

Programa de capacitación en investigación para docentes de extensión. Caso: Universidad Alonso de Ojeda

María Alejandra Goitía-Talarico*

Katherine Y. Rincón-Camacaro**

Resumen

Este artículo contiene los resultados de un proyecto cuyo objetivo fue proponer un programa de capacitación en investigación para el personal docente de extensión de la Universidad Alonso de Ojeda. El estudio se asumió como proyecto factible destinado a atender las necesidades específicas en investigación del mencionado personal. La población estuvo conformada por veintitrés (23) profesores, de los cuales se escogió una muestra de trece (13), a quienes se consultó mediante una encuesta soportada en un cuestionario mixto. En los resultados se sintetiza la necesidad del programa de capacitación, el cual se constituyó en el marco de las necesidades detectadas.

Palabras clave: programa de capacitación, capacitación en investigación, docentes de extensión, investigación y extensión en Uniojeda.

* Licenciada en Administración, mención: Relaciones Industriales (UNIOJEDA). Especialista en Gerencia de Recursos Humanos (UNIOJEDA). Coordinadora de Extensión de la Universidad Alonso de Ojeda. Contacto: mariagoitia.30@gmail.com

** Ingeniero en Mantenimiento Mecánico (UNERMB). Magíster Scientiarum en Gerencia de Proyectos Industriales (URBE). Candidata a Doctora en Ciencias Sociales, mención: Gerencia (LUZ). Profesora-investigadora de pregrado y postgrado (UNIOJEDA). Vicerrectora Académica de la Universidad Alonso de Ojeda. Contacto: rinconkatheriney@gmail.com

Research Training Program for Extension Teachers. Case: Alonso de Ojeda University

Abstract

This article contains the results of a project whose objective was to propose a research training program for the teaching staff of the Alonso de Ojeda University. The study was assumed as a feasible project designed to meet the specific research needs of said staff. The population consisted of twenty-three (23) professors, of which a sample of thirteen (13) was chosen, who were consulted through a survey supported by a mixed questionnaire. The results underpinned the need for the training program, which was established within the framework of the needs identified.

Key words: training program, research training, extension teachers, research and extension in Uniojeda.

Introducción

El entrenamiento, la capacitación y el desarrollo de las personas es una actividad de mejoramiento individual indispensable pero insuficiente para las necesidades organizacionales en un mundo de constantes cambios, por lo tanto, las empresas deben considerar los recursos humanos como el activo más importante y la base cierta de la ventaja competitiva en un plan de desarrollo estratégico. Es importante indicar que, por medio de la capacitación, se busca mejorar conocimientos, habilidades, actitudes y conductas de las personas en sus puestos de trabajo.

Al respecto, Chiavenato (2007) indica que la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de los objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como el desarrollo de habilidades y competencias. Por consiguiente, es importante considerar la aplicación de un modelo de capacitación y desarrollo a través de la elaboración de planes específicos de acción que lleven una secuencia lógica y oportuna de cada una de las fases del proceso de formación.

Así como las organizaciones, las universidades que prestan servicios académicos, se han visto en la necesidad de diseñar un programa de capacitación y adiestramiento, el cual permita cubrir con los requisitos contemplados en las evaluaciones realizadas por la entidad de trabajo, en todas sus áreas, docencia, investigación y extensión. Específicamente las actividades de investigación dentro de las universidades, son desarrolladas de manera que un ser humano puede comprender, analizar y aprender algo nuevo o algo que desconocía y es por eso que termina resultando importante y central en la vida humana y puede darse de muchas maneras, algunas más formales y más conscientes que otras, pero es parte vital de nuestra vida como seres en constante aprendizaje y conocimiento.

De esta manera, dentro de una universidad, la investigación tiene mucha importancia, ya que permite ampliar los conocimientos de las personas en forma concreta y certera, abriendo así posibilidades en todo tipo como los son en el campo de lo social, cultural, empresarial, natural, entre otros. Así, para lograr estos objetivos, en la universidad debe llevar a cabo labores que permitan identificar problemas que se presentan en el entorno, buscar soluciones, indagar e investigar usualmente, para crecer más académicamente.

Específicamente, la Universidad Alonso de Ojeda, creada en el año 2002 con el objetivo de ser una institución de educación universitaria que cumpliera actividades de docencia, investigación y extensión conforme a lo pautado en la Ley de Universidades para beneficio de los jóvenes de la Costa Oriental del Lago de Maracaibo, cuenta con un Decanato de Investigación y Postgrado, el cual fomenta y regula las actividades en esas áreas, por lo que el mantener actualizado y capacitado a todo el personal docente es primordial, ya que, de esta manera, estos se involucrarán en proyectos que generen aportes al desarrollo del entorno y de la sociedad, además de brindarle herramientas a los participantes de los programas de postgrado, para que sean capaces de aplicar los conocimientos en su entorno laboral.

