

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
Vicerrectoría de Investigación y Postgrado
Facultad de Ciencias de la Educación

Programa de Maestría en Ciencias de la Educación
con especialización en Didáctica y
Tecnología Educativa

Perfil de las aptitudes didácticas del personal docente
de la Universidad Santa María La Antigua y propuesta
para la implementación de un programa de
Perfeccionamiento Docente

Por:
Oswaldo Aparicio

Tesis presentada como uno de los
requisitos para optar al grado de
Maestría en Ciencias de la
Educación con especialización
en Didáctica y Tecnología
Educativa

Panamá 1999

DIGITALIZADO
DEPTO. DE COMPUTO
SIL

27 MAR 2001

del auto

1394

Aprobado por:

Director de Tesis: _____

Miembro del Jurado _____

Miembro del Jurado _____

Fecha: _____

Vicerrectoria de Investigación y Postgrado _____

Fecha: _____

DEDICATORIA

**A Cristo, el principal docente
que ha conocido la historia.**

**Al Mayor y a Pochun
por ser permanentes
modelos.**

AGRADECIMIENTOS

En planificación, ejecución y evaluación de este proyecto han participado un significativo grupo de personas. A todos ellos mi eterno agradecimiento.

- A la Dra. Nélide Bravo de Cajar, excelente modelo de educadora, gracias por creer en el proyecto y orientarlo desde el principio.
- Elida y María Eugenia por su valioso asesoramiento y guía.
- Emilly “Cuca” Pineda por su excelente trabajo frente a la computadora.
- Fernando y María Esperanza por su asesoramiento estadístico. Fernandito y María Emilia por prestarme a sus padres.
- Samuel por su apoyo logístico.
- Los profesores y colegas, Nilsa, Roberto y Sara por compartir sus experiencias.
- Ricardo y Mercedes por su ánimo y apoyo. Gracias por el equipo de informática.
- Toñita, Mercedes, Efraín y Miguel por su estimulación aversiva que contribuyó a la finalización de este trabajo.
- A todos los profesores de la USMA que participaron en la muestra y a los señores directores por su permanente apoyo.
- A mi familia, pilares y soportes en mi caminar.

INDICE GENERAL

| Contenido | Páginas |
|--|----------------|
| Sumario..... | 1 |
| Summary..... | 3 |
| I. Introducción. | 5 |
| A. Aspectos Generales..... | 6 |
| 1. Antecedentes del estudio..... | 8 |
| 2. Estado actual del problema..... | 15 |
| 3. Hipótesis (General) | 18 |
| 4. Objetivos..... | 19 |
| a. Objetivos Generales..... | 19 |
| b. Objetivos Específicos..... | 19 |
| 5. Alcance, cobertura o delimitación del problema. | 20 |
| 6. Restricciones o limitaciones. | 20 |
| B. Justificación..... | 21 |
| 1. Importancia..... | 21 |
| 2. Aporte..... | 24 |
| II. Fundamentación Teórica..... | 25 |
| A. El papel del docente Universitario..... | 26 |
| i. Características del docente Universitario. | 26 |

| | |
|--|----|
| 2. La didáctica: herramienta fundamental | |
| del docente Universitario..... | 38 |
| a. El acto docente. | 38 |
| b. Elementos didácticos. | 40 |
| c. Modelos docentes. | 44 |
| d. Calidad de la educación. | 47 |
| 3. La interacción docente alumno. | 50 |
| 4. La labor del docente Universitario | |
| según la visión de la iglesia católica. | 52 |
| 5. Formación y Actualización del docente | |
| universitario..... | 57 |
| 6. El docente Universitario, promotor del | |
| método centrado en el alumno..... | 61 |
| B. Evaluación del término aptitud. | 68 |
| C. Elaboración del perfil profesional. | 70 |
| III. Aspectos metodológicos..... | 74 |
| A. Planteamiento del problema. | 75 |
| B. Formulación de hipótesis. | 76 |
| C. Variables. | 76 |
| 1. Definición Conceptual. | 76 |
| 2. Definición Operacional. | 77 |
| D. Paradigma o Modelo Estructural. | 78 |

| | |
|--|-----|
| E. Sujetos: Población y muestra..... | 79 |
| 1. Definición de la población..... | 79 |
| 2. Definición de la muestra..... | 81 |
| F. Instrumentos, materiales y equipos..... | 82 |
| G. Procedimiento (Cronograma)..... | 83 |
| IV. Resultados..... | 85 |
| A. Análisis e interpretaciones de los resultados de la investigación..... | 86 |
| V. Discusión..... | 118 |
| A. Presentación de la propuesta..... | 119 |
| 1. Justificación..... | 119 |
| 2. Fundamentación..... | 122 |
| 3. Perfil del docente de la USMA..... | 127 |
| 4. Objetivos..... | 130 |
| 5. Temática..... | 131 |
| 6. Estrategias metodológicas..... | 136 |
| B. Conclusiones..... | 138 |
| C. Recomendaciones. | 140 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 142 |
| ANEXO A - Cuestionario de Aptitudes Didácticas (C.A.D.) | 148 |

| | |
|---|-----|
| ANEXO B - Evaluación. Programa de Perfeccionamiento al Docente de la USMA..... . | 158 |
| ANEXO C - Cronograma de acciones..... | 161 |

INDICE DE ESQUEMAS

| | |
|---|----|
| Esquema #1 Características básicas de los Centros Universitarios..... | 37 |
| Esquema #2 Preguntas básicas en la acción didáctica..... | 42 |
| Esquema #3 Didáctica como sistema comunicativo..... | 43 |
| Esquema #4 Modelos Docentes... .. | 46 |
| Esquema #5 Interacción de los miembros y tareas de la comunidad universitaria. | 55 |
| Esquema #6 Tareas del docente centrado en el alumno..... | 66 |
| Esquema #7 Elementos que deben ser observados por el docente universitario en su acción educativa. ... | 67 |

INDICE DE GRÁFICAS

| | |
|--|-----|
| Gráfica #1 Distribución por sexo..... | 88 |
| Gráfica #2 Distribución por Facultad..... | 89 |
| Gráfica #3 Distribución por años de servicio. | 90 |
| Gráfica #4 Distribución por edad. | 91 |
| Gráfica # 5 Metodología..... | 94 |
| Gráfica #6 Relaciones interpersonales con los alumnos..... | 96 |
| Gráfica #7 Relaciones interpersonales con colegas, Administrativos y directivos. | 102 |
| Gráfica #8 Misión de la Universidad Católica..... | 104 |
| Gráfica #9 Normas y reglamentaciones universitarias..... | 108 |

INDICE DE CUADROS

| | |
|--|-----|
| Cuadro #1 Cronograma de Actividades..... | 84 |
| Cuadro #2 Metodología. | 95 |
| Cuadro #3 Relaciones interpersonales con los alumnos..... | 97 |
| Cuadro #4 Relaciones interpersonales con los colegas, Administrativos y directivos..... | 103 |

| | |
|---|-----|
| Cuadro #5 Misión de la Universidad Católica..... | 105 |
| Cuadro #6 Normas y reglamentaciones universitarias..... | 109 |
| Cuadro #7 Calculo chi cuadrado por facultad..... | 111 |
| Cuadro #8 Promedio de respuesta por facultad..... | 112 |
| Cuadro #9 Cálculo chi cuadrado por sexo..... | 113 |
| Cuadro #10 Cálculo chi cuadrado por edad..... | 114 |
| Cuadro #11 Promedio de las respuestas por edad... | 115 |
| Cuadro #12 Cálculo chi cuadrado por años de servicio..... | 116 |
| Cuadro #13 Promedio de las respuestas por años de experiencia docente..... | 117 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla #1 Cantidad de docentes por facultad..... | 80 |
| Tabla #2 Muestra de docentes por facultad..... | 81 |

SUMARIO

Las acciones que ejecute el docente dentro del proceso didáctico resultan de gran importancia para que se puedan desarrollar los métodos y técnicas que permitan alcanzar los objetivos de la educación en general y los objetivos establecidos por cada Centro Educativo en particular.

Señalando al educador como pieza clave de toda acción educativa, el estudio busca identificar las aptitudes básicas que son necesarias para que el docente pueda desarrollar de una manera eficiente toda su labor y contribuir con el desarrollo y crecimiento de sus alumnos. De esta manera permite que la Universidad alcance sus objetivos y pueda responder a las demandas del país en forma científica, técnica académica, humana y cristiana.

Se elaboró un instrumento que se aplicó a los docentes. Con los datos obtenidos se pudo elaborar el perfil didáctico del profesor de la USMA. Esta información se brindó a las autoridades académicas de la Universidad, la cual por su naturaleza técnica, sistémica y científica les permitirá revisar su proceso de admisión de profesores,

proceso de evaluación y reforzar todas las acciones formales e informales de capacitación y actualización de los docentes.

SUMMARY

The actions performed by the teacher in the pedagogical process are of great importance for the development of methods and development of methods and techniques that allow achieving the objectives set by each singular Educational Center.

Appointing the teacher as a key piece in every educational action, this study seeks to identify the basic skills required for the educator to do his tasks in an efficient manner and contribute with the development and growth of his students. In this way, the University can attain its goals and can also respond to the country's requirements in a way that is scientific, technical, academic, human and christian at the same time.

We created an instrument that was applied to the educators. Wit the results we could develop the didactic profile of the USMA professor. This information was turned in to the academic experts. By its scientific, technical and sistematic nature, it will let them evaluate the university's admission and evaluation processes for

professors and reinforce all formal and informal actions geared towards training an modernization of the teachers.

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

Con la finalidad de presentar los elementos básicos que sustentan este estudio, la estructura de la introducción se ha planificado de la siguiente manera: antecedentes del estudio, estado del problema, hipótesis general, objetivo general y específicos, cobertura del estudio, limitaciones y justificación.

A. Aspectos Generales:

Dentro de los elementos didácticos se puede señalar que el docente asume una trascendental misión, al tener que enfrentarse a los constantes, rápidos y profundos cambios que experimenta la sociedad a nivel local, nacional e internacional. Toda su labor se ve alterada y en permanente cuestionamiento.

El papel del docente en lo referente a la formación de aptitudes y valores en sus alumnos, adquiere mayor importancia; es necesario que el docente esté centrado para poder asumir su función de facilitador y motivador en sus alumnos, para lograr que el proceso de aprendizaje se desarrolle de manera eficiente y eficaz.

Las exigencias que el medio impone al docente, les obliga a reflexionar sobre qué tipos de educadores se necesitan en la actualidad para alcanzar las metas educativas. El educador no puede limitar su función a ser un simple instrumento transmisor de conocimiento.

Las nuevas estructuras tecnológicas, sociales, políticas y económicas requieren que el docente, con la finalidad de cubrir sus funciones didácticas, técnicas y orientadoras, deba provocar un ambiente adecuado y nutritivo para sus alumnos, teniendo como objetivo, que este tipo de ambiente permita que el proceso educativo sea productivo y enriquecedor para los participantes. Para atender este deber el docente requiere de cualidades personales, culturales, humanas, técnicas y profesionales.

La acción del docente reviste una gran responsabilidad en todos los niveles del sistema educativo, pero en el mundo universitario adquiere un delicado compromiso, ya que debe coadyuvar con el alumno para provocar y motivar en éste el desarrollo de un pensamiento analítico y crítico que le permita

tomar sus propias decisiones y de esta forma sea capaz de responder por las consecuencias de sus propios actos.

En este contexto se desarrolla la presente investigación titulada: **PERFIL DE LAS APTITUDES DIDÁCTICAS DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD SANTA MARÍA LA ANTIGUA Y PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE PERFECCIONAMIENTO DOCENTE.** Este estudio se enmarca dentro de la línea de investigación: **"Caracterización de perfiles de formación de los recursos humanos en servicios y egresados de los diferentes estamentos y modalidades del sistema educativo"**.

1. Antecedentes del Estudio.

Determinar las características y cualidades que debe poseer un docente para desempeñar sus funciones de una manera adecuada y satisfactoria resulta una tarea compleja y vasta. Establecer y definir las aptitudes que requieren los profesores y maestros para alcanzar los objetivos establecidos se complica, al observar que el proceso educativo es producto de una situación multidimensional, ya que en el proceso de

aprendizaje se unen una gran cantidad de variables y factores que en ocasiones se hace difícil identificar y mucho menos establecer su significado e importancia. (Nérici, 1973).

Resulta importante indicar que el proceso de analizar y establecer cuáles son los elementos básicos que debe manifestar un docente, no puede limitarse a una evaluación ritual o administrativa, o como resultado de una calificación subjetiva de los administrativos o de los alumnos que en la mayoría de los casos no están sustentadas por observaciones sistemáticas y permanentes de la ejecución del profesor en su salón de clases. Este panorama se complica aún más al observar que no existe una sola manera de enseñar con eficacia y eficiencia (Popham, 1980).

El establecer los criterios para evaluar la tarea docente resulta una misión amplia y difícil, ya que los requisitos necesarios para asumir la responsabilidad como educador son variados y complejos.

Considerando que para establecer las características necesarias para ser un docente eficaz, se toman en cuenta las circunstancias y el medio donde se desarrolla el acto docente, los procesos de planificación – ejecución y los logros u objetivos, se pueden señalar algunos de los principales criterios o categorías que plantean las evaluaciones sobre la labor docente (Estatuto Orgánico. Universidad Santa María La Antigua):

- a. Asistencia a clases.
- b. Capacidad para motivar al alumno.
- c. Organización y preparación de las clases.
- d. Capacidad para transmitir conocimientos.
- e. Dinámica pedagógica.
- f. Forma y estrategia de evaluación.
- g. Relaciones interpersonales profesores – alumno.

Podemos observar que con menor frecuencia, algunos teóricos señalan dos tipos de categorías para evaluar como son: la de nivel de conocimiento general y la conducta y hábitos en general.

La confección de perfiles es una actividad que en los

últimos años es utilizada en diferentes áreas. La elaboración del perfil nos permite obtener una serie de información sobre las tareas y objetivos a desarrollar o alcanzar. El perfil nos ayuda y orienta sobre el tipo de profesional que necesitamos para alcanzar los planes trazados.

Para efectuar esta investigación y que constituya a la vez un aporte a la institución, elegimos la USMA para realizar todo lo referente a la elaboración del perfil didáctico de los docentes.

La USMA, institución de educación superior, católica de carácter privado y sin fines de lucro, inició sus labores el 27 de mayo de 1965, con base en el decreto Ley No.16 del 11 de julio de 1963.

Inspirada en los principios y valores cristianos asume como misión la promoción de una cultura integral, la formación de personas con sólidos y profundos conocimientos científicos y humanísticos.

La USMA busca el promover en sus estudiantes un nuevo estilo de vida, basado en una dinámica de fe que se refleje en su diario

actuar y en su compromiso y acción en la construcción de una sociedad más justa y fraterna.

La USMA se lanza en la ardua tarea de estimular entre sus miembros los valores de nuestra sociedad que nos permita reforzar y descubrir la realidad del "SER PANAMEÑO".

Desde esta misión, la USMA requiere de docentes:

- a. "Con valores humanos y cristianos.
- b. Comprometidos con su realidad.
- c. Que sean agentes de cambios.
- d. Con profundos conocimientos científicos en el área política, económica, religiosa, técnica y pedagógica.
- e. Con sólida formación académica, técnica y pedagógica.
- f. Promotores de una educación integral.
- g. En permanente proceso de actualización y perfeccionamiento humano, académico, científico y técnico.
- h. Con capacidad de establecer adecuadas y satisfactorias relaciones interpersonales¹.

Desde sus primeros años de funcionamiento la Universidad

¹ Proyecto Educativo Universitario: USMA hacia el tercer milenio misión – perfil – metas. Encuentro USMA 97. Universidad Santa María La Antigua. Diciembre 1997, p.4.

Santa María La Antigua (USMA), ha establecido en el desarrollo de sus principios, filosofía y objetivos un lugar singular al proceso educativo y en especial a la dinámica de evaluación en toda su magnitud.

Sobre los intentos de establecer las aptitudes y características de los docentes se pueden destacar los intentos del año 1977 en donde se realiza un proyecto de instrumento para la evaluación del docente usmeño. En el año 1985 se realizaron investigaciones con instituciones externas a la USMA con la finalidad de estudiar la mecanización de un instrumento evaluativo para establecer el nivel de desempeño del profesor.

Finalmente en el año 1989 se aprueba en el Consejo Académico el instrumento de evaluación al docente, este instrumento es producto de varias comisiones y años de trabajo entre profesores, alumnos y administrativos.

La aplicación del instrumento del año 1989 se da de una manera provisional. La permanencia del instrumento dependería de los resultados obtenidos en el período de prueba. A partir de este año

la USMA establece con carácter obligatorio los cursos de formación pedagógica para todos sus profesores, que es un esfuerzo de la USMA por capacitar pedagógicamente al docente.

