

DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES EGRESADOS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE LA GENERACIÓN DE RELEVO UPEL-IPMAR

GRADUATED TEACHERS FROM THE TEACHING TRAINING PROGRAM OF THE RELAY GENERATION UPEL-IPMAR
PROFESSIONAL PERFORMANCE

Mirka Sarmiento. Instituto Pedagógico Rural El Mácaro
mirka8022@gmail.com

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo fundamental diagnosticar el desempeño profesional de los profesores egresados del Programa de Formación de Generación de Relevo de la UPEL-IPMAR. El estudio se enmarcó dentro del paradigma cuantitativo y el diseño fue de campo a nivel descriptivo. La población estuvo conformada por los docentes que egresaron del Programa de Generación de Relevo y que ingresaron a la universidad en los años 1995-2008. Ellos imparten clases en la UPEL Maracay. En su totalidad son cincuenta (50) docentes y la muestra la conformó 10 profesores que representó los 20%, tomados al azar. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario aplicado a los profesores egresados del programa de formación de la Generación de Relevo UPEL-IPMAR. Se concluye que los profesores que egresaron del Programa de Generación de Relevo y son docentes ordinarios de la UPEL manifiestan que si bien han sido dirigidos asertivamente por sus tutores reconocen que el mencionado programa debe adaptarse a los tiempos actuales. Aunado a ello, el pensa de la universidad no está en la directriz de la transformación que hoy día se exige. No obstante, el desempeño profesional ha ido –para algunos– en detrimento a las exigencias actuales; para otros, su desempeño profesional ha constituido la base principal de su ejercicio docente en cuanto a su desarrollo en investigación, extensión y docencia.

Palabras Claves: desempeño profesional, Programa de Generación de Relevo.

ABSTRACT

The main objective of this research was to diagnose the professional performance of the graduated teachers from the Teaching Training Program of the Relay Generation UPEL-IPMAR. The research was framed within a quantitative paradigm and the design was at a descriptive level. The demo population was given by the teachers who graduated from the Teaching Training Program of the Relay Generation UPEL-IPMAR and who enrolled university during the 1995-2008 years' period. They give classes at the UPEL Maracay. They are fifty (50) teachers in total and the demo population was given by ten (10) professors that represented the 20%; they were chosen randomly. The instrument used to collect the data was the questionnaire applied to the professors who had graduated from the Teaching Training Program of the Relay Generation UPEL-IPMAR. It was concluded that the professors who graduated from this relay generation program and who are UPEL's ordinary teachers declared that while it is true that they received assertive tutoring by their tutors, the program needs to be improved to current times. In addition to this, the thinking of the university is not focused on the transformation that is needed in current days. However, the professional performance has followed a path –for some professionals– to the detriment of the current needs, for other professionals, their professional performance has constituted the main basis of their professional teaching career in regards to their research development, extension and teaching.

Key words: Professional Development, Relay Generation Program.

INTRODUCCIÓN

Aceptar el reto que supone el Programa de Generación de Relevancia en una universidad no es nada fácil. Supone una preparación permanente que implica profundizar en aquellos conocimientos que configuran la acción compleja del ser docente. Desde este ángulo, se presenta un trabajo de investigación cuyo objetivo principal fue diagnosticar el desempeño profesional de los docentes egresados del Programa de Formación de la Generación de Relevancia de la UPEL-IPMAR. El trabajo se inicia con un diagnóstico que aplicó un instrumento para docentes egresados del Programa de Formación de la Generación de Relevancia UPEL-IPMAR.

Los fundamentos teóricos se organizaron considerando el programa de Formación de la Generación de Relevancia de la UPEL, base conceptual para dar inicio a este marco. Además, se hizo hincapié en la educación universitaria, en el desempeño de los docentes universitarios, en el docente universitario como constructor de conocimientos, la investigación en la formación del docente universitario como una manera de obtener conocimientos indispensables sobre la labor y el desempeño del docente.

Desde esta perspectiva, se comienza a gestionar el capital humano como generador de conocimientos capaz de autodirigir su propio aprendizaje sobre la base de los avances científicos y tecnológicos. Al respecto, Dao y otros (2000) plantean:

El nuevo tratamiento, el cual promete poner fin al problema de dificultad de aprendizaje corporativo, es conocido como la gerencia del conocimiento, es decir, un conjunto de procesos que facilitan el acceso y uso oportuno del conocimiento que incide en las personas y/o en la infraestructura informacional de las organizaciones para generar valor, mediante la solución de problemas, aumentos de productividad, mejoras en calidad, innovaciones en los productos, servicios o factores de producción (p. 157).

Asimismo, Bloom (1972) afirma que el conocimiento incluye “aquellos comportamientos y situaciones de examen que acentúan la importancia del recuerdo de ideas, materiales o fenómenos, ya sea como reconocimiento o evocación” (p. 57).

Desde esta perspectiva, el conocimiento debe entenderse como la capacidad que tiene un individuo para analizar su saber y comunicarlo.

Para ello, requiere del dominio de la información, procesarla y aplicarla; es decir, accionar el pensamiento crítico, (recolectar, interpretar, evaluar, seleccionar información y mediar aplicaciones) con el propósito de “aprender a aprender”. De allí, que la vinculación entre el conocimiento, lo científico-tecnológico, humanístico, pedagógico-andragógico y la investigación con el quehacer de la educación universitaria debe orientarse a potencializar el proceso de enseñanza y aprendizaje del estudiante y del docente; atender la heterogeneidad de situaciones y necesidades propias del contexto socio-cultural de la educación universitaria.

En este sentido, el Programa de Formación de Generación de Relevo de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador tiene la intencionalidad de incorporar a los egresados como parte del personal académico, cuya pertinencia profesional, académica y social fomenten una capacitación y desempeño con visión holística que dé corresponsabilidad a las políticas formativas y educativas de la UPEL. Sin embargo, es necesario destacar la necesidad de diagnosticar el desempeño profesional de los profesores que ingresan a la UPEL-IPMAR por el Programa de Formación de la Generación de Relevo de la UPEL.