Partiendo de estas consideraciones, en el presente estudio se propone un programa de capacitación en investigación para el personal docente de extensión de la Universidad Alonso de Ojeda, proporcionándole al mismo, oportunidades para mejorar sus habilidades y destrezas en el área de investigación, convirtiéndose en un docente más competente y hábil, pudiendo desarrollar las competencias en su entorno.

Situación problemática

Tal como se ha mencionado, la capacitación de personal tenga como una de sus principales funciones, proporcionar los medios que permitan el aprendizaje en un sentido positivo para que los integrantes de una organización puedan desarrollar de manera más rápida sus conocimientos y habilidades, otorgando beneficios tales como la preparación del personal en la ejecución inmediata de las diversas tareas que se deben desarrollar en la organización tanto en los cargos que desempeñan como en otras funciones para las cuales pueden ser considerados; crear un clima más satisfactorio, aumentar la motivación y hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia.

En este sentido, en la Universidad Alonso de Ojeda, institución de educación universitaria donde se desarrollan actividades de docencia, investigación y extensión, conforme a lo pautado en la Ley de Universidades, y donde se imparte varios programas académicos de pregrado y postgrado, cuenta con un cuerpo docente que debe estar en actualización y capacitación constante, garantizando resultados favorables en el cumplimiento de los estándares educativos planteados.

Entre los departamentos que desarrollan actividades académicas y de investigación en la Universidad Alonso de Ojeda, se encuentra el Decanato de Investigación y Postgrado, creado en el año 2008. En esta instancia se ofrecen estudios de especialización y maestrías, brindando al participante herramientas que le permitan aumentar sus conocimientos en áreas específicas y en el área de investigación. En este caso, es necesario contar con un personal docente capaz de desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje basados en un conocimiento profundo de los paradigmas de investigación que mejor se adaptan al abordaje de los problemas.

Adicionalmente, el Decanato de Investigación y Postgrado de la Universidad Alonso de Ojeda tiene como objetivo elevar la calidad de los profesionales universitarios de los diversos departamentos de la Universidad en las diversas áreas del conocimiento científico, humanístico y tecnológico, fortaleciendo sus habilidades y destrezas para la investigación y tratamiento de problemas que se les presenten en su ámbito laboral, por lo que es necesario plantear estrategias que colaboren con el logro de ese objetivo.

Al respecto, una de las estrategias que pudieran generar beneficios, es la capacitación del personal que labora en otros departamentos o instancias, con el propósito de involucrarlos en las actividades de docencia e investigación. Un programa de capacitación basado en el desarrollo de habilidades en investigación es aún más importante, cuando se concibe para fortalecer las competencias del personal docente y administrativo que está involucrado en labores académicas inherentes a la docencia y extensión.

En efecto, uno de los puntos clave para comprender la dimensión del problema es que, por ejemplo, dependiendo de la naturaleza de los programas de postgrado de las universidades venezolanas, se propenderá más a un tipo de formación de competencias u otra, vale decir: habilidades y destrezas prácticas o formación en investigación.

Así, de acuerdo con el literal b del artículo 4 de la Normativa General de Estudios para Graduados de Venezuela (2001), los estudios de postgrado tienen como propósito “formar recursos humanos altamente especializados y promover la investigación para responder a las exigencias del desarrollo social, económico, político cultural del entorno ya la demanda social en campos específicos del conocimiento y del ejercicio profesional”.

Asimismo, la referida normativa también divide los estudios de postgrado en: conducentes a grado académico (especializaciones técnicas, especializaciones, maestrías y doctorados) y no conducentes a grado (programas avanzados de formación, postdoctorados, entre otros).

Ahora bien, con relación a los programas conducentes a grado académico, la Normativa General de Estudios para Graduados en Venezuela (2001) establece entre los requisitos de egreso la presentación de un informe de investigación o estudio, vale decir, un trabajo especial de grado para las especializaciones, un trabajo de grado para las maestrías y una tesis para los doctorados; sin embargo, en cuanto a los estudios no conducentes a grado académico, no hay tal disposición, en tanto que su interés es la formación de competencias prácticas y el desarrollo de habilidades inherentes a la disciplina a la que se circunscribe el programa, con la excepción de los postdoctorados.

Esta situación tiene sus implicaciones en materia de formación del personal docente y administrativo involucrado en diplomados, cursos largos y cortos, así como en los programas avanzados de formación. Una de esas implicaciones es el predominio de una tendencia hacia la adquisi-

ción de destrezas prácticas para el abordaje de problemas concretos; otra implicación, derivada de la anterior, es que la formación en materia de metodología e investigación, es accesoria y, en algunos casos, se encuentra ausente de los planes de evaluación.