En el año 1991 con la finalidad de oficializar todo el proceso, la Rectoría procede a nombrar un coordinador de esta actividad. Consciente de lo delicado y necesario que resulta el ir revisando el caminar como centro de enseñanza superior, las autoridades universitarias desean establecer en forma definitiva un programa de evaluación que no sólo se limite a la confección de un instrumento, sino que permita revisar constantemente y de una manera científica la labor de los docentes en todas sus facetas.

Durante el año 1998 las autoridades de la USMA presentaron al Consejo Académico un nuevo modelo de evaluación de las acciones del docente, este instrumento es el resultado de una comisión nombrada para tal fin. Este nuevo instrumento puede ser respondido y corregido por medio del uso de la informática. En las comisiones de trabajo que fueron nombradas por la Rectoría durante el año 1998 para la elaboración del Proyecto Educativo Universitario de la USMA, la labor del docente y sus respectivas acciones es uno de los aspectos más estudiados y discutidos, a tal punto que se le denomina en este

instrumento, "Perfil del docente" a pesar de que no constituyen un verdadero perfil didáctico del tipo planteado en esta investigación.

Por otra parte, en la revisión literaria realizada, se observó que en el campo nacional los instrumentos de evaluación que existen en los centros de enseñanza superior no son resultado de un programa integral de evaluación, sino que responde a un simple formulismo y su contenido (preguntas) y enfoque solo responden a aspectos administrativos como: asistencia a clases y cumplimiento de los planes de estudio.

2. Estado actual del problema.

La educación como proceso sistemático requiere de programas de evaluación que orienten intencionalmente la acción didáctica. Programas que en el proceso educacional contribuyan al establecimiento de metas y a la elaboración de estrategias y metodología de enseñanza - aprendizaje, selección de contenidos programáticos en directa relación con los ideales, fines, valores de la institución y las múltiples necesidades de nuestra sociedad.

Dentro del mundo universitario se observa con mayor frecuencia que los profesores son expertos en el conocimiento de la materia de su especialización y no así en las técnicas didácticas; es necesario un permanente programa de perfeccionamiento que ayude a los profesores a salir de su resistencia a las innovaciones docentes.

Es necesario que los programas de perfeccionamiento docente cumplan con los principios básicos de integridad y continuidad. Para que de esta manera pueda contribuir a:

- a. La revisión del cumplimiento de los objetivos proyectados en el proceso didáctico.
- b. Detectar las acciones, elementos y variables que intervienen en el logro de las metas establecidas.
- c. Neutralizar las acciones que contribuyeron al logro parcial de los objetivos.

Un programa científico y sistemático de perfeccionamiento para el docente; se extiende mucho más allá de la aplicación y corrección de un instrumento. Todo el proceso de evaluación permite al profesor la constante reelaboración de las estrategias

docentes, eliminando de esta manera toda pauta rígida e inamovible en desarrollo del proceso educativo.

Evaluar la labor del docente permitirá brindar al educador información sobre:

- a. Los aciertos y errores en sus esfuerzos educativos.
- b. Las áreas que debe reforzar a nivel personal, técnico y profesional.

Procesar la información que brinda un programa de perfeccionamiento docente, permitirá a la institución renovar esfuerzos y establecer los programas de formación, capacitación y actualización que su claustro de profesores requiere, con la finalidad de realizar su labor con mayor eficacia y eficiencia.

A pesar de sus años de existencia la Universidad Santa María La Antigua (USMA) no ha elaborado un perfil didáctico que permita establecer cuáles son las aptitudes didácticas que poseen los profesores y aquellas que necesiten desarrollar y reforzar, para alcanzar un desarrollo eficiente y eficaz en su misión y de esta forma brindar a la comunidad un profesional que responda a las exigencias y necesidades del medio. En su

desarrollo académico la USMA no ha establecido ningún programa de formación y perfeccionamiento docente para su personal; los intentos de actualización a través de cursos y seminarios no presentan la sistematización y continuidad necesaria.

Dentro de su proyecto educativo universitario presentado a la comunidad universitaria en el año 1998, la USMA reflexiona sobre su filosofía, misión y objetivos, revisando las estrategias y acciones que le permitan alcanzar sus metas. En este contexto se cuestionan las capacidades, cualidades, valores y formación técnica que debe poseer y manifestar un docente usmeño.

3. Hipótesis (General):

Revisando las diferentes opciones frente a la situación anteriormente señalada y que sirva de guía al desarrollo de la investigación se presenta el siguiente enunciado:

La elaboración del perfil didáctico del docente de la Universidad Santa María La Antigua contribuirá a la estructuración de un programa de perfeccionamiento docente.

4. Objetivos:

Para la implementación de esta investigación se han señalado objetivos de dos clases: generales y específicos.

a. Objetivos Generales:

El presente estudio persigue los siguientes objetivos generales:

1. Elaborar el perfil didáctico del docente de la Universidad Santa María La Antigua con la finalidad de establecer los aspectos básicos que el docente requiere en el desarrollo de su labor educativa.
2. Utilizar la información que brinde el perfil elaborado para el establecimiento de un programa de formación docente.

b. Objetivos Específicos:

Los objetivos específicos elaborados para este estudio son:

1. Distinguir los criterios necesarios para la elaboración de un perfil didáctico.
2. Fomentar los aspectos que requieren ser evaluados en la acción didáctica del docente.

3. Diseñar un instrumento que permita distinguir las aptitudes didácticas.
4. Establecer el perfil didáctico del docente de la USMA.
5. Elaborar un programa de perfeccionamiento docente dirigido a profesores de la USMA.

5. Alcance, Cobertura o Delimitación del trabajo.

En el desarrollo de la investigación participan docentes de las diversas disciplinas académicas que imparten enseñanzas en pre-grado dentro de las cinco facultades de la sede en ciudad de Panamá.

Es importante señalar que los aspectos a considerar en el desarrollo de la tarea de un docente son incalculables y que el acto docente es multifactorial. El presente estudio se concretará a trabajar con los elementos y características básicas que permitan al docente desarrollar su ardua labor.

6. Restricciones o Limitaciones:

Como aspectos restrictivos en el desarrollo de la investigación podemos indicar:

- a. La no existencia de una experiencia previa formal de formación y adiestramiento para el personal docente de la USMA que pudiera ser utilizada como referencia para la propuesta de adiestramiento.
- b. La falta de instrumentos locales sobre el tema que contribuyan a la elaboración de instrumentos más eficaces, válidos y confiables.
- c. La temática de estudio resulta novel en nuestro medio, por tanto la lectura y el análisis de literatura local es escasa.
- d. El tiempo limitado no permitió el estudio y análisis de otras posibles variables que pueden ser significativos en la investigación.

B. Justificación:

Para sustentar la justificación de esta investigación se desarrollaron los dos siguientes aspectos: importancia y aporte del estudio:

1. Importancia:

Actualmente el educador tiene que enfrentarse al

reto de un mundo en constante cambio y la aparición de nuevos conocimientos y tecnología. Esta situación hace más difícil la labor del docente, ya que sus tareas de motivar al alumno, establecer planes de estudios que responden a las necesidades de sus estudiantes, requiere de cada educador una sólida disposición a la investigación y un actuar permanente hacia su constante formación personal y profesional.

En nuestro tiempo el docente necesita desarrollar una serie de conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes que le permitan enfrentar y manejar adecuadamente gran cantidad de conocimientos y necesidades de los alumnos, que surgen gracias a los cambios constantes que se presentan en nuestro medio.

El docente que no entra en la necesaria y ardua tarea de actualizarse y capacitarse permanentemente, no podrá desarrollar con efectividad su labor docente. Un docente que no se actualice no contribuirá al mejoramiento del sistema educativo y mucho menos afectará

positivamente el desarrollo de sus estudiantes, ya que el avance de los alumnos está íntimamente ligado a la formación integral de sus maestros.

La actuación y ejecución del docente dentro y fuera del salón de clases es una variable significativa e importante en todo proceso educativo. El docente como ente fundamental en la relación profesor – alumno debe tener definida su labor y acción para tener resultados concretos.

Por lo amplio y delicado de las tareas de los docentes es necesario contar con un programa de evaluación que permita conocer y medir las aptitudes didácticas del profesor y de esta manera poder cuantificar la influencia de su labor con el alumno y sobre todo dentro del proceso educativo y si cubre la expectativas y objetivos que tienen los centros educativos.

El proceso de establecer las características necesarias del docente debe tener por objetivo brindar a los profesores una serie de información que le permita tomar

decisiones en torno a su labor educativa. Evaluar su ejecución permitirá a los educadores optar por medidas que orienten la dirección de su trabajo y las acciones que se debe planificar y ejecutar en sus áreas de trabajo.

2. Aporte:

Las acciones del presente estudio permitirán la elaboración de un perfil acorde con la realidad docente de la USMA. Del estudio surge un instrumento de evaluación que ofrecerá información a las autoridades universitarias sobre la labor didáctica del docente, sus aptitudes sobresalientes y aquellas que debe reforzar. Igualmente se elaborará un programa de perfeccionamiento docente con la finalidad de mejorar la atención al alumno alcanzado de esta manera una mayor excelencia académica.

Esta investigación brindará información a la nueva unidad de perfeccionamiento del docente para el desarrollo de sus programas de formación y actualización.

CAPÍTULO II
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

A. El papel del docente universitario.

El mundo universitario resulta un medio donde se generan profundas y constantes transformaciones, el cual por su permanente interacción con la sociedad, debe responder a los cambios y retos de tipo técnicos, académicos, humanos, económicos y sociales. El docente a nivel universitario debe ser poseedor de una serie de conocimientos, capacidades, actitudes y aptitudes que le permitan responder a las altas exigencias que se presentan actualmente en las universidades.

1. Características del docente universitario: La universidad está en constante búsqueda de alcanzar y promover sus tres grandes dimensiones de trabajo:

- a. Dimensión académica.
- b. Dimensión de la investigación
- c. Dimensión de proyección

Para esto, necesita contar con docentes dinámicos, activos y con un sólido compromiso humano y técnico.

Las necesidades y problemas que enfrenta la humanidad al

final de este siglo XX, colocan sobre las Universidades altas expectativas, ya que se espera de éstas que contribuyan a la solución de las principales dificultades que acosan al hombre y a la mujer de este fin de milenio.

Para responder a las expectativas y misión de las altas casas de estudio es importante que el docente esté consciente que su labor va más allá de presentar simples conocimientos sobre un determinado tema o asunto. El docente debe comprender que un verdadero proceso de aprendizaje es profundo y complejo; generando en el alumno una serie de procesos que de una forma directa o indirecta afectan su conducta. Es tarea del docente a través de una serie de operaciones y técnicas, comunicar y analizar teórica y vivencialmente los conocimientos presentados (García y Rodríguez, 1997).

La labor del docente dentro de cualquier nivel del sistema educativo es ardua y vasta. En el caso del nivel universitario adquiere características más especiales y singulares. El docente en la universidad debe enfrentarse a un alumno por lo general adulto - joven, lleno de muchas dudas y expectativas, que en ocasiones tiende

a ser más exigente, presentando una mayor expectativa de la acción de sus formadores dentro y fuera del salón de clases.

La tarea del docente universitario está llena de grandes éxitos al igual que de desilusiones, asumiendo que los cambios conductuales que se esperan de los alumnos son lentos e imperceptibles en muchas ocasiones.

En este medio el docente se vuelve un agente social y debe motivar el interés, curiosidad y responsabilidad del alumno frente a las tareas y proyectos a desarrollar. Esta labor del docente dependerá de un conjunto de competencias entre las que se pueden señalar las siguientes: actitudes, aptitudes, valores, capacidad cognitiva - intelectual, capacidad emocional, integración personal y experiencias previas (Klausmeier y Goodwin, 1977).

Un aspecto relevante a distinguir del docente frente a un grupo de universitarios es que éste debe asumir un rol de liderazgo, que le permita utilizar su autoridad en búsqueda del bien común del grupo, con el objetivo de promover un proceso de aprendizaje eficiente y eficaz. El docente como líder debe:

- a. Promover una adecuada interacción y comunicación con sus alumnos a dos niveles: docente - alumno y alumnos - alumnos.
- b. Ser facilitador de los trabajos, proyectos, actividades a realizar.
- c. Hacer énfasis en los objetivos establecidos grupalmente.

Las funciones del docente universitario son producto de la combinación de diversos factores y resulta complejo poder realizar un análisis de la misma, ya que se tienen que observar como un todo. El autor Flanders (1977) nos presenta algunas de las funciones de un docente comprometido:

- a. "Controla el equilibrio entre la iniciativa del alumno y la suya propia.
- b. Diseña y emplea instrumentos para la evaluación de las actitudes y rendimiento de los alumnos.
- c. Comparte sus experiencias educativas con sus colegas.
- d. Maneja teoría de aprendizaje y de los principios didácticos.
- e. Adopta compromiso y convicciones personales.²

En los albores del siglo XXI la misión que deberán asumir las

² Flanders, Ned (1977). *Análisis de la Interacción Didáctica*. Madrid, Anaya. P. 434 - 435.

Universidades es de gran importancia para el desarrollo de los pueblos; la Universidad como formadora de personas tiene un papel protagónica en los años futuros. Esto impone a sus docentes un gran compromiso personal y social. Se requiere de profesionales de la educación que posean un alto interés por la cultura y el arte general, altas expectativas de vida, capacidad verbal, equilibrio emocional, relaciones interpersonales satisfactorias y sobre todo sea capaz de interactuar auténticamente con sus alumnos.

El docente universitario debe procurar el desarrollo integral de su persona, trabajar por el crecimiento de sus alumnos en todas sus dimensiones: humana, social, biológica, psicológica, social y espiritual, como nos lo presentan los autores Schmuck y Schmuck: "Continuará la insistencia en la acumulación de información y en la adquisición de destrezas por parte del alumno, pero el profesor en el que nosotros pensamos dará exactamente la misma importancia a que los alumnos mantengan la cabeza unida o a que cristalicen su identidad y obtengan una consciencia más profunda de su naturaleza emocional" ³

³ Schmuck, Richard y Schmuck Patricia (1978). *Hacia una psicología humanística de la Educación*. Madrid. Anaya. P.283.

El docente en el desarrollo de sus funciones asume tareas de animación, estímulo, orientación, asesoría y asistencia técnica (Ander-Egg, 1991). Debe integrar en el desarrollo de sus quehaceres diarios, acciones de docencia, investigación y extensión o de proyección a la comunidad.

En este mundo globalizado y donde los cambios se generan vertiginosamente, el docente tiene que generar procesos de participación para sus alumnos. A un docente que involucre a sus alumnos en las diversas tareas a desarrollar se le puede asignar las siguientes funciones:

- "Sensibilizar y motivar; animar, suscitar e incitar el trabajo de los educandos para que tiendan a hacerse responsable de su propia formación.
- Animar que los educandos vayan autodeterminándose, es decir, que decidan por sí mismos, estimularlos luego a que cumplan las responsabilidades asumidas y que se autocritiquen cuando no lo han hecho.
- Proporcionar información e indicar fuentes de conocimientos y transformarse él mismo en fuente de referencia.

- Actuar como asistente técnico, llenando los vacíos, cuando uno o más alumnos, o el grupo en su conjunto después de un esfuerzo de búsqueda y experimentación, necesita de ayuda.
- Enseñar a razonar y pensar científicamente.
- Llevar a que cada alumno interrogue, reflexione y piense por sí mismo.
- Crear un ambiente con entorno emocional - intelectual positivo que contribuya a la realización de un trabajo productivo y gratificante.
- Presentar de una manera dinámica e interesante los contenidos y explicaciones teóricas que tenga que realizar.
- Ser auténtico en sus manifestaciones.
- Saber relacionar lo que enseña con las situaciones reales que se viven."⁴

En nuestros países en desarrollo se necesitará invertir gran cantidad de energía y tiempo para alcanzar y beneficiarnos de la producción tecnológica - científica que mantienen los países desarrollados. Nuestras limitaciones en recursos económicos,

⁴ Ander - Egg, Ezequiel. (1991). El taller una alternativa de renovación pedagógica. Buenos Aires. Magisterio del Río de la Plata. P. 47-49.

tecnológicos y de personal humano capacitado impone al docente ampliar su visión frente a las características y necesidades del mundo de hoy. Su función no puede limitarse a brindar información y conocimientos científicos - técnicos; debe utilizar estrategias eficientes y específicas que sobre todas las cosas le permitan como nos señala el autor Kliksberg utilizar la creatividad:

“Esa capacidad que es el producto del desarrollo de una constelación de aptitudes psíquicas”⁵.

