
PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA PROFESORES INSTRUCTORES DEL INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA “JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ”

Iraiza Morillo

iraiza_morillo@yahoo.es

José Peña

joseal2004@gmail.com

(UPEL-IPMJMSM)

Recibido: 07/06/07

Aprobado: 24/10/07

*“Bienaventurado el que comienza por educarse
antes de dedicarse a perfeccionar a los demás”*

Juan C. Abella

RESUMEN

Toda organización es como sean sus integrantes, si en ella se busca la excelencia entonces debe estar conformada por personas que asuman y apliquen sus políticas y principios. En una universidad, la calidad está garantizada por la adecuada formación de su personal académico, pues éste es el que imparte el conocimiento; pero la formación no debe estar referida sólo a un área específica del conocimiento sino al dominio pleno de la estructura universitaria así como al afianzamiento de las funciones básicas que deben cumplir los docentes (docencia, investigación, extensión y gestión). Este trabajo tiene como propósito demostrar cómo impacta el Programa de Formación para Profesores Instructores en el Instituto Pedagógico de Miranda al personal que ingresa a la institución en la condición de profesor instructor en período de prueba. El Programa parte de la necesidad concreta del desarrollo profesional e integral de los profesores instructores. Se pretende dar la formación indispensable en competencias pedagógicas, sociales, en el funcionamiento y estructura del Instituto y las del contexto inmediato, la Universidad, lo que constituye una referencia de acompañamiento en el desarrollo profesional del personal académico, que contribuirá en gran medida a mejorar la calidad docente.

Palabras clave: formación y perfeccionamiento docente; capacitación; formación de recursos humanos.

**PINSTRUCTOR-TEACHERS' TRAINING PROGRAMME OF
THE INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA JOSÉ
« MANUEL SISO MARTÍNEZ »**

ABSTRACT

All organizations are the sum of its members, if they thrive for excellence then they must house people who abide by and implement their policies and principles. In a university, the appropriate training of the academic staff is the guarantee of quality, since it is them who give knowledge. Training however should not be limited to a specific area of knowledge but to the full mastering of the university structure as well as to the consolidation of the basic roles of the teachers (teaching, research, extension and management). The objective of this paper is to show the impact the Instructor Teachers' Training Programme has on the staff admitted on a trial capacity to the Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez . The basis of the Programme is the need for the professional and integral development of the instructor teacher. It aims at offering the necessary training in pedagogic and social areas, as well as in the functioning and the structure of the Institute and in areas of the immediate context, the university. This constitutes a support reference for the professional development of the academic staff which will contribute to the enhancement of the teacher's quality.

Key words: teacher's training and improvement; training; human resources training.

PROGRAMME DE FORMATION POUR LES PROFESSEURS INSTRUCTEURS DE L'INSTITUT PÉDAGOGIQUE DE MIRANDA « JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ »

RÉSUMÉ

Toute organisation est le reflet de ses membres. Si on y recherche l'excellence, elle doit donc être composée par des personnes assumant et mettant en pratique ses politiques et ses principes. Dans une université, la qualité est assurée par la formation adéquate de son personnel académique étant donné que celui-ci est le responsable de la transmission des connaissances. En dépit de cela, la formation ne doit pas seulement faire référence à une aire de connaissance spécifique mais à la maîtrise pleine de la structure universitaire et à l'affermissement des fonctions essentielles à développer par les enseignants (enseignement, recherche, culture et gestion). Le but de ce travail est de démontrer l'impact que le Programme de Formation pour les Professeurs Instructeurs de l'Institut Pédagogique « José Manuel Siso Martínez » a sur le personnel académique y entrant comme professeur instructeur mis à l'essai. Ce programme a été conçu pour former de façon professionnelle et intégrale les professeurs instructeurs. On prétend leur donner la formation essentielle dans le domaine des compétences pédagogiques et sociales ; dans le domaine du fonctionnement et de la structure de l'Institut et de l'Université. Il ne s'agit que d'un processus d'accompagnement pour le développement, du point de vue professionnel, du personnel académique et pour contribuer à l'amélioration de la qualité de l'enseignement.

Mots clés: formation et perfectionnement de l'enseignant; formation en ressources humaines.

Introducción

La Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), orienta su acción al diseño y ejecución de programas que garanticen, entre otros, el desarrollo y consolidación de una concepción nacional del proceso educativo y la formación de profesionales de la docencia con sentido ético, espíritu democrático, dominio de su especialidad, con amplio conocimiento de los métodos y técnicas pedagógicas, todo con el fin de configurar un proceso formativo de excelencia que permita satisfacer los requerimientos del Sistema Educativo venezolano.

Para hacer plausible este propósito, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador ejecuta acciones en pro del desarrollo de su personal, mediante la estructuración de un conjunto de políticas y programas, que lo ubiquen en la misión de crear, asimilar y difundir el saber.

Asumiendo como norte que el personal académico de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador impulsa y sostiene las políticas de docencia, investigación y extensión, además de liderar sus procesos académicos y administrativos, a partir de la programación de los concursos de oposición del año 2004, en el Instituto Pedagógico de Miranda “José Manuel Siso Martínez” fue diseñado el Programa de Formación para Profesores Instructores, con una duración equivalente al período de prueba (dos años) y alcance a todas las áreas, funciones y acciones referidas al quehacer institucional.

