el profesor tiende a movilizarse, compartir e interactuar con entes y espacios empresariales en la formación profesional alternativa. En este sentido, el profesor puede acercarse a la dinámica de producción y servicio empresarial, en la cual ejerce funciones pedagógico-organizacionales para desarrollar competencias genéricas y técnicas necesarias en la profesionalización cooperando con la empresa.

Aunado a lo anterior, el profesor ejecuta acciones disciplinadas, sistemáticas y rigurosamente organizadas (plan de carrera académica); disponiéndole favorablemente para participar en programas autoformativos, académicos y organizacionales. El profesor puede ser puntual ante sus deberes institucionales fundamentales; además, puede ser interdependiente académica, profesional y organizacionalmente en la formación profesional conformando equipos de trabajo académico-empresarial donde la universidad-empresa se fusiona -sin perder su visión y misión institucional particular- para configurar la profesionalización alternativa.

Lo comportamental de la actitud organizacional es la tendencia positiva del profesor para producir conocimiento científico-tecnológico en forma comunitaria; realizando funciones y actividades académicas, profesionales y organizacionales comunes en forma cooperativa, con empresarios. También, lo conativo es la disposición favorable para participar académica y laboralmente de manera horizontal, interinstitucional, flexible, alternativa, móvil, cooperativa y múltiple; generando en el profesor una tendencia a la interacción profesional y académica productiva con los empresarios en la formación profesional alternativa.

4. Funciones de la actitud organizacional en el Profesor Universitario

La actitud organizacional del profesor ante la profesionalización alternativa puede

generarle diversas actitudes favorables para realizar funciones institucionales en su desempeño académico, profesional y organizacional. Por ello, se presentan algunos aspectos personales, profesionales e institucionales relacionados sobre dichas funciones, las cuales contribuyen a entender y configurar la actitud del profesor desde una perspectiva organizacional.

- Integración Profesional al Sistema Organizacional

Una función de la actitud organizacional es estimular en el profesor una disposición favorable para integrarse al sistema humano universitario, lo cual le permite: a) participar competitivamente en la docencia universitaria; y b) reconocer que su participación, producción, servicio profesoral o docente en la dinámica institucional promueve la movilización organizacional y funcional de la comunidad profesoral.

- Proactividad Laboral y Profesional en la Organización

La actitud organizacional pretende que el profesor construya-aplique conocimientos, técnicas, creencias que incrementen la conversación, crecimiento y progreso universitario (Guns, 1996). En la conducta profesoral o docente, la actitud organizacional provoca disposiciones positivas hacia una conducta laboral-profesional proactiva, que tienen la función de: a) coadyuvar con el avance científico-tecnológico, mediante la creación y operacionalización de un modelo de formación profesional alternativa; b) configurar un modelo continuo de autoformación académica, profesional y organizacional (carrera académica) para profesores; por último, c) producir, negociar y comercializar bienes-servicios para la relación universidad-empresa.

- Sinergia Profesional en la Organización

Según Bethell-Fox (1996) citado en Fernández, et al. (1996) consideró que las competencias organizacionales adecuadas -en este caso: las actitudes- dan lugar a un desempeño laboral aceptable o superior. En la universidad, el profesor manifiesta una actitud organizacional asociada a dichas competencias, permitiéndole realizar funciones profesionales de calidad. Esto origina un valor institucional agregado y armonía productiva en la interacción académica, profesional y organizacional del profesor. La actitud del profesor está determinada por la actitud organizacional que asuma en la universidad, la cual influencia sobre su sinergia profesional generándole las funciones: a) mantener un equilibrio productivo-laboral en el ejercicio profesoral o docente en la universidad; así como también, b) establecer mecanismos de cooperación académica, científica y tecnológica con empresas.

- Participación Profesional y Organizacional

Reyes (s/f) planteó que la actitud profesoral o docente asociada a la gestión organizacional conduce al profesor a realizar diferentes y complejos trabajos académicos y profesionales de gran impacto para la formación universitaria. La actitud organizacional permite que el profesor establezca una participación académica, profesional y organizacional, conduciéndole a asumir la función de: a) estimular y reconocer su participación productiva; así como, su pertinencia científica, académica, tecnológica y social, mediante la docencia universitaria; b) propiciar su participación profesional en la planificación de un modelo de autoformación profesional-académica; por último, c) transformar la formación profesional actual por un modelo alternativo, mediante la educación cooperativa enmarcada en la relación universidad-empresa.