De igual modo, la generación de relevo cumple con una serie de requisitos muy importantes; pero es un proceso excluyente al momento de la selección, en virtud a que lo más notorio en el proceso de evaluación es la cuantificación, en otras palabras, “calificaciones” y no la valoración de las habilidades y destrezas para el trabajo integral, sumado a la “no” exigencia de la práctica académica y socio-pedagógica en el campo laboral. No obstante, éste puede ser el caso de algunos docentes que ingresan en el mencionado programa porque se sabe que hay otro grupo que sí han obtenido “bagaje pedagógico” en el campo educativo en instituciones escolares. Ello debiera ser un requisito indispensable en donde se fijen los parámetros de la ciencia del saber pedagógico con las del quehacer social-comunitario y educativo.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, Barriga (1994) señala:

Las características personales del docente junto con la perspectiva global que tiene de la educación condicionan a priori la organización metodológica. Podríamos afirmar que la conformación de una propuesta de enseñanza debe atender a la personalidad y posibilidades del maestro; se trata de revisar las formas metodológicas en las que se experimenta más seguro y las que ideológicamente desea llevar a cabo, teniendo presente que algunas

propuestas metodológicas implican que realice una serie de adecuaciones a comportamientos que estructuran su personalidad (p. 102).

En otras palabras, el docente a través del modo que escoja metódicamente para trabajar y proyectar en totalidad su personalidad. Lo importante de ello es que sea coherente con lo que fragua de sí mismo y con los requerimientos teóricos-prácticos de las áreas y componentes académicos, pedagógicos y andragógicos que demandan su formación. El asunto con el desempeño profesional de los profesores egresados del Programa de Formación de Generación de Relevo de la UPEL describe – en su mayoría, por no juzgar a todos los docentes que ingresaron a dicho programa, y en palabras de los estudiantes universitarios- *debilidad en la relación teórica-práctica* que presenta con frecuencia en su accionar docente, bien sea porque no motivan a sus estudiantes para alcanzar sus objetivos propuestos o en algunos casos no son escuchados al momento de pedir asesoría académica.

En atención a los planteamientos descritos es relevante diagnosticar el desempeño profesional de los docentes egresados del Programa de Formación de la Generación de Relevo de la UPEL-IPMAR. Para ello la investigadora se plantea la siguiente interrogante: ¿Qué tanto se compromete el actor de la generación de relevo como formador de formadores? Ante esta interrogante, se plantea el siguiente objetivo específico: diagnosticar el desempeño profesional de los docentes egresados del Programa de Formación de la Generación de Relevo de la UPEL. IPMAR.

REVISIÓN TEÓRICA

La razón de ser de las instituciones de Educación universitaria se relaciona con la gestión de conocimiento: aprendizaje del conocimiento (construcción de competencias en la formación de sus egresados) medido en forma tradicional a través del número de egresados y titulados; generación de conocimientos nuevos, traducidos en número de investigaciones y publicaciones; y, aplicación de conocimientos en los procesos de cooperación técnica, asesoramiento, elaboración de propuestas de intervención y de mejoramiento de los servicios u organizaciones donde se produce la práctica educacional o investigativa, o con aquellas con quienes mantienen relaciones de cooperación.

En un sentido amplio, se considera a las instituciones de formación y educación universitaria como sistemas complejos abiertos, que

funcionan dentro de las condiciones de contextos específicos en sociedades concretas. Mantiene, por lo tanto, muchas relaciones de intercambio con el medio donde se inserta. Están sujetas a las determinaciones económicas y sociales y a la influencia de los diferentes aspectos culturales presentes en el contexto. Sin embargo, tienen también una relativa autonomía institucional y, de acuerdo con ella, pueden incrementar o disminuir su posibilidad de ser permeables y sensibles a las necesidades de la población y de modular su capacidad de respuesta a ellas en el desarrollo de recursos humanos e investigación. Dependiendo de la prioridad que otorguen las instituciones a estos aspectos, ellas pueden asumir mayor o menor compromiso en su contribución a la resolución de los problemas de su sociedad. Esta responsabilidad social y su capacidad para rendir cuentas ante la sociedad explican Boelen y Heck (2004) puede, como consecuencia, hacer que las instituciones de educación universitaria se comporten como empresas que tienen un contrato social con su principal cliente, la sociedad a la que pertenecen.

Como cualquier sistema, el universitario puede ser definido como un grupo de procesos que interactúan entre sí para producir algo. En una manera simplificada, en el sistema de las instituciones de educación universitaria se podrían distinguir los siguientes componentes según los autores antes mencionados:

Los procesos, de los cuales los principales son el aprendizaje, la investigación para la producción de nuevos conocimientos y la cooperación técnica para la aplicación de los mismos con otras instituciones. Los procesos son complejos, tienen componentes tecnológicos, gerenciales y psicosociales, se utilizan diferentes tipos de recursos que se amalgaman dentro de la estructura y organización institucional, tanto para sus procesadores de tercer como de cuarto nivel de formación. También es importante destacar que existen los procesos de soporte: administración, contabilidad, mantenimiento, compras, provisión de alimentación, relaciones públicas, relaciones gubernamentales, educación permanente del personal docente, investigador y administrativo (p.14).

Por otra parte, James (2000) señala que las universidades son los depositarios de dos tipos diferentes de saberes y que se utilizan en sus procesos:

1. El saber especializado que es el corazón de la organización de los procesos de aprendizaje, de investigación y de cooperación técnica. Este saber especializado se crea vía de la investigación, se trasmite vía de la enseñanza y de las actividades de asesoramiento y de publicaciones. Son saberes específicos de cada una de las ramas, campos y áreas de las ciencias.

2. El saber operacional, es un saber complejo cuyo propósito es realizar la gestión del saber especializado. Este saber está compuesto por los valores, las estrategias, la forma de estructura y organización, los procedimientos y las prácticas universitarias, y es el que dirige el cumplimiento de las diferentes funciones y la forma de realizar los diferentes procesos universitarios. Se encuentra presente en al menos los siguientes subprocesos: decisión política, planeación, programación, ejecución y monitoreo, evaluación y retroalimentación.