De esta forma a partir del mes de enero 2005 se dio inicio al primer taller de Formación de Profesores Instructores, dirigido a los ganadores de los concursos de oposición del año 2004 y que se incorporaron a nuestra universidad como profesores instructores en período de prueba en el período académico 2005-I.

El programa en cuestión responde a los requerimientos del Reglamento del Personal Académico de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, con relación a la inducción que deben recibir los docentes que ingresan en el escalafón de profesores instructores, y al interés en que conozcan de manera amplia al Instituto en su estructura física, programática y funcional, para que puedan insertarse en los planes y proyectos que se desarrollan en las diferentes dependencias de nuestra organización.

Se aspira, una vez culminado el período de formación y cumplido los requisitos de ley, que los docentes pasen a la condición de Personal Ordinario al presentar el respectivo trabajo de Ascenso para la categoría de Profesor Asistente.

Planteamiento del problema

Una de las conclusiones de la VII Reunión Nacional de Currículo, realizada en la ciudad de Caracas del 09 al 13 de abril de 2007, fue el consenso de las instituciones educativas que, para dar respuesta a las exigencias sociales y ser competitivas, deben sustentar su acción en las premisas de calidad, equidad y pertinencia.

Estos elementos deben estar presentes en el hacer docente mediante la adecuada actuación de los integrantes de la organización educativa, lo cual significa que habrá calidad, equidad y pertinencia en la organización en tanto los miembros de ésta desarrollen su acción en términos de los parámetros que caracterizan la competitividad.

A pesar de la forma como ha evolucionado el concepto de calidad, inicialmente asociada a productos artesanales y entendida como “hacer bien las cosas a cualquier costo, sin importar el tiempo invertido en su producción”, hasta llegar a abarcar ámbitos organizacionales y asumir el concepto como “la mejora continua para ser competitivos” en términos de la satisfacción de las demandas y exigencias del cliente (Rico, 2007); en las organizaciones educativas la calidad, en última instancia, se expresa en las competencias logradas por el recurso humano en su desempeño eficaz y eficiente, en la optimización de los recursos financieros y materiales, y en la excelencia de los egresados, manifestada mediante las respuestas adecuadas de éstos a las exigencias de la sociedad, lo cual es planteado como la pertinencia social de la organización.

La Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) como asesora del Estado en materia educativa, además de ser una organización educativa que forma al futuro docente venezolano, tiene como norte la excelencia académica, premisa fundamental para responder adecuadamente a los requerimientos del Estado en materia de formación.

Tal excelencia, como se dijo anteriormente, se sustenta en principios de calidad, pertinencia y equidad, impulsada, entre otros, por las políticas de formación del recurso humano: de manera particular el artículo 8, párrafo 1 del Reglamento General del Personal Académico de la UPEL indica:

Son instructores quienes aprueben el concurso de oposición o quienes aprueben el Programa de Generación de Relevo; y reúnan los demás requisitos establecidos en el presente Reglamento y permanezcan un mínimo de dos (2) años en esta categoría, durante los cuales cumplirán un programa de formación, que orientará la Universidad.

Además, en el artículo 97 del mismo reglamento, referido a los deberes del Personal Académico de la Universidad, se indica que deben mejorar constante y sistemáticamente su formación profesional, así como participar en los programas de formación y perfeccionamiento que establezca la Universidad.

Hasta el año 2005 la implementación de esta política se transformó en una acción aislada y no sistemática de los Institutos que conforman la UPEL, por lo que en ningún caso existía la certeza de formar al personal académico ordinario en términos del perfil del docente upelista ni mucho menos del docente universitario.

De manera particular, en el Instituto Pedagógico de Miranda “José Manuel Siso Martínez”, al realizar el diagnóstico para la formulación del Plan de Desarrollo de la Universidad (2006) y considerar el parámetro docente, se apreciaron elementos como:

1. Rezago en los ascensos académicos de los docentes, en mayor grado porque no logran adquirir las competencias para hacerlo.
2. Poco sentido de pertenencia institucional, particularmente en el caso del personal académico, se aprecia apatía y pocos deseos de participar y colaborar en actividades extracurriculares.
3. Poca inserción del personal académico ordinario en Unidades de Investigación.

4. Baja productividad investigativa, vista a través del número de proyectos de investigación concluidos y en desarrollo.

Los elementos citados están referidos a la calidad y pertinencia de la acción docente, los que a su vez pudieran ser la consecuencia de una inadecuada política de formación del recurso humano. No distinto a lo observado es el diagnóstico en los demás Institutos Pedagógicos que integran la UPEL ya que carecen de programas de formación bien formulados o que no tienen claros objetivos de formación de su personal. De allí surgen las siguientes interrogantes: ¿se puede lograr la concreción de los objetivos institucionales sin la adecuada formación del profesorado? ¿es factible la conformación de una comunidad académica basada en los fundamentos planteados por la UNESCO? ¿cuáles son las competencias que debe adquirir, modificar o reestructurar, un docente en período de prueba?

Objetivos

1. Diseñar un programa de formación dirigido a los profesores Instructores en período de prueba, del Instituto Pedagógico de Miranda "José Manuel Siso Martínez", que se incorporan en el período académico 2005-I.
2. Desarrollar el Programa de Formación de Profesores en período de prueba, del Instituto Pedagógico de Miranda "José Manuel Siso Martínez", durante cuatro períodos académicos.
3. Evaluar el impacto del Programa de Formación de Instructores en período de prueba.