- Disciplina y Rigor Profesional en la Organización

La actitud organizacional del profesor ante la profesionalización alternativa, determina su disposición para establecer una rigurosidad profesional. Dicha disposición permite que el profesor genere las funciones de: a) asumir sistemáticamente la docencia universitaria en forma productiva, competitiva, pertinente para la formación profesional, ciencia y tecnología; b) enfrentar maduramente las actividades de un modelo de autoformación académica-profesional dirigido a profesores; y c) planificar la profesionalización alternativa basada en la educación cooperativa mediante la relación universidad-empresa.

- Calidad de Servicio y Producción Organizacional-Profesional

De acuerdo con Cristalino (2002) la actitud conduce a comprender la situación de aprendizaje del individuo, además, de establecer objetivos-metas de aprendizajes; configurando un modelo de comportamiento profesional que los alcance. Además, tal actitud permite corregir desviaciones organizacionales de las acciones profesoras con respecto al propósito institucional; así como también, a entender la relación de la actitud con las variaciones del entorno organizacional del profesor. La actitud profesoral conduce -según la Teoría de la Acción-, a estudiar al aprendizaje organizacional; la cual es la disposición favorable para desarrollar procesos, bienes y servicios basados en criterios de calidad, pertinencia científica, social y tecnológica. Esta disposición promueve al profesor a enfrentar funciones organizacionales, tales como: a) generar bienes-servicios de alto impacto académico, científico-técnico mediante la docencia universitaria; b) producir bienes-servicios con calidad y pertinencia académica para planificar un modelo de autoformación profesional-profesoral destinado a profesores; y c) crear bienes-servicios de alto impacto científico-tecnológico para planificar la formación profesional alternativa,

considerando la educación cooperativa en la relación universidad-empresa.

- Aprender en la Organización

La actitud organizacional es la disposición adecuada del profesor para establecer un sistema de aprendizaje académico, profesional y organizacional universitario; lo cual permite que el profesor asuma las funciones de: a) tener información sobre los principios del aprendizaje organizacional universitario en forma continua; b) planificar un modelo de carrera académica (autoformación) para profesores, basado en tal aprendizaje; y c) generar la profesionalización alternativa nutrida con el aprendizaje organizacional, enmarcada en la relación cooperativa entre la universidad-empresa.

- Trabajo Cooperativo Organizacional

Espinoza (1999) expuso que desde el contexto de la relación universidad-sector productivo y mediante la implementación de los Programas de Cooperación Educativa, el profesor encuentra y revaloriza el real significado de la formación profesional alternativa generada en tal relación; esto permite el desarrollo de su potencial profesional-profesoral. Dicha relación, además busca que el profesor interactúe en situaciones en las que puede organizar, compartir, negociar y aplicar el conocimiento; diseñar experiencias para tomar decisiones según la complejidad del trabajo que realiza el profesor, empresario y estudiante en la empresa. La actitud organizacional lleva al profesor a establecer relaciones positivas académicas, profesionales y organizacionales para profesionalizar cooperativamente. A su vez, esta actitud conduce al profesor a disponerse para: a) demostrar interés para trabajar cooperativamente en la docencia con profesores, estudiantes y empresarios; b) generar un modelo de autoformación académica-profesional dirigido a profesores, sustentado en el trabajo en equipo entre profesores y empresarios; por último, c) configurar la formación profesional alternativa, conformada por tales equipos de trabajo.

- Socialización Profesional y Organizacional

La actitud profesoral o docente del profesor está influenciada por la actitud organizacional, la cual incide en su socialización profesional y organizacional. Esto persigue que el profesor asuma la función de: a) generar relaciones profesionales-organizacionales pertinentes en la docencia universitaria; b) establecer dichas relaciones favorables para planificar un modelo de autoformación académica-profesional de los profesores; y c) propiciar relaciones positivas hacia la formación profesional alternativa, enmarcada en la relación cooperativa entre la universidad-empresa.