Existe una interacción mutua entre ambos saberes: lo que sucede con el saber especializado depende de las condiciones del manejo del saber operacional y viceversa. De la eficiencia, efectividad, capacidad, gestión y calidad de ambos saberes depende la calidad de la formación del recurso humano, la producción de investigación y el asesoramiento y cooperación técnica a otras instituciones.

En consecuencia, el funcionamiento de las instituciones de educación universitaria y la calidad de estudios de postgrado deben corresponder a los diferentes momentos de decisión política, planeación, programación, ejecución y monitoreo, evaluación y retro-alimentación de los procesos educativos. Sin embargo, la mejor fórmula para generar una universidad de calidad y el ejercicio del docente universitario es enriquecer los pensa de estudios con asignaturas orientadas a la investigación científica, social, educativa, entre otras, configurar una categoría docente más orientado al quehacer investigativo que apoye a la pedagogía y a la profesionalización del docente.

Al respecto, Pasillas y Furlán (2002) plantean que:

Un investigador es un individuo que participa de la creación del conocimiento científico y que ha asimilado y adquirido como hábito la metodología científica. Si bien no puede haber docencia universitaria sin investigación, ya que es la única manera de transmitir los resultados obtenidos de la actividad científica en las etapas de la solución de problemas (p. 17).

La vinculación entre la investigación y la docencia ha sido un problema casi exclusivo del ámbito universitario. La definición del profesor universitario como personal docente y de investigación plantea, tanto explícita como implícitamente, la necesidad de un trabajo académico donde se conjuguen ambas actividades. Afirma Aguirre y otros (2007) que la investigación constituye el apoyo fundamental de la enseñanza del educador universitario, puesto que la docencia y la investigación configuran expresiones de las misiones esenciales de la Universidad como son la producción, asimilación y divulgación del saber y el desarrollo de la ciencia y la tecnología.

En efecto, la Resolución Nro. 12 sobre la Política de Formación Docente en el país, vigente hasta el año 1996, señala que el profesor venezolano debe ser investigador; no obstante, no se ha hecho tangible en la práctica pedagógica de la mayoría de los educadores que trabajan en el sistema educativo. Tal y como lo describe Rodríguez (1991), "Se continúa aplicando una docencia rutinaria, poco creativa, limitada al traslado casi mecánico de los contenidos en los programas oficiales" (p. 23).

Del mismo modo, en el ámbito universitario impera una enseñanza basada en la transmisión verbal de conocimientos indiscutibles, de validez absoluta y universal; basada en el autoritarismo del profesor quien "se dedica a profesar, es decir, a dejar bien definidas y sintetizadas las verdades que nos ha provisto el conocimiento..." (Aguirre y otros, 2007, p. 37). Aún se insiste en la clásica clase magistral como el medio de enseñanza más utilizado.

En esta realidad pedagógica, la investigación no constituye un componente esencial ni decisivo para el trabajo del docente. Éste recibe programas de áreas o de asignaturas, a modo de paquetes instruccionales y su tarea pedagógica consiste en aplicarlos con una mínima desviación de su contenido original, la suficiente para adaptarlos a ciertas situaciones excepcionales que se le puedan presentar.

En este sentido, Stenhouse, citado por Casanova (2003), expone que la finalidad de la investigación es lograr que los profesores, a través de un proceso de reflexión y análisis crítico permanente de las experiencias, representaciones y valoraciones que construyen a lo largo de su actuación profesional, mejoren su pensamiento y acción pedagógica. Proceso que puede apoyarse en las teorías que ofrecen las diversas ciencias y disciplinas vinculadas a la educación y la enseñanza, así como en la confrontación de sus puntos de vista, convicciones y reflexiones con sus colegas.

De aquí, que no se pueda pensar en un trabajo de investigación educativa en la que no esté presente la participación activa de sus principales protagonistas. Por ello, la investigación acción representa la estrategia que permite una enseñanza reflexiva donde las aulas se conviertan en centros de experimentación pedagógica y los docentes convaliden la teoría educativa. Así, según Carr (2000): “La investigación como base de la enseñanza significa que ésta se mejora en la medida en que el profesor asume la teoría y las acciones educativas como hipotéticas y experimentales y verifica su validez en la práctica cotidiana” (p. 58).

Desde esta perspectiva, la investigación perfecciona la enseñanza y el docente se convierte en un intelectual que trabaja con el pensamiento y la reflexión, al tiempo que transforma su realidad. Bases significativas que sustentan el diseño de una maestría sobre informática que responda a las exigencias de todo un conglomerado que busca transformar su praxis a la realidad donde se encuentra inmerso, además de expandir un nuevo perfil del profesor universitario.

Desde este enfoque, Chur Chill citado por Dao y otros (2000) señala: “el aprendizaje viene de adentro y es el proceso muy personal de integrar información, teoría y experiencia, y sólo ocurre dentro de la conciencia individual” (p. 90).

Por lo tanto, el conocimiento no es un don y tampoco una herencia, es una creación propia, original, activa del individuo, cuyo reflejo se denota en la forma de pensar, actuar, razonar e incluso de resolver o solucionar problemas. Pero no existiría sin el aprendizaje significativo, ya que éste forma las bases del conocimiento, la comprensión y por ende de la aplicación en los diferentes campos del saber.

Programa de Formación de Generación de Relevo de la UPEL

El Programa de Formación de la Generación de Relevo, forma parte del Programa de Desarrollo Profesional del Personal Académico de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Su objetivo es la captación de egresados de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador y de otras Universidades que hayan obtenido altos índices de rendimiento académico, intachable récord disciplinario y participación meritoria en actividades de docencia, investigación y extensión, con la misión de formar docentes universitarios en las especialidades y áreas de conocimiento que presenten déficit de personal en la Universidad.

La administración de este Programa está bajo la responsabilidad del Vicerrectorado de Docencia y cuenta con el apoyo de los Vicerrectorados

de Investigación y Postgrado y de Extensión. En cada Instituto el Programa es llevado a cabo por la Subdirección de Docencia y tiene un Coordinador Institucional, además de contar con la colaboración de la Dirección y Subdirecciones de Investigación y Postgrado y Extensión.