Metodología

A continuación se describe el entorno metodológico de la investigación, la cual se desarrolló bajo un proceso de observación sistemática y permanente, considerando, además del profesor instructor en período de prueba, a todos los actores vinculados con su entorno profesional, vale decir, miembros del Consejo Académico, tutores, facilitadores y estudiantes.

Tipo de investigación

Si se considera la estrategia metodológica seguida, la presente investigación es de campo ya que de acuerdo a la definición que realizan Pérez (2005), Bautista (2004), Tamayo (2001) y Sabino (2002), la información se obtiene directamente de la realidad, permitiéndole al investigador cerciorarse de las condiciones reales en que se han conseguido los datos.

Escenario de Investigación

Según De Sousa (2007), el Escenario de Investigación

...está compuesto por el contenido sociocultural que presenta relaciones contractivas y/o armónicas dentro de un grupo social, e interactúa de tal forma que se dirige a buscar soluciones prácticas a sus dificultades o elementos que fortalezcan sus bondades, y conviene que sea de fácil acceso para el investigador.

Con la consideración anterior, el escenario de la investigación será la sede principal del Instituto Pedagógico de Miranda “José Manuel Siso Martínez” perteneciente a la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Población

De acuerdo con Tamayo y Tamayo (1998) y Peña y Rodríguez (2006), población es el conjunto de elementos, donde las unidades de población poseen una característica común, la que se estudia y da origen a los datos de la investigación.

De modo que para la presente investigación se consideró como población al conjunto de 24 profesores, que de acuerdo a la Resolución N° 2005-5-006 del Consejo Directivo del Instituto Pedagógico de Miranda “José Manuel Siso Martínez”, ganaron concurso de oposición e ingresaron al instituto bajo la figura de profesores instructores en período de prueba.

Unidad de Análisis

Autores como Campbell y Stanley (1995), Cortada (1994) y Cazau (1991) coinciden en señalar que la Unidad de análisis es el objeto del cual se desea obtener información. En nuestro caso consideramos esta como cada uno de los 22 profesores, distribuidos por departamentos académicos de adscripción administrativa de la siguiente manera: 4 profesores del Departamento de Educación Técnica Industrial, 5 profesores del Departamento de Expresión y Desarrollo Humano, 3 profesores del Departamento de Geografía e Historia, 5 profesores del Departamento de Pedagogía, y 5 profesores del departamento de Práctica Profesional.

Recolección de la información

La información, en el desarrollo de la presente investigación, constituyó un proceso continuo, sistemático y planificado que duró dos años, realizado en paralelo al período de implementación del programa de formación de los profesores instructores. La información buscada se fundamentó en los elementos del problema, el planteamiento de preguntas relevantes y los objetivos. Una vez identificados los requerimientos de información se realizaron tres actividades estrechamente relacionadas entre sí: la primera, referida a la selección de los instrumentos y técnicas de recolección de información; la segunda, relacionada con la aplicación de los instrumentos y la tercera, concerniente a la preparación de la información obtenida para facilitar su análisis.

En correspondencia con las actividades descritas, en primer lugar se diseñó el instrumento para el facilitador, el cual consistió en un cuestionario referido a situaciones propias con el contenido del taller, la actuación de los participantes y las observaciones para la adecuación de dicho taller; este instrumento fue aplicado a la mayoría de los facilitadores al final de cada taller. El segundo instrumento fue una guía de observación en la que el investigador fue registrando el progreso de los profesores instructores. El tercer instrumento, aplicado al final del período de formación, estuvo dirigido a tutores, jefes de los departamentos académicos y autoridades institucionales, orientado a que expresaran su opinión respecto al desarrollo ético, moral, profesional y el apego a la misión y visión de la universidad, de los profesores

instructores. El cuarto instrumento correspondió a la coevaluación, en la que se solicitaba a los profesores instructores la opinión sobre sus compañeros en términos de lo que habían aprendido, la solidaridad, el compañerismo, los valores, etc.

Marco teórico

Para la construcción de la propuesta del Programa de Formación de Profesores en período de prueba, se revisaron diferentes propuestas y proyectos sobre distintos programas de inducción para profesores universitarios. Al hacer una síntesis de dichas propuestas de formación, de acuerdo con sus alcances y propósitos, éstos pudieran concentrarse en torno a los siguientes ejes de interés:

1. Formación general, incluye talleres, seminarios y cursos de postgrado.
2. Formación específica, con énfasis en lo didáctico, curricular y nuevas tecnologías de la información y comunicación.
3. Formación genérica, incluyen aspectos formativos que obvian la misión y la visión de la universidad; es decir, es una formación orientada a profesores para trabajar en cualquier universidad.

Aparte de las diferencias destacadas en los distintos programas de formación para docentes universitarios, ellos tienen algo en común: la presencia de tutores o asesores.

La formación del recurso humano como elemento fundamental para el desarrollo de la organización educativa

Las organizaciones educativas deben tener en cuenta la adecuada formación de su recurso humano para garantizar, entre otros, el cumplimiento de la misión, el logro de la visión, un alto sentido de pertenencia y responsabilidad de los educadores, sustentado en la premisa de que toda organización debe contar con claras políticas de desarrollo del recurso humano, configurada de manera permanente, que atienda no sólo los intereses institucionales sino la adquisición de conocimientos con énfasis en el desarrollo de competencias.