Todo ello, significa que los planes de formación en materia de investigación no son prioridad para la formación del personal involucrado en los programas no conducentes a grado, con la excepción de los estudios postdoctorales, lo que puede traducirse en problemas posteriores.

De esta manera, a fin de anticipar los problemas derivados de la falta de formación en investigación en otras áreas vitales para la academia en el ámbito universitario, tales como, desconocimiento de los mejores métodos de abordaje de problemas específicos y disparidad en las habilidades investigativas de los docentes adscritos a los distintos programas académicos, en el presente estudio se propondrá un programa de capacitación en investigación para el personal docente de extensión de la Universidad Alonso de Ojeda, específicamente el personal docente involucrado en los programas de diplomados, cursos y de servicio comunitario.

A pesar de que los docentes adscritos a las actividades de extensión, tienen como propósito contribuir al fortalecimiento de los estudiantes y profesionales universitarios en diversas áreas del conocimiento, mediante programas de formación continua, de actualización, así como la promoción de diversas actividades que propicien la integración con los diversos sectores de la sociedad, no se tiene conocimiento de un plan o programa de capacitación en el área de la investigación, por lo que es un personal docente con una desventaja frente a sus pares académicos.

Es importante mencionar que, anteriormente, se han desarrollado programas de actualización y cursos/talleres donde se ha propiciado una serie de herramientas que ha involucrado gran parte del personal docente en el área de investigación, sin embargo, los docentes adscritos al departamento de extensión no han recibido esa capacitación por lo que no son candidatos a formarse y desempeñarse en el área de investigación, lo que sin duda alguna disminuye la capacidad de desarrollo de nuevos planes y proyectos.

Al mismo tiempo, mediante la observación directa, se ha determinado que para el ingreso de docentes al departamento de extensión no se requieren habilidades en investigación, por cuanto no han desarrollado estudios que contemplen procesos de investigación o presentación de trabajos para optar al grado académico correspondiente, impidiendo que

los mismos se puedan involucrar o participar en la totalidad de las actividades de investigación y postgrado.

Además de esto, la actual situación socioeconómica de Venezuela ha impuesto retos en materia universitaria; Uniojeda no escapa de ello. La hiperinflación y el alto costo de la vida han generado un debilitamiento en el poder de compra de los salarios, lo cual, a su vez, ha producido un enorme éxodo de profesionales y docentes, jubilaciones y retiros voluntarios. Todo ello, ha planteado la necesidad de reasignar profesores y personal administrativo y, al mismo tiempo, ofrecer capacitación y adiestramiento para el nuevo personal que ingresa para encargarse de las cátedras y ocupar los cargos que requieren formación en materia de investigación.

No se trata de un problema exclusivo de la Universidad Alonso de Ojeda, es una situación que enfrentan todas las instituciones universitarias venezolanas, no obstante, deben gestionarse distintas acciones y mecanismos que permitan corregir los efectos negativos de tales escenarios en el presente y futuro inmediato, capacitando y formando las generaciones de relevo. En virtud de ello, en primer lugar, en el proyecto se pretendió identificar las necesidades en materia de capacitación en investigación para los docentes de extensión de Uniojeda; y, en segundo lugar, proponer el programa correspondiente a los efectos de elevar la calidad de los profesionales universitarios que están involucrados en las distintas actividades de extensión de la Universidad Alonso de Ojeda.

Con todo ello, con la posible institucionalización del programa, Uniojeda busca que se desarrollen las capacidades para la selección de métodos de abordaje y solución de problemas concretos por parte de los docentes, lo que, al mismo tiempo, se traducirá en beneficios para los participantes en los programas de extensión y para la universidad en términos generales, dado que le estaría dando respuesta a las necesidades identificadas y a los retos que impone la situación del entorno político, social y económico venezolano.

Aspectos conceptuales

Programa de capacitación en investigación

Para definir de forma precisa qué es un *programa de capacitación en investigación*, se debe comenzar por definir qué se entiende por *capacitación*. Según Alles (2005), la capacitación es un conjunto de actividades de

formación estructuradas generalmente bajo la forma de un curso, con fecha y horarios conocidos y objetivos predeterminados. Por su parte, para Chiavenato (2002), la capacitación es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de una manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos.

La capacitación es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo de los individuos en el desempeño de una actividad. En la actualidad representa para las unidades productivas uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos respecto a las funciones laborales que deben desempeñar en su puesto de trabajo. La capacitación busca básicamente: a. Promover el desarrollo integral del personal, y como consecuencia el desarrollo de la organización; y, b. Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.

