



Revista Electrónica "Actualidades
Investigativas en Educación"
E-ISSN: 1409-4703
revista@inie.ucr.ac.cr
Universidad de Costa Rica
Costa Rica

Hidalgo M., Laura

Escenario posible del desempeño profesional en la enseñanza en una institución de formación docente
Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", vol. 7, núm. 2, mayo-agosto, 2007, p.

0

Universidad de Costa Rica
San Pedro de Montes de Oca, Costa Rica

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44770205>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



Actualidades Investigativas en Educación

Revista Electrónica publicada por el
Instituto de Investigación en Educación
Universidad de Costa Rica
ISSN 1409-4703
<http://revista.inie.ucr.ac.cr>
COSTA RICA

**ESCENARIO POSIBLE DEL DESEMPEÑO PROFESORAL EN LA
ENSEÑANZA EN UNA INSTITUCIÓN DE FORMACIÓN DOCENTE**

POSSIBLE SCENE OF PERFORMANCE PROFESORAL IN EDUCATION IN AN
INSTITUTION OF EDUCATIONAL FORMATION

Volumen 7, Número 2
Mayo-Agosto 2007
pp. 1-16

Este número se publicó el 30 de agosto 2007

Laura Hidalgo M.

La revista está indexada en los directorios:

[LATINDEX](#), [REDALYC](#), [IRESIE](#), [CLASE](#), [DIALNET](#), [DOAJ](#), [E-REVIST@S](#),

La revista está incluida en los sitios:

[REDIE](#), [RINACE](#), [OEI](#), [MAESTROTECA](#), [HUASCARAN](#)



ESCENARIO POSIBLE DEL DESEMPEÑO PROFESORAL EN LA ENSEÑANZA EN UNA INSTITUCIÓN DE FORMACIÓN DOCENTE

POSSIBLE SCENE OF PERFORMANCE PROFESORAL IN EDUCATION IN AN INSTITUTION OF EDUCATIONAL FORMATION

Laura Hidalgo M.¹

Resumen: Este artículo tiene como propósito central concebir el escenario posible del desempeño profesional en la enseñanza en una institución de formación docente. Se toman como referentes las opiniones emitidas por los sujetos informantes de una investigación relacionada con el desempeño profesional en los ámbitos de enseñanza e investigación que en la actualidad se realiza en el Instituto Pedagógico de Caracas, núcleo de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), específicamente, en el Departamento de Pedagogía. Las aseveraciones emitidas por los informantes han permitido abordar los siguientes aspectos: (a) ¿cuál es la formación que demanda el profesorado del Departamento de Pedagogía?; (b) ¿cómo debería efectuarse el proceso de supervisión y orientación que solicitan los integrantes de este departamento?; (c) para lograr la vinculación de las funciones básicas de docencia e investigación ¿cuál debe ser la formación y el incentivo que debe tener el profesorado del departamento de pedagogía en la promoción como investigador?; (d) ¿cómo debe ser concebido el proceso de evaluación de manera que contribuya al mejoramiento del desempeño profesional? y (e) en atención a las interrogantes anteriores, ¿cuáles podrían ser las condiciones deseables que deben prevalecer para el desempeño profesional en la enseñanza?

Palabras Clave: INVESTIGACIÓN CUALITATIVA/ DESEMPEÑO PROFESORAL EN LA ENSEÑANZA/ INSTITUCIÓN DE FORMACIÓN DOCENTE/ VENEZUELA/

Abstract: The main purpose of this article is to project the scenario possible of the professorial acting in an institution the teaching of educational formation. She takes like base the preliminary manifestations emitted by the informants of an investigation, related with the professorial acting in the teaching and investigation at present in carrying out an the Caracas Pedagogical Institute, the foundational center of the Liberator Experimental Pedagogical University (UPEL), specifically, in the Department of Pedagogy. Such asseverations have admitted to approach the following aspects: (a) ¿ which it is the formation that the faculty of the Department of Pedagogy demands?; (b) ¿how it should be that supervision process and orientation that the members of this department request?; (c) to achieve the linking of the basic functions ¿which the formation and motivation that he/she should have him faculty of the pedagogy department like investigator should be?; (d) ¿how should the evaluation process that allows the improvement of the professorial acting be? and (e) in attention to the previous queries, ¿which could the desirable conditions that should prevail of the professorial acting in the teaching be?