Unido a la creatividad, otro tema de obligada reflexión y estudio para el docente del día de hoy, podemos indicar que es el tema del aprendizaje (Turnermann, 1998). El docente contemporáneo debe convertirse en un especialista en el manejo del amplio tema del aprendizaje

“El paradigma del aprendizaje, en el cual los educadores son primordialmente diseñadores de métodos y ambientes de aprendizaje, que trabajan en equipo junto con los estudiantes, de suerte que en

⁵ Kliksberg, Naum. (1983). La Crisis pedagógica en las Universidades Latinoamericanas. Biblioteca. P. 14.

realidad devienen en co-aprendices. El educador a la vez que forma, se está formando, y a la vez que enseña, aprende⁶

La afirmación del autor Tunnermann además de indicarnos que el docente trabaja en la ejecución de diseños de aprendizaje, subraya que la acción del docente se desarrolla en equipo y en el proceso educativo el docente se encuentra sometido a un permanente proceso de aprendizaje.

En esta visión de aprender mientras enseña y en conjunto con los alumnos. El docente se convierte en un formador con los siguientes conocimientos:

- “Saber administrar una organización.
- Saber analizar el entorno.
- Saber concebir una clase.
- Saber construir la coparticipación.
- Saber construir un plan operativo, es decir, una progresión pedagógica.
- Saber implementar la formación.

⁶ Tunnermann, Carlos. (1998). En el umbral del siglo XXI. Desafíos para los educadores y la educación superior. Panamá. UNESCO. P.26.

- Saber evaluar.
- Saber capitalizar, difundir, diseminar.⁷

Las exigencias al docente se incrementarán debido a lo complejo de sus funciones y deberes y a las demandas y necesidades que enfrentan el medio donde desarrolle su labor.

El docente hacia el futuro inmediato deberá responder a las siguientes tareas:

- "Facilitador del aprendizaje.
- Estimulador y fomentador de la capacidad del razonamiento.
- Favorecedor del autoconocimiento.
- Robustecedor de las estructuras mentales cognoscitivas básicas.
- Orientador personal de los individuos y los grupos.
- Fomentador de la independencia de criterios en una sociedad que dispone de una densa red de medios de comunicación masivos.
- Colaborador de los alumnos en la elaboración de su propio currículo.
- Utilizador de la tecnología educativa.
- Organizador de la búsqueda de conocimientos.

⁷ Beillerot, Jacky. (1996). La formación de formadores, entre la teoría y la práctica. Buenos Aires. Novedades Educativas. P.25-26.

- Formador de los alumnos para la inserción permanente en nuevos grupos humanos de trabajo o de ocio.
- Organizador del empleo de tiempo.
- Modificador de las instituciones educativas.
- Animador local de la formación y líder de la educación en el medio.
- Fomentador de la autoevaluación de los alumnos.
- Coordinador de las tareas educativas".⁸

⁸ Romero, José y González, Juan. (1978). *Sociología para Educadores*. Madrid. Cincel. P.202-203.

ESQUEMA #1
CARACTERÍSTICAS BÁSICAS
DEL DOCENTE UNIVERSITARIO



2. La didáctica: herramienta fundamental del docente universitario:

La didáctica como ciencia que brinda al docente una serie de principios, normas, recursos y procedimientos que tienen la finalidad de guiar el proceso de aprendizaje de los alumnos, resulta la mejor aliada de todo educador integral. En el desarrollo del proceso educativo, el docente tiene una gran responsabilidad ya que tiene que animar e impulsar la vivencia en todas las actividades y proyectos que se desarrollen dentro y fuera del salón de clases. (Néreci, 1985).

El docente como principal guía en el proceso de enseñanza – aprendizaje debe observar los elementos que le ofrece la didáctica.

a. El acto docente:

Surge de la interacción del docente y el discente, esta relación incluye los contenidos y objetivos. Este acto tiene como base la comunicación. Comunicación que tiene dos ejes básicos, el docente que enseña y el alumno que aprende. De este encuentro surgen tres interrogantes fundamentales que deben ser consideradas permanentemente por el docente (Sáenz, 1986):

1. ¿Qué se enseña?

2. ¿Cómo se enseña?
3. ¿Cuándo se enseña?

Este encuentro entre docente y alumno se da siguiendo unos pasos que facilitan el alcance de los objetivos. Estos pasos se reconocen como el ciclo docente y comprenden tres fases:

- “1. Planificación: - anual
 - de unidad didáctica
 - de clase.
2. Orientación: - motivación del aprendizaje
 - presentación de la materia
 - dirección de las actividades
 - integración del aprendizaje
 - fijación del aprendizaje.
3. Control: - sondeo y previsión del aprendizaje
 - manejo de la clase y control de la disciplina.

- diagnóstico y rectificación del aprendizaje, verificación y evaluación del rendimiento.⁹

b. Elementos Didácticos:

La acción didáctica es el resultado de varios factores que deben interactuar como un todo para desarrollar un proceso educativo eficiente y eficaz. Según el autor Nérci (1985), se pueden señalar seis elementos que participan en cualquier proceso educativo. En toda programación estos elementos deben identificarse, para que participen en su justa y necesaria dimensión.

Los elementos didácticos fundamentales son:

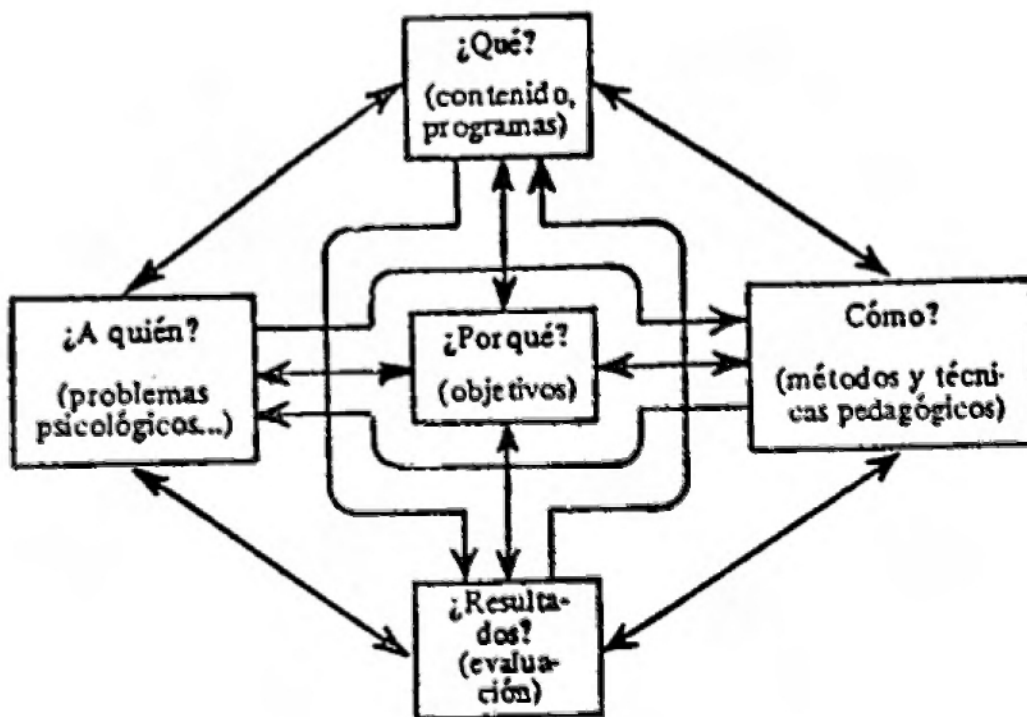
1. El alumno: sujeto y objeto del proceso de aprendizaje.
Se deben tomar en cuenta todas sus dimensiones de desarrollo. Además sus necesidades, limitaciones y potenciabilidades.
2. Los objetivos: sirven de guía y orientación para el trabajo a realizar.

⁹ Mello, Irene. (1974). El Proceso Didáctico. Buenos Aires: Kapelusz. P.65.

3. El docente: asume el papel de orientador y facilitador de la acción educativa.
4. La materia: es el contenido de la enseñanza, se refleja en los planes y programas de estudio.
5. Métodos y técnicas de enseñanza: son básicos en la enseñanza. Es el conjunto de actividades y procedimientos que permiten acercar al alumno al contenido de las diversas materias. Estos deben ser activos y generar la participación del alumno.
6. Medio geográfico, económico, cultural y social: en este elemento se incluye la comunidad; la educación no se efectúa "en el aire", se da en un espacio físico concreto, rodeado de necesidades específicas, y experiencias previas. Alrededor de todo proceso educativo se encuentran grupos de personas que poseen valores, conductas específicas, creencias, intereses y expectativas.

ESQUEMA #2

PREGUNTAS BÁSICAS EN LA ACCIÓN DIDÁCTICA

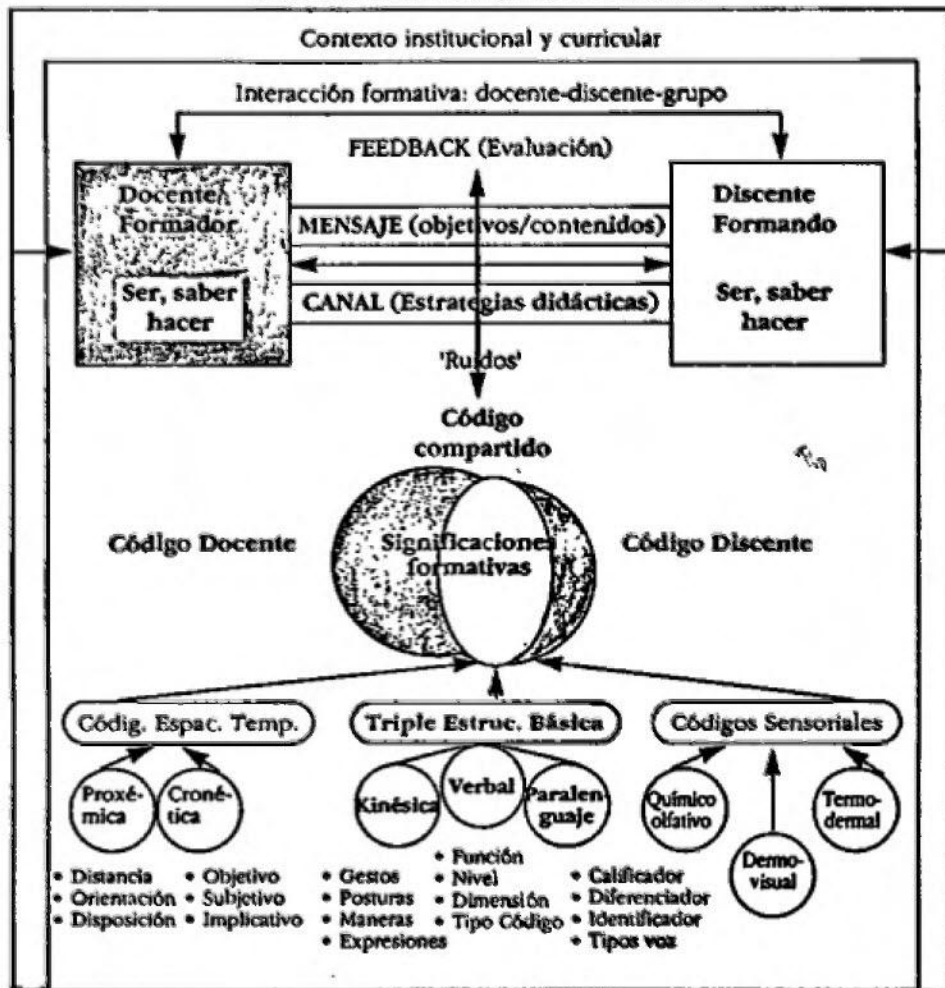


Fuente: Mialaret Gastón (1978). Las Formación Docente. Buenos Aires. Huemul. P20.

ESQUEMA #3

DIDÁCTICA COMO SISTEMA COMUNICATIVO

Contexto sociocultural y Sistema Educativo



Fuente: Rodríguez, Ana. Coord. (1995). Un enfoque interdisciplinar en la formación de los Maestros. Madrid. Narcea. P111.

c. Modelos Docentes: dependiendo del modelo que asuma emplear el docente, será la calidad de los resultados y el nivel de relación con sus alumnos. Presentamos dos modelos docentes y sus principales características (Sáenz 1986).

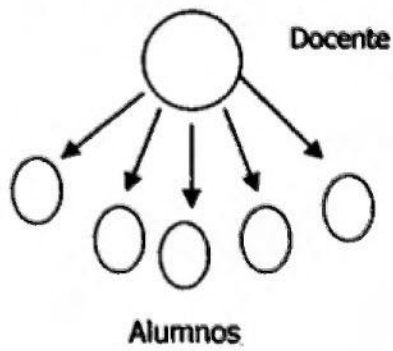
1. Modelo Logocéntrico:

- Coloca el énfasis sobre la información.
- Finalidad del docente: transmitir conocimientos, que solo él posee.
- Lo importante es cubrir el programa.
- Las interacciones son nulas y prohibidas.
- La disciplina es por normas y reglamentos estrictos y rígidos.
- La responsabilidad de la acción es del docente.
- Alumnos pasivos.
- Utilización excesiva de la clase magistral.
- La enseñanza se auxilia básicamente de la memoria.

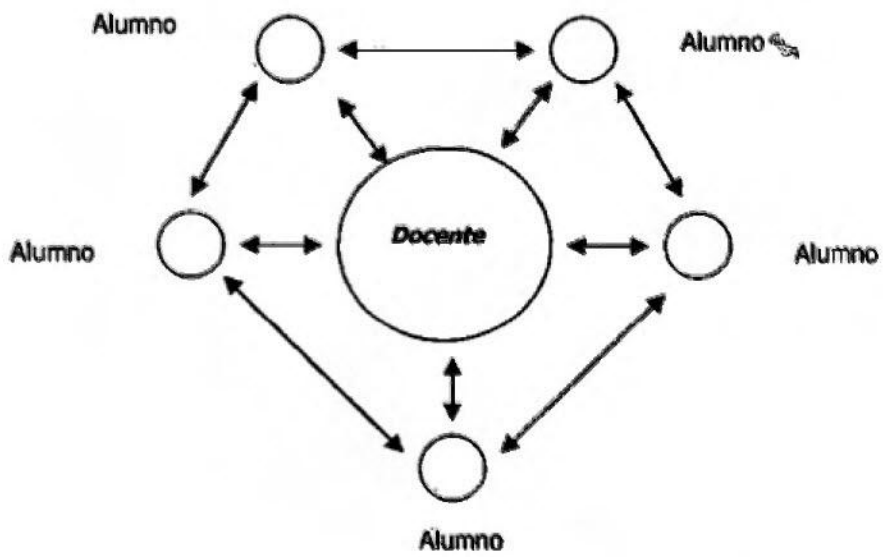
2. Modelo Psicocéntrico:

- La clase y los programas parten del alumno.
- El docente respeta la naturaleza y desarrollo del alumno.
- El docente es un colaborador en el proceso de aprendizaje.
- Se promueve la actividad y determinación del alumno dentro de un clima de libertad.
- El docente requiere de una alta capacitación técnica.
- El alumno es agente activo en todo el proceso.
- Se da la interacción entre los alumnos.
- La responsabilidad de la clase es compartida entre docentes y discentes.

ESQUEMA #4
MODELOS DOCENTES



MODELO LOGOCÉNTRICO



MODELO PSICOCÉNTRICO

d. Calidad de la Educación: los cambios globales e internacionales a nivel de las economías y de la tecnología han colocado a los sistemas educativos en un proceso de profundo y de gran cuestionamiento sobre su eficacia y eficiencia.

Los sistemas educativos están conformados por distintos actores, elementos y factores que se caracterizan por formar a su vez varios subsistemas, que tienen que trabajar coordinadamente para que su acción sea efectiva.

Una de las principales tareas que tienen que asumir nuestros sistemas educativos para aumentar su eficiencia y calidad es optimizar los medios y recursos de los cuales dispone.

En la búsqueda de la calidad de educación, la debida utilización y orientación de todos los recursos didácticos es un factor primordial.

Como postulados de la calidad de educación podemos señalar los siguientes:

- "La calidad de la educación está asociada a un concepto de sociedad, de desarrollo y a una teoría y proyecto educativo, dentro de la realidad y opciones políticas de cada país.
- La calidad de la educación es un concepto relativo, dinámico y multidimensional, en el que influyen condiciones externas e internas a la escuela.
- La educación debe focalizar su atención en el desarrollo multidimensional del niño, de la niña, del joven y del adulto, como sujetos que tienen un potencial de aprendizaje que la enseñanza debidamente orientada debe ser capaz de liberar y desarrollar.
- El sujeto que aprende debe participar en su propio aprendizaje y no ser sólo un reproductor del conocimiento de otros.
- Los aprendizajes de calidad deben ser relevantes, pertinentes, significativos y funcionales.
- La educación de calidad es total, al incluir además de la cognoscitiva, las dimensiones afectivas, sociales y valorativas del alumno; y al considerar los procesos y resultados intermedios de los aprendizajes y no sólo su producto final.
- La calidad de la educación se encuentra estrechamente asociada a la equidad en las oportunidades de acceso y de permanencia exitosa en el ciclo escolar.

- Una educación de calidad implica una formación orientada hacia la inserción laboral de los participantes, ya sea a través de un empleo dependiente o del autoempleo.