Los requisitos para ingresar a este Programa son los siguientes: ser venezolano; poseer Título de Profesor o de Licenciado en Educación en el área de conocimiento objeto del concurso u otro título universitario equivalente; haber obtenido un índice de rendimiento no menor al 80% y un promedio mínimo del 80% en el área de conocimiento; no haber aplazado ninguna asignatura y no haber sido sancionado disciplinariamente durante sus estudios de pregrado y haber tenido participación en actividades de docencia, investigación y extensión.

El ingreso de Profesores a través del Programa de Formación de la Generación de Relevo es importante ya que busca la excelencia académica y forma a los Becarios Académicos en diversas áreas de interés para la Universidad, buscando el perfil académico que se quiere de cada profesor a nivel universitario. Además, una vez culminado y aprobado su Plan de Formación ingresarán al instituto como profesores ordinarios a tiempo completo, consolidando así la planta académica de la institución.

Entre las Características del Programa de Generación de Relevo se resaltan:

1. La administración del Programa es responsabilidad del Vicerrectorado de Docencia de la UPEL; con el apoyo en las áreas de su competencia de los Vicerrectorados de Investigación y Postgrado y de Extensión, a través de una Coordinación Nacional, con la participación conjunta de las Direcciones y las Subdirecciones de Docencia, Investigación y Postgrado y Extensión de los Institutos.

2. El ingreso al Programa se hará de acuerdo a las necesidades detectadas en la Universidad, mediante concurso público que comprenderá: Evaluación de credenciales, entrevista personal, examen médico, estudio psicológico y revisión de la ficha académica del aspirante.

3. El aspirante que por sus méritos haya aprobado el proceso de selección estipulado e ingrese al Programa participará en un Plan de Formación y Desarrollo en las áreas de Docencia, Investigación, Extensión, Postgrado e Identidad Institucional y será sometido a un proceso de evaluación sistemática y continua en cada una de esas áreas.

En cuanto al Plan de Formación y Desarrollo de los participantes tendrá una duración mínima de dos años, hasta completar su formación. Una

vez seleccionado para ingresar al programa, el Docente de Generación de Relevo firmará un Contrato-Compromiso con la Universidad, en donde se especifican las condiciones que regirán las relaciones recíprocas Docente Generación de Relevo – Universidad. Cada Docente de Generación de Relevo contará con un tutor y su respectivo suplente, quienes junto con los Jefes de las respectivas Unidades Académicas y/o Coordinadores de Programa, supervisarán y evaluarán al Docente en el desarrollo y cumplimiento de las actividades planificadas.

Los Docentes de Generación de Relevo podrán participar en cursos, congresos, trabajos de campo, estudios de postgrado u otras actividades formativas que contribuyan a su perfeccionamiento profesional y respalden su plan de formación. Para sufragar los gastos que ocasionen su participación en las actividades mencionadas, el Programa de Generación de Relevo cuenta con un Fondo Rotatorio que permite contar con disponibilidad inmediata de los recursos económicos necesarios.

El Plan de Formación y Desarrollo del Programa de Generación de Relevo

El plan de formación consta de varias fases y junto con el plan de desarrollo son elaborados en cada Instituto perteneciente a la universidad, de forma conjunta por los Subdirectores de Docencia, Extensión, Investigación y Postgrado, el representante de los tutores y el profesor enlace institucional. Contendrán actividades dirigidas al cumplimiento de las siguientes fases:

1. **Fase de sensibilización e identificación** del participante con la misión y visión de la Universidad, del Instituto y de la Unidad Académica a la cual está adscrito. El propósito de esta fase es el de promover el desarrollo de actitudes positivas y valores; estimular en el participante procesos de crecimiento personal e interpersonal en su entorno profesional; estimular la internalización del compromiso asumido; conocer las expectativas que tendrá sobre su desempeño, sobre su papel dentro de los grupos que integrará y sobre los retos que tendrá que aceptar en relación con su futuro en la UPEL. Para lograr esto se desarrollaran actividades como:

- Talleres y seminarios en las áreas de Crecimiento Personal, Inducción Institucional y Académica, Perfil del Docente Universitario, Estructura Organizativa, Normativa Legal, Diagnóstico y Comportamiento Organizacional, Ética y Docencia y Diseño Curricular.

- Actividades de Observación participante y asistencia académica, en procesos de enseñanza aprendizaje, bajo la dirección del tutor o del docente asignado.

2. Fase de Consolidación de la Práctica Pedagógica y la Formación Profesional en concordancia con el Perfil del Docente Universitario, contemplando actividades como:

- Observación y evaluación de actividades pedagógicas.
- Ejercicio de la docencia, bajo la supervisión del tutor o docente asignado, en el contexto curricular del Instituto, Departamento, Cátedra y su Comunidad, en condiciones de pertinencia, eficacia y eficiencia.
- Asistencias a cursos, talleres, seminarios, congresos, exposiciones, entre otros, promovidas tanto por la UPEL como por otras organizaciones, sobre temas que contribuyan a su formación y desarrollo profesional.
- Realización en actividades académico – administrativas inherentes a la función docente (Proyecto de Cátedra, Comisiones, Asesorías, etc.), con el fin de crear compromisos y sentido de pertenencia.

3. Fase de Complementación Académica en el ámbito de Postgrado como elemento estratégico de su formación. El participante realizará los cursos de postgrado que se estimen convenientes para su formación. Para ello se utilizará la amplia estructura de programas de postgrado en los niveles de Especialización, Maestría y Doctorado que ofrece la UPEL, en las distintas especialidades, sin descartar la opción de cursos de postgrado en otras universidades públicas de la localidad, si el caso lo amerita. No necesariamente se exigirá la titulación en el período de dos años de duración del Programa; la exigencia una vez iniciada es tomar como mínimo dos cursos por semestre y mantener los índices de excelencia establecidos (80% de la escala de evaluación).

