

**ESTUDIO DE SEGUIMIENTO DEL CURSO
“DESARROLLO DE COMPETENCIAS DOCENTES”
EN UN GRUPO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD
METROPOLITANA**

Tesis Doctoral

Autora: Elena Franklin de Martínez

emartinez@unimet.edu.ve

Escuela de Psicología Universidad Metropolitana

TEMA: Alternativas metodológicas para el Desarrollo del Conocimiento

Resumen:

La presente investigación fue un estudio descriptivo-evaluativo que tuvo como propósito diseñar, implementar y evaluar en la práctica un programa básico de desarrollo de competencias docentes en modalidad semipresencial.

Veinticinco (25) docentes de diferentes departamentos de la Universidad Metropolitana, conformaron la muestra al culminar los dos primeros cursos del programa en el año 2006. (Actitud Docente y Modelo Educativo)

Se utilizaron tres instrumentos: una encuesta aplicada a los docentes participantes al finalizar cada uno de los cursos, un cuestionario autoadministrado seis meses después de culminar los cursos y otra encuesta aplicada a los alumnos de estos profesores antes y después de realizar los cursos de entrenamiento.

Los resultados mostraron que la modalidad semipresencial fue aceptada por los participantes y el aprendizaje en línea a través de la plataforma tecnológica de la Universidad Metropolitana (PI@tUM), permitió aseverar su calidad como herramienta y tecnológica para el desarrollo profesional docente universitario.

Los profesores entrenados percibieron, que los cursos les han sido especialmente útiles para incorporar cambios y mejoras en el área de diseño instruccional y en su actuación en el aula. Les han aportado importantes conocimientos sobre la institución y su modelo educativo, Reconocieron haber aprendido como usuarios a manejar la herramienta tecnológica PI@tUM y un 50 % expresó dictar actualmente asignaturas rediseñadas en diferentes plataformas tecnológicas.

Los estudiantes de una misma asignatura que evaluaron a estos profesores, antes y después del entrenamiento en competencias docentes, percibieron igualmente cambios y mejoras significativas en la actuación docente.

Variables demográficas como la edad, y variables académicas como los años de experiencia docente, grado de instrucción y antigüedad en la institución, explicaron mayores diferencias significativas en la percepción de los profesores participantes sobre cambios y mejoras, a raíz de haber realizado el programa semipresencial de competencias docentes.

Palabras clave: Competencias, docentes, estudio, seguimiento, tecnología

Introducción

La enseñanza universitaria ha de estar adecuada a los tiempos y necesidades de una sociedad, no obstante, uno de sus retos a superar es que muchos profesionales que ejercen funciones docentes en las instituciones de Educación Superior provienen de diferentes disciplinas ajenas a la docencia, por lo tanto, se van formando en esta nueva profesión a través de la práctica. Es así como todo esfuerzo por el mejoramiento y actualización que las diversas Instituciones y Universidades presten a su plantilla de docentes, los beneficiará enormemente y permitirá que su labor sea cada vez más efectiva en pro de una educación de calidad.

Michavila (2003), expresa que no basta que el profesor universitario conozca su específica disciplina científica; también ha de poseer formación pedagógica y didáctica suficientes, que le haga hábil en su profesión de enseñar, que ponga a su alcance los conocimientos, métodos y tecnologías convenientes para que cumpla con eficiencia su misión de educar. Las tareas docentes sobre las que debe ampliarse la formación del profesor son complejas y de diversidad creciente. Además de impartir clases, ha de definir y elaborar los objetivos docentes de sus asignaturas, actualizar y ordenar de manera óptima los contenidos, revisar las metodologías didácticas incorporando técnicas y recursos convenientes, preparar los materiales necesarios, desarrollar métodos de evaluación que estimulen la enseñanza activa, establecer programas útiles de tutorías presenciales y virtuales, etcétera. Para que la renovación de la metodología educativa sea factible, es imprescindible que las tareas docentes se caractericen por la existencia de mayor interacción entre profesores y alumnos, mayor uso de nuevos medios tecnológicos y mayor cooperación entre los mismos profesores con la constitución sistemática de equipos docentes interdisciplinarios

Si bien el sistema tradicional de educación pareciera tener algunas ventajas, también muestra muchas desventajas, como lo señala T-chers, (2002) y el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (I.T.E.S.M., 2000 y 2002). Algunas ventajas de la educación tradicional son:

- El material ya está provisto para su fácil utilización.