- En la obtención de un sistema educativo de calidad, deben participar no solo el gobierno sino la sociedad en su conjunto.¹⁰

Estos postulados nos presentan la complejidad del término calidad de la educación y de su multifactorialidad. De la misma manera la organización de los Estados Americanos (O.E.A.) en su Revista Interamericana del Desarrollo Educativo No.116 de 1993 nos presenta las dos dimensiones y ejes que definen la calidad de la educación:

- Dimensión político - ideológica: incluye las demandas y necesidades globales y locales, además de los sistemas políticos y sistemas económicos.

- Dimensión Técnico - pedagógica: la conforman tres ejes:

- Eje epistemológico: que incluye áreas disciplinarias y los contenidos.
- Eje pedagógico: señala las características que definen al sujeto de la enseñanza, como se aprende, como se enseña y la estructura de la propuesta didáctica.

¹⁰ Informe técnico de la I Reunión Subregional de Proyectos para el mejoramiento de la calidad de educación. San Carlos, Costa Rica. 25 al 27 noviembre 1993. P73-75.

- Eje de la organización: analiza la estructura académica, las características de la institución escolar y la conducción y supervisión del gobierno.

3. La interacción docente - alumno.

En el proceso educativo se desarrolla una permanente relación docente - alumno que tiene influencia sobre todo el proceso de aprendizaje.

Esta relación se extiende desde un simple saludo hasta la forma en cómo el docente responde a las inquietudes de los alumnos. La relación es bidireccional; los gestos, palabras, la postura, el tono de voz que utiliza el docente causa una determinada reacción en el alumno. El docente a su vez, reaccionará a la conducta del alumno.

Los docentes abiertos, que se acercan a sus alumnos y se identifican con estos, respetando sus características individuales, escuchándolos y reforzándolos promueven un rendimiento académico más alto y una mayor seguridad emocional en los miembros de sus clases.

Los docentes dominantes que solo se limitan a dictar sus clases y son poco cálidos y parcos en la relación con sus alumnos, generan conductas defensivas y una comunicación superficial.

Los alumnos manifiestan que este tipo de docente es extremadamente exigente en sus labores y asignaciones, sienten las clases rutinarias y se perciben resultados académicos bajos (Kausmeier y Goodwin, 1977).

Las expectativas del docente sobre el alumno afectan el trabajo académico; Sprinthall y Sprinthall plantea que un docente con pocas expectativas sobre el trabajo de sus alumnos manifiesta las siguientes conductas:

- a. "Brinda menos tiempo para que los alumnos realicen sus preguntas.
- b. No refuerza los aspectos positivos.
- c. Critica la labor de los alumnos.
- d. Brinda pocas oportunidades para que se responda a los cuestionamientos.
- e. Se sienta alejado de los miembros de su clase.
- f. No interactúa con los alumnos.

g. Limita la retroinformación de los trabajos realizados.¹¹

En el desarrollo de su labor el docente puede asumir cuatro posturas que afectarán la acción y la relación con sus alumnos adhesión, interés, indiferencia y rechazo (Coop y White, 1980).

El docente que disfruta realizando su labor, que motiva a todos sus alumnos para que alcancen los objetivos mínimos y que trata a sus alumnos como individuos y no como miembros masificados en un grupo, tienden a desarrollar relaciones interpersonales satisfactorias con cada miembro de su clase.

4. La labor del docente universitario según la visión de la iglesia católica:

La iglesia católica ha tenido un permanente interés en el tema de la educación a todos los niveles y en especial por la labor de las Universidades Católicas. A través de sus distintas instancias la iglesia a un nivel mundial, regional y local ha desarrollado diversos encuentros y foros sobre el papel a asumir de las universidades en los próximos años.

En la Constitución Apostólica del sumo pontífice Juan Pablo

¹¹ Sprinthal, Norman y otros (1996). Psicología de la Educación. Madrid. Mc Graw-Hill, p.317.

II sobre las Universidades Católicas en el No.13 se le asigna a la Universidad, la delicada tarea de ser la garante de la presencia cristiana en el mundo universitario frente a los grandes problemas de la sociedad y de la cultura. Se le señalan cuatro características esenciales:

- a. "Una inspiración cristiana por parte, no sólo de cada miembro, sino también de la comunidad universitaria como tal.
- b. Una reflexión continua a la luz de la fe católica, sobre el creciente tesoro del saber humano, al que trata de ofrecer una contribución con las propias investigaciones.
- c. Fidelidad al mensaje cristiano tal como es presentado por la iglesia.
- d. El esfuerzo institucional a servicio del pueblo de Dios y de la familia humana en su itinerario hacia aquel objetivo trascendente que da sentido a la vida."¹²

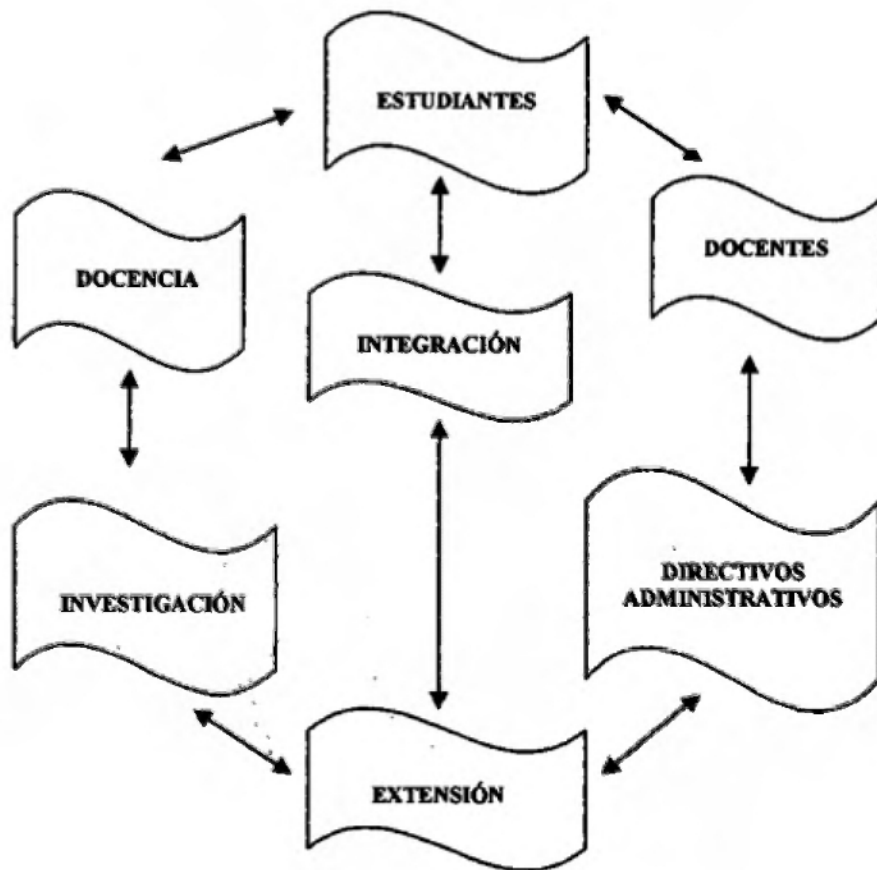
La iglesia espera de la universidad que estudie los graves problemas que atraviesa la sociedad y que contribuya a su humanización y desarrollo. La universidad debe ser un lugar de encuentro donde se den las condiciones para que se efectúe un

¹² Juan Pablo II (1990). Constitución Apostólica sobre las Universidad Católicas. Ciudad del Vaticano. N.13. p13.

diálogo entre las diversas disciplinas, debe promover y defender los principios éticos y la dignidad de la persona. Para que con el esfuerzo de todos sus miembros se forme una auténtica comunidad guiada por el mensaje y espíritu de Cristo.

La Universidad tiene la sagrada misión de preparar sólidamente a sus alumnos en las diversas disciplinas. Para que sirvan de una manera competente y responsable a la iglesia y a la sociedad, brindando en todo momento un real testimonio de su fe.

ESQUEMA No. 5
INTERACCIÓN DE LOS MIEMBROS Y TAREAS DE LA
COMUNIDAD UNIVERSITARIA



Fuente: Proyecto Educativo Universitario. Universidad Santa María La Antigua. Noviembre 1998. P.34

Frente a la tarea que tiene que asumir la Universidad en nuestros tiempos se requiere de docentes que posean una sólida formación académica y un alto respeto por los valores humanos – cristianos. La constitución apostólica sobre las universidades católicas hace un trascendental llamado a los docentes:

“Los docentes universitarios esfuércense por mejorar cada vez más su propia competencia y por encuadrar el contenido, los objetivos, los métodos y los resultados de la investigación de cada una de las disciplinas en el contexto de una coherente visión del mundo. Los docentes cristianos están llamados a ser testigos y educadores de una auténtica vida cristiana, que manifieste la lograda integración entre fe y cultura, entre competencia profesional y sabiduría cristiana. Todos los docentes deberán estar animados por los ideales académicos y por los principios de una vida auténticamente humana”.¹³

Desde el planteamiento de la Educación Superior Cristiana, se requiere de docentes con las siguientes características:

- a. Que promuevan la investigación.
- b. Se preocupen por los problemas y situación de la comunidades.

- c. Interactúen con docentes de diversas disciplinas.
- d. Sólidos principios humanos – cristianos.
- e. Den testimonio de fe.
- f. Alta competencia profesional.
- g. Se encuentren en permanente proceso de actualización.
- h. Manejen principios pedagógicos, didácticos.

5. Formación y Actualización del docente universitario:

La tarea de formarse y actualizarse es una de las obligaciones más delicadas y necesarias que enfrenta el docente actualmente. Las universidades que constan con docentes en un proceso permanente de formación y actualización, aumentan las posibilidades que sus alumnos sean debidamente atendidos y preparados para las exigencias del medio.

El docente con una adecuada formación técnica, didáctica y humana es capaz de transmitir eficientemente conocimientos, técnicas, aptitudes y actitudes a sus alumnos (Rodríguez, 1995).

¹³ Ibid., p.19-20.

En la obra "un enfoque interdisciplinar en la formación de los maestros", su coordinadora Ana Rodríguez Marcos nos presenta tres tendencias actuales en la formación del profesorado:

a. Concepción tradicional – oficio:

- Tiene una concepción previa del alumno.
- El docente tiende a concebir la enseñanza según su propia experiencia de aprendizaje.
- Se da una tradición académica, lo importante es dominar los contenidos.
- El curriculum profesional aparece segmentado. Se separa la teoría de la práctica.
- En la formación del docente basta un barniz de materias psicopedagógicas y algunas prácticas.

b. Concepción personalista.

- Se centra en la formación de la persona del docente, como garantía de futura eficacia docente.
- Basa sus principios en los modelos psicológicos personalistas y humanistas.
- Tiene como objetivo incentivar en el docente un autoconcepto positivo, ya que uno de sus principios básicos indica que la

percepción de nosotros mismos, afectará nuestra percepción del mundo y de nuestras conductas.

c. **Concepción Tecnológica:**

- El centro del trabajo del docente está en el desarrollo de habilidades y competencias.
- Presenta la acción del docente como instrumental, encaminada a la solución de problemas a través de la aplicación de teorías y técnicas.

Los procedimientos de entrenamientos para los docentes deben observar los siguientes aspectos básicos (Nickel, 1981):

- a. Deben sensibilizar al docente frente a su labor y responsabilidad.
- b. Durante el desarrollo del programa es necesario mantener un permanente Feedback o retroinformación.
- c. Ejercitar las aptitudes y personalidad del docente.
- d. Las experiencias de "entrenamiento" deben ser reforzadas a través de formación permanente.
- e. Todo programa de perfeccionamiento debe incentivar el propio autoentrenamiento del docente.

Las expectativas que surgen alrededor de un programa de Formación y Actualización son variadas y en ocasiones incalculables. Estos tipos de programas persiguen una gran cantidad de objetivos que a medida que se alcancen asegurarán mayor éxito del proceso educativo.

Para la efectividad de estos programas se deben ejecutar dentro de cuatro ejes fundamentales:

- “a. Una reflexión de orden filosófico – histórico – sociológico acerca de la institución escolar, su papel en la sociedad y las finalidades actuales de la educación.
- b. Un conjunto de conocimientos científicos acerca de los problemas psicológicos, que permitan al educador conocer las estructuras y el funcionamiento psicológico de los alumnos.
- c. La iniciación en la práctica de los diversos métodos y técnicas pedagógicas que permitan establecer la comunicación educativa y llevarla a su punto óptimo.

d. Estudio psicológico y pedagógico de la didáctica de las disciplinas escolares".¹⁴

6. El docente universitario promotor del método centrado en el alumno.

Al momento de su llegada a la universidad el alumno es poseedor de una serie de dudas, inquietudes y expectativas. Las altas exigencias del medio le "obligan" a madurar y a desarrollar su capacidad de análisis y sentido crítico. Frente a las características del alumno universitario las enseñanzas que recibe no pueden estar basadas en un sistema directivo, al contrario, para aprovechar e incentivar su nivel de desarrollo, maduración y crecimiento, la utilización de una metodología no directiva como resulta la centrada en el alumno, puede contribuir al desarrollo de un proceso educativo productivo, eficiente y eficaz.

La metodología centrada en el alumno tiene su principal exponente en el psicólogo Carl Rogers, quien que como producto de

¹⁴ Mialaret, Gastón (1978). La formación docente. Buenos Aires. Huentul. P.18-19.

su trabajo y estudios en la década de los años 50 elabora las principales bases de esta visión de la educación.

La metodología centrada en el alumno define la relación educativa de la siguiente manera:

"La relación educativa es aquella en la que el facilitador intenta promover en el educando el desarrollo, la maduración y la capacidad de funcionar mejor y enfrentarse a la vida de una manera más adecuada".¹⁵

La metodología centrada en el alumno nos hace tomar consciencia de que todo el proceso educativo está basado en la calidad y profundidad de las relaciones interpersonales que alumnos y docentes sean capaces de establecer. Este tipo de relación afectará el resto de las acciones que se ejecuten en el proceso educativo.

El docente adquiere el título de facilitador. Este facilitador debe estar centrado en sí mismo, tiene que estar consciente de sus propias potenciabilidades y limitaciones. Los niveles de trabajo y rendimiento

¹⁵ Varona, Federico (1979). *Pedagogía y Educación de la Fe*. Bogotá. Indo-American Press Service. p.47.

profesional de los docentes dentro de la metodología centrada en el alumno resultan más profundos y exigentes. Del docente se espera que manifieste hacia el alumno autenticidad, coherencia, aceptación, confianza, estima y comprensión (Varona, 1979).

En su obra "Psicoterapia Centrada en el Cliente", Carl Rogers nos presenta tres principios básicos para la educación:

a. No podemos enseñarle a otra persona directamente, sólo podemos facilitar su aprendizaje.

b. Una persona aprende significativamente sólo aquellas cosas que percibe como vinculados con la supervivencia o desarrollo de la estructura del sinónimo.

c. La situación educativa que promueve más eficazmente un aprendizaje significativo es aquella en que las amenazas al sí mismo del alumno se reducen al mínimo"¹⁶

Como resultado de estos tres principios podemos señalar las funciones que el docente - facilitador asume dentro del proceso educativo (Varona, 1979):

a. Crea un clima de aceptación y respeto.

b. Clarifica los propósitos y objetivos personales y grupales.

¹⁶ Roger, Carl (1988): Psicoterapia centrada en el cliente. México. Paidós.p.333-335.

- c. Cree y confía en la motivación intrínseca del alumno hacia el aprendizaje.
- d. Promueve el diálogo a nivel personal y grupal.
- e. Estimula el proceso de investigación.
- f. Motiva a sus alumnos a nivel personal y académico.
- g. Manifiesta una actitud positiva.
- h. Utiliza los recursos y potenciabilidades de los alumnos.