De acuerdo con Zabalza (2002), hay un conjunto de ideas que se han mantenido inquebrantadas en el histórico pedagógico, y que en la actualidad son el centro de duras críticas, como: a) el rol del docente es sólo enseñar y el del estudiante aprender, b) la excelencia de la universidad es proporcional los recursos materiales con que cuente, y c) para enseñar sólo hace falta haber enseñado.

Estas ideas obvian que un factor determinante para conseguir un sistema educativo de calidad es el propio profesor por lo que "es esencial una implicación formal de la formación del docente, con objeto de ir obteniendo mejoras cualitativas en los sistemas educativos, o sea ganar calidad en el sistema educativo requiere mejorar la formación docente" (Morillo *et al.*, 2007). Para Serrano (2007):

La educación superior necesita fundarse en el conocimiento, en la investigación y en el examen de su propia actividad para lograr su transformación, alcanzar la excelencia y adecuarse cada día a los cambios sociales, a fin de contribuir al progreso de la sociedad. Para alcanzar este propósito, sus instituciones deberán permanentemente examinar su acción mediante procesos de evaluación y autorregulación. En estos procesos evaluativos para el aseguramiento y mejoramiento de la calidad de la Educación Superior una de las variables que la determina es la calidad docente de sus profesores. El dominio que requiere el profesor como enseñante no es sólo el de la materia que enseña, supone una reflexión sobre los marcos explicativos y las intencionalidades educativas que fundamentan su acción pedagógica, así como profunda conciencia respecto de su papel en el proceso mismo de la enseñanza y aprendizaje y de las implicaciones éticas e ideológicas en la formación.

En el documento Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI de la UNESCO (1998), en su artículo 11 se proclama:

- a) La calidad de la enseñanza superior es un concepto pluridimensional que debería comprender todas sus funciones y actividades.

- b) Para lograr y mantener la calidad nacional, regional o internacional, ciertos elementos son especialmente importantes, principalmente la selección esmerada del personal y su perfeccionamiento constante. De acuerdo con Albornoz (2007):

la calidad académica es función primaria de la existencia de una comunidad académica fuerte, entendiéndose por ello que la misma sea independiente de los poderes públicos y capaces de manejar su propia agenda, en sus propios términos, teóricos, metodológicos y éticos.

Visto lo anterior, desde la perspectiva de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, la configuración de su comunidad académica debe proyectarla con altos niveles de calidad académica, por lo que es indispensable contar con una excelente capacidad formativa que garantice un flujo adecuado de nuevos maestros, partiendo de la adecuada preparación del formador de formadores, lo que constituyó el reto asumido desde el Programa de Formación de Profesores Instructores en período de prueba.

Programa de Formación de Profesores Instructores UPEL-IPMJMSM

Fundamentación del Programa de Formación de profesores Instructores

La dinámica de nuestra sociedad ha impulsado la generación de políticas gubernamentales vistas, en diferentes momentos, a través de: el IX Plan de la Nación (1994-1999) con sus cinco líneas de acción (inserción estratégica del país en el contexto internacional, transformación del aparato productivo, proyecto de solidaridad social, transformación de la educación y el conocimiento, y la reforma del estado), la cuarta línea atendía dos áreas estratégicas: la transformación educativa así como la modernización y fortalecimiento de la educación; el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación (2001), define cinco polos de equilibrio (económico, social, político, territorial, internacional). De manera particular, dentro del polo social se le asigna una participación destacada a la universidad a través de la pertinencia social, la cual consiste en que "...las funciones de docencia, investigación y extensión, los programas y actividades, satisfagan las

demandas de la sociedad y estén vinculados con los programas de desarrollo económico, social, cultural y regional” (Ministerio de Planificación y Desarrollo).

De acuerdo con el Observatorio de la Educación Iberoamericana (2006), el docente necesario para el nuevo milenio en América Latina, y particularmente en Venezuela, debe atender a la realidad socio-histórica: el maestro debe ser un generador de transformación del hombre y de la sociedad, practicante de una educación liberadora; de esta forma, el requerimiento para el docente será que, en la medida que logre identificar mejor las características de sus grupos, enfatice el desarrollo de aquellas competencias conducentes al logro de la autonomía de criterio.

Igualmente, en las reformas educativas de 1997 y 1998 se concibe al maestro como facilitador y mediador del conocimiento, donde la escuela no llegue sólo hasta las fronteras de lo pedagógico sino que alcance al entorno, la comunidad y la sociedad civil.

En un trabajo realizado por García y Rojas (2003), con profesores de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, indican que en algunos casos se observa incoherencia conceptual entre la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación, lo cual pareciera indicar que dichos docentes no están conscientes de los momentos didácticos de una praxis pedagógica exitosa, lo que configura una problemática que debe ser atendida institucionalmente para adecuar dicha praxis a las teorías psicoeducativas contemporáneas.

La caracterización del docente universitario del siglo XXI requiere de una adecuada preparación tanto para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos como para el desarrollo de habilidades y destrezas presentes en una sociedad caracterizada por el creciente desarrollo de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC). De esta forma, el perfil del docente universitario estará condicionado por un modelo sistémico e interdisciplinar, donde la docencia, la investigación, su conocimiento y la adecuada praxis pedagógica conformen su acción educativa.