- Competencia Emocional en la Organización

Organizacionalmente, la actitud profesoral o docente ante la profesionalización alternativa promueve en el profesor disposiciones favorables para las funciones de: a) demostrar información sobre aspectos emocionales que fundamenten las relaciones profesionales en la relación universidad-empresa; b) generar relaciones laborales, emocionalmente canalizadas y proactivas para gerenciar la docencia universitaria; c) promover relaciones profesionales, emocionalmente equilibradas para planificar la formación profesional alternativa, fundamentada en la educación cooperativa; así como también, d) mostrar relaciones laborales, emocionalmente consistentes para configurar un modelo de autoformación académica y profesional destinado a los profesores.

- Disposición al Cambio Profesional y Organizacional

La actitud organizacional contribuye a que el profesor asuma la función docente-organizacional, permitiéndole establecer mecanismos sistemáticos de cambio profesional-organizacional. Dicha disposición considera las funciones de: a) expresar coherencia y cooperación profesoral o docente para cumplir con los objetivos, procesos y estrategias alternativas que orientan la profesionalización; b) demostrar flexibilidad laboral de alternatividad ante la transformación universitaria, autoformación académica, profesional y organizacional competitiva del profesor; y además, c) planificar los programas de formación profesional alternativa mediante la relación cooperativa entre la universidad-empresa.

- Adecuación Profesional a los Valores Institucionales de la Organización

La actitud organizacional es la disposición positiva para desarrollar una conducta académica, profesional y organizacional en el profesor, fundamentada en los valores institucionales propios de la universidad y empresa. Dicha disposición permite que el profesor asuma ciertas funciones organizacionales, tales como: a) identificarse e integrar los valores institucionales que sustentan el modelo organizacional docente mediante la educación cooperativa entre la universidad-empresa; b) contextualizarse y transferir los valores institucionales presentes-requeridos por la universidad-empresa que configuran la formación profesional alternativa, mediante la cooperación entre profesores y empresarios; por último, c) validarse ante los valores institucionales demandados por la universidad-empresa que fundamentan el modelo de autoformación académica-profesional, planteado en la excelencia científico-tecnológica y pertinencia social.

5. Conclusiones

Desde la perspectiva organizacional, la actitud profesoral o docente es un constructo referencial que permite interpretar la conducta del profesor universitario ante su actividad académica, organizacional, profesional y laboral. Este constructo está compuesto por tres elementos sustantivos: cognitivo, afectivo y comportamental, que generan diversas funciones universitarias en el profesor.

La actitud organizacional implica la disposición del profesor para: a) desarrollar idoneidad, protagonismo, creatividad, autonomía, interdependencia, compromiso interinstitucional; promoviendo la excelencia profesional, académica y laboral ante la docencia entre la universidad-empresarial; b) ser líder organizacional, comunicador y planificador de su teoría-práctica universitaria; c) explorar nuevas tendencias educativas-organizacionales, buscando la auto/co-rrealización académica, profesional, laboral e institucional; d) generar un pensamiento coherente-consistente ante la complejidad, alternatividad y alternabilidad de modelos rectores para la conducta profesional-académica del profesor, así como para la profesionalización; e) ser-parte-participante en la dinámica académica, profesional y laboral de la universidad, considerando coherentemente la filosofía-misión-visión de la estructura organizacional-funcional universitaria; f) realizar cambios sustantivos en las concepciones-actividades académicas, profesionales, laborales e institucionales de la universidad para la profesionalización con las empresas.

En este sentido, lo cognitivo, afectivo y comportamental determina el desarrollo simétrico entre la teoría-práctica académica, profesional, organizacional, laboral y el contexto organizacional universitario. Así, los procesos subyacentes a estos elementos promueven determinadamente la calidad de la competitividad organizacional del profesor para desarrollarse en la dinámica universitaria. Esto plantea la posible expansión de conceptos-espacios-situaciones-procesos-productos que desarrollen actitudes organizacionales favorables ante la formación profesional.