Si las universidades desean promover alumnos originales, curiosos y autónomos, deben descartar los siguientes supuestos que rigen la acción de muchos de los profesores de sus claustros:

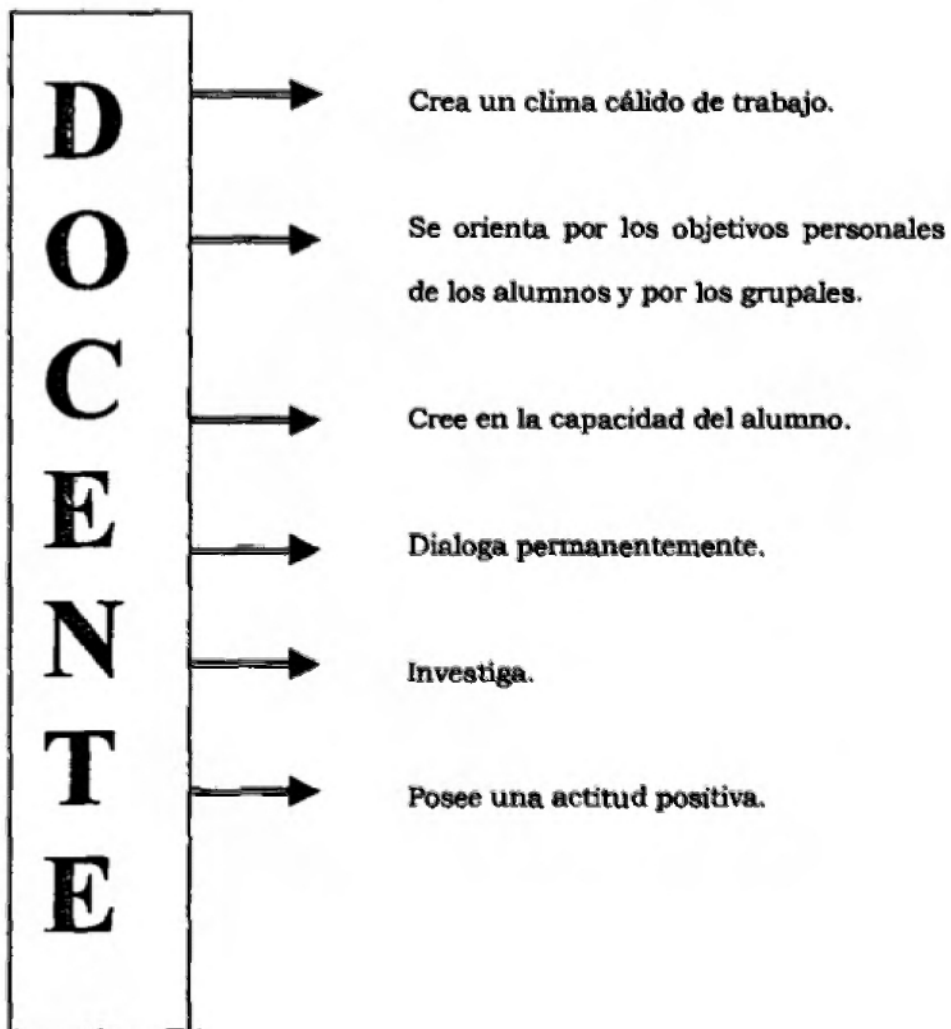
- *a. El estudiante es incapaz de realizar su propio aprendizaje científico y profesional.
- b. La capacidad para aprobar los exámenes es el mejor criterio para seleccionar a los estudiantes y para juzgar su aptitud profesional futura.
- c. La evaluación es educación y la educación es evaluación.
- d. La exposición equivale al aprendizaje: el alumno aprende lo que el profesor expone.
- e. El conocimiento es una acumulación gradual de contenido e información.

- f. Los científicos creativos han sido alumnos pasivos.
- g. Segregar a la mayoría de las estudiantes constituye un buen método para desarrollar científicos y clínicos.
- h. Se considera a los estudiantes, objetos manejables y no personas.¹⁷

¹⁷ Rogers, Carl (1975). Libertad y creatividad en la enseñanza. El sistema "no directivo". Buenos Aires. Paidós. P.133-144.

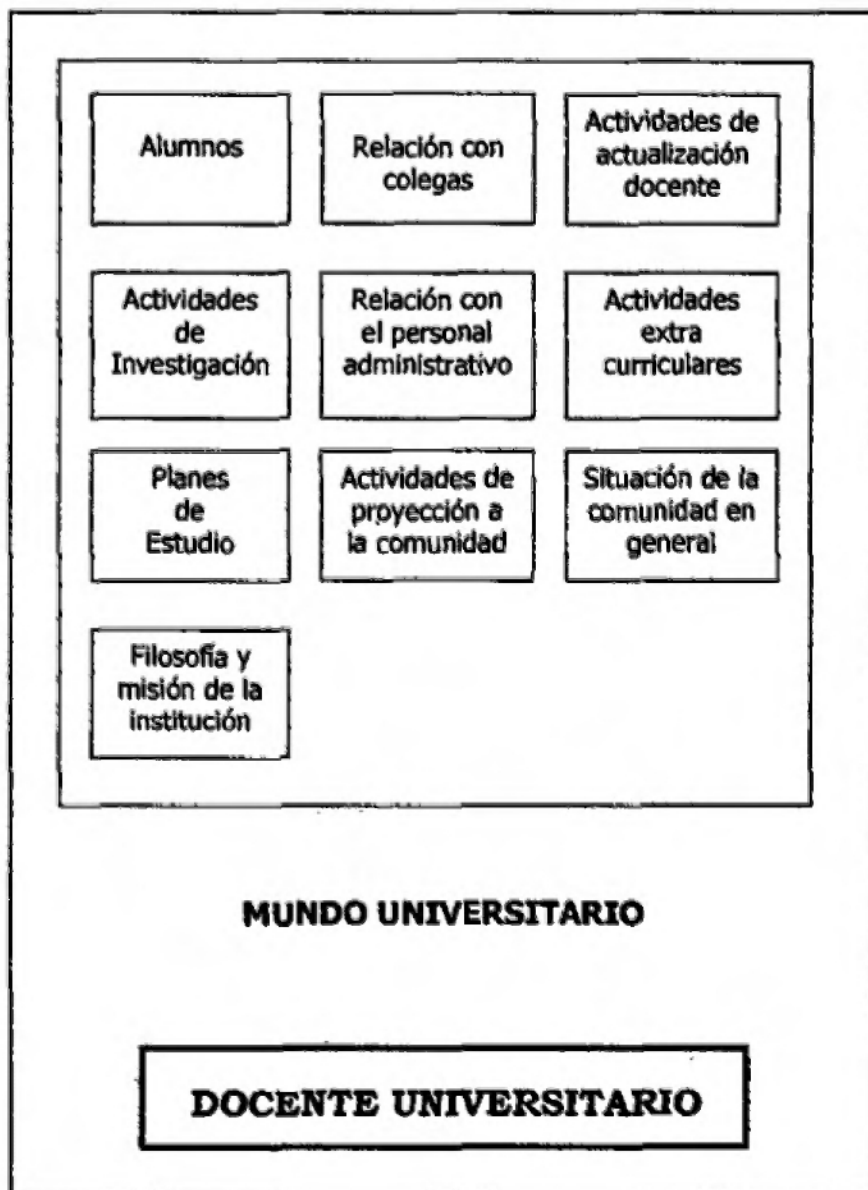
ESQUEMA #6

TAREAS DEL DOCENTE CENTRADO EN EL ALUMNO



ESQUEMA #7

ELEMENTOS QUE DEBEN SER OBSERVADOS POR EL DOCENTE UNIVERSITARIO EN SU ACIÓN EDUCATIVA



B. Evaluación del término aptitud:

El término aptitud, como "una capacidad potencial para el aprovechamiento"¹⁸ ha estado ligado al desarrollo de los test desde su inicio; igualmente este término se ha confundido en muchas ocasiones con el término inteligencia.

En la historia de las pruebas psicológicas se puede observar que el nombre que recibían los tests de inteligencia no era el más adecuado, ya que este resultaba muy amplio y genérico. Por este motivo se procedió a generar un cambio de terminología, usándose el término aptitud, que según los expertos resultaban más precisos en la información que brindaban.

El concepto aptitud ha sufrido grandes transformaciones a lo largo de la historia, por factores entre los que se pueden señalar: los requerimientos técnicos en que a la medición de los tests, en la primera y segunda Guerra Mundial se ha visto enfrentada; la utilización de las primeras herramientas estadísticas que dan origen a métodos como el análisis factorial que permiten posteriormente la elaboración de las baterías de aptitud.

¹⁸ Kerlinger, Fred (1975). Investigación del comportamiento. México. Interamericana. P346.

Las primeras investigaciones sobre el análisis factorial realizadas por el psicólogo inglés Charles Spearman nos indican que las aptitudes estaban conformadas por factores o rasgos relativamente independientes (Anastasis, 1980) y no se trataba de un factor único, como se enfocaba en los estudios del término inteligencia.

Esta visión de las aptitudes permite realizar estudios de análisis intraindividuales o diagnóstico diferencial, observándose rasgos que anteriormente pasaban desapercibidos. Los estudios actuales sobre las aptitudes utilizan la visión de la multiplicidad de aptitudes, señalamiento que podemos observar reflejado en la siguiente definición de aptitud presentada por Warren:

“Condición o serie de características consideradas como síntomas de la capacidad de un individuo para adquirir, con un entrenamiento adecuado, algún conocimiento, habilidad o serie de reacciones, como la capacidad de aprender un idioma, componer música, etc”.¹⁹

De la anterior definición podemos señalar las siguientes características del concepto aptitud:

1. No es exclusivamente de carácter hereditario.

¹⁹ Warren, Howard (1979). Diccionario de Psicología. México. Fondo de Cultura Económica. P20.

Es el producto de la interacción del medio, la herencia y las experiencias. La persona nace con potencialidades y desde sus primeros años se ve influenciada por los procesos de aprendizaje.

2. El término resulta muy amplio y abarca cualquier experiencia que predisponga al aprendizaje.
3. Es una capacidad potencial que esta presente, pero requiere de adiestramiento.

Las aptitudes visualizadas desde el análisis factorial, han contribuido al estudio de los diversos factores que intervienen en el proceso educativo. Las baterías de aptitud que surgen de este procedimiento han realizado un gran aporte en la orientación profesional de los alumnos, selección del personal docente y brindan sólidos principios para elaboración y análisis de los perfiles profesionales.

C. Elaboración del perfil profesional:

La estructuración de un perfil profesional debe partir de una realidad actual y otra probable, o sea las proyecciones que se visualizan sobre el profesional hacia el futuro. Se requiere que los lineamientos generales que establecen los perfiles profesionales se

elaboren dentro de una situación profesional. Entendiendo como una situación profesional:

"Es un conjunto de misiones, actividades, tareas técnicas, humanas, organizacionales, que el individuo desempeña, no solamente en su propio puesto de trabajo sino también en relación con otros puestos y con el contexto nacional e institucional en su conjunto".²⁰

Utilizando como base la definición de una situación profesional, anteriormente presentada, se observa que la elaboración de un perfil profesional requiere que se tomen como marco de referencia, elementos del área personal, ocupacional e institucional donde debe desempeñarse el profesional. El perfil toma en cuenta una serie de destrezas, habilidades, actitudes, aptitudes y rasgos de personalidad que el profesional debe poseer para realizar sus tareas de una manera eficiente y eficaz. Atendiendo esta situación el perfil se puede definir como un documento multifactorial, "el cual debe contener,

²⁰ Lineamientos Generales de un método para elaborar un "Perfil Profesional". (1978) Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

enunciados en rubros, los conocimientos y habilidades terminales u objetivos que debe alcanzar el profesionista.”²¹

La elaboración de un perfil profesional permite a las diversas instituciones:

1. Aprovechar de mejor manera sus recursos.
2. Evaluar objetivamente el resultado de las acciones ejecutadas.
3. Poseer un marco de referencia para la selección y promoción de su personal.
4. Conocer qué tipo de recursos humanos requiere para alcanzar sus objetivos institucionales.

Autores como Díaz-Barriga (1993), Gurdíán y Castro (1981) nos indican que existen etapas básicas en el desarrollo de un perfil profesional, entre las que se pueden indicar las siguientes:

1. Análisis de contexto:
 - Se analizan los objetivos y proyecciones de la institución.
 - Visión institucional sobre la labor del profesional.
 - Inventario de recursos físico, económico.
 - Modelo teórico del profesional y de los sujetos que debe atender.

²¹ Díaz-Barriga, et al. (1993). Metodología del diseño curricular para educación superior. México. Trillas. P49.

CAPÍTULO III
ASPECTOS METODOLÓGICOS

En este capítulo se desarrolla la metodología empleada en la ejecución de la investigación:

A. Planteamiento del Problema.

La administración de la USMA realiza los distintos contratos con sus docentes sin tener un perfil docente formal, que le sirva de guía sobre el tipo de profesores que desea y si el candidato a contratar posee las cualidades y requisitos didácticos, necesarios para hacerle frente a la labor educativa a nivel universitario. Igualmente no brinda a sus docentes, programas de formación didáctica, sistemáticos y consecutivos, que contribuyan al desarrollo y reforzamiento de la aptitudes para responder satisfactoriamente a la tarea didáctica. Es frecuente recibir comentarios de los alumnos que el profesor maneja una gran cantidad de conocimientos pero no tiene buena pedagogía para transmitirlo al grupo, generando esta actitud dificultades en la relación interpersonal entre el docente y sus alumnos. De estas situaciones señaladas se desprende una gran interrogante, que podemos definirla como un problema de investigación que se plantea en los términos siguientes: ¿Qué relación existe entre las exigencias de aptitudes didácticas del docente de la USMA y la propuesta de un Programa de Perfeccionamiento Docente? Para dar una respuesta a

esta interrogante se elaboró un cuestionario de aptitudes didácticas que permitió la elaboración del perfil de las aptitudes didácticas del docente de la USMA. La información que surgió del perfil fue utilizada para la estructuración de un Programa de Perfeccionamiento Docente.

B. Formulación de hipótesis.

Para la ejecución del estudio se planteó la siguiente hipótesis de trabajo: La construcción de un perfil de las aptitudes del docente de la Universidad Santa María La Antigua brindará los elementos necesarios para la elaboración de un Programa de Perfeccionamiento Docente.

C. Variables.

Las variables básicas que intervienen en el desarrollo de este estudio son las siguientes: Perfil de las aptitudes didácticas y Programa de Perfeccionamiento Docente.

1. Definición Conceptual:

Las definiciones conceptuales asignadas a las variables son las siguientes:

- a. Perfil de las aptitudes didácticas: es una representación esquemática – gráfica de las disposiciones, capacidades que el individuo requiere para el desempeño satisfactorio de su labor como docente.
- b. Programa de Perfeccionamiento Docente: documento debidamente programado que contiene objetivos, temática, actividades, metodología y recursos que tiene como finalidad incrementar la acción docente del sujeto.

2. Definición Operacional:

Dentro del marco de esta investigación las variables fueron definidas operacionalmente utilizando los siguientes términos:

- a. Perfil de las aptitudes didácticas: listado de las principales afirmaciones, tareas o funciones que surgen como resultado de la aplicación del cuestionario de aptitudes didácticas.
- b. Programa de Perfeccionamiento Docente: conjunto de sesiones, dinámicas, técnicas, y temáticas que el docente deberá conocer y desarrollar dentro de su desempeño como docente de la USMA.

D. Paradigma o modelo estructural.

La presente investigación es de tipo ex post facto; los sujetos son observados en su ambiente natural, no existe manipulación de variables y no se asignan condiciones aleatorias a los sujetos. Además se utiliza un diseño transaccional descriptivo, ya que se analiza el estado de las variables en un grupo determinado de personas. La representación simbólica de este diseño es la siguiente:
G X O.

En donde:

G: Un grupo de profesores de la USMA.

X: Representa el conocimiento que se tiene acerca de los elementos de un perfil para el educador de la USMA.

O: Representa la propuesta del Programa de Perfeccionamiento Docente.

Para el análisis estadístico se utilizó procesos básicos de la estadística descriptiva como: la distribución de frecuencia de datos nominales, comparación de las distribuciones, proporciones y porcentajes.

Se aplicó la prueba de significancia no paramétrica chi cuadrada, nos permite hacer comparaciones entre dos o más muestras, igualmente se emplea para hacer comparaciones entre frecuencias.

E. Sujetos: Población y Muestra.

1. Definición de la Población.

La Universidad Santa María La Antigua mantiene un claustro de docentes de pre-grado que asciende a un total de 463 docentes, distribuidos en cinco Facultades.

TABLA # 1
CANTIDAD DE DOCENTES POR FACULTAD

| FACULTAD | No. PROFESORES | PORCENTAJE % |
|-----------------------------------|-----------------------|---------------------|
| Ciencias Naturales y Tecnología | 175 | 38% |
| Ciencias Sociales | 68 | 15% |
| Derecho y Ciencias Políticas | 57 | 12% |
| Humanidades y Ciencias Religiosas | 63 | 14% |
| Ciencias Administrativas | 100 | 21% |
| TOTAL | 463 | 100% |

Fuente: Secretaría General de la Universidad Santa María Antigua.
1998.

2. Definición de la Muestra:

En este estudio se utilizará un muestreo aleatorio estratificado, representativo de la población de profesores, agrupándolos dependiendo de la facultad donde brinden sus servicios. La muestra quedó constituida por unos 232 docentes, que representa la mitad más uno de la población de docentes. El porcentaje de docentes de la muestra, es similar al porcentaje de docentes que cada facultad mantiene en la población.