Key words: QUALITATIVE INVESTIGATION/ ACTING PROFESSORIAL IN THE TEACHING/ INSTITUTION OF EDUCATIONAL FORMATION/ VENEZUELA/

¹ Profesora Agregada del Instituto Pedagógico de Caracas (IPC), Departamento de Pedagogía. Adscrita a la Cátedra de Evaluación Educacional, Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL).

Correos electrónicos: laurahidalgo@cantv.net, laurahidalgom@gmail.com

Artículo recibido: 28 de mayo, 2007

Aprobado: 28 de agosto, 2007

Introducción

El presente artículo, es producto de una investigación relacionada con el desempeño profesional en el ámbito de enseñanza e investigación que actualmente se está realizando en una institución de formación docente. Para ello, se seleccionó uno de los ocho (8) institutos que conforman a la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), el Instituto Pedagógico de Caracas (IPC), concretamente en el Departamento de Pedagogía.

¿Por qué el IPC y el Departamento de Pedagogía?

En primer lugar, porque el Instituto Pedagógico de Caracas es, y ha sido hasta la fecha, la primera institución de formación docente del país, concebido para: (a) formar permanentemente al profesorado de los distintos niveles y modalidades del sistema educativo, (b) cooperar con el perfeccionamiento de los docentes y las docentes en ejercicio, (c) fomentar el estudio científico de los problemas educacionales y de orientación vocacional y, (d) realizar investigaciones pedagógicas sobre la educación venezolana. Actualmente, este Pedagógico mencionado, está próximo a arribar a sus 70 años de fundación.

En segundo lugar porque el Departamento de Pedagogía está considerado como el pivote de la institución, responsable de la formación técnica y pedagógica del futuro docente. A esto se agrega que, éste departamento se caracteriza por:

1. Tener adscrito el porcentaje más numeroso del personal docente en las once cátedras y estar conformado por los dos programas que registran mayor matrícula estudiantil: Educación Preescolar y Educación Integral.
2. Brindar atención a la totalidad de estudiantes de todas las especialidades del instituto en las asignaturas del componente pedagógico. Ser transdisciplinario, debido a que los docentes adscritos, desarrollan programas de asignaturas correspondientes a los cuatro (4) componentes básicos: General, Pedagógico, Especializado y de Práctica Profesional, orientados a la formación del futuro profesional, los cuales están contenidos en el Documento Base del Diseño Curricular vigente (1996).

Para recabar la información se requirió determinar las unidades de análisis del estudio, las cuales fueron seleccionadas tomando en cuenta las interrogantes y los objetivos formulados en la investigación. Según Merriam (1988), la unidad de análisis o caso puede ser un

individuo, evento, programa, una institución, grupo, concepto. En este sentido, determinar la unidad de análisis y especificar qué es lo que se desea encontrar y expresar a través del estudio es lo que proporciona su explicación.

En consecuencia, las unidades de análisis quedaron conformadas por veinte (20) sujetos del Departamento de Pedagogía distribuidos de la siguiente manera:

1. Ocho (8) profesores activos.
2. Cuatro (4) Jefes de Cátedras.
3. Tres (3) profesores jubilados.
4. Cinco (5) estudiantes activos.

Cabe destacar, que la investigación adopta un enfoque naturalista y etnográfico, basado en la explicación, la descripción e interpretación de los hechos recabados. Se corresponde con un estudio de carácter descriptivo e interpretativo por cuanto procura conocer el estado actual del desempeño docente en el Departamento de Pedagogía en el Instituto Pedagógico de Caracas, explicando las diferentes apreciaciones, percepciones y posturas que poseen los informantes referentes al objeto de estudio del presente trabajo.

Se fundamenta en un enfoque naturalista porque pone de manifiesto lo que ocurre en el contexto, y surge una interacción permanente entre el investigador y lo investigado, entre la teoría y la práctica, desde el mismo momento en que se inicia el estudio, dentro de una realidad que es múltiple, por cuanto acontecen muchos y variados sucesos.