- Mantiene un alcance y una secuencia estandarizada.
- Hace sentir que realmente se está haciendo o asistiendo a la escuela.
- Examinar y adjudicar notas es fácil.

Pero como desventajas cabría citar las siguientes:

- Conduce al alumno genérico.
- No toma en consideración las debilidades o fortalezas de cada alumno.
- Asume que hay un cuerpo de información el cual comprende la educación, y que la misma puede ser dividida en incrementos diarios.
- Trata la mente del alumno como un recipiente a ser llenado de información.
- Enfoca la transmisión de información mediante experiencias artificiales en lugar de conocimiento aplicado.
- Es orientado hacia la pizarra y dirigido por el profesor.
- Desanima el pensamiento original o independiente.

Los actuales cambios sociales y tecnológicos obligan a ampliar y perfeccionar el modelo educativo. En este periodo de desarrollo mundial, las exigencias de una educación y formación de alta calidad para los estudiantes en su conjunto, así como la creciente aplicación del aprendizaje a lo largo de toda la vida, plantean demandas radicalmente diferentes y la educación superior va a tener que desempeñar una función esencial en ese contexto. Es así como en la 45a. Conferencia Internacional de Educación organizada por la OIE celebrada en Ginebra en 1996, uno de los debates principales giró en torno al tema *El personal docente en busca de nuevas perspectivas*. (Informe Delors, Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, 1996).

Europa se ha planteado como estrategia global, mediante las declaraciones de la Sorbona de 1998 y de Bolonia de 1999, la reforma de los sistemas de Educación Superior. Dicha reforma se orienta hacia un modelo marco en el que puedan converger los diferentes sistemas nacionales en un plazo de tiempo determinado.

Es así como se trabaja en el diseño y desarrollo de perfiles profesionales por competencias donde se combinan Competencias transversales (genéricas); Competencias instrumentales (como capacidad de análisis y síntesis, capacidad de organización y planificación, comunicación oral y escrita en la lengua nativa, conocimiento de una lengua extranjera, conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio, capacidad de gestión de la información, resolución de problemas, toma de decisiones); Competencias personales (como trabajo en equipo y trabajo en equipos interdisciplinarios, trabajo en un contexto internacional, habilidades en las relaciones interpersonales, reconocimiento a la diversidad, razonamiento crítico, compromiso ético) y Competencias sistémicas (como aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, conocimiento de otras culturas y costumbres, iniciativa y espíritu emprendedor, motivación por la calidad, sensibilidad hacia los temas medio-ambientales. (Programa de Convergencia Europea. Convocatoria de Ayudas para el Diseño de Planes de Estudio y Títulos de Grado, s/f).

La Universidad Metropolitana ha asumido el reto, a través de la Dirección de Desarrollo Docente de estimular en los profesores habilidades docentes, apoyadas en un nuevo Modelo Educativo centrado en el estudiante y denominado Modelo A.C.A.D. (Aprendizaje colaborativo en ambientes distribuidos).

Fundamentación:

Competencias a desarrollar en el docente universitario

Dentro de los principales autores investigadores sobre este tema figura Braslavky (1999), quien expresa que el profesor de hoy, al vincularse en la mediación del conocimiento en proliferación y en el contexto de cambios constantes, debe desarrollar cinco competencias básicas, a saber:

La competencia pedagógico-didáctica: capacidad de seleccionar o diseñar las mejores estrategias para facilitar un conocimiento y promover el aprendizaje de sus alumnos, saber evaluarlas y perfeccionarlas según los resultados que observa en sus alumnos.

La competencia institucional: Se refiere a la comprensión de la articulación entre la macropolítica del conjunto del sistema educativo y la micropolítica de la institución educativa.

La competencia productiva: el profesor debe comprender el mundo en el que vive y vivirá y ha de intervenir como ciudadano productivo en ese mundo de hoy y del futuro. Para ello será necesario seguir el ritmo de los cambios para poder orientar a los jóvenes y promover aprendizajes propios del siglo XXI.

La competencia interactiva: Un profesor debe aprender cada vez más a comprender y sentir al otro, ejercer y promover la tolerancia, la convivencia y la cooperación entre individuos diferentes.

La competencia especificadora: se refiere a la capacidad de aplicar un conjunto de conocimientos fundamentales a la comprensión de un tipo de sujetos, en una institución educativa, y/o de un conjunto de fenómenos y procesos. Un conjunto de metodologías o de peculiaridades institucionales que lo ponen en mejores condiciones de formar en los alumnos competencias básicas para las que se requiere su utilización.