La actitud organizacional tiene funciones fundamentales en la vida universitaria del profesor, ya que apuntan a la constante manifestación de conductas organizacionales efectivas y eficientes que desarrollan sus potencialidades ante las funciones sustantivas: profesionales, organizacionales, laborales y académicas; promoviendo la formación profesional alternativa enmarcada en la relación universidad-empresa. Queda abierta la posibilidad de avanzar en la deconstrucción epistemológica, teórica y metodológica del análisis de la actitud docente desde una perspectiva organizacional, con la que el profesor puede manifestar ante la profesionalización alternativa planificada en tal relación

interinstitucional, como pivote del desarrollo integral del conocimiento.

Referencias Bibliográfica

1. Argyris, Charles y Schön, Donald (1978), **Organizational Learning: A Theory of Action Perspective**. EAU, Ed. Addison Wesley.
2. Bracho, Domingo; Inciarte, Alicia; Morillo, Andrés; Bravo, Esperanza (1999), **Formación Académica del Personal Docente y de Investigación de la Universidad del Zulia**. Material mimeografiado. Vicerrectorado Académico. Venezuela, Universidad del Zulia.
3. Cristalino, Flor (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.
4. Espinoza, Rafael (1999), **Naturaleza y Alcance de la Relación Universidad-Sector Productivo**. Venezuela, Editorial de la Universidad del Zulia (EDILUZ).
5. Fereira, Emilio. (1997), El Futuro es Hoy. Instituto de Relaciones Interpersonales. Taller aplicado en el marco del Plan de Desarrollo Estratégico (1998). Dirección General de Planificación Universitaria (DGPU). Venezuela, Universidad del Zulia.
6. González, María y Pardo, María (s/f), Propuesta de un programa de capacitación de docentes universitarios basado en la investigación acción educativa: Resultados de su aplicación en un instituto de educación superior de formación de técnicos. Material mimeografiado. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL).
7. Guns, Bob (1996), **Aprendizaje Organizacional. Cómo ganar y mantener la competitividad**. México, Prentice Hall Hispanoamérica, S.A.
8. Fernández, Guadalupe; Cubeiro, Juan y Dalziel, Murray (1996) (comp.), **Las Competencias Clave para una Gestión Integrada de los Recursos Humanos**. España, Ediciones Deusto, S. A.
9. Universidad del Zulia-LUZ (1998), **Plan de Desarrollo Estratégico**. Dirección General de Planificación Universitaria (DGPU). Venezuela, Universidad del Zulia.

10. Martin, Jhon (1993), Conflict and Change in Cooperative Education. **The Journal of Cooperative Education**. Spring, 1994. Vol. XXIX, Nº 3, pp 23-46. EAU: Cooperative Education Association, Inc.

11. Morales, Aquilina; Cuauro, Asdrubal; García, Cezar; Parra, Gladys; Valbuena, Reina; Pirela, Virginia; Bermúdez, Yraida; Romero, Alexis; Granadillo, Katty; Sánchez, Ada; Cárdenas, Nersa y Aranguren, Talula (1996), Programa Integral para el desarrollo del Personal Académico de la Universidad del Zulia. **Revista Agenda Académica**. Vol. 3, Nº 1, Universidad Central de Venezuela. Venezuela, pp 111-124.

12. Parra, María (1998), La Profesión Académica en Venezuela en el proceso de transformación de la Educación Superior. Ponencia presentada en el XXI LASA Internacional Congreso. EAU. September, pp 24-26.

13. Parra, María (2000), LUZ y UNERB son evaluadas por sus profesores. Ponencia presentada en la 1era. Jornada de Investigación Educativa. Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt". Vicerrectorado Académico. Dirección de Postgrado. Venezuela,

14. Picón, Gilberto (1994), **El proceso de convertirse en universidad. Aprendizaje Organizacional en la Universidad Venezolana**. Venezuela, Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL).

15. Prieto, Leticia y Fonseca, Rosario (1998), El académico ideal: consideraciones psicosociales. **Revista Encuentro Educativo**. Vol. 5, Nº 1. Universidad del Zulia. Venezuela, pp 67-85.

16. Reyes, Clara (s/f), Medición y Desarrollo. El Universo de las Competencias. Disponible en: <http://www.abacolombia.org.co/areas/organizaciones/medicion1.html> (23/05/2002)

17. Vega, Marinela (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, Nº 1 y 2. pp: 173-186. (2000). Universidad del Zulia. Venezuela.