En este sentido, los informantes del estudio en un primer acercamiento con el investigador manifiestan que el desempeño profesional en el departamento se ha venido deteriorando por motivo de una serie de factores de carácter personal, organizacional, económico, cultural y político, entre los cuales destacan:

1. Carencia de una política de formación integral del docente
2. Desvinculación en el cumplimiento de las funciones básicas de docencia, investigación, extensión y gestión institucional.
3. Distorsión del diseño curricular para la formación profesional
4. Poca pertinencia del diseño curricular con la realidad
5. Desconocimiento de políticas y normativas de la universidad
6. Ausencia de formación, actualización y capacitación permanente

7. Ausencia de supervisión y orientación
8. Falta de un programa capacitación en el desarrollo de competencias investigativas.
9. Ausencia de un sistema de desempeño docente
10. Ausencia de una comunicación eficaz
11. Ausencia de discusiones proactivas y productivas
12. Falta de trabajo en equipo por parte de los docentes
13. Incumplimiento de normativas

En consecuencia, la autora del estudio considera oportuno a través de este artículo, responder las siguientes interrogantes relacionadas con las informaciones emitidas por los sujetos informantes del Departamento de Pedagogía del Instituto Pedagógico de Caracas, al efecto de decantar cuál debería ser el escenario posible del desempeño profesional en la enseñanza en esa institución; todo lo anterior en consonancia con las interrogantes siguientes: (a) ¿cuál es la formación que demanda el profesorado del Departamento de Pedagogía?; (b) ¿cómo debería ser ese proceso de supervisión y orientación solicitado por los integrantes de este departamento; (c) para lograr la vinculación entre las funciones básicas de docencia e investigación ¿cuál debe ser la formación y el estímulo requerido por el profesorado del Departamento de Pedagogía en la promoción como investigador?; (d) ¿cómo debe emprenderse el proceso de evaluación de manera que contribuya al mejoramiento del desempeño profesional? y (e) en atención a las interrogantes anteriores, ¿cuáles podrían ser las condiciones deseables del desempeño profesional en la enseñanza que deben prevalecer?

1. Formación Permanente y Continua

La información reportada hasta ahora por los informantes del Departamento de Pedagogía del Instituto Pedagógico de Caracas en la investigación, hace referencia a la ausencia de formación y capacitación profesional para ejecutar la enseñanza y la investigación. Asimismo, consideran que esta privación les ha dificultado: (a) el ejercicio de las funciones académicas en la universidad, (b) la vinculación de la función de investigación con la práctica pedagógica y (c) el desarrollo de destrezas que les faciliten las producciones escritas concebidas por la experiencia acontecida en el intercambio de conocimiento con sus pares y estudiantes.

En consecuencia, solicitan de la entidad, el cumplimiento cabal del Reglamento del Personal Docente de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (1997), el cual establece y describe en el Título VII, en los artículos 94, 95 y 96; todo lo concerniente al desarrollo profesional del Personal Académico que labora en esa institución. De este modo, tendrían la oportunidad para orientar, fortalecer y perfeccionar el desempeño profesional.

Cabe destacar, que en la actualidad la universidad carece de un Plan de desarrollo profesional del Personal Académico, a pesar de estar contemplado en el reglamento que rige su actuación. No obstante, en el segundo trimestre de este año las autoridades y representantes de los diversos actores que conforman la comunidad upelista, han presentado el Plan de Desarrollo 2007-2011 que dirigirá en los próximos cinco años la academia y el funcionamiento administrativo de la universidad. El plan ha sido estructurado tomando como base a cinco ejes estratégicos: (a) Formación, (b) Investigación, (c) Integración con la Sociedad, (d) Talento Humano y (e) Gestión.

Como se puede observar, las autoridades que lideran la entidad, conscientes de unas de las debilidades que padece la organización, proponen al eje estratégico *Talento Humano*, como una de las directrices de la gestión que permitirá aumentar la productividad y mejorar el desempeño del personal de la Universidad a objeto de satisfacer los requerimientos de sus clientes y garantizar una educación de calidad.