Por otra parte, Chang y Gil (2017) afirman que la capacitación es parte del proceso formativo, donde se involucran todos los agentes educativos, y donde cada uno de ellos juega un papel definitivo: educadores terapeutas, alumnos, padres y madres, demás familiares y la comunidad en general. Todo esto proyecta el desarrollo de las competencias requeridas.

Entonces, es importantes tener claridad en el concepto de competencias y que se define por la capacidad de aplicar en condiciones operativas y conforme al nivel requerido las destrezas, conocimientos y actitudes adquiridas por la formación de la experiencia profesional, al realizar las actividades de una ocupación, incluidas las posibles nuevas situaciones que puedan surgir en el área profesional y ocupaciones afines.

Es importante declarar que se concibe la capacitación como un proceso que parte de reconocer las necesidades de preparación, a partir de los objetivos del desempeño ocupacional, de las competencias requeridas y del nivel de preparación del personal. Los resultados se concretan en la determinación de necesidades, la cual incluye un plan de desarrollo para un período de tiempo determinado. Esto permite elaborar el plan de preparación y superación del personal.

El punto de partida de este proceso es la revisión del perfil definido para el puesto de trabajo, así como los conocimientos asociados a las

competencias necesarias y simultáneamente tener en cuenta la misión, visión y objetivos de la organización. A partir de todos estos elementos se declaran los conocimientos y habilidades que responden a las competencias requeridas. Es decir, aquellos que son necesarios para que la persona los integre a sus actitudes, aptitudes y otras condiciones, de manera que logre el resultado esperado en el desempeño.

Entre los beneficios de la capacitación, se puede citar, que para los trabajadores: Elimina los temores de incompetencia, sube el nivel de satisfacción con el puesto y desarrolla un sentido. Para las organizaciones: crea mejor imagen de la empresa, mejora la relación jefe-subordinado, e incrementa la productividad y la calidad en el trabajo.

Siguiendo con el propósito de definir la categoría central de este estudio, seguidamente se apelará a los postulados de Chiavenato (2002), para entender que un *programa de capacitación* es el acto intencional de proporcionar los medios para posibilitar el aprendizaje, el cual es un fenómeno que surge dentro del individuo como un resultado de esfuerzos del mismo sujeto, demuestra que un programa de capacitación es un proceso a corto plazo aplicado organizadamente, mediante el cual las personas obtienen conocimientos, aptitudes, y habilidades en función de objetivos definidos y que implica un conjunto de fases.

Durante la elaboración del programa de capacitación se deben tomar en cuenta todos los elementos que lo conformarán; ejemplo de ello será que al redactar los objetivos se prevean los contenidos y actividades que se realizarán; o al plantear las actividades, determinar en qué consistirá la evaluación. Todo esto con la intención de que el programa de capacitación cumpla con el cometido para el cual es elaborado, que es el planear y organizar el proceso de instrucción-aprendizaje y con ello se cubran las necesidades de capacitación detectadas.

Por último, continuando con la definición de la categoría fundamental de este trabajo, vale recordar *programa de capacitación en investigación*, se debe mencionar que *la investigación* constituye uno de los pilares fundamentales de las actividades universitarias. En este sentido, la generación de nuevos conocimientos mediante la investigación conforma la infraestructura productiva social y científico tecnológica de las Instituciones, con aportes para el desarrollo humano, social y económico de sus habitantes. Para Hernández *et al* (2014:04), la investigación es “un con-

junto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema”.

Entonces, se debe entender la investigación como una actividad consustancial para la realización de una docencia de calidad, donde las universidades se ven comprometidas desde el enfoque tratado a dar respuesta a la sociedad. A una sociedad que demanda responsabilidad, profesionalismo y respeto en el quehacer universitario, desde las aulas, los laboratorios y el mismo interés puesto en la investigación. Arias (2006:21) define la investigación como “un proceso metódico y sistemático dirigido a la solución de problemas o preguntas científicas, mediante la producción de nuevos conocimientos, los cuales constituyen la solución o respuesta a tales interrogantes”. De este modo, la investigación es una actividad que permite:

- a. El descubrimiento de algún aspecto de la realidad
- b. La producción de un nuevo conocimiento, el cual puede estar dirigido a incrementar los postulados teóricos de una determinada ciencia (investigación pura o básica); o puede tener una aplicación inmediata en la solución de problemas prácticos (investigación aplicada). (Arias, 2006:22)

En virtud de estas consideraciones, *un programa de capacitación en investigación* se puede definir como un conjunto sistematizado y ordenado de actividades tendientes a la promoción y el desarrollo de habilidades para el abordaje de la realidad o de un fenómeno particular, mediante el empleo o utilización de un método que permita la generación de conocimiento o de nuevas formas de abordaje.