TABLA # 2
MUESTRA DE DOCENTES POR FACULTAD

| FACULTAD | Nº. PROFESORES | PORCENTAJE % |
|-----------------------------------|-----------------------|---------------------|
| Ciencias Naturales y Tecnología | 88 | 38% |
| Ciencias Sociales | 35 | 15% |
| Derecho y Ciencias Políticas | 28 | 12% |
| Humanidades y Ciencias Religiosas | 32 | 14% |
| Ciencias Administrativas | 49 | 21% |

F. Instrumentos, materiales y equipos:

Con la finalidad de obtener la información que permita la elaboración del perfil didáctico se confeccionó el Cuestionario de Aptitudes Didácticas (C.A.D.), incorporándole el método de escalamiento Likert.

El Cuestionario C.A.D. consta de una sección de datos generales y otra de instrucciones generales. Está conformado por 100 ítemes que se dividen en cuatro áreas como son:

1. Área de Metodología. M
2. Área de Relaciones Interpersonales con los alumnos. RI^{III} - I
3. Área de Relaciones Interpersonales con los colegas, administrativos, directivos. RI - II
4. Área de la misión de la Universidad Católica. MI
5. Área de Normas, Reglamentación Universitaria. N

El objetivo de este instrumento es el de establecer las principales tareas, funciones y aptitudes didácticas del docente de la USMA que sirvan como marco teórico - referencial para la elaboración del perfil didáctico.

G. Procedimiento (Cronograma).

El avance del estudio se estructuró siguiendo los tres momentos fundamentales en la investigación como son: Planificación del proyecto, Desarrollo y presentación de los resultados finales.

El desarrollo de la investigación se llevó a cabo siguiendo los siguientes pasos:

1. Elaboración inicial del cuestionario.
2. Realización de dos grupos de discusión (Grupos de enfoque - Focus Group) con profesores con el objetivo de recibir sus aportes y sugerencias al instrumento.
3. Aplicación del instrumento a través de un estudio piloto.
4. Se realizaron correcciones a los ítemes que se detectaron ambiguos o con errores.
5. Elaboración final del cuestionario y su aplicación.
6. Se procedió a la captura y sistematización de la información recopilada.
7. Elaboración del perfil.
8. Estructuración de la propuesta para el programa de perfeccionamiento docente.

En el siguiente cronograma se puede observar las principales actividades ejecutadas en el desarrollo de la investigación:

CUADRO #1
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| Activ./Semana | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 | 06 | 07 | 08 | 09 | 10 | 11 | 12 |
|---------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Programación del Proyecto | — | — | | | | | | | | | | |
| Revisión de literatura | | | — | — | — | | | | | | | |
| Diseño metodológico | | | | | | — | | | | | | |
| Confección de instrumento | | | | | | | — | | | | | |
| Diseño de salida | | | | | | | | — | | | | |
| Mecanografiado | | | | | | | | | — | — | | |
| Presentación del borrador | | | | | | | | | | | | |
| Corrección de sugerencias | | | | | | | | | | | — | |
| Propuesta final | | | | | | | | | | | | — |

CAPÍTULO IV
RESULTADOS

A. Análisis e interpretación de los resultados de la investigación.

A continuación se presenta el análisis e interpretación de los resultados de esta investigación:

En el estudio participó una muestra de 232 docentes de la USMA, de la cual el 43% era de sexo femenino y el 57% de sexo masculino (Gráfica #1).

La muestra se obtuvo en las distintas facultades de la USMA, distribuyéndose de la siguiente manera: Tecnología 38%, Administración 21%, Derecho 12%, Humanidades 14% y sociales 15%. Los porcentajes variaron de acuerdo al número de profesores que integran cada facultad (Gráfica #2). Referente a los años de servicio (Gráfica #3) el 49% de los docentes tienen de 1 a 5 años de prestar su servicio a la institución. Esto nos indica que la USMA tiene un claustro de docentes novel en la profesión de la enseñanza. Por su corta experiencia educativa, la formación permanente les permitiría asumir de una manera más productiva su labor.

Respecto de la edad de los docentes (Gráfica #4) el 75% se encuentra en un rango de 30 a 49 años. Este dato nos permite señalar que el cuerpo de profesores es joven, característica que puede contribuir favorablemente en un proceso de formación y de planificación de diversas actividades de tipo extracurriculares.

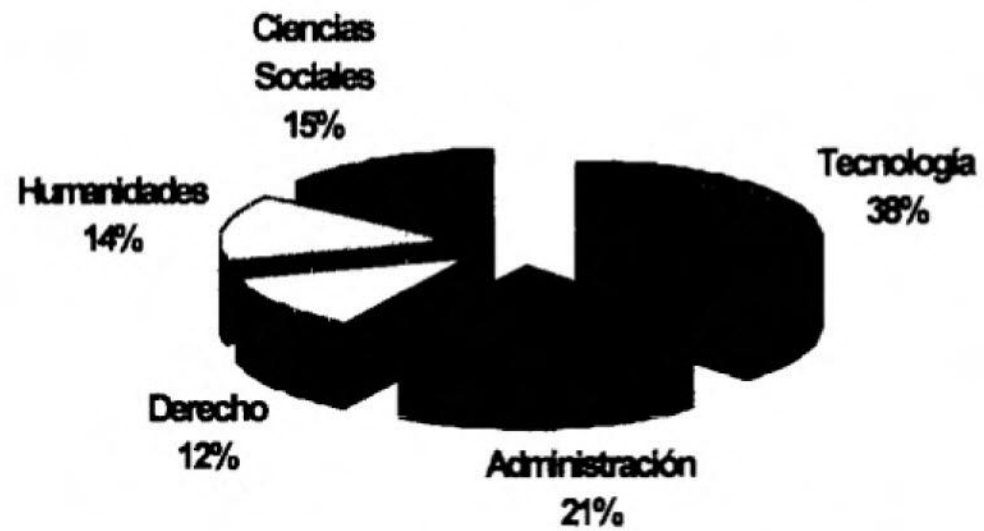
Distribución por Sexo

Gráfica # 1



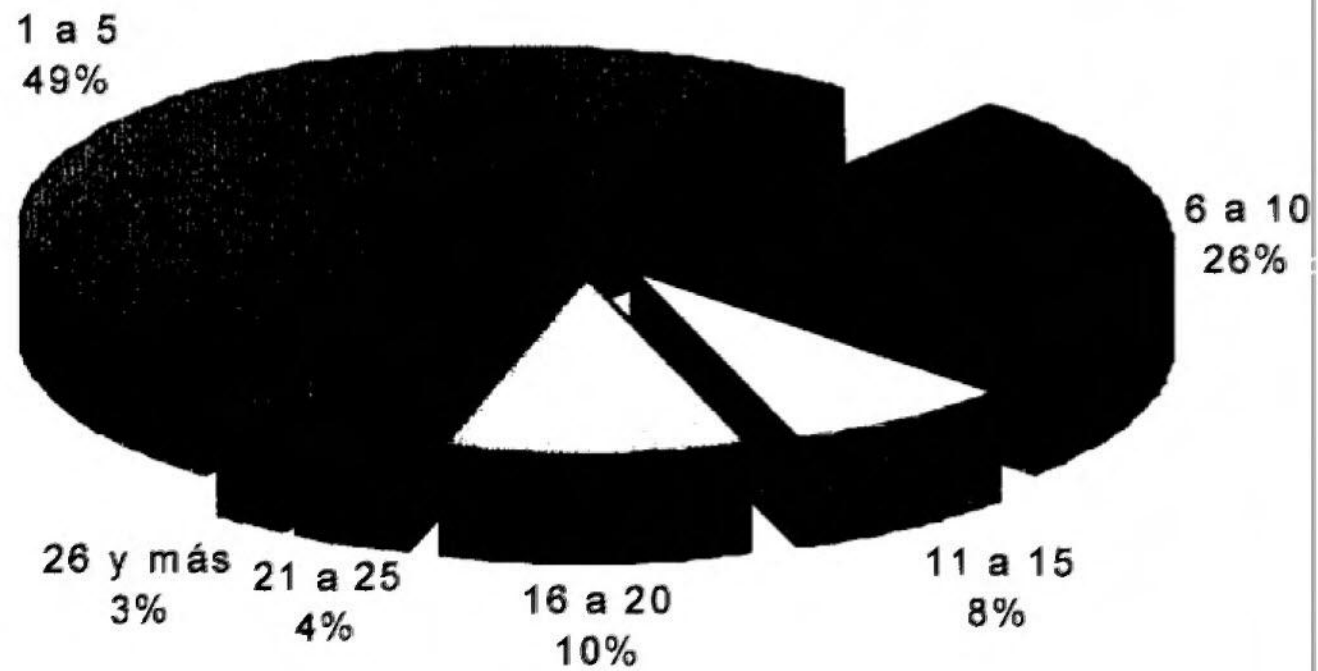
Distribución por Facultad

Gráfica No.2



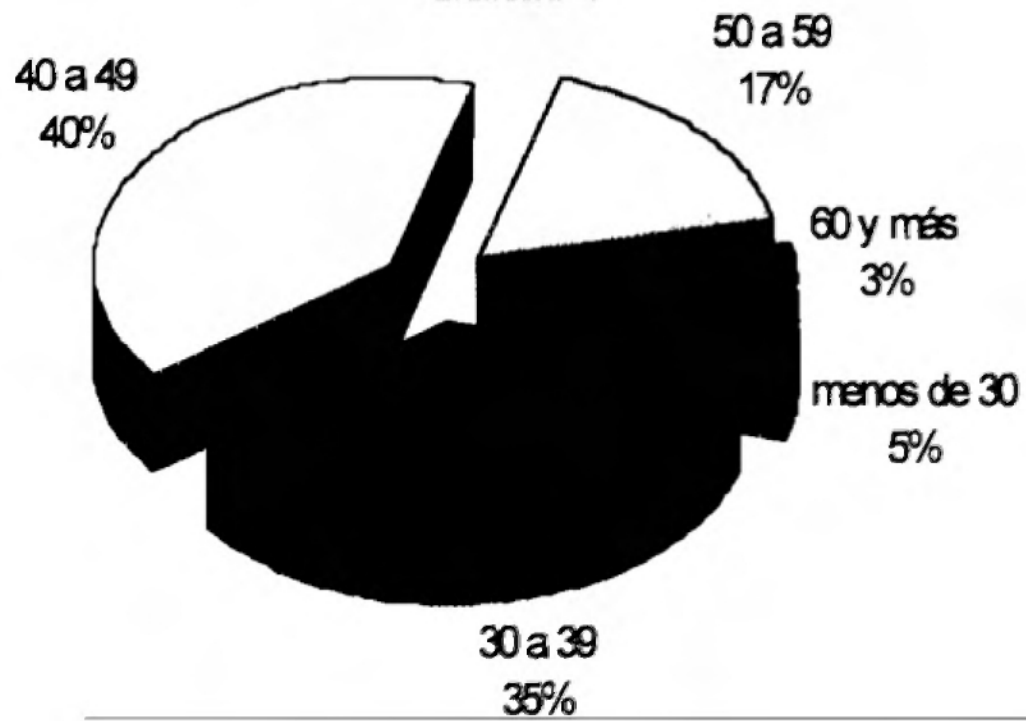
Distribución por Años de Servicio

Gráfica # 3



Distribución por Edad

Gráfica # 4



Respecto del cuestionario C.A.D.; se analizarán los resultados más relevantes por área, especialmente la columna "muy necesaria" (MN) del cuestionario

1. Área Metodológica:

En el área metodología (Gráfica #5 y cuadro #2) del cuestionario de aptitudes didácticas (C.A.D.) las acciones y tareas que más apoyaron los docentes, se refieren al nivel de motivación (81%) que el docente debe imprimir para impulsar la participación de los alumnos. Otra de las acciones que debe atender el docente en el desarrollo de su labor es la de ofrecer al alumno permanente información sobre su avance académico reflejado en el desarrollo de sus trabajos (71%); posterior a la acción de corregir objetivamente las asignaciones y trabajos (72%).

El planificar y programar su curso al inicio del semestre es una tarea que se indicó como fundamental en la acción educativa (79%); de la misma manera se señala que es de suma importancia que se utilice una bibliografía actualizada en el desarrollo de sus cursos (71%).

Las características señaladas por el mayor número de docentes en el área de metodología, nos indican que los docentes que motivan a sus alumnos, programan sus clases, utilizando bibliografía actualizada y que retroalimentan a sus alumnos después de realizar

exámenes, trabajos, proyectos y laboratorios serían considerados por ellos como poseedores de una metodología más adecuada.

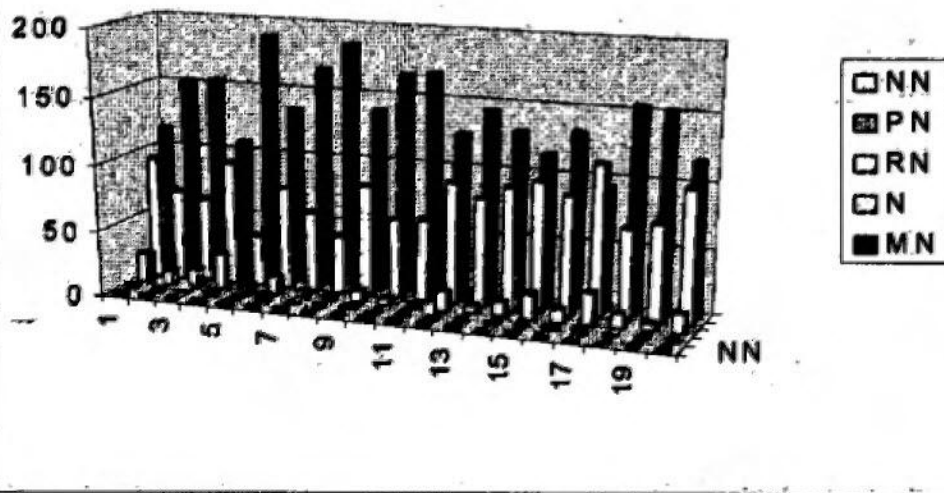
2. Área de Relaciones Interpersonales con los alumnos:

Los resultados del área de relaciones interpersonales con los alumnos (Gráfica #6), cuadro #3) nos indican que los elementos que los docentes estimaron que se deben considerar, son los de escuchar al alumno (68%), respetar sus opiniones (73%) y fomentar un ambiente de disciplina ((84%), unido a crear un clima de libertad y participación en clases (68%). En un alto porcentaje (85%) señalaron como muy necesario el ganarse el respeto y confianza de los alumnos.

De acuerdo a estos resultados los docentes de la muestra fomentan y se cree en la relación con el alumno. Se considera importante crear un clima de trabajo donde se escuche y respete al alumno. Para el docente es valioso mantener un ambiente de disciplina y que su alumno le respete y se alcance un alto nivel de confianza.

