

EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL DOCENTE DE LA MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO: OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES

Autoras: Haydeé Páez
María Ramos Crespo

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
VALENCIA - VENEZUELA

RESUMEN

A partir de la realización de la Jornada de Evaluación Institucional de los Postgrados en Educación de la Universidad de Carabobo en marzo de 1999, a la cual asistió una población de 382 participantes representativos de los estratos: profesores, egresados, cursantes del último período lectivo, gremios educativos y empleadores, se declaró un proceso de evaluación institucional permanente. La presente investigación respondió a las exigencias planteadas en dicha Jornada y tuvo como objetivo determinar si los profesores que laboran en el Programa de Maestría en Desarrollo Curricular poseen las competencias para desempeñarse como facilitador mediador, evaluador, investigador y organizador, tomadas como criterios de evaluación. En este sentido, se realizó una investigación evaluativa, de tipo exploratorio, descriptivo mediante la aplicación de un cuestionario de 41 preguntas de respuesta cerrada, con una escala de cuatro alternativas, a los alumnos cursantes del Programa que ingresaron en los meses de enero 1999 y enero 2000, quienes constituyeron una muestra opinática de 30 participantes. El cuestionario fue validado por juicio de expertos y su confiabilidad se determinó a través del coeficiente Alpha de Cronbach. Los datos fueron tabulados con base en la frecuencia y

porcentaje de respuesta y representados en cuadros y diagramas de barras. Los resultados evidenciaron el desempeño exitoso de los educadores que laboran en el Programa de Maestría en Desarrollo Curricular, obteniéndose porcentajes que superan el percentil 90 en cuanto a sus fortalezas en el cumplimiento de las cuatro funciones docentes. No obstante, en la función investigador deben determinarse mayor número de competencias definitorias.

Palabras Clave: Educación avanzada, investigación evaluativa, desempeño docente.

ABSTRACT

After the Institutional Evaluation Journey of the College of Education Graduate Programs in March 1999, a permanent institutional evaluation process was declared. This study responds to that requirement and as such its purpose was to determine if professors who teach in the Curriculum Development Master Program possess the competencies to perform as facilitator, evaluator, organizer, and as a researcher, taken those as evaluative criteria. In so doing, an evaluative, descriptive, field research was carried on, by applying a 41- item questionnaire to 30 graduate students belonging to January 1999 and January 2000 classes. Data were analyzed through frequency and percentage of answer to each competency-defining task, and presented in tables. Results allow to conclude that professors not only accomplish their teaching tasks in a highly satisfactory manner, but also are competent enough to keep their teaching status in the Program.

Keywords: Advanced education, evaluative research, teacher proficiency.

EL PROBLEMA

Al inicio del siglo XXI y ante la expectativa mundial sobre mejores condiciones de vida para el nuevo milenio, se propone una modernización de la educación en tanto existe el acuerdo en que el mejor activo de que dispone una nación es su capital humano, por lo cual, en toda acción educativa, se le debe estimular para que ofrezca y desarrolle su pleno potencial, a través de un aprendizaje constante y una orientación hacia la excelencia. Se da a la educación y a la formación un carácter competitivo, pasando por la educación en las escuelas, el entrenamiento laboral y la formación profesional. Surge así la necesidad de un mayor acercamiento de los sectores educativo y productivo, a fin de detectar necesidades, corregir deficiencias y alcanzar la debida pertinencia de los egresados.

Los Ministros de Educación de las últimas décadas, entre otros, han descargado, en gran parte, esas deficiencias del sistema educativo venezolano en los docentes, afirmando que «no poseen la adecuada capacitación» (Díaz H., 1993; p.52). En este sentido, ha habido un movimiento mundial hacia el mejoramiento de la calidad del personal docente, porque como afirman Gutiérrez y Rodríguez (1998), no es posible hablar de egresados de calidad si los docentes que los forman no la poseen. Esta aseveración fue ratificada en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior realizada en París en 1998, en la cual se argumentó que entre las acciones prioritarias a seguir en el plano de los sistemas y de las instituciones se encuentra el mejoramiento constante de los profesores, en tanto se planteó que «...la calidad de los profesores sigue siendo, junto con las nuevas tecnologías, el requisito principal de la pertinencia académica y científica» (p. 3).