Abordaje metodológico

El estudio se asumió bajo la modalidad de proyecto factible, el cual, basados en Arias (2006), representa la elaboración de una propuesta viable, destinada a atender necesidades específicas a partir de un diagnóstico. Se concebirá como un trabajo cuyo fin es abordar un problema planteado en la Universidad Alonso de Ojeda, lo que se traduce en el diseño de un programa de capacitación en investigación para el personal docente de extensión.

Este tipo de estudio es prospectivo, debido a que se parte de un supuesto de hecho, se explorar a través de una población, se crean posibles

soluciones y se prueba sistemáticamente todas estas visiones del futuro, probable, posible y deseable, y en base a ellas y a sus consecuencias, orientar las estrategias y acciones para la construcción de un futuro mejor para los docentes y, por ende, en los estudiantes. En razón de lo anterior, el estudio se prevé una fase de campo, la cual, según Arias (2006), consistirá en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información sin alterar las condiciones existentes.

En cuanto a la población objeto de estudio, en este trabajo se utilizó un conjunto de personas con una característica común: ser docente adscrito a la Coordinación de Extensión. De esta manera, la población objeto de estudio estuvo conformada por veintitrés (23) docentes de extensión de la Universidad Alonso de Ojeda (cuadro 1). Cabe destacar que, Arias (2006), define la población como el conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.

De igual forma, para Arias (2006), la muestra es “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. En este sentido, mediante un muestreo intencional no probabilístico, se seleccionó un grupo de trece (13) docentes del total de la población descrita con anterioridad (cuadro 2). Esto se debió a que no todos los profesores miembros de la población se encontraban activos en el período objeto de estudio, por lo que, de forma tácita, el criterio de selección de la muestra es que el docente

Cuadro 1.

Población objeto de estudio

Profesión	Cantidad
Abogado	5
Médico	2
Ingeniero	7
Licenciados en Educación	5
Licenciados en Administración	4
Total	23

Elaboración propia (2019). Datos recabados de la Coordinación de Extensión de Uniojeda

Cuadro 2.
Muestra seleccionada

Profesión	Cantidad
Abogado	1
Médico	2
Ingeniero	3
Licenciados en Educación	4
Licenciados en Administración	3
Total	13

Elaboración propia (2019). Datos recabados de la Coordinación de Extensión de Uniojeda.

se encuentre activo en el segundo Lapso Académico Regular de 2019, con el propósito de garantizar tanto la obtención de la información, así como su continuidad como docente dentro de la universidad.

Para recabar los datos necesarios para el cumplimiento de lo planteado, se empleará una encuesta con la finalidad de recopilar información valiosa referente a las condiciones actuales en el nivel de competencias del personal y determinar las necesidades de capacitación y desarrollo, todo ello soportado en un cuestionario mixto que cumple con los criterios teóricos, de constructo y metodológicos establecidos por Hernández *et al* (2014), los cuales fueron examinados por tres profesionales con competencias relativas a la disciplina y en materia metodológica.

Además de esto, atendiendo a la naturaleza del presente estudio, también será importante el proceso de observación directa, en el cual la investigadora, basada en los criterios de Hernández *et al* (2014), sistematizará un proceso de observación investigativa cualitativa que permitirá recabar información relacionada con el problema estudiado y que contribuya con la necesaria justificación de la propuesta a la que alude este trabajo.

Por último, la información recolectada se procesará estadísticamente y se presentarán las respectivas tablas de frecuencias absolutas y relativas, desde la cual se establecerán las diversas interpretaciones para las conclusiones y la conformación de la propuesta. La distribución de frecuencias es una herramienta que se corresponde en mayor medida con la naturaleza del instrumento empleado.

Síntesis de las evidencias obtenidas

En esta sección se hace una síntesis de la información obtenida durante la fase de recolección de datos, producto de la aplicación de un instrumento dirigido al personal docente de extensión de la Universidad Alonso de Ojeda.

Con relación a los tipos de capacitación en investigación del personal de extensión de la Universidad Alonso de Ojeda, se evidenció que en la institución no se desarrolla ningún tipo de capacitación (inducción, promocional y adiestramiento) para los docentes de esta área. En efecto, se detectó que no está institucionalizada la instrumentalización de un programa de formación que esté constituido por diversos tipos de actividades de capacitación para el desarrollo de habilidades y destrezas en materia de investigación.

Por otro lado, pese a que se ofrecen una amplia gama de cursos, talleres y actividades de actualización para adquirir competencias en investigación, tanto para el personal interno y el público en general, existen deficiencias en la comunicación interna que no permite que la información llegue a los docentes adscritos a la Coordinación de Extensión, por lo que no se facilita su participación.