Otros autores como Zabalza (2003), proponen 10 competencias básicas que se subdividen cada una de ellas en diferentes tareas.

Villar (2002), expresa que se ha llegado a un estado de conciencia sobre la mejora de la calidad de la enseñanza que cree necesario extender el término competencia hacia el de capacidad. Este último es más amplio, trasciende el aquí y ahora para aprender continuamente en búsqueda de lo perfectible. Educar capacidades implica un proceso de autoconocimiento sobre la práctica docente para crear motivación y necesidad de cambio, compromiso para su desarrollo, exposición de alternativas de mejora, con oportunidades de acceso a colegas, y retroacción eficaz con el apoyo de las nuevas tecnologías (Villar, 2004).

Programas de actualización docente en la Universidad Metropolitana

En función de su misión y en virtud de los constantes cambios que exige la Educación Superior en el siglo XXI, la UNIMET creó en el año 1998 un Decanato de Desarrollo Académico, el cual tiene como misión:

Fundamentar sus acciones en el reconocimiento del prominente papel del profesorado en el cumplimiento de la Misión y de los objetivos de la Universidad, en la preservación y fortalecimiento de sus valores rectores, en el mejoramiento de los niveles de excelencia de la formación y calidad de los graduados, y en su papel como eje de las actividades de investigación y creación intelectual. (UNIMET, 2003, p.1).

Este Decanato se propone como objetivos:

- Brindar al profesorado la posibilidad de mejorar y actualizar sus conocimientos, así como de realizar estudios de postgrado.
- Fomentar y respaldar el desarrollo de la investigación y creación intelectual.
- Promover la preparación de publicaciones de apoyo a la enseñanza y de resultados de investigación.
- Dirigir el proceso de autoevaluación académica que se está realizando en la Universidad Metropolitana y que forma parte del programa de fortalecimiento de la institución. (UNIMET, 2003, p.1).

De acuerdo a estos objetivos, el Decanato de Desarrollo Académico ofrece una variedad de cursos a los profesores de la UNIMET, con la intención de actualizar y mantener la calidad de la educación que se imparte esta casa de estudios. Uno de ellos, el que compete a esta investigación se describe a continuación.

El Curso Desarrollo de Competencias Docentes está enmarcado en el Programa de Actualización Educativa descrito en el artículo 5 del Reglamento de Desarrollo del Personal Académico de la Universidad. Se ofrece como una inducción al nuevo modelo educativo que desarrolla actualmente la Universidad Metropolitana denominado Modelo AcAd (Aprendizaje colaborativo en ambientes distribuidos), que orienta el perfil profesional a formar de acuerdo a las cuatro dimensiones planteadas en los informes de la UNESCO (1996 y 1998): Conocer, Saber Hacer, Saber Ser y Saber Convivir. Este modelo exige planificar objetivos de aprendizaje dirigidos no sólo a la trasmisión de información, sino a la adquisición de habilidades y destrezas, a la formación de valores y actitudes y a la estimulación de cambios de modelos mentales, a la vez que trabajar con una metodología cada vez más centrada en el estudiante y en grupos de aprendizaje, con la incorporación de variadas técnicas didácticas y el apoyo de las nuevas tecnologías de información.

Gráfico 1. Modelo AcAd. Universidad Metropolitana (2004)

Fuente: Elaboración propia



El curso Desarrollo de Competencias Docentes busca propiciar en los participantes el desarrollo de actitudes, conocimientos y destrezas que les permitan iniciar el rediseño de las asignaturas que dictan por medio de estrategias centradas en el nuevo modelo educativo de la Unimet, adaptado al dinamismo de los acontecimientos actuales.

Es un versión breve (alrededor de 50 hs.) del Diplomado de Habilidades Docentes del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (120 hs). Surgió del trabajo combinado de 30 profesores de Unimet que realizaron el Diplomado citado durante los años 1998 y 1999 en Caracas y colaboraron con la Dirección de Desarrollo Docente de la UNIMET para rediseñarlo y multiplicarlo a los colegas docentes.

Se ha venido dictando desde septiembre del año 2000 al 2004 en modalidad presencial y su evaluación ha estado limitada al momento final de cada unidad, emitiendo los participantes opinión acerca del contenido, actuación de los facilitadores y logística del curso a través de una pequeña encuesta. No se ha realizado hasta la fecha una evaluación de seguimiento de manera formal y sistemática en el mediano plazo en su nueva versión semipresencial, por lo que se juzga importante valorar en las personas que lo han diseñado e implementado, en los profesores participantes que lo han tomado y en los alumnos de estos profesores, algunas estimaciones de su impacto a la vez que recabar necesidades de reformulación para continuarlo con una mayor pertinencia y eficacia.