4. Fase de Culminación o Cierre de su período de Formación como Docente de Generación de Relevo. Una vez concluido su período de formación diseñado para dos años y previo informe satisfactorio del tutor, sobre la evaluación final del docente, se realizará la presentación y defensa en acto público, ante un jurado designado, de la memoria académica construida durante su período de formación, en la que se expondrán, entre otros, los siguientes tópicos:

- Actividades realizadas, pertinencia y aportes obtenidos para la optimización de su praxis pedagógica, aportes realizados durante su permanencia en el programa y ejes temáticos desarrollados.

Asimismo, es válido resaltar los requisitos para ingresar al programa que de acuerdo con el artículo 11 del Reglamento de Normas para el Programa Formación Generación de Relevo de la Upel, además de las condiciones generales de idoneidad y ética exigidas por la Ley para el ejercicio de la docencia, deberán cumplir con los requisitos que se indican a continuación:

- a) Ser venezolano.
- b) Poseer Título de Profesor o de Licenciado en Educación en el área de conocimiento objeto de concurso -u otro título universitario equivalente.
- c) Haber obtenido durante sus estudios de pregrado un índice de rendimiento académico no menor al 80% y un promedio mínimo del 80% en el área de conocimiento objeto del concurso, en la escala de evaluación de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador o su equivalente en otras Escalas de medición.
- d) No haber sido aplazado en ninguna asignatura durante sus estudios de pregrado.
- e) No haber sido sancionado disciplinariamente durante su permanencia como estudiante universitario.
- f) Haber tenido participación en actividades de: docencia,

Una vez seleccionado para ingresar al programa, el Docente de Generación de Relevo firmará un Contrato-Compromiso con la Universidad, en donde se especifican las condiciones que regirán las relaciones recíprocas Docente Generación de Relevo – Universidad. Entre otros aspectos se mencionan los siguientes.

Metodología

Este trabajo se enmarcó dentro la modalidad de investigación de campo de tipo descriptivo bajo un diseño no experimental y de corte transversal y responde al objetivo planteado que fue diagnosticar el desempeño profesional de los docentes egresados del programa de formación de la generación de relevo UPEL-IPMAR. Según Hernández, Fernández y Baptista (2003), “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunicaciones o

cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (p. 60). De igual manera, Hurtado de Barrera (2007) señala que: “la investigación descriptiva tiene como objetivo central lograr la descripción o caracterización del evento de estudio dentro de un contexto particular” (p. 223).

Esto significa, que es una investigación cuya indagación inicial y preparatoria está dada en describir hechos, para luego ser diagnosticados una vez realizado el proceso de la recolección de datos, precisar la naturaleza puede conducir a la descripción de diversos factores que inciden en el desempeño profesional y académico de los docentes egresados del Programa de Generación de Relevó.

De lo expuesto se puede expresar que en la investigación de campo, el estudio debe ilustrarse sobre los hechos a investigar y a las personas que se relacionan con el mismo, desarrollando su trabajo a través de la recolección de datos de una forma directa, es decir, tomada del sitio donde se origina el problema a resolver.

Por consiguiente, la población estuvo conformada por la totalidad de los docentes que han egresado del Programa de Formación de Generación de Relevó que hacen un total de cincuenta (50) profesores desde el 1995 hasta el 2008, lo que implica seis cohortes.

En este sentido, la muestra es de tipo probabilística que según Méndez (2004), los elementos se seleccionarán mediante la aplicación de procedimientos al azar. La muestra de profesores de Generación de Relevó estuvo conformada por 20%; es decir, de los 50 profesores sólo 10 formaron parte de la muestra, escogida a azar y según la disponibilidad del docente.

Para esta investigación se aplicó la técnica de la encuesta que Pineda y otros (1999), definen como: “la forma de obtener información de los sujetos en estudio, proporcionados por ellos mismos, sobre opiniones, conocimientos, actitudes o referencias” (p. 129).

Asimismo, Rodríguez (2001) la define como: “una averiguación, pesquisa o acopio de datos obtenidos mediante consulta o interrogativas, diferentes a estados de opinión, nivel económico o cualquier otro aspecto de la actividad humana” (p. 126). Se seleccionó esta técnica por su fácil adecuación a la hora de recolectar la información, pues los integrantes de la muestra eran numerosos.

En cuanto a los instrumentos, considerando que éstos son los medios donde se almacena la información recabada, Rodríguez (2001), expresa que: “son aquellos medios impresos, dispositivos, herramientas

o aparatos que se utilizan para registrar las observaciones o facilitar su tratamiento experimental” (p. 127). En este sentido, se utilizó el cuestionario, que Pineda, Alvarado y Canales (1999) definen como “el método que utiliza un formulario impreso destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio y que el investigado o consultado verá por sí mismo” (p. 132).

Por su parte, Hurtado de Barrera (2007) precisa al cuestionario como: “un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temáticas en particular, sobre el cual el investigador desea obtener información” (p. 157). Se utilizó este instrumento porque permite recoger datos de manera rápida y sin mayor contacto con los integrantes de la muestra. Fue diseñado con preguntas de tipo cerrada, con opción de respuestas de tipo dicotómicas, tipo escala con dos (2) categorías, y con opción de respuesta siempre y nunca. Los 4 ítems estuvieron relacionados con los indicadores presentes, formación pedagógica, excelencia académica, desempeño en el arte de enseñar, planificación de contenidos programáticos, recursos, asesorías, comunicación, intervención didáctica, articulación académica, Investigación, Docencia, Extensión, Motivar la excelencia.

Para determinar la validez y consistencia interna de los ítems del cuestionario se aplicó el juicio de tres (03) expertos, uno en el área metodológica capacitado en elaboración de instrumentos, uno con conocimientos en el Programa de Formación Generación de Relevancia y uno con experiencia como jefe de departamento académico. Los especialistas emitieron su opinión en cuanto a la presentación, claridad y redacción, pertinencia y jerarquía de los ítems, relevancia del contenido y factibilidad de aplicación. Para ello, registraron un instrumento para la validación del cuestionario basado en los criterios: (4) excelente, (3) bueno, (2) regular, (1) deficiente.