Esta exigencia, por supuesto, requiere de los administradores de programas educativos, una permanente programación para la formación y actualización de los docentes, que incluya los procedimientos de evaluación de esos profesionales, a objeto de detectar las fortalezas y debilidades puntuales que ameriten su mejoramiento.

Este argumento, junto con exigencias de naturaleza institucional como es la Resolución del Consejo Universitario de la Universidad de Carabobo del mes de noviembre de 2000 de ratificar la evaluación institucional de su funcionamiento académico y administrativo para determinar su calidad y pertinencia, propició la decisión del Consejo Consultivo de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de evaluar al personal docente de todos sus programas conducentes a título académico.

Tomando en cuenta lo anteriormente expuesto, la Comisión Coordinadora del Programa de Maestría en Desarrollo Curricular asumió la responsabilidad por la realización de esa tarea y procedió a evaluar el personal docente adscrito al Programa, considerando sus credenciales académicas, su participación en las actividades planificadas por el Programa y la opinión de los participantes en los diversos cursos que integran el plan de estudios correspondiente. Es precisamente esta última el motivo del presente trabajo, el cual ha tenido como propósito evaluar las competencias profesionales de los docentes del programa de Maestría en Desarrollo Curricular, a través de la opinión de los estudiantes, por ser éstos beneficiarios directos de la actuación de los distintos facilitadores.

OBJETIVO GENERAL

Determinar si los docentes que laboran en el Programa de Maestría en Desarrollo Curricular poseen las competencias para desempeñarse como facilitador-mediador, evaluador, organizador e investigador, según la opinión de los estudiantes.

BASES TEÓRICAS

La Evaluación Institucional en la Universidad de Carabobo

El Consejo Universitario, en el mes de marzo de 1997 decretó como una de sus políticas de desarrollo institucional, la instauración

de la evaluación de su funcionamiento académico y administrativo. A tales fines, designa una comisión central que es juramentada el 02 de mayo de ese año. Esa Comisión elaboró un documento de principios que fueron acogidos por el precitado Consejo y asumidos como norte de la evaluación institucional Ucista (2000). Esta asunción fue ratificada en el mes de noviembre de 2000, dada la importancia concedida a la evaluación institucional por el equipo rectoral electo para conducir a nuestra Universidad en el período 2000-2004. Entre los principios señalados se encuentra que la evaluación es un proceso participativo, legítimo, flexible, consensual, permanente, formativo, producto de la investigación, para el aprendizaje, ético, gradual, sistémico, autocrítico, y más importante, que la evaluación es un proceso que realizan sus propios actores y como tal implica un compromiso. Es por ello que la Comisión de Evaluación Institucional, después de un proceso de análisis, selecciona un modelo de evaluación de autorregulación, propuesto por Herbert Kells, el cual consta de cuatro fases:

- a) diagnóstico del proceso,
- b) autoevaluación,
- c) evaluación por pares, y
- d) toma de decisiones.

Estas fases no son lineales sino que se pueden superponer de acuerdo con las necesidades del ente evaluado.

En cada Facultad se designó una comisión sectorial que se abocó a conducir el proceso en cada Escuela. En el Área de Estudios de Postgrado ya se habían realizado, en 1986 y en 1994 dos evaluaciones de los estudios de postgrado. La Facultad de Ciencias de la Educación, vanguardista en estudios de V nivel en la Universidad de Carabobo, planificó para el mes de marzo de 1999, unas Jornadas de Evaluación para acometer la fase de diagnóstico, las cuales duraron

tres días y contó con la participación de egresados, especialistas académicos, representantes de los gremios de educadores y del sector empleador así como con la de cursantes del último período lectivo, para una asistencia de 382 profesionales, relacionados con los once Programas de postgrado con que contaba la FACE. En esas Jornadas se evaluaron el grado de satisfacción del egresado, la preparación recibida para la investigación, la infraestructura física, el diseño curricular, el perfil de competencias de los docentes. 97 de esos participantes pertenecían a la mención Planificación Curricular del programa de Maestría en Educación y de su opinión, se concluyó en la necesidad de cambio de denominación del programa a Desarrollo Curricular, cambio que se materializó después en la fase de autoevaluación, con el concurso de profesores de la mención y expertos en currículo. El rediseño curricular producto de la autoevaluación fue enviado al Consejo Nacional de Universidades para renovar la acreditación del Programa, en tanto el otorgamiento venció en el mes de enero de 2001. Actualmente, se está a la espera de la respuesta a la solicitud de renovación de la acreditación.