El objetivo fundamental de la educación en este milenio es fortalecer las condiciones para que todas las personas que integran esta sociedad actúen en forma protagónica, conscientes y críticamente comprometidos con la construcción de nuevos saberes. Cumplir con esta exigencia, demanda de las universidades la formación de docentes con apertura para adecuarse a los cambios y además el perfeccionamiento de la enseñanza. Pero lograr estos cambios amerita de la auto-reflexión de sus impulsadores o agentes, el compromiso por parte de la organización y la disposición de todos los actores para cooperar y participar.

En el ámbito universitario la formación del profesorado es considerada por Escudero (1998), como una de las áreas de atención de una entidad, y suele definirse como una parcela estratégicamente ineludible para encarar un presente cada vez más inestable y un futuro incierto.

La formación del profesorado no debe ser concebida como una acción aislada que se verifica al margen del contexto educativo. En la actualidad, dicha actividad requiere renunciar a la exclusividad, con el propósito de que sea compartida, debido a que los constantes y crecientes avances científicos, tecnológicos y culturales exigen del docente y de la docente la búsqueda permanente de información, ya que el estudiante la recibe por diversas vías y necesita comunicarla a objeto de canalizarla, ordenarla y cultivarla en forma productiva.

Esto amerita un cambio en el actuar docente, es decir en su desempeño. Se requiere de un docente que propicie un aprendizaje crítico, creativo e innovador, con contenidos pertinentes y útiles para la formación del sujeto que exige el país. En este sentido, Montenegro (2004), señala que el desempeño profesional está asociado a varios factores; y entre éstos destaca a la formación de los profesionales de la educación.

Para el autor mencionado, la formación permanente y continua es un proceso organizado y sistemático, que implica la optimización de los docentes y las docentes mediante estrategias de aprendizaje centradas en sus características psicológicas y profesionales, las cuales están relacionadas con la práctica pedagógica. Su objetivo principal es mejorar la actividad educativa del cual el docente es responsable, y valorar la interpretación del rol que asume ante los cambios sociales, culturales y tecnológicos expresados en el desarrollo del currículo.

De igual manera, Vez (2001), considera necesaria una formación permanente que conciba a los profesores y a las profesoras como expertos que continuamente desarrollan algún tipo de proceso de autoaprendizaje, con el fin de mejorar su actuación en la enseñanza y de crecer en ella junto con sus alumnos y alumnas. Esta autora, está consciente de que la formación inicial es requisito garante para que el docente ingrese al campo laboral, pero considera que el medio privilegiado de desarrollo profesional es el contexto de trabajo, en cuyo ámbito tiene lugar la reflexión crítica de práctica pedagógica del profesor.

En consecuencia, se hace perentorio garantizarle al personal que labora en las instituciones de Formación Docente un desarrollo profesional a través de un proceso de formación permanente y continua.

2. Acompañamiento Pedagógico

Mejorar el desempeño profesional y la calidad educativa son acciones que le competen directamente al docente y a las instituciones. En este sentido Chiavenato (1997), considera que en las organizaciones se debe plantear, organizar, coordinar, controlar y desarrollar técnicas que conlleven a promover el desempeño eficiente del personal bajo una actitud positiva y favorable.

En este mismo orden de ideas Senge (1992), plantea que las organizaciones son el lugar donde la gente cultiva y expande sus patrones de conocimiento y donde continuamente aprende a aprender en conjunto. En consecuencia, la transformación de las prácticas educativas es un elemento indispensable para alcanzar una educación de calidad.

En tiempos pasados, la supervisión fue concebida como el proceso de investigación garante de los cambios favorables que debían gestarse en la actuación del docente. Sin embargo, este no recibía la capacitación oportuna que permitiera corregir las debilidades demostradas en su práctica pedagógica y menos, un proceso de actualización que contribuya a su formación.

A respecto Rivas (2002), aclara la distinción que existe entre estos conceptos al intuir que la capacitación es un proceso académico tardío que recibe una persona que ha estado desempeñándose como profesor o profesora sin poseer la competencia profesional requerida por la formación docente; y la actualización, es la atención que debe recibir permanentemente el docente formado profesionalmente.