Asimismo, existen esfuerzos desde los decanatos de las distintas facultades para asumir las labores de capacitación en investigación, pero estas no cuentan con la regularidad suficiente y son insuficientes para atender las necesidades del personal docente de extensión que no labora a tiempo completo en la institución.

Respecto a las necesidades de capacitación en investigación para el personal docente de extensión de la Universidad Alonso de Ojeda, se identificaron necesidades atinentes al proceso y diseño de la investigación cualitativa, además de la necesidad de fortalecer el conocimiento de las particularidades de la investigación cuantitativa. De la misma forma, se concluye que los docentes consultados poseen conocimientos a priori que son vitales para la constitución posterior de las actividades de formación. Asimismo, se considera necesario atender las demandas relativas al desarrollo de habilidades investigativas para asumir la docencia en extensión que así las requieran.

En términos generales, se concluye que la capacitación en materia de investigación se encuentra limitada por distintos aspectos de índole

institucional y socioeconómicos del entorno que no permiten la consolidación de un proceso que satisfaga las necesidades del personal docente de extensión de la Universidad Alonso de Ojeda. En este sentido, es menester plantear una propuesta que intente institucionalizar un programa de capacitación que garantice el desarrollo de competencias, habilidades y destrezas en investigación en los mencionados docentes, con el propósito de incidir positivamente en sus labores.

Recomendaciones derivadas de las evidencias

En primer lugar, es preciso que se institucionalicen diversas actividades de capacitación en investigación (diplomados, cursos y talleres) que faciliten la adquisición de habilidades y destrezas investigativas por parte del personal docente de extensión de Uniojeda; al respecto, se deben considerar diversos factores inherentes a la relación laboral docente-universidad: dedicación, horario de trabajo, necesidades específicas de formación y planes de desarrollo de carrera.

En segundo lugar, se recomienda el diseño de actividades de capacitación con contenidos ajustados a las necesidades detectadas, por lo que sería preciso conformar detalladamente los programas de diplomados, cursos, talleres y actividades de actualización tendientes a la formación integral para el desarrollo de habilidades y destrezas en investigación, los cuales deberán estar enfocados en las necesidades reales de los docentes y de la institución; aquí deberán considerarse desde la capacitación para el diseño de proyectos de investigación, pasando por la tutoría de trabajos de investigación, hasta la preparación de artículos científicos y ponencias arbitradas.

En tercer lugar, el cumplimiento de todo lo anterior dependerá del establecimiento de un proceso de evaluación continua de las necesidades de los docentes en materia de actualización en investigación y metodología de la investigación. Asimismo, desde la Coordinación de Extensión, se deben desarrollar mecanismos de evaluación de las condiciones del entorno que afectan la concreción de los objetivos de capacitación de los docentes adscritos, todo ello con la finalidad de formular las mejores estrategias de atención a las necesidades de formación y actualización en investigación.

Programa de capacitación en investigación

Formulación de estrategias y cursos de acción

Derivado de un análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas detectadas, a continuación, se presentan las estrategias y cursos de acción que se plantearán en el programa de capacitación en investigación dirigido al personal docente de extensión de la Universidad Alonso de Ojeda (cuadro 3).

Cuadro 3.

Estrategias y cursos de acción

FODA	Fortalezas (F)	Debilidades (D)
Oportunidades (O)	Estrategia FO: Diseñar actividades académicas de capacitación tendientes al fortalecimiento de las competencias, habilidades y destrezas en investigación del personal docente de extensión.	Estrategia DO: Establecer las fases de un programa de capacitación que atienda las necesidades de formación del personal docente de extensión de la Universidad Alonso de Ojeda.
Amenazas (A)	Estrategia FA: Ofrecer un programa de capacitación en investigación que responda a las necesidades del personal docente de investigación, de la coordinación y de la universidad en general.	Estrategia DA: Desarrollar actividades de capacitación con contenidos y programas novedosos que deriven de necesidades reales, en el marco de un régimen bimodal o semipresencial.

Elaboración propia (2019).

Como se observa, las estrategias giran en torno a la conformación de un programa de capacitación en investigación que, además de responder a las necesidades del personal docente, de la coordinación y de la universidad, también se dirijan a satisfacer las demandas del entorno socio-productivo, empresarial y comunitario, en tanto que los contenidos de

las actividades responderán a necesidades reales. Esto es estratégicamente beneficioso para todos los involucrados en el área de extensión, por cuanto permite su posicionamiento individual y colectivo.