La validez de las opiniones de los especialistas se obtuvo mediante la comprobación cuantitativa, procesada mediante el coeficiente de Proporción de Rangos (C.P.R), que según Hernández, Fernández y Baptista (2003), es entendida como “la proporción relativa con respecto al valor máximo de la escala, del promedio de los rangos entre jueces por cada ítem, (C.P.R), corregida por concordancia aleatoria, es decir, la congruencia entre las interrogantes y las variables en estudio”.

En ese sentido, la confiabilidad del cuestionario se obtuvo mediante el procedimiento de la aplicación de una prueba piloto que

permitió “obtener datos, aspectos, ideas e informaciones necesarias para determinar la confiabilidad de un instrumento de recolección de datos” (Claret, 2005, p. 41). Para el cálculo de la confiabilidad de la prueba piloto se utilizó el Coeficiente Alfa de Crombach. Ahora bien, una vez aplicada la fórmula para calcular el alfa de Crombach, se obtuvo el siguiente resultado: $\text{Alfa} = 0,8789$.

La técnica de análisis de datos es la forma que escoge el investigador para canalizar los datos obtenidos a partir de la aplicación del instrumento. La técnica que se aplicó es la estadística descriptiva que según Hernández, Fernández y Baptista (2003) consiste en el “conjunto de procedimientos para clasificar, calcular, analizar y resumir información numérica que se obtiene de manera sistemática” (p. 495). Asimismo, Morles (1999) señala que “el análisis estadístico supone el análisis lógico, se utiliza cuando se tienen conjuntos numerosos de datos” (p. 18). Se trabajó con la técnica estadística descriptiva porque permitió representar los datos a través del análisis efectuó según lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista otros (2003): “la distribución de frecuencias en un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías” (p. 351).

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Los indicios de este estudio estuvieron dentro de la investigación de campo con el objeto de evaluar el desempeño profesional de docentes egresados del Programa de Formación de la Generación de Relevo de la UPEL-IPMAR. Los datos que se presentan fueron recogidos en forma directa de la realidad dando a conocer los resultados organizados de acuerdo con las etapas vividas en la investigación.

Todos los datos recabados por la aplicación de este cuestionario pasan a formar parte del cuerpo de esta investigación, obedeciendo al análisis sistemático y ordenado del que hablan los expertos; pues, como se viene observando, se hizo una investigación basada en la indagación, el registro y la definición utilizando la estadística descriptiva para expresar el comportamiento de las variables. De la misma forma se hace saber que los resultados que se exponen primeramente, son los dados por la aplicación del cuestionario a los profesores encuestados.

En relación al objetivo planteado que se relaciona con el diagnóstico del desempeño profesional de los profesores egresados del Programa de Formación de la Generación de Relevo de la UPEL-IPMAR, se puede

decir de la data según el cuestionario aplicado que los profesores que formaron parte del Programa de Generación de Relevo han sido formados asertivamente para fortalecer su desempeño profesional académico y pedagógico. Esto se puede afirmar a través de las respuestas dadas por los docentes ante las siguientes interrogantes.

¿La formación dada por tutores contribuyó a su crecimiento académico?

El 100% de los profesores encuestados contestaron que la formación de sus tutores contribuyó a su crecimiento académico. Ahora bien, tomando en cuenta esta respuesta, se puede inferir que los profesores del Programa de Generación de Relevo del Pedagógico de Maracay son docentes preparados con un gran sentido de responsabilidad académica. La importancia social de la formación profesional es sin duda un factor de desarrollo involucrado tanto con las condiciones de acción del Estado, como en los factores de calidad de las instituciones de educación universitaria, debido a que es el medio mediante en el cual se administra el proceso de enseñanza aprendizaje inmediato.

Para la UNESCO (1998), la calidad de la educación lleva consigo el mejoramiento en todas las actividades académicas desde el proceso de enseñanza y aprendizaje, pasando por la dotación y tecnologías hasta el desarrollo docente en todas sus esferas. Para ello, las instituciones de educación universitaria deben diseñar políticas de formación y desarrollo permanente de sus profesores a fin de actualizar y mejorar sus competencias que permitan estimular la innovación continua en todo el sistema pedagógico.

¿Impulsa a sus estudiantes para mejorar su rendimiento académico?

El 100% de los profesores que ingresan a la universidad por el Programa de Generación de Relevo al Pedagógico de Maracay impulsan a los estudiantes a mejorar su rendimiento académico. Es importante señalar que los docentes forman parte importante de la motivación en las instituciones universitarias, sin descartar otros factores del proceso enseñanza-aprendizaje como el ambiente, los métodos y técnicas. Al respecto, juega un rol muy importante la evaluación la cual no debe ser totalmente cuantificativa.

Hamachek 1970, expresa: "los maestros que demuestran un constante interés personal en el progreso de sus alumnos, tienen probabilidades de motivarlos más eficazmente que los maestros que se inclinan a adoptar una actitud distante e impersonal" (p. 123). La

motivación es un factor muy importante en el rendimiento académico del estudiante y más aún si se ve impulsado por su docente formador.

¿Cuando prepara a sus estudiantes lo hace tomando en consideración las exigencias del perfil de la Generación de Relevo?

Al tomar en cuenta los resultados de los profesores encuestados, se puede evidenciar que el 100% señala que preparan a sus estudiantes tomando en consideración las exigencias del perfil de la generación de relevo. Según, F. Díaz Barriga (2003) afirma:

Una de las etapas de la metodología del diseño curricular consiste en la delimitación del perfil del egresado y agrega que en el caso de un perfil profesional, además del saber, el saber hacer y el ser de este futuro profesional, ha de definir una visión humanista, científica y social integrada alrededor de los conocimientos, las habilidades, las destrezas, las actitudes, los valores, etc., y que, por lo tanto, es importante incluir la delimitación de las áreas o sectores donde el egresado realizará su actividad, los principales ámbitos de su labor, así como las poblaciones y beneficiarios de su quehacer profesional (p. 45).