En las instituciones de formación docente estos procesos escasamente se cumplen; a pesar de estar contemplados en la Ley de Universidades vigente, debido a variadas causas, entre ellas:

1. Los altos costos que generan estos procesos.
2. La ausencia de una política de formación, actualización y capacitación docente.
3. El presupuesto que le es asignado a la institución que en su mayor proporción está destinado a gastos de funcionamiento.
4. El uso que se le otorga a los ingresos de recursos obtenidos por autogestión
5. La debilidad de un proceso de planificación estratégica que posibilite los objetivos a corto, mediano y largo plazo en la institución.

6. La realización de jornadas y eventos esporádicos que no benefician a la totalidad del profesorado.
7. La ausencia de un sistema de evaluación del desempeño profesional.
8. El incumplimiento de las funciones de supervisión y orientación por parte del personal directivo y de sus supervisores, entre otros.

Para lograr la transformación de la praxis pedagógica se requieren dos herramientas simbióticas, la evaluación de la actuación docente para facilitar la detección de las debilidades que enfrenta el profesorado en el desarrollo de su práctica; y, el acompañamiento pedagógico para brindar seguridad, confianza y una oportuna orientación y afianzamiento de la praxis que impulse el desarrollo personal y profesional.

Según Zamorano y López (2006), modificar el quehacer docente requiere de un acompañamiento pedagógico que se geste en el seno de los involucrados, supervisores y docentes, producto del trabajo en equipo, en el que reinen el diálogo constructivo, la cooperación, el apoyo y el respeto por cada individuo.

Los autores citados enfatizan además la importancia de interpretar la realidad, reconocer los problemas y, al mismo tiempo, proponer soluciones que faciliten el perfeccionamiento de la formación docente.

El supervisor debe proveer acompañamiento pedagógico al profesorado, organizar programas de capacitación continua y servir de enlace entre los docentes y la instancia administrativa responsable de la función de docencia de la institución. Es evidente, que el costo que genera el proceso de capacitación del profesorado es elevado, debido a que este se realiza en atención a las necesidades y debilidades presentadas por el cuerpo docente en su quehacer y afectado en su realización por la asignación presupuestaria que asigna el Estado a la universidad.

No obstante, dentro de los recintos universitarios existen profesionales que con su esfuerzo, dedicación e integración en grupos de trabajo de investigación se organizan con el propósito de impulsar los procesos de capacitación y actualización docente, contribuyendo con la institución en la minimización de costos por este concepto.

Por lo anterior, el considerar la supervisión y orientación del docente como acompañamiento pedagógico es el reto que corresponde asumir a las universidades para facilitar el desarrollo personal y profesional del docente.

3. La Formación y Motivación como Investigador

Uno de los ejes fundamentales para el cumplimiento de la misión institucional de las universidades lo representa la investigación. No obstante, gran parte de los esfuerzos que en ellas se realizan son minimizados en su importancia y en otros casos descartados de la planificación del docente.

La función de investigación descansa en el personal académico, quien impulsa la producción, difusión y uso del conocimiento, razón por la cual resulta imperativo para las universidades contar con un personal que en su totalidad posea condiciones para indagar y estudiar el desarrollo social, la ciencia y la tecnología. En este sentido, se hace imperativa la formación para la investigación.

La capacitación como investigador del profesorado del Departamento de Pedagogía del Instituto Pedagógico de Caracas aunque aparece reflejada en el plan anual es desconocida por la mayoría del profesorado debido a la falta de comunicación y trabajo en equipo que se manifiesta en esa instancia y que han sido declaradas por el personal entrevistado.

Aunado a lo antes expuesto, el Departamento carece de un centro de investigación que propicie el aprendizaje permanente a través de un espacio abierto, en la que los investigadores y el personal de apoyo con experiencia en investigación, adscritos a diversas temáticas o líneas de investigación, orienten esta labor brindando apoyo y asesoría teórica metodológica al docente con la finalidad de fortalecer sus investigaciones, el de la propia institución y la sociedad en general.

Dentro de las políticas de investigación que requiere contemplar la entidad, deberían ubicarse la creación de centros de investigación, como manera de descubrir e indagar acerca de los diversos componentes pedagógicos y organizativos que existen dentro de la organización. Según Pereira de Homes y Suárez(2005) , el objetivo primario de estos centros se debe orientar en captar y formar investigadores, establecer dinámicas de

discusiones periódicas en las cuales participen los integrantes de cada equipo de trabajo y el personal de apoyo a fin de convertir a estas sedes en una escuela de investigación.