De esta manera se requiere un profesor universitario que sea un buen facilitador, con énfasis en el aprendizaje, que aplique con amplio criterio los conocimientos teóricos adquiridos, que construya una

didáctica basada en la investigación con carácter bidireccional, promotor del cambio y el desarrollo social, que utilice el error como fuente de aprendizaje, que sepa tomar decisiones, capaz de ejercer y delegar autoridad, con deseos de superación permanente, con una arraigada ética, con apertura al cambio, un líder para: dirigir grupos, negociar, trabajar en equipo de manera disciplinada, adaptarse al clima organizacional y a las nuevas tecnologías.

El contexto descrito demanda de las Universidades la formulación de políticas y el establecimiento de programas permanentes de capacitación, actualización, perfeccionamiento y especialización del claustro académico, en atención a las necesidades y prioridades del sistema educativo.

Los elementos que describen el perfil docente universitario, en el caso de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, están enmarcados en las principales funciones (docencia, investigación, extensión y gestión) que realizan, y que deben ser vistas como un todo integral sin conceder mayor importancia a alguna de ellas en detrimento de la demás.

Estas funciones interactúan y manifiestan su importancia diferencial en los diversos momentos por los que transcurre el desarrollo profesional, principalmente de los profesores recientemente incorporados al quehacer universitario, al disponer de los conocimientos básicos y estrategias de trabajo para ampliarlos, aplicarlos y profundizarlos progresivamente.

Considerando el entorno descrito, con el inicio de la gestión 1999-2003, el Instituto Pedagógico de Miranda, comienza la aplicación del artículo 31 del Reglamento del Personal Académico de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (1997) donde se establece que “Los miembros del personal académico que ingresan a la categoría académica de instructor se consideran en período de prueba durante un lapso de dos años” (p. 7); lapso que debe servir para su adecuada formación en términos de poder cumplir con lo pautado, entre otros, en el Plan de Desarrollo de la Universidad, así como con sus metas, su Misión y Visión.

Partiendo de la premisa de que todo docente debe coadyuvar al fortalecimiento de las políticas institucionales, el profesor instructor en proceso de formación, dentro del marco legal descrito, lo hará mediante la ejecución de un conjunto de acciones, bajo la orientación de un tutor que lo ayudará a delinear las mismas.

Desde esta realidad, se diseñó el Programa de Formación para Profesores Instructores que se desarrolla desde el año 2005, coordinado por la Subdirección de Docencia y la Unidad de Planificación y Desarrollo del Instituto Pedagógico de Miranda "José Manuel Siso Martínez", con el objetivo de contribuir a la formación permanente de su personal académico, al mismo tiempo garantizar el vínculo necesario entre la formación inicial y la formación permanente.

Descripción y estructura del Programa de Formación de Profesores Instructores

La iniciación en el mundo universitario implica desarrollo profesional. Para el caso de la UPEL queda establecido en el Reglamento General de la Universidad y en el respectivo Reglamento del Personal Académico, que comprende tres componentes: el técnico-científico, el pedagógico y el personal. El primero está integrado en la formación del profesor como investigador y depende del área de conocimiento; al respecto, Noguera (2001), plantea:

formación pedagógica inicial debería estar integrada por dos dimensiones: una teórica (a través de la selección de diversos contenidos) y una práctica (orientado y guiado desde la perspectiva de un modelo integrador de intercambio de experiencias y conocimientos con colegas desde la misma área y departamentos y de otras universidades nacionales).

El componente pedagógico contempla las estrategias y recursos pedagógicos que, en el área de docencia y extensión, posee y necesita el profesor para su desarrollo profesional y la estrategia personal referida a la interacción del docente con sus pares y entorno académico.

Por otra parte, la formación del personal académico debe entenderse como un proceso continuo, sistemático y organizado, lo que significa que abarca toda su vida profesional en la universidad. Así pues, esta formación deberá englobar tanto la formación inicial como la permanente (Mayor, 1996).

Todo lo anterior requiere de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, la estructuración de un programa de formación para los profesores instructores, en el que las acciones previstas cubran las áreas de Docencia, Investigación y Extensión con alcance a áreas administrativas.

De este modo, el Programa de Formación de Profesores Instructores del Instituto Pedagógico de Miranda deriva de la necesidad de realizar un proceso de inducción al personal académico que ingresa en la categoría de instructor, con la finalidad de crear, desarrollar y fortalecer sentido de pertenencia e identidad hacia la universidad. La organización del Programa responde, entre otros, al desarrollo de los siguientes ejes:

- a) Integración y consolidación como grupo de trabajo, de carácter transversal, con el propósito de desarrollar entre ellos el acuerdo cooperativo, potenciando el aprendizaje y colaboración entre iguales.
- b) Aproximación al contexto docente y al desarrollo profesional del personal académico, mediante el análisis permanente del contexto al asumir su quehacer profesional: docencia, investigación, extensión y gestión, enmarcado en un contexto particular, la universidad.
- c) Atención a las necesidades e intereses particulares de formación, facilitando al personal académico la opción de formarse en aquello que considere prioritario de acuerdo con sus intereses.

El Programa de Formación para Profesores Instructores está compuesto de dos partes: el Plan Académico en el que se plasma el conocimiento teórico-práctico que coadyuva al fortalecimiento de la formación de dicho personal, particularmente en lo relativo a las áreas de docencia, investigación y extensión; y el Plan de Desarrollo Administrativo, consistente en un compendio de actividades y acciones que deben cumplir los profesores instructores mientras dure su período de prueba y que se asocian, fundamentalmente, a la función gestión.