Sánchez (2000), advierte que todo programa de formación del profesorado a ser evaluado debe tener unos criterios que faciliten la elaboración de una serie de indicadores de calidad y que permitan analizar su desarrollo y sus resultados. Entre los criterios a tener en cuenta para evaluar un programa de formación inicial estarían: discrepancia entre lo diseñado y la realidad, grado de flexibilidad y adaptación, grado de implicación y colaboración de los participantes, eficacia de las ayudas externas (colaboración institucional), repercusión de la labor del tutor, percepciones de los participantes, cambios de mejora producidos en los profesores noveles, impacto de las innovaciones educativas aplicadas, percepciones y cambios producidos en los alumnos e incidencia del programa en el clima del departamento.

Para el año 2006 se plantea una revisión del diseño en modalidad semipresencial de los cursos que integran el programa de desarrollo de competencias docentes para adaptarlo a la plataforma tecnológica vigente en la Unimet y a su vez realizar una evaluación de seguimiento o impacto que incluya a docentes participantes y beneficiarios del curso “Desarrollo de Competencias Docentes. El propósito general de este proceso evaluativo va dirigido a obtener información e insumos de importancia para tomar futuras decisiones acerca su continuidad y reformulación.

Preguntas de investigación

Para llevar a cabo la investigación se plantearon las siguientes interrogantes:

- ¿Cuál es la opinión de los profesores facilitadores acerca de las fortalezas, limitaciones y posibles sugerencias para rediseñar los cursos que componen el programa de desarrollo de competencias docentes?
- ¿Cómo perciben su actitud y actuación docente un grupo de profesores participantes en el nuevo Programa rediseñado de competencias docentes, al cabo de seis meses de haberlo realizado?
- ¿Cómo valoran los estudiantes la actuación docente en el aula del profesor participante, antes y un año después de haber realizado el Programa de entrenamiento?

Objetivo general

El objetivo general de la investigación fue diseñar, implementar y evaluar un programa en modalidad semipresencial orientado al Desarrollo de Competencias Docentes en profesores de la Universidad Metropolitana.

Objetivos específicos

1. Identificar a través de las autoridades académicas de la Universidad Metropolitana y profesores expertos de la Coordinación Modelo Educativo A.c.A.d. las competencias docentes a desarrollar en los profesores de esta institución.
2. Identificar los cursos necesarios para el desarrollo de tales competencias dentro de un Programa viable de ejecución.
3. Rediseñar los cursos que integran el nuevo programa de Desarrollo de Competencias Docentes bajo el Modelo Educativo de la Universidad Metropolitana (Modelo A.c.A.d.) y en modalidad semipresencial, mediante el ajuste de contenidos, actividades y estrategias de los cursos presenciales existentes en esta área.
4. Validar el diseño del Programa a nivel de expertos desde el punto de vista tecnológico y del Modelo Educativo de la Universidad Metropolitana (Modelo A.c.A.d.)
5. Implementar el Programa en un grupo de profesores de la UNIMET
6. Validar el Programa en la práctica a través de:
 - 6.1 La opinión de los profesores participantes acerca de la implementación de los cursos y la labor de los profesores facilitadores
 - 6.2 La opinión de los alumnos acerca de la actuación docente de los profesores participantes, antes y después de haber realizado los cursos de competencias docentes en modalidad semipresencial.
 - 6.3 La percepción de aprendizajes y mejoras en calidad docente derivados de los cursos, reportados por los profesores participantes un semestre después de haberlos realizado, a través de una escala de autoevaluación y en función de competencias a desarrollar mediante los cursos y variables demográficas y académicas.