Motivar al profesorado universitario para que realice investigación no es tarea fácil, se requiere convertir a los profesionales en educación en conocedores de las políticas de desempeño a nivel institucional y en especial de las de investigación, fortalecer sus potencialidades como investigadores, compartir conocimientos, generar discusiones, aprovechar los recursos humanos, financieros y materiales, trabajar en red con otros investigadores con el fin de intercambiar experiencias de aprendizaje, fortalecer las comunidades académicas, orientar las prácticas pedagógicas y abrir los canales de diálogo y debate con los diversos sectores de la comunidad sobre los resultados de la actividad investigativa.

Cabe destacar, que la principal motivación de un investigador académico suele ser conseguir un reconocimiento mediante la producción de nuevos avances y conocimientos y la publicación de artículos científicos, aspecto que debe ser encausado por las instituciones universitarias.

Las premiaciones ha producido conflictos entre el profesorado, convirtiendo a la investigación en una función elitista en la que una minoría de los académicos son los que se benefician de los recursos financieros disponibles para el desarrollo de las investigaciones. Los demás docentes, además de desconocer los procedimientos para optar al beneficio, pierden el interés por profundizar en estudios de pertinencia educativa.

El aprendizaje en equipo según Senge (1992), implica la práctica permanente sobre la base de la discusión y el diálogo lo cual requiere la existencia de integración entre sus miembros para crear los resultados que se aspiren alcanzar. En este sentido, se comparten las apreciaciones de Ruiz y Quintero (2004), al considerar que la formación de los docentes como investigadores amerita de un diálogo constructivo en el que se intercambie y discuta información, tener una actitud de apertura, estar siempre en un proceso de búsqueda, aprender a formular preguntas y orientar el trabajo docente por el interés de contestar a esas interrogantes.

Investigar significa reconocer que las preguntas tienen un gran potencial innovador y las experiencias pedagógicas pueden orientarse mejor si logran ser problematizadoras, enriquecidas y respaldadas por hallazgos investigativos.

4. Evaluación Reflexiva

Los cambios a nivel social, tecnológico, político y cultural demandan un proceso de cambio en la práctica y formación del profesorado en cualquier ámbito educativo. La evaluación constituye la herramienta que garantiza esa transformación, siempre y cuando al realizarla se asuma una posición crítica en relación con las acciones que se efectúan en forma participativa y compartida con las intenciones que se persiguen.

Lograr una evaluación con estas características requiere el establecimiento de una cultura evaluativa la cual permita percibir a la evaluación como una práctica cotidiana que realizan todos y afecta a la institución en su conjunto, no ya para sancionar y controlar sino para perfeccionar y potenciar el desarrollo de sus actores.

De esta manera, la evaluación ya no se reduce a una práctica que realizan unos con autoridad o poder sobre otros. En este sentido, las instituciones de formación docente están urgidas de cambiar su funcionamiento y las concepciones de sus de sus miembros, para dejar de ser una entidad enferma con tantos problemas y convertirse en una organización inteligente.

A este tipo de organizaciones Senge (2002) las denominó Organizaciones que Aprenden. Según el autor éstas organizaciones tienen institucionalizados procesos de reflexión y aprendizaje institucional en la planificación y evaluación de sus acciones, por lo que adquieren una nueva competencia (aprender cómo aprender); esto implica transformar los "modelos mentales" actuales, para generar "visiones compartidas".

Por su parte Argyris citado por Bolívar (2001), señala que el aprendizaje organizativo implica la capacidad de aprender de los errores, para aportar nuevas soluciones, en un ciclo doble y no simple, de los marcos mentales en los que hasta ahora ha funcionado su acción. En consecuencia, una Organización que Aprende es aquella que obtiene una competencia nueva producto de la experiencia pasada y presente; que le permite procesar la información,

corregir errores y resolver sus problemas de manera innovadora para elevar las capacidades personales y profesionales de sus actores.

De allí que la evaluación sea un proceso reflexivo, participativo e investigativo sobre la realidad que subyace en una organización, en el cual se consideran globalmente los diferentes escenarios, para valorar y tomar decisiones orientadas a la reconstrucción y resolución de los problemas que impactan directamente en la vida de los otros.