La actividad formativa, correspondiente al Plan Académico, se desarrolla a través de un conjunto de talleres que cubren tres fases; en la primera, los facilitadores preparan, validan y reproducen el material didáctico considerando las características del grupo y los objetivos del programa; una segunda fase, el mismo día del taller y en la que algún Coordinador del Programa supervisa y monitorea la realización de la

actividad programada para constatar el logro de los objetivos previstos; y una tercera fase, posterior a cada taller, que permite evaluar y proponer los ajustes necesarios para un próximo taller. La configuración de las actividades contempladas en el Plan Académico, para cada período lectivo, es la siguiente:

- Primer período o etapa de formación fundamental: se abordan aquí aspectos relativos a la planificación de la primera semana de clases, el plan de formación, estructura organizativa de la Universidad, conociendo el currículum de la UPEL, Reglamento General de la Universidad, Reglamento del Personal Académico, políticas y estructura de la Subdirección de Docencia, Políticas y estructura de la Subdirección de Investigación y Postgrado, Políticas y estructura de la Subdirección de Extensión y la Secretaría, entre otros.
- Segundo período o etapa de fortalecimiento: se profundizan elementos básicos para apuntalar el perfil docente, mediante talleres como: Historia de la Universidad y del Instituto, nuevos paradigmas en investigación, formación de tutores, la práctica profesional, escribir artículos científicos, cómo publicar artículos científicos, el trabajo de ascenso, programación neuro-lingüística, entre otros.
- Tercer período o etapa de expresión: los profesores instructores son los responsables de diseñar la programación, siendo ellos quienes enseñan a sus compañeros. Todos los profesores presentan un tema y cuentan con un equipo de apoyo logístico, completamente voluntario.
- Cuarto período o etapa de consolidación: la programación de este período la realizan los profesores instructores en atención a la formación que requieren y que aún no han recibido; por lo general su énfasis está en adquirir herramientas para culminar con éxito el trabajo de ascenso.

A través del Plan de Desarrollo Administrativo, se busca potenciar competencias específicas para atender algún área académico-administrativa (evaluación, currículum, tecnología educativa, planificación, orientación), de forma que la institución

logra preparar y configurar la generación que, de acuerdo a los requerimientos de la estructura organizativa, podrá liderar alguna de estas áreas.

Objetivos del Programa de Formación de Profesores Instructores

- Fortalecer el perfil profesional del docente instructor, como elemento nuclear de su actuación.
- Desarrollar actitudes positivas hacia las funciones del docente universitario
- Ofrecer métodos, técnicas y recursos didácticos para el desarrollo de las funciones de docencia, investigación, extensión y gestión.
- Introducir las Nuevas Tecnologías como herramientas didácticas aplicables al aula universitaria.
- Promover la participación en actividades de investigación y extensión universitaria.

Duración del Programa de Formación de Profesores Instructores

El Programa de Formación para Profesores Instructores tiene una duración de dos años. Las actividades correspondientes al Plan Académico se desarrollan a través de talleres teórico-prácticos, con encuentros semanales, que tienen una duración entre 4 y 8 horas; mientras que el Plan Administrativo lo cumple cada participante en una dependencia académico-administrativa con un horario de permanencia de hasta 6 horas semanales.

Se considera concluido el Programa de Formación cuando el participante haya recibido 256 horas de entrenamiento dentro del Plan Académico y la certificación de haber culminado satisfactoriamente su formación en, por lo menos, cuatro dependencias académico-administrativas.

Organización funcional del Programa de Formación de Profesores Instructores

Toda vez que el Profesor Instructor en período de prueba ingresa a la institución, se desarrolla el siguiente proceso:

1. El Consejo Directivo procede a designar a los tutores.
2. Los Coordinadores del Programa configuran el plan de formación, consensado con los Subdirectores y Jefes de Departamentos académicos, en correspondencia con las políticas, misión, visión y plan de desarrollo de la Universidad.
3. El Plan de Formación estructurado es conocido por los Consejos Académico y Directivo.
4. Los Coordinadores presentan a los tutores el plan de formación con el objeto de fijar pautas de actuación, dictar los lineamientos y producir los ajustes necesarios a dicho plan.
5. Durante el desarrollo de cada período académico, el Director del Instituto, junto a un Coordinador, se reúnen con los profesores instructores con el objeto de constatar el desarrollo del Programa y conocer sus expectativas.
6. Al final de cada período académico, los Coordinadores presentan ante el Consejo Académico el resultado de la evaluación del Programa, en términos de asistencia, eventualidades ocurridas, ajustes realizados.
7. Como resultado de la evaluación el Consejo Académico puede emitir su opinión al Consejo Directivo para que se pronuncie al respecto.

Metodología del Programa de Formación de Profesores Instructores

La metodología está basada en tres aspectos fundamentales:

1. Talleres: se han establecido una serie de sesiones presenciales, con continuidad lógica y sistemática, dirigidos por profesores expertos, quienes exponen la temática, generando la participación activa de todos los participantes.