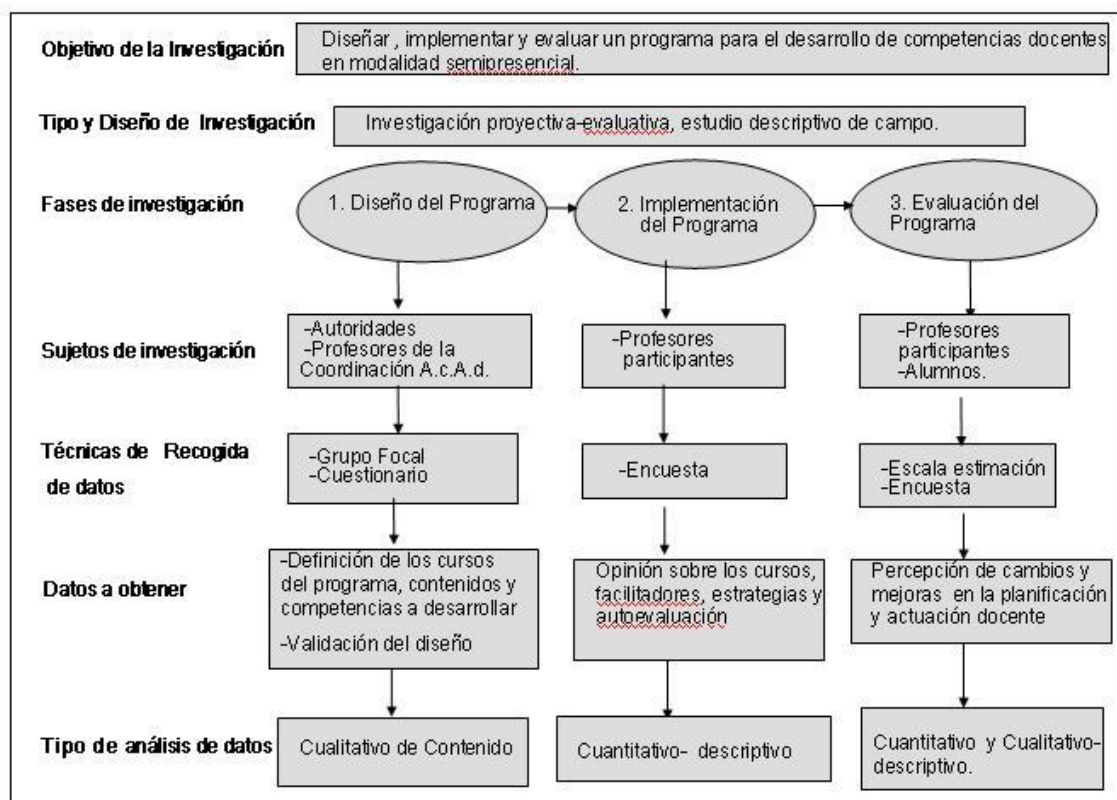
Orientaciones metodológicas

La variable independiente en esta investigación fue el Curso Desarrollo de Competencias docentes. La variable dependiente se definió como la valoración a nivel de percepción que hacen del curso DCD diversos actores involucrados, con la finalidad de estimar su impacto en la labor docente y a la vez recabar insumos necesarios para tomar decisiones orientadas a mejorar su diseño y modalidades de aplicación.

El tipo de investigación según Hernández, Fernández y Baptista (2002), fue un estudio descriptivo-evaluativo con diseño no experimental y transeccional, practicado a tres muestras de sujetos elegidas intencionalmente (6 profesores facilitadores del curso, 24 profesores participantes del curso de las últimas dos cohortes y los alumnos de estos profesores participantes). Para cada muestra se utilizó una técnica específica de recolección de datos y de interpretación de los mismos.

Gráfico 2. Estrategia General de Investigación

Fuente: Elaboración propia



La muestra fue seleccionada de manera intencionada, fundamentalmente centrada en los docentes que durante un año realizaron los cursos y permanecieron como docentes el año siguiente. Resultaron 25 docentes de diferente sexo, edad, área de conocimiento, profesión, Departamento o Escuela, nivel de instrucción, años de experiencia docente, antigüedad en la Unimet, dedicación docente y categorías académica dentro de la Unimet.

En cuanto a los instrumentos para la recolección de datos fueron utilizados los siguientes:

1. Focus group para recoger opinión de autoridades y facilitadores de los cursos acerca de las competencias a desarrollar, cursos a dictar y estrategias generales de enseñanza-aprendizaje
2. Cuestionario de carácter semiestructurado para Evaluación de Cursos en PI@tUM (Pidal, González y Vainrub, 2005), aplicado con el objeto de validar el rediseño de los cursos del programa en modalidad semipresencial.
3. Encuesta para recoger opinión de los docentes participantes al finalizar cada curso del programa, sobre contenidos, estrategias, facilitadores, plataforma tecnológica y autoevaluación de actitudes y aprendizajes.
4. Escala de autoevaluación de 45 ítems para recoger percepción del docente al cabo de seis meses de haber realizado los cursos, sobre el efecto del programa en su labor diaria.
5. Encuesta a los alumnos del profesor entrenado acerca de cómo valoran su actuación en el aula, antes y después de haber realizado el entrenamiento.