Perfil de Competencias

Un Perfil de Competencias del Docente de Postgrado, a la vez de servir como guía para la selección de los más aptos, contribuye a su constante evaluación en pro de la calidad que es exigida al sistema de Educación Superior y que condujo a la aprobación del Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de las Universidades, SEA, el 26 de enero de 2001 por el Consejo Nacional de Universidades. Hoy, un perfil está elaborado con base en competencias, las cuales de acuerdo con el HayGroup (1996), «...pueden consistir en motivos, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo, actitudes o valores, contenido de conocimientos, o capacidades cognoscitivas o de conducta» (p. 29). Es decir, características demostrables por los trabajadores que destacan su desempeño y por el cual se pudieran clasificar como eficaces o ineficaces.

Por su parte F.V. (1998), en su recopilación sobre definiciones de competencia, señala que ésta consiste en «...el conjunto de comportamientos socio-afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función una actividad o una tarea...» (p.1). Agrega, además en esta definición, «...los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y estar capacitado para colaborar en su entorno profesional...» (p.2).

Aplicando estas definiciones al campo docente, se puede citar a Gutiérrez y Salazar (1998), quienes se refieren a «...que resulta incongruente hablar de competencias de los Recursos Humanos que se insertan en el sector productivo, desconociendo las competencias de los Recursos Humanos (docentes) que forman esos profesionales...» (p.3). Posteriormente, proponen estos autores, sobre la base de referencias tomadas de Hyland y Murray, ambos en 1994, que los educadores deben poseer una práctica crítica y una tradición humanística, además de habilidades de comunicación con criterios multidimensionales, integrativos y evaluativos de la percepción de la persona. También esperan del docente que sea un facilitador del aprendizaje, a la vez que un transformador social y un educador en el sentido estricto de la palabra. En cuanto al docente superior, consideran que éste debe estar al día con los avances científicos y tecnológicos de su disciplina, dominar las técnicas didácticas para una facilitación adecuada y aplicar los métodos de evaluación más adecuados a la disciplina, el grupo y el individuo discente.

Por otra parte, Páez (1999), realizó una investigación documental sobre el perfil del docente de Educación Superior, la cual fue validado en el Encuentro de los Educadores Latinoamericanos, Pedagogía 99, realizado en la Habana en el mes de febrero de 1999. En ese trabajo se resumen varias competencias profesionales y personales para ejercer productivamente la docencia en el nivel superior. Posteriormente, Páez y Montero (1999), elaboraron un perfil de competencias para el docente de postgrado en educación, el cual fue presenta-

do para su validación a los 382 asistentes a las Jornadas de Evaluación Institucional de los Programas de Postgrado de Educación realizadas en marzo de ese año.

La Profesión Docente

La Constitución de nuestra República (1999) consagra en su artículo 104 que la educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de idoneidad docente comprobada y que su ingreso debe responder a criterios de evaluación de méritos y no a otros de naturaleza distinta, de acuerdo con la ley. Así mismo, la Ley Orgánica de Educación (1980) refrenda este contenido agregando que esa persona deberá estar provista del título profesional respectivo. Por su parte, la Ley de Universidades (1970) consagra que la enseñanza y la investigación así como la orientación moral que la Universidad debe impartir estará a cargo del personal docente y de investigación, nombrado por el Rector previa proposición del Consejo de Facultad correspondiente y aprobación del Consejo Universitario. Ese personal debe poseer condiciones morales y cívicas que lo hagan apto para tal función; haberse distinguido en sus estudios universitarios o en su especialidad o ser autor de trabajos valiosos en la materia que aspire enseñar y llenar los demás requisitos establecidos en dicha Ley y los reglamentos. En la Universidad de Carabobo, estas exigencias son posteriormente acogidas en el Estatuto Único del Profesor Universitario (1978).