Metodología

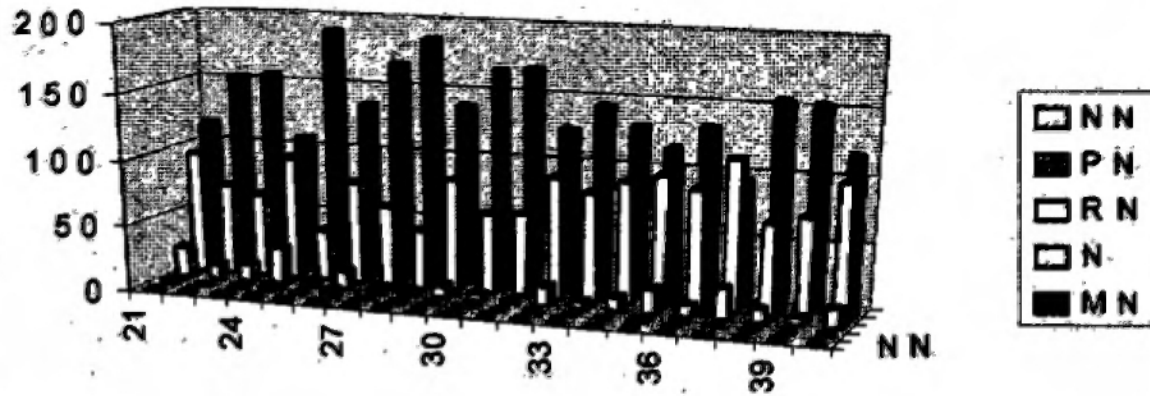
Gráfica # 5



Metodología
Cuadro # 2

| Pregunta | Respuestas | | | | |
|----------|------------|---------|---------|--------|---------|
| | NN 1 | PN 2 | RN 3 | N 4 | MN 5 |
| 1 | 1 | 2 | 23 | 93 | 113 |
| 2 | 1 | 0 | 11 | 69 | 151 |
| 3 | 1 | 0 | 14 | 64 | 153 |
| 4 | 1 | 3 | 28 | 94 | 106 |
| 5 | 1 | 0 | 4 | 39 | 188 |
| 6 | 1 | 5 | 14 | 78 | 134 |
| 7 | 1 | 0 | 4 | 61 | 166 |
| 8 | 1 | 0 | 2 | 44 | 185 |
| 9 | 0 | 1 | 9 | 85 | 137 |
| 10 | 1 | 0 | 5 | 61 | 165 |
| 11 | 1 | 0 | 2 | 62 | 167 |
| 12 | 1 | 0 | 15 | 92 | 124 |
| 13 | 1 | 0 | 6 | 82 | 143 |
| 14 | 0 | 0 | 11 | 92 | 129 |
| 15 | 0 | 1 | 19 | 98 | 114 |
| 16 | 0 | 2 | 10 | 89 | 131 |
| 17 | 0 | 1 | 24 | 114 | 93 |
| 18 | 0 | 0 | 11 | 68 | 153 |
| 19 | 1 | 0 | 6 | 74 | 151 |
| 20 | 0 | 0 | 15 | 101 | 116 |

**Relaciones Interpersonales con los
Alumnos - Gráfica # 6**



**Relaciones Interpersonales con
los Alumnos
Cuadro # 3**

| Pregunta | Respuestas | | | | |
|----------|------------|----|----|-----|-----|
| | NN | PN | RN | N | MN |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | 1 | 0 | 6 | 68 | 157 |
| 22 | 1 | 2 | 11 | 89 | 129 |
| 23 | 1 | 3 | 24 | 95 | 109 |
| 24 | 4 | 13 | 57 | 91 | 67 |
| 25 | 1 | 4 | 16 | 83 | 128 |
| 26 | 1 | 0 | 4 | 56 | 171 |
| 27 | 1 | 0 | 3 | 32 | 196 |
| 28 | 0 | 0 | 6 | 68 | 158 |
| 29 | 0 | 1 | 8 | 70 | 153 |
| 30 | 3 | 7 | 63 | 83 | 76 |
| 31 | 1 | 0 | 5 | 29 | 197 |
| 32 | 1 | 0 | 7 | 108 | 116 |
| 33 | 0 | 0 | 9 | 78 | 145 |
| 34 | 1 | 4 | 29 | 110 | 88 |
| 35 | 0 | 2 | 27 | 110 | 93 |
| 36 | 1 | 5 | 28 | 114 | 84 |
| 37 | 0 | 4 | 25 | 111 | 92 |
| 38 | 0 | 0 | 14 | 107 | 111 |
| 39 | 1 | 12 | 42 | 115 | 62 |
| 40 | 2 | 2 | 22 | 112 | 94 |

3. Área de Relaciones Interpersonales con colegas, administrativos y directivos:

En el área de las relaciones interpersonales con los colegas, administrativos y directivos (Gráfica #7 y Cuadro #4) se observa gran diversidad en las respuestas brindadas. Las relaciones interpersonales tienden a interpretarse o a limitarse a las funciones de tipo administrativo y el acercamiento a los superiores jerárquicos (51%) se realiza para consultas pertinentes a las labores administrativas (52%).

Una de las autoridades que los docentes señalan como fundamental en el desarrollo de su trabajo son los directores de escuelas (56%). En este funcionario los docentes sienten un gran apoyo en su labor.

De acuerdo con los resultados de esta área, podría decirse que la relación con los superiores con cargo administrativo son limitadas. Al igual que el apoyo que los docentes creen que deben ofrecer a la asociación de profesores.

En la relación interpersonal docente - docente, estos no la presentan dentro de sus prioridades. Solamente un grupo reducido (26%) indicó que es valioso realizar investigaciones en conjunto. En lo referente a ejecutar actividades interdisciplinarias, solamente un 32% lo eligió como factor importante. El porcentaje de los que están muy dispuestos a compartir sus experiencias docentes con otros colegas solo asciende al 45%. En relación a la idea de desarrollar proyectos con otros colegas a favor de la comunidad; solamente un 28% presentó esta función como parte de su hacer educativo.

La relación de los docentes con otros funcionarios administrativos (secretarias, personal de mantenimiento y seguridad) también se observa que es limitada, un 20% señaló que era importante mantener relación con los agentes de seguridad, 38% indicó con las secretarias y un 30% señaló con el personal de mantenimiento y limpieza.

Estos datos reflejan que no existe una adecuada interacción entre los diferentes grupos de funcionarios que laboran en la universidad. Se percibe que cada grupo tiende a relacionarse entre

ellos. Esta actitud dificultaría la construcción de una auténtica comunidad universitaria.

4. Área de la Misión:

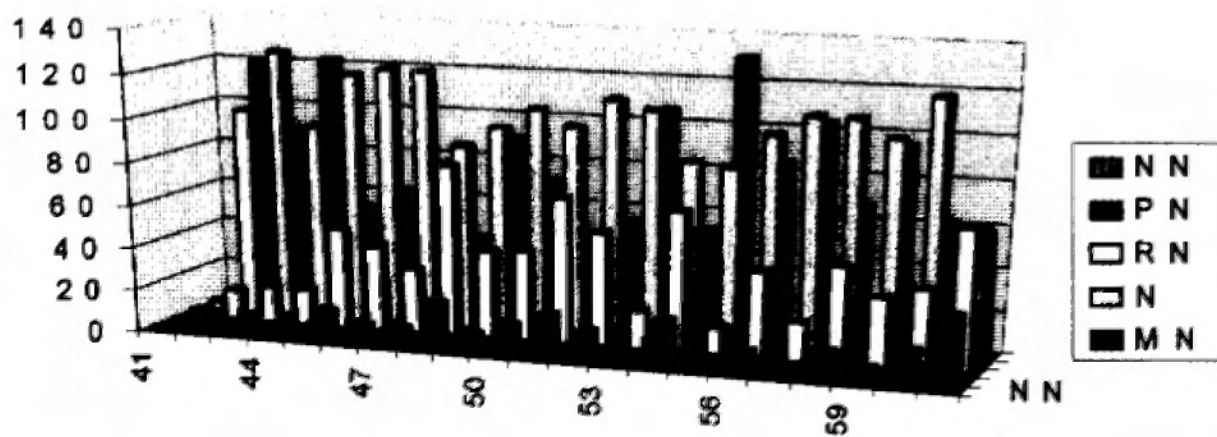
En el área de la misión de la universidad católica (Gráfica #8), Cuadro #5) se observa que los docentes indican como fundamental en su labor: el trabajar por la formación de valores (73%), practicar los valores (71%) y asumen como importante ser modelos para sus alumnos en lo referente a los valores y a la ejecución de conductas, sociales, humanas y cristianas (75%). Un alto porcentaje (81%) cree en la formación integral que debe recibir el alumno.

En sus tareas primordiales dentro de esta área, se indicó la de comunicar la misión, objetivos y fines de la USMA (69%) y no solamente comunicarlos sino promoverlos y defenderlos (72%).

Un 84% de los participantes señalaron que es importante contar con docentes actualizados y que demuestren dominio en los temas a desarrollar en clases.

En relación a estos resultados, puede señalarse que los docentes en esta área se sienten conectados a las tareas fundamentales de la universidad católica, como es la de formar a nuestros alumnos con valores a través de una formación integral. Además aceptan el reto de actualizarse permanentemente y el deber de mostrar dominio y conocimiento en el manejo de los diversos temas que tiene que presentar.

**Relaciones Interpersonales con Colegas,
Administrativos y Directivos**
Gráfica # 7

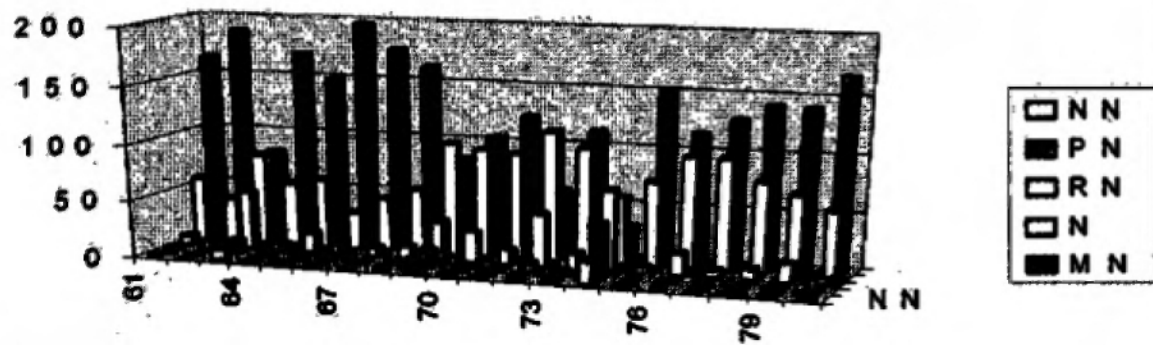


**Relaciones Interpersonales con los
Colegas, Administrativos, Directivos
Cuadro # 4**

| Pregunta | Respuestas | | | | |
|----------|------------|----|----|-----|-----|
| | NN | PN | RN | N | MN |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 41 | 0 | 1 | 14 | 98 | 119 |
| 42 | 1 | 0 | 17 | 126 | 88 |
| 43 | 0 | 2 | 17 | 92 | 121 |
| 44 | 4 | 12 | 47 | 117 | 52 |
| 45 | 5 | 6 | 40 | 120 | 61 |
| 46 | 2 | 5 | 30 | 120 | 75 |
| 47 | 6 | 19 | 80 | 87 | 40 |
| 48 | 1 | 5 | 41 | 96 | 89 |
| 49 | 4 | 11 | 42 | 105 | 70 |
| 50 | 3 | 17 | 68 | 98 | 46 |
| 51 | 4 | 11 | 53 | 111 | 53 |
| 52 | 1 | 1 | 18 | 107 | 105 |
| 53 | 13 | 19 | 65 | 85 | 50 |
| 54 | 3 | 3 | 13 | 83 | 130 |
| 55 | 2 | 7 | 40 | 99 | 84 |
| 56 | 1 | 2 | 18 | 108 | 103 |
| 57 | 2 | 10 | 45 | 108 | 67 |
| 58 | 1 | 4 | 32 | 100 | 95 |
| 59 | 1 | 13 | 37 | 119 | 62 |
| 60 | 17 | 30 | 65 | 62 | 58 |

Misión de la Universidad Católica

Gráfica # 8



Misión de la Universidad Católica

Cuadro # 5

| Pregunta | Respuestas | | | | |
|----------|------------|----|----|-----|-----|
| | NN | PN | RN | N | MN |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 61 | 1 | 2 | 8 | 57 | 164 |
| 62 | 1 | 0 | 4 | 39 | 188 |
| 63 | 9 | 12 | 51 | 81 | 79 |
| 64 | 1 | 0 | 6 | 56 | 169 |
| 65 | 1 | 4 | 18 | 61 | 148 |
| 66 | 1 | 0 | 1 | 33 | 197 |
| 67 | 1 | 0 | 8 | 47 | 176 |
| 68 | 1 | 1 | 11 | 57 | 162 |
| 69 | 1 | 15 | 35 | 100 | 81 |
| 70 | 1 | 4 | 28 | 96 | 103 |
| 71 | 1 | 1 | 14 | 94 | 122 |
| 72 | 4 | 9 | 47 | 114 | 58 |
| 73 | 1 | 3 | 14 | 102 | 112 |
| 74 | 21 | 48 | 71 | 61 | 31 |
| 75 | 0 | 0 | 6 | 75 | 151 |
| 76 | 0 | 0 | 20 | 98 | 114 |
| 77 | 0 | 0 | 7 | 98 | 127 |
| 78 | 1 | 1 | 10 | 80 | 140 |
| 79 | 2 | 3 | 17 | 71 | 139 |
| 80 | 1 | 0 | 5 | 59 | 167 |

5. Área de Normas y Reglamentación universitaria:

En la quinta área sobre normas y reglamentación universitaria (Gráfica #9, Cuadro #6) entre los aspectos sobresalientes que debe atender el docente está el de asistir a clases 85%, iniciarlas puntualmente (80%) y respetar el tiempo asignado a ellas (67%).

Otros aspectos fundamentales son la responsabilidad de asistir debidamente preparado a clases (83%) y mostrar en todo momento respeto a sus alumnos, colegas y al resto del personal (81%). Como parte de ese respeto a sus alumnos debe asignar trabajos con el suficiente tiempo para su desarrollo (73%) y que estos promuevan la creatividad de los alumnos (70%).

Otras dos acciones básicas dentro de esta área que forman parte del hacer del docente son: la de entregar los respectivos informes de calificación a tiempo (71%) y asistir a congresos y seminarios de actualización (68%).

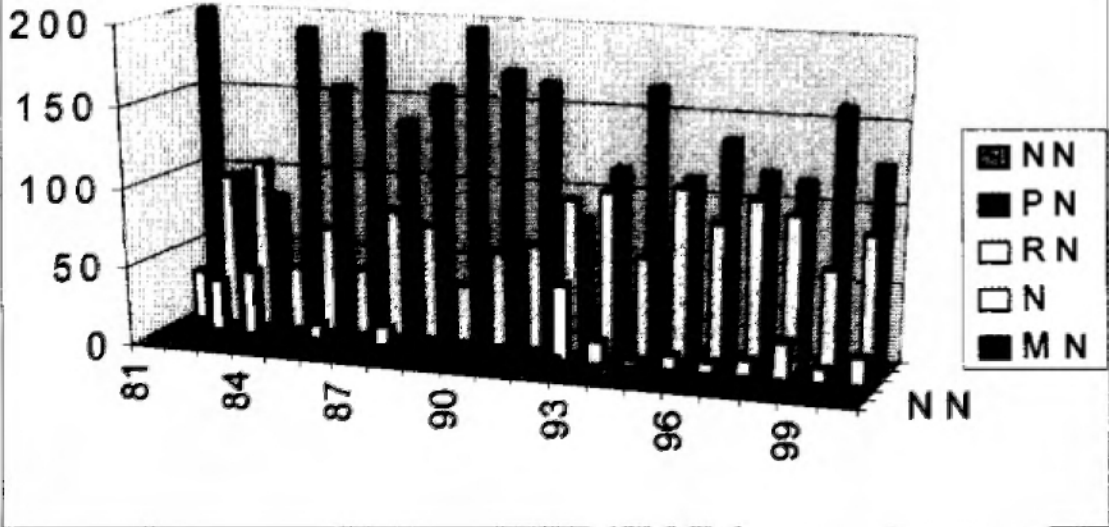
Los resultados de esta área nos refuerzan la necesidad que tiene el docente de desarrollar conductas como son la puntualidad al

inicio y final de clases, prepararse y actualizarse para dictar y compartir con sus alumnos en clases. El docente debe ser un modelo de respeto hacia las otras personas independientemente de su título, cargo o responsabilidad.

De estos resultados se desprende que es necesario para el desarrollo de un proceso educativo adecuado, el asignar trabajos y proyectos debidamente programados para brindar el tiempo necesario para su ejecución. Estos trabajos deben motivar en el alumno su creatividad e iniciativa. Otro aspecto sobresaliente en esta área es la obligación del docente de entregar a tiempo los documentos académicos como: calificaciones y reportes en general.

Resulta de gran importancia que todo educador se mantenga en permanente proceso de formación y actualización. La institución educativa tiene el compromiso de facilitar este proceso.

Normas y Reglamentaciones Universitarias - Gráfica # 9



Normas y Reglamentación Universitarias

Cuadro # 6

| Pregunta | Respuestas | | | | |
|----------|------------|----|----|-----|-----|
| | NN | PN | RN | N | MN |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 81 | 1 | 0 | 0 | 32 | 199 |
| 82 | 4 | 4 | 33 | 97 | 94 |
| 83 | 3 | 1 | 40 | 107 | 81 |
| 84 | 1 | 0 | 2 | 40 | 189 |
| 85 | 1 | 1 | 9 | 67 | 154 |
| 86 | 1 | 0 | 2 | 42 | 187 |
| 87 | 3 | 1 | 11 | 82 | 135 |
| 88 | 0 | 1 | 1 | 73 | 157 |
| 89 | 0 | 1 | 0 | 37 | 194 |
| 90 | 1 | 0 | 2 | 60 | 169 |
| 91 | 1 | 0 | 2 | 66 | 163 |
| 92 | 2 | 6 | 47 | 97 | 80 |
| 93 | 1 | 1 | 14 | 103 | 113 |
| 94 | 1 | 0 | 4 | 63 | 164 |
| 95 | 1 | 4 | 9 | 108 | 110 |
| 96 | 2 | 1 | 7 | 88 | 134 |
| 97 | 1 | 1 | 10 | 104 | 116 |
| 98 | 1 | 0 | 23 | 96 | 112 |
| 99 | 1 | 0 | 9 | 64 | 158 |
| 100 | 1 | 3 | 17 | 87 | 124 |

Al aplicar la Desviación Estándar (DE) a los resultados obtenidos, utilizando la siguiente fórmula:

$$DE = \sqrt{\frac{\sum x^2 - \bar{x}^2}{N}}$$

En donde:

DE = La desviación estándar

$\sum x^2$ = La suma de los puntajes no procesados elevados al cuadrado.

N = El número total de puntajes.

\bar{x} = La media elevada al cuadrado.