2. **Tutores:** la figura del tutor es fundamental para el desarrollo del programa y la formación del profesor instructor. La función básica de los tutores es llevar a cabo la supervisión, organización y dirección del trabajo de su tutorado, así como también el asesoramiento en su labor docente. Son referentes de calidad en la misma área de conocimiento e interlocutores privilegiados para realizar el seguimiento de la formación del docente, de la implementación de los nuevos recursos y la reflexión crítica de la propia práctica. El componente crucial de esta relación tutor-profesor instructor, basada en la confianza mutua y el respeto, es disponer de la habilidad para trabajar juntos.
3. **Plan de Formación:** constituye el hilo conductor de las actividades que planifica y ejecuta el profesor instructor con su tutor en relación con las cuatro funciones académicas universitarias e intereses del participante y/o tutor. Dicho plan se programa de manera anual y al término de cada período académico se entrega un reporte de las actividades tanto cumplidas como no cumplidas.

Evaluación del Programa de Formación de Profesores Instructores

La evaluación del Programa de Formación de Instructores se llevó a cabo de manera continua, valorando la participación y asistencia de los participantes a las actividades propuestas y de la evaluación de los participantes en relación a sus puntos fuertes y débiles. Este programa se evalúa apostando a su revisión y mejora para la aplicación en posteriores cohortes conjugando las expectativas, experiencia y prioridades de las dependencias involucradas, (Subdirecciones, Departamentos y Unidades) participantes y tutores.

La evaluación se realizó atendiendo dos dimensiones, una orientada al desempeño académico y profesional, en la que participaron las siguientes instancias: Jefes del Departamento de adscripción, Tutor, Secretaría, Subdirección de Docencia, Subdirección de Extensión y la Subdirección de Investigación y Postgrado; y una segunda dimensión dirigida a la coevaluación de los participantes y a la evaluación del programa por parte de éstos.

Instrumentos

En el proceso evaluativo se utilizaron seis instrumentos, siendo estos:

1. Instrumento para los Jefes de Departamento: orientado a determinar el cumplimiento, puntualidad y responsabilidad en el desempeño académico y administrativo del profesor instructor; así mismo, se indagó sobre su comportamiento e identificación con el Departamento.
2. Instrumento para los tutores: orientado a determinar el cumplimiento del Plan de Formación y la interrelación que debe darse entre tutorado y tutor.
3. Instrumento para las Subdirecciones de Extensión y de Investigación y Postgrado: orientado a determinar el logro de competencias en estas áreas como funciones básicas y necesarias en el perfil del Profesor de nuestra universidad.
4. Instrumento para la Subdirección de Docencia y Secretaría: orientado fundamentalmente a conocer el dominio de la función docencia y gestión.
5. Instrumento para los Profesores Instructores: dirigido a evaluar el Programa de Formación de Profesores Instructores y conocer de esta manera sus fortalezas y debilidades.
6. Instrumento para los Profesores Instructores: orientado a conocer la opinión sobre los logros alcanzados por ellos pero desde la perspectiva de sus pares.
7. Los cuatro primeros instrumentos tenían como elemento común: a) determinar el dominio y conocimiento de la estructura institucional; b) determinar el dominio y conocimiento de la normativa legal; y c) opinar sobre la ratificación o no del profesor evaluado.

El resultado final de la evaluación se realizó sobre la base del cruce de los instrumentos indicados, considerando como fundamentales la opinión emitida tanto por el Jefe del Departamento como por el Tutor.

Resultados de la implementación del Programa de Formación de Profesores Instructores

Una vez completado el período de formación de los Profesores Instructores se realizó el balance del progreso alcanzado por cada uno de ellos mediante la compilación de los informes que

realizara el Coordinador de dicho programa y de la aplicación, a las personas involucradas en el Programa (Tutores, Jefes de Departamento, y los mismos profesores instructores, entre otros), de los respectivos instrumentos de evaluación, en los que se consideran aspectos referidos a su desempeño académico y profesional, desarrollo de iniciativas propias de la investigación y extensión universitaria, elaboración de propuestas para el mejoramiento de procesos académico-administrativos. Los resultados obtenidos se muestran en la siguiente síntesis:

1. Se consideró que el grupo de 22 profesores muestra una elevada pertenencia institucional, vista a través de la colaboración espontánea y voluntaria en todos los procesos académico-administrativos que se desarrollan en la institución.
2. El 73% de los Profesores Instructores tiene inscrito proyectos de investigación.
3. El 100% de los profesores Instructores ha realizado actividades de Extensión Académica.
4. El 55% de los profesores Instructores están desarrollando proyectos de extensión académica.
5. El 82% de los Profesores Instructores cumple funciones en dependencias administrativas y desea seguir en ellas.
6. El 100 % de los Profesores Instructores ha coadyuvado al proceso de asesoría académica de los estudiantes de pregrado.
7. El 45% de los Profesores Instructores desarrolla actividades académicas y administrativas relacionadas con el postgrado.
8. El 100% de los Profesores Instructores conoce las normativas y reglamentos del Instituto Pedagógico de Miranda y de la Universidad pedagógica Experimental Libertador.
9. A la fecha el 9% de los Profesores participantes al Programa de formación ascendió de categoría académica en el tiempo mínimo.
10. A la fecha, el 36% de los Profesores Instructores participantes en el Programa espera fecha para la defensa de su trabajo de ascenso.
11. A la fecha el 55% de los Profesores Instructores participantes en el Programa se encuentra en la etapa correspondiente a recolección de datos, procesamiento de datos y elaboración de informe final, correspondiente al trabajo de ascenso.