Fases del programa

El programa de capacitación en investigación dirigido al personal docente de extensión de la Universidad Alonso de Ojeda, está conformado por cuatro fases perfectamente sistematizadas, en tres de las cuales se prevé la realización de actividades de capacitación que atiendan las necesidades, mientras que en la cuarta fase se prevé la evaluación de los avances y resultados de su operacionalización.

Cuadro 4.

Fases del programa de capacitación en investigación

Fase	Tipo de capacitación	Actividad propuesta
I	Inducción	Taller de inducción en investigación.
II	Promocional	Curso de diseño de proyectos de investigación. Cursos de formación de tutores de trabajos de investigación.
III	Adiestramiento	Taller de actualización en estrategias metodológicas. Taller de investigación y redacción de artículos científicos.
IV	Evaluación de avances y resultados	

Elaboración propia (2019).

En tal sentido, como se observa en el cuadro 4, se estima la programación de tres tipos de capacitación, a saber: inducción, promocional y adiestramiento. *La inducción*, estaría disponible y se realizaría para los profesores recién ingresados como personal docente adscrito a la Coordinación de Extensión; *la capacitación promocional*, estaría conformada por actividades para el desarrollo de competencias metodológicas y de investigación de los docentes, con el fin de que mejoren su posición dentro de la universidad; y, el *adiestramiento*, referido a los talleres de actualización

que permitan fortalecer las destrezas en investigación ya adquiridas por los docentes de extensión.

En cuanto al cronograma previsto para el cumplimiento de las fases, seguidamente, en el cuadro 5, se presentan los detalles relativos a la programación de las actividades:

Cuadro 5.

Cronograma de cumplimiento de las fases

Fase	Tipo de capacitación	Período
I	Inducción	Primer trimestre
II	Promocional	Segundo trimestre
III	Adiestramiento	Tercer trimestre
IV	Evaluación de avances y resultados	Cuarto trimestre

Elaboración propia (2019).

En este orden de ideas, se espera que el cronograma de cumplimiento de las fases se inicie en el primer trimestre del año, ya que, por una parte, esto garantizaría una planificación efectiva de las actividades y, por otra parte, permitiría contar con una cantidad adecuada de docentes que participen en los cursos y talleres propuestos.

Este cronograma es preliminar, sin embargo, se requiere flexibilidad en cuanto a la programación de actividades para el caso de aquellos docentes que ingresen, por ejemplo, en el segundo o tercer trimestre del año, los cuales, como es lógico, recibirán su capacitación dependiendo de las condiciones de su contratación e incorporación a la planta docente, así como de los resultados del proceso de evaluación del desempeño.

En otro orden de ideas, se debe recalcar que todo el personal docente de extensión debe participar en las actividades de capacitación en investigación pautadas, por cuanto se trata de un programa cuyo interés es el desarrollo y fortalecimiento de competencias investigativas que coadyuven a garantizar la calidad académica en sus labores de docencia y tutoría de proyectos de extensión.

Ahora bien, para el caso de aquellos docentes que demuestren su experiencia en investigación, tutoría de trabajos y proyectos de investiga-

ción, así como de la participación en proyectos de investigación y publicación de artículos científicos, deberán participar solo en la fase de inducción y, opcionalmente, podrán escoger alguna actividad de adiestramiento para actualizar sus conocimientos; es necesario acotar que, dada su naturaleza, la inducción es de carácter obligatorio, en tanto que en ella se presentan la esencia del proceso de investigación en Uniojeda, los reglamentos y normativas correspondientes y las líneas de investigación de la institución.

Con relación a la evaluación de los avances y resultados, en primer lugar, se prevé la revisión y verificación del cumplimiento de los requerimientos de capacitación por parte del personal docente de extensión; en segundo lugar, se evaluará la concreción de artículos y ensayos académicos publicables en revistas arbitradas, así como de presentación de ponencias; y, en tercer lugar, se examinará la participación en proyectos o la tutoría de trabajos de investigación en los niveles de pregrado y postgrado (figura 1).

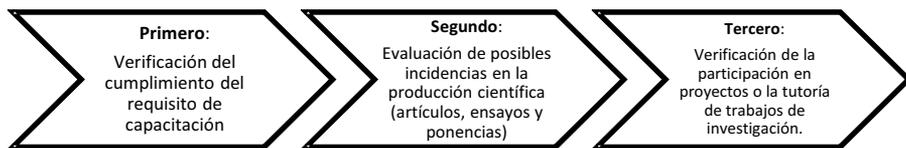


Figura 1. Evaluación de resultados del programa

Elaboración propia (2019).