5. Condiciones Deseables del Desempeño Profesoral en la Enseñanza

Partiendo de la fundamentación teórica de las tendencias actuales de la didáctica contemporánea, donde se enfatiza la actuación profesoral como guía del proceso de enseñanza y aprendizaje, y se destaca la acción de la orientación sobre la información, se puede decir que las condiciones deseables que deben prevalecer del desempeño docente en la enseñanza vienen dadas por: (a) competencias y cualidades propias del docente y (b) escenarios propios de la institución.

5.1. Competencias y cualidades propias del docente

Dentro de las competencias que les son propias al docente se destacan, entre otras, las siguientes:

- 5.1.1. Transformar la práctica narrativa profesoral por la de la participación activa de los estudiantes en la construcción de su propio aprendizaje.
- 5.1.2. Utilizar el diálogo constructivo basado esencialmente en el respeto por la diversidad, la tolerancia, aceptación y confianza, como elemento esencial de la labor educativa, así como de los diferentes métodos que contribuyen a estimular la motivación por el aprendizaje activo de sus estudiantes.
- 5.1.3. Trabajar en equipo con sus homólogos y estudiantes para el intercambio de experiencias y discusiones productivas y proactivas.
- 5.1.4. Problematizar la enseñanza y el aprendizaje, a partir de situaciones reales que sean pertinentes para los estudiantes a objeto de inducirlos a la búsqueda de soluciones a los problemas.
- 5.1.5. Realizar estudios psicológicos y pedagógicos de los problemas cotidianos que se presentan en la enseñanza, o beneficiarse de resultados de otras

investigaciones para aplicarlos a su quehacer diario y resolver las dificultades confrontadas.

- 5.1.6. Propiciar una evaluación reflexiva, crítica y participativa dirigida a la autocorrección, orientación y optimización del aprendizaje.
- 5.1.7. Ejercer una práctica pedagógica dotada de valores, vocación y compromiso.

5.2. Escenarios propios de la institución

En cuanto a los escenarios que son propios de la institución y que deben ser garantes para un buen desempeño profesional de la enseñanza se encuentran entre otros los que se mencionan a continuación:

- 5.2.1. Concebir a las funciones académicas de la universidad y su funcionamiento integral en el marco de la misión institucional, a partir de una visión compartida de sus actores respecto de las demandas y exigencias de cambios y transformaciones de carácter económico, político, científico, tecnológico y humanístico que caracterizan la sociedad actual (Salcedo, 1998).
- 5.2.2. Establecer estructuras, mecanismos y programas adecuados de formación, actualización y capacitación permanente para el personal docente en relación con los nuevos enfoques y metodologías de enseñanza.
- 5.2.3. Promover la formación del profesorado como investigador con miras a solucionar problemas de carácter local, regional y nacional del país.
- 5.2.4 Garantizar el acompañamiento pedagógico del profesorado para promover la reflexión cotidiana sobre la tarea de enseñar y sus implicaciones pedagógicas según sus finalidades y contextos diversos.
- 5.2.5. Instaurar una cultura evaluativa en la institución que propenda a la crítica y participación reflexiva de todos sus miembros.
- 5.2.6. Fomentar el trabajo en equipo y la comunicación eficaz como herramienta de discusión, generación de ideas y toma de decisiones conjuntas.
- 5.2.7. Formar redes investigativas intra e inter institucionales para fortalecer el diálogo, y el debate con los diversos sectores de la sociedad sobre los resultados de la actividad investigativas.
- 5.2.8. Garantizar los ambientes y recursos necesarios para el ejercicio de las funciones académicas del profesorado.

Consideraciones finales

Una vez concluida la investigación, se aspira a que esta sirva de apoyo, para generar cambios en el desempeño profesional del Departamento de Pedagogía del Instituto Pedagógico de Caracas.

Igualmente, informar a las autoridades que lideran a esta institución de formación docente, a cerca de los testimonios proporcionados por los sujetos de investigación en cuanto a las insatisfacciones, carencias, insuficiencias y aspiraciones que tienen en materia de desempeño docente, en procura de garantizar a su profesorado una formación continua y permanente, la evaluación reflexiva de la práctica académica que vincule la enseñanza con la investigación, el acompañamiento pedagógico oportuno y pertinente y las condiciones posibles para su desempeño profesional.