12. El 100% de los Profesores Instructores ha presentado ponencias, en representación de la UPEL, en eventos de carácter nacional e internacional.
13. Se considera que el 100% de los profesores Instructores participantes en el Programa es portador de valores institucionales.

Conclusiones

Los resultados reflejan un mayor compromiso de los docentes instructores, identificación con la misión y visión de la Universidad, verdadero arraigo institucional y sentido de pertenencia. La perspectiva señala que estamos formando a la verdadera generación de relevo y los líderes de nuestra organización.

El éxito del Programa se puede reflejar en dos momentos, el primero, antes del año 2005, en el que ningún Instituto Pedagógico contaba con un programa sistemático de formación de Profesores Instructores. Actualmente y de acuerdo con los resultados obtenidos, por disposición del Vicerrectorado de Docencia todo profesor que ingrese a esta universidad, bien sea por concurso de oposición o a través del Programa de Generación de Relevo, debe aprobar el Programa de Formación de Profesores Instructores descrito; es decir, que la experiencia iniciada en el Instituto Pedagógico de Miranda "José Manuel Siso Martínez" hoy abarca a los 8 Institutos que integran a la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Referencias

- Albornoz, O. (2007, abril). *La calidad como tal y la dinámica de la comunidad académica, en América Latina y el Caribe*. Conferencia Central presentada en el I Congreso Internacional de Calidad e Innovación en la Educación Superior, Caracas.
- Bautista, M. (2004). *Manual de metodología de Investigación*. Caracas: Talitip.
- Campbell, D. y Stanley, J. (1995). *Diseños experimentales y cuasiexperimentales en la investigación social*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Cazau, P. (1991). *Introducción a la investigación en ciencias sociales*. Buenos Aires: Rundinuskín.

-
- CORDIPLAN. (1995, Febrero). *Un proyecto de país: Venezuela en consenso: Documentos del IX Plan de la Nación*. Caracas: Autor.
- Cortada, N. (1994). *Diseño estadístico para investigadores en ciencias sociales y de la conducta*. Buenos Aires: Eudeba.
- De Sousa, M. (2007). *La actitud hacia la investigación en el Instituto Pedagógico de Miranda “José Manuel Siso Martínez”*. Trabajo de culminación del Programa de Generación de Relevo no publicado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de Miranda “José Manuel Siso Martínez”, Caracas.
- García, M. y de Rojas, N. (2003). Concepciones epistemológicas y enfoques educativos subyacentes en las opiniones de un grupo de docentes de la UPEL acerca de la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación. *Investigación y Postgrado*, 18(1), 11-21.
- Mayor, C. (1996). Los problemas y necesidades de los profesores principiantes universitarios. *Bordon*, 48(1), 27-51.
- Ministerio de Planificación y Desarrollo. (2001). *Líneas Generales del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001-2007*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.mpd.gov.ve/pdeysn/pdesn.pdf> [Consulta: 2006, Abril 10].
- Morillo, R., Castro, E., Martínez, A., Molina, D., Peley, R., Suárez, L. y Valbuena, M. (2007, abril). *La formación docente: elemento generador de la calidad educativa*. Ponencia presentada en el I Congreso Internacional de calidad e innovación en la Educación Superior, Caracas.
- Noguera, J. (2001). La formación pedagógica del profesorado universitario. *Bordon*, 53(2).
- Observatorio de Educación Iberoamericana. Organización de los Estados Iberoamericanos. (2006). *Informe Iberoamericano sobre formación continua de docentes*. [Documento en línea] Disponible: <http://www.campus-oei.org/webdocente/Venezuela.htm> [Consulta: 2006, Julio 10]
- Peña, J. y Rodríguez, T. (2006). *Manual de estadística aplicada a la educación*. Trabajo no publicado, Instituto Pedagógico de Miranda “José Manuel Siso Martínez”, Caracas.
- Pérez, A. (2005). *Guía metodológica para anteproyectos de investigación* (2a. ed.). Caracas: FEDUPEL.
- Reglamento General (Resolución N° 622, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Consejo Universitario). (1993, Julio 6).

- Reglamento del Personal Académico (Resolución N° 97-181-137, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Consejo Universitario). (1997, Abril 22). *Gaceta Universidad Pedagógica Experimental Libertador*, 10(1), Abril 26, 1997.
- Rico, J. (2007). *Evolución del concepto de calidad*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.medynet.com/elmedico/publicaciones/trasplantes3/169-175.pdf> [Consulta: 2007, Febrero 25]
- Sabino, C. (2002). *El proceso de investigación científica*. Caracas: Panapo.
- Serrano, S. (2007, abril). *Calidad docente del profesorado universitario*. Ponencia presentada en el I Congreso Internacional de Calidad e Innovación en la Educación Superior, Caracas.
- Tamayo, M. (2001). *El proceso de la investigación científica* (3a. ed.). México: Noriega Editores/Limusa.
- UNESCO. (1998). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior: declaración mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: visión y acción*. [Documento en línea]. Disponible: http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm [Consulta: 2006, Julio 10]
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de Miranda "José Manuel Siso Martínez", Unidad de Planificación y Desarrollo. (2006). *Informe de Evaluación Institucional*. Caracas: Autor.
- Zabalza, M. (2002). *La enseñanza universitaria: el escenario y sus protagonistas*. Barcelona, España: Narcea.