Actividades de capacitación en investigación

Tal como se ha mencionado con anterioridad, las actividades de capacitación previstas en el programa consisten en cursos y talleres cuya finalidad es el desarrollo y fortalecimiento de competencias, habilidades y destrezas en investigación. En este sentido, se proponen un conjunto de actividades enmarcadas en el desarrollo de cada una de las fases descritas, a saber: taller de inducción en investigación, curso de diseño de proyectos de investigación, cursos de formación de tutores de trabajos de investigación, taller de actualización en estrategias metodológicas y taller de investigación y redacción de artículos científicos; los detalles correspondientes a cada una de ellas se presentan en el siguiente cuadro:

Cuadro 6.

Detalles de las actividades de capacitación en investigación

Actividad	Duración	Objetivo
Taller de inducción en investigación	24 horas	Brindar a los participantes un acercamiento a los elementos inherentes al proceso de investigación, así como los aspectos que rigen la investigación en la Universidad Alonso de Ojeda
Curso de diseño de proyectos de investigación	48 horas	Desarrollar en los participantes un conocimiento profundo de los aspectos que determinan el diseño de proyectos de investigación en el marco de los paradigmas cualitativos y cuantitativos
Cursos de formación de tutores de trabajos de investigación	48 horas	Desarrollar en los participantes las competencias para la tutoría de trabajos de investigación
Taller de actualización en estrategias metodológicas	32 horas	Brindar a los participantes el conocimiento de nuevos enfoques o estrategias metodológicas
Taller de investigación y redacción de artículos científicos	32 horas	Desarrollar en los participantes las habilidades y destrezas procedimentales en el proceso de investigación para la presentación de artículos científicos.

Elaboración propia (2019).

Conclusiones

En virtud de todo lo anterior, con la propuesta del programa de capacitación en investigación para el personal docente de extensión de la Universidad Alonso de Ojeda, se busca atender una necesidad que es vital para cualquier institución de educación universitaria. En tanto que la docencia, la investigación extensión y la extensión son tres áreas constitutivas fundamentales que, por lo tanto, deben estar en constante interrelación; la docencia, la facilitación y tutorías de proyectos en las distin-

tas actividades de extensión deben estar enraizadas en la investigación, a los fines de garantizar su idoneidad y calidad.

Tal como se mencionó al inicio, luego de detectadas las necesidades de formación en investigación para los docentes de extensión de Unioje-da, la propuesta del programa de capacitación en esta materia, por una parte, estaría respondiendo a las condiciones impuestas por la situación de crisis en Venezuela, la cual ha tenido como resultado migraciones ma-sivas, jubilaciones anticipadas y forzosas, entre otras; y, por otra parte, se estaría promoviendo un cambio en la tradicional gestión del talento humano en las universidades, que circunscribe la formación en investiga-ción a los profesionales docentes involucrados en programas conducen-tes a títulos académicos y cuyo requisito para la obtención del grado sea la presentación de un trabajo de investigación o una tesis doctoral.

Finalmente, el interés de la propuesta es que su aplicación no sea co-yuntural o circunstancial, sino que se conciba como un programa insti-tucionalizado con el propósito de cumplir con los objetivos de formar personal docente en extensión que, por una parte, no se encuentre en desventaja con respecto a sus pares académicos y, por otra parte, que sea el garante del cumplimiento de la calidad académica y la pertinencia de la instrucción con relación a las necesidades de los sectores socioproducti-vos, empresariales y comunitarios.

Referencias bibliográficas

- Alles, Martha (2005). **Desarrollo del talento humano basado en competen-cias**. Editorial Granica. Buenos Aires, Argentina.
- Arias, Fidas (2006). **El proyecto de investigación. Introducción a la meto-dología científica**. Quinta edición. Editorial Episteme. Caracas, Vene-zuela.
- Chang, María y Gil, José (2017). **Proyecto de capacitación de educadores te-rapeutas en el Centro Enigma. Buenas prácticas de la Universidad Metropolitana**. *Revista Universidad y Sociedad*, Vol. 9(4). Disponible en lí-neas: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000400021. Consulta: 20/07/2019
- Chiavenato, Idalberto (2002). **Gestión del talento humano**. Editorial McGraw Hill. Bogotá, Colombia.
- Chiavenato, Idalberto (2007). **Administración de recursos humanos**. Octa-va edición. McGraw Hill. Bogotá, Colombia.

- Consejo Consultivo Nacional de Postgrado (2001). **Normativa general de los estudios de posgrado para las universidades e instituciones debidamente autorizadas por el Consejo Nacional de Universidades**. Gaceta Oficial 37.328. Caracas, Venezuela.
- Hernández, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (2014). **Metodología de la investigación**. Sexta edición. Editorial McGraw Hill. México D.F., México.
- Universidad Alonso de Ojeda (2018). **Reglamento de Investigación y Postgrado**. Aprobado en Sesión de Consejo Universitario de junio de 2018. Ciudad Ojeda, Venezuela.