Los tres últimos instrumentos fueron diseñados para esta investigación y validados a nivel de expertos.

Resultados:

En las tablas 1 y 2 se resumen las competencias acordadas para desarrollar en los docentes y los cursos rediseñados que integraron el Programa (DCD)

Tabla 1. Competencias a desarrollar a través de las cinco Unidades del Programa “Desarrollo de Competencias Docentes” Fuente: elaboración propia

| CURSO | UNIDAD | COMPETENCIAS A DESARROLLAR | SABERES | |
|---|---|--------------------------------|---|----------|
| 1. Actitud Docente y Modelo A.c.A.d. | I y II | Identidad institucional | | |
| | | 1 | Comprende la estructura académica de la Unimet, su misión, visión y valores educativos. | Conocer |
| | | 2 | Analiza el Nuevo Modelo Educativo de la Unimet “Aprendizaje Colaborativo en Ambientes Distribuidos (Modelo A.c.A.d.)” | Conocer |
| | | 3 | Maneja como usuario la plataforma tecnológica PI@tUM y sus diferentes servicios | Hacer |
| | | Actitud reflexiva | | |
| | | 4 | Toma conciencia de su actitud frente al cambio | Ser |
| | | 5 | Acepta el tipo de compromiso que exige la Institución | Ser |
| | | 6 | Compara su práctica educativa con relación a los modelos educativos y especialmente, con relación al modelo educativo A.c.A.d. | Ser |
| | | Actitud comunicativa | | |
| | | 7 | Se comunica en forma efectiva y empática (escucha, comprende, negocia). | Convivir |
| | | 8 | Desarrolla un liderazgo de mayor calidad en el aula. | Convivir |
| 9 | Interacciona con colegas de diferentes Departamentos | Convivir | | |
| 2. DIUM – PI@tUM | I, II y III | Diseño instruccional | | |
| | | 10 | Analiza los fundamentos y la relevancia del diseño instruccional como herramienta didáctica. | Conocer |
| | | 11 | Conoce el diseño instruccional de la Universidad Metropolitana (D.I.U.M.) | Conocer |
| | | 12 | Considera variedad de estrategias didácticas y estrategias de evaluación. | Conocer |
| | | 13 | Diferencia el diseño instruccional según modalidades de enseñanza: presencial, semipresencial y virtual. | Conocer |
| | | 14 | Diseña una unidad de alguna asignatura que dictas bajo el D.I.U.M. | Hacer |
| | | Nuevas tecnologías | | |
| | | 15 | Conoce las diferentes etapas para diseñar un curso bajo el modelo AcAd, con los lineamientos del DIUM y el apoyo tecnológico de la plataforma PI@tUM. | Conocer |
| 16 | Utiliza los medios didácticos: impresos, audiovisuales y las TIC para apoyar los contenidos. | Hacer | | |
| 17 | Transfiere el diseño instruccional de una asignatura a la plataforma educativa PI@tUM, utilizando los recursos que ésta ofrece. | Hacer | | |

Tabla 2. Curso que componen el Programa de desarrollo de competencias docentes

Fuente: elaboración propia

| | |
|--|--|
| <p>CURSO I: Actitud Docente y Modelo A.c.A.d. (6 horas presenciales y 20 horas virtuales). Total = 26 horas Unidad 1. Actitudes para la docencia Unidad 2. El Modelo Educativo A.c.A.d.</p> | <p>CURSO II: Diseño Instruccional D.I.U.M y Plataforma Educativa PL@tUM (4 horas presenciales y 20 horas virtuales). Total = 24 horas Unidad 1. Fundamentos del D. I.U.M. Unidad 2. D.I.U.M. – PI@tUM Unidad 3. PI@tUM</p> |
|--|--|

La satisfacción general de expectativas se resume en Tablas 3 y 4

Tabla 3. En cual medida el curso 1 cumplió con sus expectativas

Fuente: Elaboración personal

| Categoría respuesta | Frecuencia |
|---------------------|------------|
| En alto grado | 20 |
| En mediano grado | 5 |
| En bajo grado | 0 |
| Total | 25 |

Tabla 4. En cual medida el curso 2 cumplió con us expectativas

Fuente: elaboración personal

| Categoría respuesta | Frecuencia |
|---------------------|------------|
| En alto grado | 24 |
| En mediano grado | 1 |
| En bajo grado | 0 |
| Total | 25 |

Tabla 5. Puntuación promedio y desviación estándar de los cambios y mejoras percibidos por los docentes en la escala de autoevaluación