En 1996, La Resolución No. 01 del Ministerio de Educación apunta que el docente debe tener capacidad de reflexión permanente en la acción y sobre la acción, para lograr la transformación creadora del acto educativo y de las condiciones que limitan el aprendizaje de los alumnos considerando el contexto social, que debe propiciar la innovación y el desarrollo educativo, con dominio teórico y práctico de los saberes básicos de las áreas del conocimiento de su especialización así como conocedor de la realidad educativa y de sus relaciones con factores sociales, económicos, políticos y culturales del país,

la región o la comunidad en la cual se desempeñan. Además debe estar consciente de su responsabilidad en el análisis y solución de los problemas que afecten el hecho educativo y adoptar una actitud crítica, positiva y abierta a las posibilidades de cambio y de superación permanente, espíritu de servicio, sólidos principios éticos, poseedores de características y actitudes personales que les permitan interpretar y desempeñar su papel y ser ejemplo de educación ciudadana.

La Docencia en Postgrado.

En el caso de la educación de postgrado, el Reglamento de Estudios de Postgrado Ucista (1987) así como la Normativa Nacional de establecer Estudios de Postgrado (1995), establecen como requisitos para ejercer la docencia y la investigación en un Programa el tener el título igual o superior al nivel en el que se aspira enseñar o poseer una reconocida trayectoria en el área del conocimiento correspondiente. No se señalan requisitos adicionales. Cada Comisión Coordinadora evalúa las credenciales del aspirante docente mediante un baremo aprobado por el Consejo Universitario el cual pondera su trayectoria académica y profesional. No se evalúan sus competencias para llevar a la práctica las tareas involucradas, entendidas éstas como la capacidad (para un trabajo, una profesión) adquirida por formación (práctica, estudio, ejercicio), como la posesión de conocimientos, destrezas, habilidades o aptitudes que permiten dominio en la realización de una actividad. Tampoco se evalúa, para su ingreso al Programa, su aptitud e idoneidad, establecidas en la ya citada Constitución de la República. Estos dos elementos son muy importantes porque **Aptitud** es la capacidad, conjunto de condiciones subjetivas que autorizan legítimamente a una persona para desempeñar determinada función dentro del proceso, e **Idoneidad** se define como calidad de idóneo, es decir del que tiene buena disposición o suficiencia. (Quillet, 1969). Redundante es abundar sobre la incidencia de estas dos cualidades en el ejercicio de la profesión docente.

METODOLOGÍA

La evaluación de las competencias profesionales de los docentes que laboran en el Programa de Maestría en Desarrollo Curricular de la Universidad de Carabobo, de acuerdo con Pick y López (1988), es un estudio de naturaleza exploratoria, descriptiva, transversal, de campo. Exploratoria porque la evaluación de los docentes del programa de Maestría en Desarrollo Curricular no se había abordado antes, pues el mismo es producto del rediseño de la mención Planificación Curricular del Programa de Maestría en Educación (Hernández, Fernández y Baptista, 1991), y sus resultados permitirán familiarizarse con la realidad académica del mismo. Es descriptiva dado que se busca especificar las propiedades importantes de personas, en este caso docentes, relacionadas con un grupo de tareas definitorias de competencias, las cuales se midieron a través de un instrumento de recolección de información. Es transversal porque la recolección de la información se realizó en un momento determinado y de campo porque la información fue recaudada entre los participantes que cursan el Programa prenombrado, en su medio natural del aula de clase.

Población y Muestra

De acuerdo con Pick y López (Op. Cit.), población es el conjunto de individuos que forman el grupo de interés para una investigación determinada y una muestra es un sector de esa población. En el caso que nos ocupa se aplicó el instrumento a todos los alumnos cursantes del programa de Maestría en Desarrollo Curricular, cohortes enero 1999 y enero 2000, quienes ascienden a un número de diecisiete y trece, respectivamente, para un total de treinta participantes. Dado lo pequeño del grupo, se tomó la población.

Instrumento de Recolección de Información

Para evaluar las competencias profesionales de los docentes se elaboró un cuestionario de respuesta cerrada, integrado por grupos de tareas que definen su quehacer académico. Las tareas que integran el cuestionario son producto de una investigación realizada por Páez y Montero (1999), y fueron validadas por 382 profesionales representantes de cinco estratos: egresados, especialistas académicos, gremios, sector empleador y cursantes del último período lectivo que asistieron a las Jornadas de Evaluación Institucional de los Postgrados en Educación, Profesor “Luis Díaz”, realizadas en el mes de marzo de 1999, y quienes concluyeron que las mismas eran representativas de las funciones de docencia e investigación universitaria y que debían ser la base para evaluar al personal docente de los diferentes Programas. Por ello, posteriormente, una Comisión designada por el Consejo Consultivo de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación estructuró un cuestionario para dicha evaluación, cuya versión fue a su vez reestructurada por Páez y Ramos en el año 2000, para ajustarlo a las características de la Maestría en Desarrollo Curricular.