El Perfil del egresado del Programa de Generación de Relevo se organiza en torno a las dimensiones específicas propias de todo profesional universitario y a los enunciados propios de la carrera de Docencia. Según Tedesco, J.C. (1998), “los docentes actuarán como guía, como modelos, como puntos de referencia en el proceso de aprendizaje. El actor central del proceso es el alumno apoyado por un guía experto y un medio ambiente estimulante que sólo el docente y la escuela pueden ofrecer” (p. 149).

La función que debe desempeñar el docente universitario hoy día, deviene de un largo proceso de adaptación de las normas, métodos de enseñanzas, principios institucionales a las necesidades de los profesionales del futuro y hacia los descubrimientos y surgimiento de nuevas profesiones en las distintas áreas del saber del hombre. Los paradigmas educativos han cambiado conjuntamente con la sociedad; el desempeño del docente universitario ha dado un vuelco de manera tal que se presenta como una figura de apoyo estudiantil dentro de las universidades, dejando de ser la única herramienta con la cual cuenta el alumno al transformarse en un promotor hacia la investigación, el autodesarrollo y la participación.

¿Considera que en la universidad debe haber una supervisión donde se evalúe continuamente el desempeño profesional y académico de los profesores Generación de Relevo?

Se evidencia que el 100% de los profesores encuestados consideran que en la universidad debe haber una supervisión donde se evalúe continuamente el desempeño profesional y académico de los profesores que forman parte del programa generación de relevo. En consecuencia, sería de gran apoyo para la formación permanente de estos profesores y al mismo tiempo contribuirían al rendimiento de los estudiantes. La importancia social de la formación profesional es sin duda un factor de desarrollo involucrado tanto con las condiciones de acción del Estado, como en los factores de calidad de las instituciones de educación universitaria, debido a que es el medio en el cual se administra el proceso de enseñanza y aprendizaje inmediato. Es de vital importancia que el docente en general y especialmente, los de las instituciones de educación de formación pedagógica comprendan que los estudiantes al momento de facilitarles los contenidos de aprendizaje necesitan de variados métodos de enseñanza y autoanálisis para detectar posibles incompetencias y evitar errores posteriores.

Finalmente, esta línea reflexiva lleva a reconocer la normativa que regula la enseñanza universitaria en el país, donde aparece en reiteradas veces el término de competencia como objetivo final a conseguir con los estudiantes. Esto refleja que dicho término debe ser referencia básica de la calidad del trabajo docente realizado en la universidad.

CONCLUSIONES

La Universidad Pedagógica Experimental Libertador por la misión que se establece en *formar formadores*- debe implementar la eficacia en el desempeño docente como tema prioritario en la formulación de sus políticas. En este sentido, como toda institución de educación universitaria, el ejercicio profesional (académico pedagógico y tecnológico) debe responder a componentes de formación que como universidad la diferencia de otras. Es decir, es la universidad que *forma a formadores*, con cuyos instrumentos de acción pedagógica debe garantizar que docentes que se desempeñan como formadores de otros trabajen sobre la base de programas de educación universitaria actualizados que propicien una formación coherente con exigencias internacionales; que conduzcan a mejorar la competitividad del país y contribuyan a la idoneidad de los profesionales pedagogos. Por lo tanto,

el punto de partida para el aseguramiento de la calidad de los programas educativos es el registro calificado de la evaluación del desempeño o del ejercicio profesional el cual se obtiene mediante un proceso que involucra a la comunidad académica del área, representada por pares para alcanzar la verificación de las condiciones mínimas de calidad de los profesionales.

De modo que, el factor fundamental para la integración exitosa de los docentes que ingresan al Programa de Generación de Relevo del Pedagógico de Maracay es que cuenten con las competencias y los conocimientos adecuados para modelar el perfil del docente universitario. Para que los educadores puedan desarrollar estas competencias, es necesario diseñar un programa de evaluación del desempeño profesional y académico continuo. De allí que el desafío que afrontan los países, las regiones y las universidades es el de abordar los principios básicos de evaluación para la integración efectiva que van desde la combinación de todos los programas de formación y atender las necesidades del contexto, hasta la participación de los docentes en los entornos de aprendizaje, que favorezcan la innovación educativa y la formación de otros formadores.

En el contexto descrito, la evaluación del desempeño profesional de los docentes que ingresaron a la UPEL-IPMAR -a través de dicho programa- requiere de la articulación de planes de evaluación de la calidad en el ámbito académico, pedagógico y andragógico tanto en el nivel de pregrado, postgrado y demás programas de extensión universitaria. De allí que el fortalecimiento de las ciencias, tanto naturales como sociales se hagan presentes y, junto a la evaluación, faciliten el desarrollo cultural y académico tanto de los docentes como de los estudiantes.

Los aportes de la investigación se centran en construir un referente teórico y metodológico que permita o agilice la evaluación constante del desempeño profesional de los docentes que ingresan a la UPEL-IPMAR por el Programa de Formación de la Generación de Relevo de la UPEL. Todo con el fin de aportar una realimentación con respecto a su praxis que contribuya a su perfeccionamiento profesional y además, establecer controles para verificar la calidad de los logros en el sentido que se correspondan con el nivel de excelencia deseado para mejorar la calidad profesional.

Recomendaciones

Luego de establecer el diagnóstico del desempeño profesional de los docentes egresados del programa de formación de la generación de relevo de la UPEL-IPMAR, se presenta una serie de recomendaciones efectuadas en virtud de las necesidades observadas después de haber recolectado los datos:

Es muy importante el seguimiento tanto a los profesores de generación de relevo y aquellos que ingresan por concurso de oposición a fin evaluar continuamente el desempeño de profesional y al mismo tiempo que se utilicen criterios establecidos para la asignación de los tutores.

Se sugiere que los docentes egresados del programa Generación de Relevo de la UPEL-IPMAR compartan estrategias y experiencias en pro del mejoramiento académico estudiantil, pues la educación en la mencionada institución está experimentando cambios ante las intenciones curriculares del Estado en cuanto que los actores docentes han de insertarse ante la transformación educativa exigida en el tiempo actual.