Fuente: Elaboración propia

| PARTES DE LA ESCALA DE AUTOEVALUACIÓN | Prom 1-5 | D.E. |
|---|----------|------|
| P.1 En Identificación Institucional, Modelo AcAd y actitud reflexiva. | 3,91 | 0,35 |
| P.2 En Diseño Instruccional de asignatura conforme al Modelo D.I.U.M | 4,21 | 0,46 |
| P.3 En dominio dePlataforma tecnológica de la Universidad (PI@tUM) | 3,04 | 0,89 |

Es importante aclarar que en la Universidad Metropolitana los estudiantes evalúan a sus profesores al finalizar cada semestre a través de una escala de puntuación del 1 al 5. La mayoría de los profesores participantes (76%), fue evaluado por sus alumnos con puntuaciones mayores una vez realizado el Programa en competencias docentes. Un porcentaje de profesores (24%) fue calificado con menor puntuación después del entrenamiento, pero la diferencia entre el antes y después es muy reducida, por lo que no se considera relevante..

Hallazgos:

De acuerdo a las preguntas y objetivos de investigación, el presente estudio permitió llegar a las siguientes hallazgos:

- La modalidad semipresencial fue aceptada por todos los profesores participantes en este estudio y el aprendizaje en línea a través de la plataforma tecnológica de la Universidad Metropolitana (PI@tUM), permitió aseverar su calidad como herramienta y estrategia tecnológica para el desarrollo profesional docente universitario.
- El grupo de profesores entrenado reconoció, en primer lugar, que los cursos de competencias docentes les han sido mayormente útiles para incorporar cambios y mejoras en el área de diseño instruccional; en segundo lugar, les

han aportado importantes conocimientos sobre la institución y su modelo educativo, para en consecuencia reflexionar sobre su actitud como docentes frente al cambio que exige una nueva docencia a nivel superior; en tercer lugar, reconocieron haber aprendido como usuarios a manejar la herramienta tecnológica PI@tUM y alrededor de un 50% de los profesores, seis meses después del entrenamiento, expresaron trabajar con sus alumnos a través de cursos rediseñados en diferentes plataformas tecnológicas.

- Los estudiantes de una misma asignatura que han evaluado a sus profesores, antes y después de la realización de los cursos en competencias docentes, percibieron cambios y mejoras significativas en la actuación docente.
- Variables demográficas como la edad, y académicas como los años de experiencia docente, el nivel o grado de instrucción y el departamento o escuela de procedencia explicaron mayores diferencias significativas en la percepción de los profesores de la muestra sobre cambios y mejoras en calidad docente a raíz de haber realizado el programa de competencias docentes, con relación a otras variables demográficas como el sexo, o académicas como la profesión, área de conocimiento, antigüedad, dedicación y categoría docente, donde se observaron menos cambios significativos.

Recomendaciones

Al analizar el programa de competencias implementado y evaluado, uno se percata, que si bien posee actividades presenciales y en línea, cuidadosamente diseñadas para asegurar el aprendizaje de los contenidos mediante una retroacción inmediata de tutores o facilitadores, finalizados los cursos se rompe un tanto la comunicación y se deja sólo a la voluntad de los participantes el consultar con la Coordinación A.c.A.d. la posibilidad de asesoría para rediseñar cursos con la plataforma tecnológica de la Universidad Metropolitana. No existe realmente la mentoría, ni la telementoría como relación de ayuda de profesores expertos a profesores con menor experiencia, concebida a largo plazo. Los profesores que facilitan los cursos de competencias docentes son docentes experimentados con cantidad de compromisos académicos y administrativos y la Coordinación

A.c.A.d., recién creada en el año 2005, tiene un reducido número de profesores y asistentes que atienden muchos compromisos institucionales.

Por lo tanto, surge la necesidad de formar un número creciente de profesores mentores (hombres y mujeres), porque hasta el momento y en el caso de la Universidad Metropolitana, todos los facilitadores de estos cursos han sido mujeres, que igualmente procedan de diferentes facultades y departamentos, para que bajo la Coordinación A.c.A.d. puedan acordar una versión de los cursos más adaptada a las necesidades de sus entidades académicas pero con suficiente direccionalidad hacia el modelo educativo concebido.

Finalmente, la necesidad de crear un programa de evaluación y seguimiento que pueda ser instrumentado a través de los profesores mentores de cada facultad y departamento con sus profesores protegidos, de manera de ir pulsando los cambios y mejoras en calidad docente como también detectando nuevas necesidades de formación y actualización..