Producto de este ajuste las tareas se organizaron en torno a cuatro funciones: facilitador-mediador, evaluador, investigador y organizador. Cada una de estas funciones fueron definidas operacionalmente de la siguiente manera:

Facilitador-Mediador: Capacidad para establecer una relación horizontal con los participantes. Esta función fue desagregada en la realización de catorce (14) tareas.

Evaluador: Capacidad para verificar la calidad del proceso docente. Esta función fue desagregada en la realización de once (11) tareas.

Organizador: Capacidad para administrar la implantación de la acción docente. Esta función fue desagregada en la realización de nueve (09) tareas.

Investigador: Capacidad para observar la realidad con sentido problémico y buscar alternativas de solución. Esta función fue desagregada en la realización de siete (07) tareas. El cuestionario tuvo un total de 41 preguntas.

Se identificaron las asignaturas ofertadas durante el año académico 2000, evaluándose , en cada cohorte, las dos que se ofrecen en cada período, a saber: enero-abril, mayo-julio, septiembre-diciembre. La escala de respuesta del cuestionario fue cerrada, con base en cuatro alternativas: Siempre, Casi Siempre, A Veces, Nunca. El cuestionario fue aplicado al inicio de las actividades académicas del año 2001, oportunidad en la cual los profesores ya habían cumplido con todas sus obligaciones administrativas y académicas asignadas.

Análisis de la Información

La información fue tabulada con base en la frecuencia y porcentaje de respuesta a cada tarea, en cada función, por cohorte, pues lo que interesa es obtener una descripción del comportamiento del docente en el ambiente instruccional. Para procesar los resultados se utilizó el programa Excel XP para Windows. Para analizar los datos se tomó la decisión de que una tarea cuyo porcentaje de respuesta, en la sumatoria de las alternativas Siempre y Casi Siempre fuese superior al 50 por ciento, se tomaba como una demostración de fortaleza en la competencia, si ese porcentaje se alcanzaba en la sumatoria de las alternativas Algunas Veces y Nunca, se tomaba como una debilidad. Los resultados se visualizaron en diagramas de barras, dada la escala de respuesta del cuestionario y se presentan en tablas discriminadas por cohorte y por función.

RESULTADOS

Cohorte Enero 1999

En lo referente a las asignaturas ofertadas a los participantes de la Cohorte Enero 1999, los resultados se visualizan en las Tablas 1 a la 4 e indican lo siguiente:

Tabla No. 1
Resultados Evaluación de las Competencias Profesionales
del Docente de la Maestría en Desarrollo Curricular.
Cohorte 1999. Función Facilitador

ASIGNATURAS	FORTALEZAS		DEBILIDADES	
	f	%	f	%
Introducción a la Computación	14	100	0	0
Seminario de Invest. y Trab.Grado II	12	85,71	2	14,28
Procesadores Estadísticos	12	85,71	2	14,28
Seminario de Invest. y Trab.Grado III	14	100	0	0
Modelos de Evaluación Curricular	13	92,86	1	7,14
Evaluación del Microcurrículo	14	100	0	0

Fuente: Páez y Ramos (2001)

Tabla No. 2
Resultados Evaluación de las Competencias Profesionales
del Docente de la Maestría en Desarrollo Curricular.
Cohorte 1999. Función Evaluador

ASIGNATURAS	FORTALEZAS		DEBILIDADES	
	f	%	f	%
Introducción a la Computación	9	81,8	2	18,18
Seminario de Invest. y Trab.Grado II	9	81,8	2	18,18
Procesadores Estadísticos	9	81,8	2	18,18
Seminario de Invest. y Trab.Grado III	10	90,9	1	9,09
Modelos de Evaluación Curricular	6	54,54	5	45,45
Evaluación del Microcurrículo	11	100	0	0

Fuente: Páez y Ramos (2001)

Tabla No. 3
Resultados Evaluación de las Competencias Profesionales
del Docente de la Maestría en Desarrollo Curricular.
Cohorte 1999. Función Organizador