Se requiere de una revisión curricular para adaptar el Programa de Generación de Relevo del Pedagógico de Maracay, a las nuevas exigencias sociales. Ello se corrobora porque 100% de los profesores encuestados respondió que este programa no está articulado con las nuevas exigencias de la transformación social que exige el cambio curricular.

En forma general, la universidad como institución de educación universitaria ha de ir orientada en su formación más allá de las competencias relacionadas con el ejercicio de la profesión docente. Las competencias para un profesional como Generación de Relevo deberán incluir además del desarrollo de conocimientos y su transmisión, capacidad de trabajar en equipo, un marcado sentido ético, la originalidad y el fomento de la investigación. Son marcadas competencias que sin duda, reflejan las características de un profesional preparado en su disciplina, crítico y responsable.

DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES EGRESADOS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE LA GENERACIÓN DE RELEVO UPEL-IPMAR

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS PROFESORES

A continuación se le presentan una serie de preguntas, con sus respectivas alternativas. Lea cada una y responda marcando con una equis (X), según su criterio. Gracias por su colaboración.

ESCALA: S=Si, N=No

Usted como profesor Generación de Relevo en su desempeño profesional considera los siguientes aspectos :		Si	No
1	¿La formación que le dieron sus tutores contribuyó con su crecimiento académico?		
2	¿Ha profundizado en su área de conocimiento?		
3	¿Impulsa a sus estudiantes para mejorar su rendimiento académico?		
4	¿Cuándo prepara a sus estudiantes lo hace tomando en consideración las exigencias del perfil de la generación de relevo?		
5	¿Los estudiantes muestran avances en su formación con las estrategias que usted diseña para el logro de su aprendizaje?		
6	¿El Programa de Generación de Relevo cumple con las condiciones para la preparación de un docente integral?		
7	¿El Programa Generación de Relevo está articulado con las nuevas exigencias de la transformación educativa en la dimensión curricular?		
8	¿El Programa se caracteriza por la exigencia de elevar la formación académica del estudiante considerando los pilares de la Educación según la UNESCO?		
9	¿En el Programa se combinan los pilares de la UNESCO con el último objetivo de la educación del siglo XXI?		
10	¿Se utilizan criterios establecidos para la asignación de los tutores de los profesores de Generación de Relevo?		
11	¿Para dar apoyo al profesor Generación de Relevo, los tutores deben manejar el significado de la formación integral?		
12	¿En la universidad debe haber una supervisión donde se evalúe continuamente el desempeño profesional y académico de los profesores Generación de Relevo?		
13	¿El Programa contiene las pautas para aplicar los correctivos en el desempeño docente de los tutores?		
14	¿El Programa de Formación de la Generación de Relevo tiene incentivos para motivar al participante al ingreso de dicho programa?		

15	¿Los estudiantes a los cuales imparte clases muestran un rendimiento académico con mayores competencias conceptuales, actitudinales y procedimentales?	entret	temas
16	¿Los estudiantes muestran su aprendizaje de modo significativo una vez que usted ha cumplido su acción docente?		
17	¿Se plantea usted reflexión y autocrítica en su quehacer pedagógico cuando finaliza su clase en el aula con sus estudiantes?		
18	¿Utiliza el rendimiento de sus estudiantes como producto de su acción docente investigador?		
19	¿Establece comparación entre la acción docente de cómo lo formaron a usted y de cómo usted lo hace para mejorar el rendimiento académico de sus alumnos?		
20	¿En su trabajo académico dentro del aula siempre buscas contrastar las estrategias para mejorar el rendimiento académico de sus alumnos?		

REFERENCIAS

- Aguirre, M., González, F., Romero, A., Suárez, N., Villegas, L. y Zuluaga, C. (2007): *La evaluación escolar*. Caldas, Colombia: Fondo Resurgir-Fes.
- Barriga, A. (1994). *Docente y programa lo institucional y lo didáctico*. (2° ed.) Argentina: Aique Grupo Editor S.A.
- Bloom, B. (1974). *Taxonomía de los Objetivos de la Educación*. (2° ed.) Buenos Aires: El Ateneo.
- Boelen, C. y Heck, J. E. (2004). *Definiendo y midiendo la capacidad de las universidades para rendir cuentas ante la sociedad*. Disponible: <http://www.mehs.educ.state.AK.US/quality/tqmineng&busnsschles>. Consulta: 2007, mayo 27.
- Carr, W. (2000) *Calidad de la enseñanza e investigación-acción* (2da Edición) Sevilla: Díada Editora.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. 662 (Extraordinario). Diciembre 30, 1999. Caracas: Autor
- Dao, E., Moreno, J., Vilorio, E., García, P. R., García, R., Guédez, V., Fernández, A. y Pagés, J. (2000). *El conocimiento y las competencias en las organizaciones del siglo XXI*. (1ª ed.). Caracas: Epsilon Libros, s.r.l.

- Díaz, F. y Hernández G (2003).Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo, una Interpretación Constructivista. México. Mc Graw Hill. 2da Edición.
- Hamachek, E. (1970).La Motivación en la Enseñanza y el Aprendizaje. Buenos Aires.
- Hurtado de Barrera, J. (2007). El Proyecto de Investigación. Caracas: Fundación SYDAL.
- Hernández y Otros (1998). Metodología de la Investigación. México. McGraw Hill
- Hernández, R; Fernández, C., y Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación.(3ªed) México: Mc Graw Hill.
- Morles, V. (1999). Planteamiento y Análisis de Investigaciones. Caracas: Ediciones El Dorado.
- Pineda, E. Alvarado, E., de y Canales, F. De. (1999). *Metodología de la investigación*. (2ª ed.). Washington, D.C. Organización panamericana de la salud.
- Rodríguez, M. (2001). *Estrategia exitosa para tutorear investigaciones*. (1ª ed.). Venezuela: Autor.
- Tadesco, J. (2003).Los Pilares de la Educación del Futuro. En: Debate de Educación.
- UNESCO, (1998). La Educación Superior en el Siglo XXI: Misión y Visión. Conferencia Mundial Sobre la Educación Superior. París 5-9 de Octubre.