Referencias

- Braslavsky, C. (1999). Bases, orientaciones y criterios para el diseño de programas de formación de profesores [en línea]. Disponible en: <http://www.campus-oei.org/oeivirt/rie19a01.htm>. *Revista Iberoamericana de Educación*,. Número 19. Ediciones de la OEI. [2003, 15 de julio]
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2006). *Metodología de la Investigación*. 4ª. Edición. México: Mc. Graw Hill.
- I.T.E.S.M. (2000). *El Modelo Educativo Tradicional*. [en línea]. Disponible en: http://www.sistema.itesm.mx/va/nuevmod/Mod_Trad.html. [2003, 17 de julio].
- I.T.E.S.M. (2002). *Hacia un Nuevo Modelo*. [en línea]. Disponible en: <http://www.sistema.itesm.mx/va/nuevmod/NMod.html>. [2003, 17 de julio].
- Michavila, F. (2003) *La Formación del Profesor Universitario*. [en línea]. Disponible en <http://stecil.es/universidad/universidad/index.html> [2004,13 de febrero].
- Pidal, M. J., Gonzalez, A.I., vainrub, A. (2005). *Uso didáctico de los servicios en pl@tum*. Material de apoyo no publicado. Curso DIUM-PI@tUM del Programa de desarrollo de competencias docentes. Caracas: Universidad Metropolitana.
- *Programa de convergencia europea. Convocatoria de Ayudas para el Diseño de Planes de Estudio y Títulos de Grado* (s/f) [en línea] Disponible en:

http://64.233.167.104/search?q=cache:aD_gXEEDZy8J:www.aneca.es/modal_eval/docs/convolver_1a_convocatoria.pdf+competencias+%2B+convergencia+titulaciones+europeas&hl=es (2004, 5 de agosto).

- Sánchez, J. A. (2000) Formación Inicial para la Docencia Universitaria *OEI-Revista Iberoamericana de Educación* (ISSN:1681-5653) [en línea] Disponible en <http://www.campus-oei.org/revista/deloslectores/sanchez.PDF> (2004, 10 de marzo).
- T-chers (2002). *Enfoques comunes de la educación- El enfoque tradicional*. [en línea]. Disponible en: http://www.tchers.net/esp_html/esp_learning_02.html. [2003, 14 de julio]
- UNESCO (1996). Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI presidida por Jacques Delors. *La educación encierra un tesoro*. Autores: Jacques Delors, In'am Al Mufti, Isao Amagi, Roberto Carneiro, Fay Chung, Bronislaw Geremek, William Gorham, Alexandra Kornhauser, Michael Manley, Marisela Padrón Quero, Marie Angélique Savané, Karan Singh, Rodolfo Stavenhagen, Myong Won Sur, Zhou Nãñazo. Madrid: Ediciones Santillana.
- UNESCO (1998). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. La Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción*. New York: UNESCO.
- Universidad Metropolitana (2001). *Desarrollo de Competencias Docentes*. Dirección de Desarrollo Docente Caracas: Epsilon Libros.
- Universidad Metropolitana (2003) *¿Quiénes Somos?* [en línea]. Disponible en: <http://www.unimet.edu.ve/pn2t1c1.php?p=21&ind=2>. [2003, 15 de julio].
- Universidad Metropolitana Coordinación Modelo AcAd (2004) Documento sobre *La Fundamentación Teórica del Modelo AcAd* (Material Inédito). Caracas: Universidad Metropolitana.
- Villar, L. M. (2002). "Formación para una enseñanza de calidad". En: *Retos educativos para la próxima década en la Unión Europea y sus implicaciones organizativas*. Actas del VII Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas. pp. 171-185. Astigarraga (Guipúzcoa): Departamento de Educación, Universidades e investigación del Gobierno Vasco. ISBN/D.L.: 84-8373-441-9
- Villar, L.M. (Coord.), Alegre, O.M., Bolívar, A., Castillo, S., Domene, S., García, M.S., García-Valcárcel, A.,González, S., Guil, A., Guzmán, R., Leal, E., Medina, A., Morales, J.A., Núñez, T., Pascual, M.A., Pérez, M., Pérez, R., Rodríguez, M., Romero, M.P., Romero, R., Sánchez, J., Toledo, P. (2004) *Programa para la Mejora de la Docencia Universitaria*. Madrid: Pearson Educación, S.A.
- Zabalza, M.A. (2003). *Competencias Docentes del Profesorado Universitario. Calidad y Desarrollo Profesional*. Madrid: Narcea.