ASIGNATURAS	FORTALEZAS		DEBILIDADES	
	f	%	f	%
Introducción a la Computación	7	77,77	2	22,22
Seminario de Invest. y Trab.Grado II	9	100	0	0
Procesadores Estadísticos	9	100	0	0
Seminario de Invest. y Trab.Grado III	8	88,88	1	11,11
Modelos de Evaluación Curricular	6	66,66	3	33,33
Evaluación del Microcurrículo	9	100	0	0

Fuente: Páez y Ramos (2001)

Tabla No. 4
Resultados Evaluación de las Competencias Profesionales
del Docente de la Maestría en Desarrollo Curricular.
Cohorte 1999. Función Investigador

ASIGNATURAS	FORTALEZAS		DEBILIDADES	
	f	%	f	%
Introducción a la Computación	5	71,43	2	28,57
Seminario de Invest. y Trab.Grado II	7	100	0	0
Procesadores Estadísticos	5	71,43	2	28,57
Seminario de Invest. y Trab.Grado III	7	100	0	0
Modelos de Evaluación Curricular	4	57,14	3	42,86
Evaluación del Microcurrículo	7	100	0	0

Fuente: Páez y Ramos (2001)

Tal como puede observarse en las Tablas anteriores, las fortalezas evidenciadas por los docentes responsables por la conducción del proceso formativo en el Programa, durante el año académico 2000, superan a las debilidades, en tanto el 95,8 por ciento de las tareas que integran las cuatro competencias evaluadas fueron ubicadas como tales por los participantes de la Cohorte Enero 1999. Se observan debilidades sólo en la función Evaluador en la asignatura Modelos de Evaluación Curricular.

Es de destacar que en la asignatura Evaluación del Microcurriculum se observa un total cumplimiento de las cuatro funciones de Facilitador-Mediador, Evaluador, Organizador e Investigador. La función de Facilitador-Mediador es cumplida en un cien por ciento en las asignaturas Introducción a la Computación y en Seminario de Investigación y Trabajo de Grado III, en las demás asignaturas, el porcentaje de opiniones supera el percentil 85. La asignatura Modelos de Evaluación Curricular alcanza el 92,86 por ciento.

En la función Evaluador, todos los docentes superan el 80 por ciento de la opinión de los participantes, sólo en la asignatura Modelos de Evaluación Curricular se percibe un 42,86 por ciento de debilidades.

El cumplimiento de las tareas que definen la función del docente como Organizador es percibido como positivo en porcentajes superiores al percentil 78. En las asignaturas Procesadores Estadísticos para la Investigación y en Seminario de Investigación y Trabajo de Grado II se percibe un cumplimiento total.

En cuanto a la función Investigador, vital para la formación del participante en un estudio de Maestría, los alumnos consideran que es cumplida por todos los docentes en más de un 70 por ciento de las veces. Las asignaturas Seminario de Investigación y Trabajo de Grado II y III así como Evaluación del Microcurriculum presentan un 100 por ciento de cumplimiento. Sin embargo, los participantes asignan un 28,57 por ciento al no cumplimiento de alguna de las tareas que integran esta función.

Cohorte Enero 2000

En relación a los resultados de la opinión de los participantes de la Cohorte Enero 2000, los resultados están contenidos en las Tablas 5 a la 8 y apuntan hacia lo siguiente:

Tabla No. 5
Resultados Evaluación de las Competencias Profesionales
del Docente de la Maestría en Desarrollo Curricular.
Cohorte 2000. Función Facilitador

ASIGNATURAS	FORTALEZAS		DEBILIDADES	
	f	%	f	%
Fundamentos Desarrollo Curriculum	12	85,71	2	14,28
Diseño de Perfiles de Carrera	11	78,57	3	21,43
Modelos y Tenden. en Planif. Curricul	3	21,43	11	78,57
Modelos y Tenden. en Eval. Curricular	14	100	0	0
Evaluación del Microcurrículo	10	71,43	4	28,57
Diseño Instruccional	3	21,43	11	78,57

Fuente: Páez y Ramos (2001)

Tabla No. 6
Resultados Evaluación de las Competencias Profesionales
del Docente de la Maestría en Desarrollo Curricular.
Cohorte 2000. Función Evaluador