Para finalizar resulta oportuno destacar la importancia que tiene esta investigación para la autora, que como miembro del personal académico del Instituto Pedagógico de Caracas, adscrita al Departamento de Pedagogía, se le presenta la oportunidad de :

1. Mostrar una vía para la integración de las funciones académicas de docencia e investigación del sector universitario en aras de que contribuyan a resolver los problemas de índole social local, regional y nacional.
2. Colaborar con la mejora y perfeccionamiento de una de las políticas de la universidad, desarrollo profesional del personal Académico, en pro de mejorar la calidad educativa de los estudiantes.
3. Aportar evidencias sobre los aspectos que el personal académico del Departamento de Pedagogía del Instituto Pedagógico de Caracas (UPEL), debe mejorar y perfeccionar profesionalmente en beneficio de la formación de los estudiantes.
4. Poner en evidencia la realidad del desempeño académico en materia de docencia e investigación que se está ejerciendo en uno de los Institutos de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), como es el caso del Instituto Pedagógico de Caracas, específicamente el Departamento de Pedagogía.

Referencias

Bolívar, Antonio. (2001). Los centros educativos como organizaciones que aprenden: una mirada crítica [versión electrónica], **Educativo**. Año III, (18). Recuperado el 10 de agosto 2006, de <http://contexto-educativo.com.ar/2001/4/nota-04.htm>.

Chiavenato, Idalberto. (1997). **Administración de recursos humanos**. México: Mc Graw Hill.

Escudero M., J. M. (1998). La formación permanente del profesorado universitario: Cultura, contenidos y procesos. Caracas. **Agenda Académica**. 5 (1), 33–56.

Merriam, Sharan B. (1988). **Case study research in education. A qualitative approach**. First Edition. San Francisco: Jossey-Bass.

Montenegro Aldana, Ignacio. (2004). **Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos**. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Pereira de Homes, Lilia y Suárez A, Wendolin. (2005). Estrategias para Impulsar la Investigación Administrativa 1 [versión electrónica]. **Espacios**, 26 (1), 63-75. Recuperado el 1° de agosto 2006, de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S079810152005000100005&lng=es&nrm=iso.

Reglamento del Personal Académico de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (Resolución Nº 97.181.137, Aprobado en Consejo Universitario). (1997, Abril 22). Gaceta Universitaria de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Abril, 26, 1997.

Rivas, Pedro José. (2002). Redes autogestionarias de educación permanente. Mérida. **Educare, Trasvase** 6, (17). 83-90.

Ruiz Silva, Alexander, y Quintero Mejía, Marieta. (2004). ¿Qué significa investigar en educación? Bogotá. **Lecciones y lecturas de Educación**, (2). 163-185.

Salcedo, Hernando. (1998). Perfeccionamiento integral y evaluación del profesor universitario. Caracas. **Agenda Académica**. 5 (1), 177-190.

Senge, P. (1992). **La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje**. Buenos Aires: Granica

Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Vicerrectorado de Docencia, Comisión Nacional de Curículo. (1996, Octubre 21). **Diseño Curricular de UPEL**. (Resolución Nº 96.175.501.15, Aprobado en Consejo Universitario). Caracas: UPEL.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Dirección General de Planificación y Desarrollo. (2007, Mayo 8). **Plan de Desarrollo 2007- 2011**. (Resolución Nº 2007.296.802, Aprobado en Consejo Universitario). Caracas: UPEL.

Vez, José Manuel. (2001). **Formación en Didáctica de las Lenguas Extranjeras**. Recuperado el 31 de Julio de 2006, de <http://edrev.asu.edu/reviews/revs41.htm>.

Zamorana, Eliud, y López, Martín. (2006). **Apoyo a la formación docente. El acompañamiento pedagógico. Propuesta de trabajo.** Recuperado el 10 de agosto 2006, de <http://72.14.209.104/search?q=cache:0ZZaBILLW7kJ:lectura.dgme.sep.gob.mx/estados/acom-pedag2->