ASIGNATURAS	FORTALEZAS		DEBILIDADES	
	f	%	f	%
Fundamentos Desarrollo Curriculum	8	72,72	3	27,27
Diseño de Perfiles de Carrera	2	18,18	9	81,81
Modelos y Tenden. en Planif. Curricul	8	72,72	3	27,27
Modelos y Tenden. en Eval. Curricular	8	72,72	3	27,27
Evaluación del Microcurrículo	9	81,81	2	18,18
Diseño Instruccional	9	81,81	2	18,18

Fuente: Páez y Ramos (2001)

Tabla No. 7
 Resultados Evaluación de las Competencias Profesionales
 del Docente de la Maestría en Desarrollo Curricular.
 Cohorte 2000. Función Organizador

ASIGNATURAS	FORTALEZAS		DEBILIDADES	
	f	%	f	%
Fundamentos Desarrollo Curriculum	7	77,77	2	22,22
Diseño de Perfiles de Carrera	7	77,77	2	22,22
Modelos y Tenden. en Planif. Curricul	8	88,88	1	11,11
Modelos y Tenden. en Eval. Curricular	7	77,77	2	22,22
Evaluación del Microcurrículo	6	66,66	3	33,33
Diseño Instruccional	5	55,55	4	44,44

Fuente: Páez y Ramos (2001)

Tabla No. 8
 Resultados Evaluación de las Competencias Profesionales
 del Docente de la Maestría en Desarrollo Curricular.
 Cohorte 2000. Función Investigador

ASIGNATURAS	FORTALEZAS		DEBILIDADES	
	f	%	f	%
Fundamentos Desarrollo Curriculum	4	57,14	3	42,86
Diseño de Perfiles de Carrera	6	85,71	1	14,29
Modelos y Tenden. en Planif. Curricul	6	85,71	1	14,29
Modelos y Tenden. en Eval. Curricular	5	71,43	2	28,57
Evaluación del Microcurrículo	5	71,43	2	28,57
Diseño Instruccional	7	100	0	0

Fuente: Páez y Ramos (2001)

La opinión de los trece participantes que ingresaron al programa en el mes de enero de 2000, pone manifiesto que, en general, los docentes exhiben un 87,58 por ciento de fortalezas en el cumplimiento de las cuatro funciones evaluadas. Al discriminar sus respuestas se puede señalar lo siguiente:

- a) La función Facilitador-Mediador es cumplida en más del 70 por ciento de las tareas y llega a alcanzar el total cumplimiento en la asignatura Modelos y Tendencias en Evaluación Curricular. Sin embargo, en las asignaturas Modelos y Tendencias en Planificación Curricular y en Diseño Instruccional es apreciada como que no se cumple en el 78,57 por ciento de las tareas que la definen.
- b) La Función Evaluador se aprecia con más del 70 por ciento de cumplimiento, a excepción de la asignatura Diseño de Perfiles de Carrera que presenta un 81,81 por ciento de incumplimiento.
- c) Las tareas de la función Organizador también son percibidas, mayoritariamente, como fortalezas. Sólo en las asignaturas Evaluación del Microcurrículo y Diseño Instruccional el porcentaje supera el 33,33 y 44,44 por ciento, respectivamente, de incumplimiento y como tal se aprecian como debilidades. La asignatura Modelos y Tendencias en Planificación Curricular es la que alcanza el mayor porcentaje, siendo éste de 88,88 de cumplimiento.
- d) Finalmente, la función Investigador, es cumplida en un 100 por ciento por la docente responsable de la asignatura Diseño Instruccional y cinco de las restantes, alcanzan más del 71,43 por ciento de cumplimiento. Sólo la asignatura Fundamentos de Desarrollo del Currículo es percibida con un 57,14 por ciento de cumplimiento y un 42,86 por ciento de debilidades. Las asignaturas Diseño de Perfiles de Carrera y Modelos y Tendencias en Planificación Curricular reciben el 85,71 por ciento de opiniones favorables a su cumplimiento.

CONCLUSIONES

Los resultados presentados en las ocho tablas permiten establecer las siguientes conclusiones:

- 1) Todos los participantes que integran las cohortes enero 1999 y enero 2000 respondieron el cuestionario para evaluar las competencias de los docentes adscritos al Programa de Maestría en Desarrollo Curricular.
- 2) La opinión del total de los participantes asigna un 91,69 por ciento de cumplimiento de las tareas que definen las cuatro funciones evaluadas, a saber, Facilitador-Mediador, Evaluador, Organizador e Investigador por lo que puede afirmarse que los docentes demuestran fortalezas en su acción formativa y educativa.
- 3) No obstante lo anterior, el 8,31 por ciento percibe debilidades en la actuación docente de la planta profesoral, las cuales alcanzan un mayor porcentaje en la función Investigador, en asignaturas correspondientes a la cohorte Enero 2000.
- 4) La planta profesoral del Programa de Maestría en Desarrollo Curricular, según la opinión de los estudiantes, ha demostrado las competencias necesarias para permanecer como miembros del personal docente del mismo.

RECOMENDACIONES

Con base en las conclusiones anteriores, se hace necesario formular las siguientes recomendaciones:

- a) Validar permanentemente las tareas que definen cada función a fin de que reflejen asertivamente, el quehacer docente a nivel de educación avanzada.
- b) Uniformar el número de tareas que definen cada función, sobre todo en las que corresponden a la función de Investigador, dada la importancia que ésta reviste para la formación de un magister.

- c) La Comisión Coordinadora del Programa debe velar porque se superen las debilidades detectadas para convertirlas en fortalezas.
- d) Evaluar permanentemente la planta profesoral del Programa, de manera de garantizar la pertinencia académica y social del mismo.

BIBLIOGRAFIA

- Bisquerra, Rafael (1989). **Métodos de investigación educativa. Guía práctica.** Perú: Ediciones CEAC.
- Comisión de Evaluación Institucional de la Universidad de Carabobo (2000). La evaluación institucional en la universidad de carabobo. **Prospectiva. Pensamientos para Diseñar Futuro.** Año 2, No.2, Junio, pp. 24-34
- Conferencia Mundial sobre Educación Superior en el Siglo XXI (1998). **Marco de acción prioritaria para el cambio y el desarrollo de la educación superior.** ED-98/CONF.202/CLD.33. París, 21 de agosto de 1998.
- Consejo Nacional de Universidades (1995). **Normativa nacional de estudios de postgrado.** Caracas. Mim.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). S/d
- Díaz H., V. (1993). La educación venezolana entre las peores del mundo. La competitividad requiere de Recursos Humanos preparados. **En Calidad y Productividad. Revista para la Innovación.** Año 3, N° 17.
- Quillet, A. (1969). Diccionario enciclopédico quillet (t. I). Buenos Aires: Grolier International S.A.
- Estatuto Único del Profesor Universitario (1975). Universidad de Carabobo. Consejo Universitario. Valencia. Mim.
- F.V. (1998). **Conceptos básicos de competencias laborales.** Recopilación (Mimeo).
- Gutiérrez B, B.E. y Rodríguez S., L. M. (1998). Formación docente basada en competencias. (On line). [http://148.204.188.122/revista/Nº 10/pag-29.html](http://148.204.188.122/revista/Nº%2010/pag-29.html).

- Haygroup (1996). **Las competencias. Clave para una gestión integrada de los recursos humanos.** 2ª. Edición.. Bilbao, España: Desouto S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1991). **Metodología de la investigación.** México. McGraw-Hill.
- Ley de Universidades (1970). Gaceta Oficial No.1429 Extraordinario de 8 de septiembre. Caracas: Editorial La Torre.
- Ley Orgánica de Educación (1980). Gaceta Oficial No.2635 Extraordinario de 28 de julio. Caracas: Editorial La Torre.
- Páez, H. (1999). Perfil de competencias del docente de educación superior hacia y en el nuevo milenio. **Revista Ciencias de la Educación.** Año 8 , No. 16, pp 271-285.
- Páez, H.y Montero, E. de (1999). **Perfil de competencias del docente de postgrado en educación de la Universidad de Carabobo.** Trabajo no publicado. Jornadas de Evaluación Institucional de los Postgrados en Educación, "Profesor Luis Díaz". Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo. Valencia.
- Pick, S. y López, A. (1988). **Cómo investigar en ciencias sociales.** México: Trillas.
- Reglamento de Estudios de Postgrado (1987). Universidad de Carabobo. Área de Estudios de Postgrado. Valencia. Mim.
- Resolución No. 01. (1996). Ministerio de educación. Caracas. 15 de enero.
- Villasana D., M. (1993). Un gran acuerdo nacional para la reconstrucción de Venezuela. **En Calidad y Productividad. Revista para la Innovación.** Año 3, N° 17.