Se obtuvo que las respuestas con mayor (1 ó más) nivel de dispersión o variabilidad se dieron en las siguientes preguntas: #53, #60, #53 y #74. (Ver anexo A). Por la naturaleza de estos resultados, se decidió a nivel de análisis estadísticos aplicar sólo a las cuatro preguntas con mayor nivel de dispersión o variabilidad en respuestas, la prueba de significancia no paramétrica chi cuadrado.

Para el cálculo del chi cuadrado se utilizó la siguiente fórmula:

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

²² Levin, Jack. (1977). Fundamentos de Estadística en la Investigación Social. México. Harla. P61.

²³ Ibid, p.82.

Donde:

f_o = La frecuencia obtenida en cualquier casilla.

F_e = La frecuencia esperada en cualquier casilla.

X_2 = Chi cuadrado.

Los resultados obtenidos al aplicar el chi cuadrado por facultad son las siguientes:

Cuadro #7

Cálculo chi cuadrado por facultad

| Pregunta | Chi cuadrada obtenido |
|-----------------|------------------------------|
| 53 | 34.1955 |
| 60 | 29.4747 |
| 63 | 39.5653 |
| 74 | 30.7856 |

Chi cuadrado en tabla: 26.2960

gl: 16

p: 0.05

Cuadro# 8

Promedio de respuesta por Facultad

| Pregunta | A | T | C.S. | H | D |
|-----------------|----------|----------|-------------|----------|----------|
| 53 | 3.9 | 3.5 | 3.6 | 3.4 | 3.8 |
| 60 | 4.0 | 3.3 | 202 | 3.7 | 3.3 |
| 63 | 3.9 | 3.8 | 3.6 | 4.0 | 4.4 |
| 74 | 3.5 | 3.0 | 3.0 | 3.1 | 3.1 |

Los resultados obtenidos en el chi cuadrado por Facultad nos indican que si es significativa la diferencia de las respuestas de los docentes por las respectivas facultades. En el cuadro #8 se observa el promedio de las respuestas brindada por los docentes, indicando que el mayor promedio lo presenta la Facultad de Administración.

Estos resultados nos permiten señalar que con respecto a las preguntas #53, #50, #53, #74, la variabilidad se puede indicar que es afectada por la facultad donde laboran los docentes.

Los resultados obtenidos al aplicar el chi cuadrado por sexo son los siguientes:

Cuadro #9

Cálculo chi cuadrado por sexo

| Pregunta | Chi cuadrada obtenido |
|-----------------|------------------------------|
| 53 | 1.3714 |
| 60 | 5.5756 |
| 63 | 2.6135 |
| 74 | 1.1275 |

Chi cuadrado en tabla: 9.4880

gl: 4

p: 0.05

Los resultados obtenidos del chi cuadrado nos indican que no existe diferencias significativas por sexo.

En estos resultados nos demuestran que la variabilidad de las preguntas no se deben al sexo de los docentes.

En cálculo del chi cuadrado por edad de los docentes obtuvimos los siguientes resultados:

Cuadro #10

Cálculo chi cuadrado por edad

| Pregunta | Chi cuadrado obtenido |
|-----------------|------------------------------|
| 53 | 9.9991 |
| 60 | 13.9878 |
| 63 | 20.5296 |
| 74 | 13.3921 |

Chi cuadrado en tabla: 26.2960

gl: 16

p: 0.05

El chi cuadrado nos señala que no existe diferencias significativa en las preguntas por edad de los docentes. En el cuadro #11 podemos observar el promedio de las respuestas por edad de los docentes. Los promedios menores se pueden observar en la pregunta 74 entre los profesores menores de 30 años y 60 y más años.

El chi cuadrado calculado nos indica que la edad de los docentes no influyen en los resultados de las preguntas.

Cuadro #11

Promedio de las respuestas por edad

| Preguntas | Menos de 30 | 30 a 39 | 40 a 49 | 50 a 59 | 60 y más |
|------------------|--------------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| 53 | 3.3 | 3.7 | 3.7 | 3.3 | 3.8 |
| 60 | 3.0 | 3.4 | 3.6 | 3.5 | 4.1 |
| 63 | 3.9 | 4.0 | 3.8 | 3.8 | 4.1 |
| 74 | 2.6 | 3.0 | 3.3 | 3.2 | 2.9 |

En el cálculo del chi cuadrado por años de experiencias los resultados obtenidos son los siguientes:

Cuadro #12

Cálculo chi cuadrado por años de servicio

| Pregunta | Chi cuadrado obtenido |
|-----------------|------------------------------|
| 53 | 27.6538 |
| 60 | 32.9767 |
| 63 | 18.4128 |
| 74 | 18.8789 |

Chi cuadrado en tabla: 31.4100

gl: 20

p: 0.05

Los resultados obtenidos nos señalan que la variabilidad en las respuestas a las preguntas #53, #63 y #74 no es significativa, pero en la pregunta #60 la diferencia sí es significativa. Se observa (Cuadro #13) que el promedio de mayor respuesta a la pregunta #60 se encuentran en los docentes de mayor años de experiencia docente.

El chi cuadrado nos señala que los años de experiencias no influyen en las preguntas con excepción de la pregunta #60, donde la variabilidad se le puede atribuir a los años de servicio.

Cuadro #13

Promedio de las respuestas por años de experiencia docente

| Preguntas | 1 a 5 | 6 a 10 | 11 a 15 | 16 a 20 | 21 a 25 | 26 y más |
|------------------|--------------|---------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| 53 | 3.4 | 3.9 | 3.8 | 3.5 | 4.0 | 3.8 |
| 60 | 3.2 | 3.9 | 3.3 | 3.6 | 3.6 | 4.7 |
| 63 | 3.9 | 3.9 | 4.2 | 4.0 | 3.6 | 3.8 |
| 74 | 3.1 | 3.2 | 3.3 | 3.3 | 3.4 | 2.3 |

De las variables analizadas (Facultad, Sexo, años de edad, experiencia docente) a través del chi cuadrado, sólo la variable Facultad resultó significativa en el análisis de la variabilidad de las preguntas #53, #60, #63 y #74. Cabe destacar que la variable años de experiencias resultó significativa en el análisis de la variabilidad sólo de la pregunta #60.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

A. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA.

A continuación se esbozan los principales elementos que conforman la propuesta de perfeccionamiento, que surge a raíz de esta investigación. La propuesta está destinada al personal docente de la Universidad Santa María La Antigua.

1. Justificación:

La necesidad de una educación más eficaz está íntimamente ligada a la alta complejidad de nuestra sociedad, ya que se encuentra en un constante proceso de transformación, unido a las grandes demandas que surgen debido a los problemas y necesidades que tienen que enfrentar los distintos países dentro de su desarrollo político, económico y social.

Los nuevos parámetros y conocimientos que surgen debido a la investigación, experimentación científica y a las nuevas estructuras de orden político, económico y social nos confirman la necesidad de que la formación de los docentes debe aumentar en cantidad y calidad. Mientras mayor resulte el progreso humano, mayor es la necesidad de la capacitación para enseñar. Las instituciones educativas cada día más, requieren de personal especializado en las distintas disciplinas.

Los avances tecnológicos y humanos de la población requieren de un docente democrático, comunicativo y renovador. La calidad del docente ya no se puede medir por su capacidad verbal y por el buen control que mantiene sobre el grupo por lograr "buena" disciplina.

La calidad de la gente que conforma nuestros países será determinada en gran parte por el nivel de formación que posean los que enseñan. "La calidad de cualquier sistema escolar puede estar determinada en gran medida por la calidad de los programas de formación para todo el personal profesional, mientras se halla en el desempeño de sus funciones"²⁴

De la acción docente dependerá el grado de desarrollo que nuestros pueblos alcancen en un corto y largo plazo. Esta actuación del docente se logrará si éste está consciente de las circunstancias que lo rodean, si se orienta al futuro y asume su función prospectiva. El docente debe aprender a tomar decisiones y a mantener un alto nivel de entusiasmo, porque los procesos de generar nuevas ideas,

²⁴ Moffitt, John (1971). Perfeccionamiento Docente. Buenos Aires: Centro Regional de Ayuda Técnica. P.17.

romper estructuras y ordenar nuevos conceptos y pensamientos, resultan una tarea larga y ardua.

Los programas de perfeccionamiento docente deben permitir a sus participantes el reforzar y mejorar su formación humana, científica y técnica. Esta preparación es el marco propicio para que todo docente reflexione sobre la diversificación que atraviesa la profesión de educador, como parte de un fenómeno que afecta a todas las profesiones modernas. Los nuevos sistemas educativos tienen la delicada misión de brindar herramientas a sus alumnos para que puedan adaptarse a una sociedad futura cada vez más demandante. Esta tarea requiere de docentes formados con un alto sentido de responsabilidad y solidaridad, además de un sólido esquema de conocimientos académicos y técnicos.

El sistema educativo panameño se encuentra enfrentado a constantes críticas que indican que no cumple debidamente con sus objetivos, es un sistema pasivo frente a las demandas y agresividad que generan los constantes cambios del mundo actual.

Entre las acciones que coadyuvarán a que nuestros centros educativos respondan a las necesidades del país y a la formación de alumnos con pensamiento crítico, productivo y comprometido con su medio, está la de trabajar en la formación de los docentes como eje fundamental del acto docente.

La USMA como centro de enseñanza superior, siendo fiel a su vocación, se ha comprometido con la tarea de trabajar por el mejoramiento de nuestra sociedad, atendiendo a los sectores más necesitados. La Universidad no podrá ser fiel a su vocación si no tiene alumnos preparados para este fin y no podrá desarrollar programas de proyección a la comunidad si no tiene docentes que brinden una formación integral a cada uno de sus alumnos.

Los profesores que necesita la USMA para responder a sus objetivos no surgirán por simple espontaneidad, urge que la Universidad "los construya" a través de un sistemático programa de formación y perfeccionamiento docente.

2. Fundamentación:

Esta propuesta se orienta por los lineamientos presentados por la UNESCO el 9 de octubre 1998 en su Declaración Mundial sobre la

Educación Superior en el siglo XXI. La UNESCO en este documento señala que en estos momentos la educación superior mantiene una alta demanda que no tiene precedente en la historia. La educación universitaria se enfrenta a grandes desafíos entre los que se pueden señalar: la búsqueda de fondo para su financiación, brindar el acceso al mayor número posible de personas, capacitar su personal, mejorar la calidad de la educación y utilizar adecuadamente las oportunidades que surgen gracias al uso de la tecnología para producir, organizar difundir y controlar el saber.

Entre las misiones y funciones que la UNESCO asigna a las Universidades podemos señalar las siguientes:

- a. La misión de educar, formar e investigar.
- b. Función ética, autonomía, responsabilidad y prospectiva.
- c. Promover la igualdad de acceso.
- d. Promover el saber mediante la investigación en los ámbitos de la ciencia, el arte y las humanidades y la difusión de sus resultados.
- e. Brindar servicios a la sociedad y atender sus necesidades.
- f. Implementar nuevos modelos de educación superior que permitan ampliar el acceso de las personas.

- g. Utilizar métodos educativos innovadores que promuevan el pensamiento crítico y la creatividad.
- h. El personal de la Universidad y el estudiante son los principales protagonistas de su proceso de educación.
- i. Utilizar los avances tecnológicos para la elaboración, adquisición y transmisión de los conocimientos.

Deseando ser fiel a su misión de madre y educadora, la iglesia en su tarea formativa también asigna a la Universidad una misión de servicio, "mediante la enseñanza y la investigación la Universidad Católica da una indispensable contribución a la iglesia. Ella, en efecto, prepara hombres y mujeres, que inspirados en los principios cristianos, motivados a vivir su vocación cristiana con madurez y coherencia, serán también capaces de asumir puestos de responsabilidad en la iglesia. Además, gracias a los resultados de las investigaciones científicas que pone a disposición, la Universidad Católica podrá ayudar a la iglesia a dar respuesta a los problemas y exigencias de cada época".²⁵

²⁵ Juan Pablo II, *op.cit.*, p.25.

En la tarea de establecer los criterios de nuestro sistema educativo se observa que nuestra constitución señala el tipo de educando que debe surgir como producto final "la educación debe atender el desarrollo armónico e integral del educando dentro de la convivencia social, en los aspectos físicos, intelectual y moral, estético y cívico y debe procurar su capacitación para el trabajo útil en interés propio y en beneficio colectivo".²⁶

Las autoridades de la Universidad Santa María La Antigua están consciente que los lineamientos que establecen las organizaciones internacionales como la UNESCO, las características que presenta nuestra constitución en lo referente al tipo de alumnos que debe surgir del proceso educativo, no surgirán por ósmosis, se tiene que dedicar e invertir en los recursos humanos, económicos y técnicos que sean necesarios. Esta postura se ve reflejada en los Encuentros USMA que se desarrollan cada dos años con representantes de todos los miembros de la comunidad universitaria y en las diversas acciones que se están generando como resultado del estudio, análisis y discusión del Proyecto Educativo Universitario a partir del año 1998.

²⁶ Constitución Política de la República de Panamá. (1994). Editora Interamericana, S.A. art. 88 p.16.

Los dirigentes académicos y administrativos de la USMA tienen la convicción técnica y humana que fortalecer la formación de los docentes permitirá los mecanismos y gestiones que acercarán a la institución a la consecución de sus objetivos.

Igualmente la propuesta utiliza como fundamento los principios del método centrado en el alumno, el cual nos plantea que alumnos y docentes deben trabajar en total coordinación; la responsabilidad del proceso es de ambos. La creación de un clima de respeto y libertad promueve una mayor producción intelectual e interacción humana.

El concepto de aprendizaje en la presente propuesta se orienta por los siguientes principios constructivistas:

- "El aprendizaje es un proceso constructivo interno, autoestructurante.
- El grado de aprendizaje depende del nivel de desarrollo cognitivo.
- El punto de partida de todo aprendizaje son los conocimientos previos.
- El aprendizaje es un proceso de (re)construcción de saberes culturales.

- El aprendizaje se facilita gracias a la mediación o interacción con los otros.
- El aprendizaje implica un proceso de reorganización interna de esquemas.
- El aprendizaje se produce cuando entre en conflicto lo que el alumno ya sabe con lo que debería saber²⁷.

3. Perfil del docente de la USMA.

A continuación se presentan las áreas que conforman el perfil didáctico del docente de la USMA. Este perfil se ha extraído del análisis realizado por el investigador, de los resultados del cuestionario C.A.D., donde se reflejaron las actitudes y conductas, necesarias que "debe" poseer un buen docente usmeño.

- Área de metodología:

- Incentiva las actividades extracurriculares.
- Utiliza la tecnología educativa.
- Motiva la participación de sus alumnos.

²⁷ Díaz Barriga, Frida. (1998). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. México: Mc Graw-Hill. P.17.

- Programa y consulta con los alumnos el contenido de los programas y los desarrolla a través de clases vivenciales.
- Visualiza la evaluación como una medio, no como el fin del proceso educativo.
- Promueve proyectos de investigación. Maneja los principios básicos del proceso de aprendizaje, utilizando técnicas participativas de enseñanza.

- Área de relaciones interpersonales con sus alumnos:

- Escucha y respeta las opiniones de sus alumnos.
- Actúa permanentemente con sus alumnos.
- Posee un alto nivel de comprensión del alumno.
- Fomenta la relación entre los miembros del grupo.
- Crea un ambiente de libertad, respeto y disciplina.
- Acepta las diferencias individuales.

- Área de relaciones interpersonales con los colegas, administrativos y directivos:

- Mantiene diálogo abierto y permanente con los superiores académicos y administrativos.

- Interactúa con docentes de la misma disciplina y docentes de otras disciplinas. Generándose actividades interdisciplinarias.
- Se comunica con el personal de secretaría, funcionarios de seguridad y mantenimiento.
- Apoya su labor educativa en las unidades de servicios técnicos (Servicio de Educación Audiovisual, Centro de Producción Audiovisual, Dirección de Informática).

- Área de la misión de la Universidad Católica:

- Promueve entre sus alumnos la formación en valores cristianos – humanos.
- Incentiva la formación integral.
- Es modelo en valores y conductas humanas, cristianas.
- Transmite la misión, objetivos y fines de la USMA.
- Realiza actividades de proyección a la comunidad.
- Es capaz de planear, ejecutar y verificar su acción docente.
- Motiva la reflexión y el pensamiento crítico.
- Manifiesta un alto sentido científico - técnico.

- Área de normas – reglamentación de la Universidad:

- Asiste puntualmente a clases.

- Atiende las consultas e inquietudes de los alumnos.
- Transmite al alumno sus responsabilidades como miembro de una comunidad universitaria.
- Responde a citaciones de los diversos consejos y comités en los que participe.
- Respeta el horario de trabajo asignado.
- Prepara sus clases.
- Promueve la creatividad e iniciativa.
- Entrega los distintos informes en el tiempo estipulado.
- Asesora a los alumnos en sus proyectos de clases y de graduación.
- Asiste a actividades y programas de actualización.

4. Objetivos:

a. Objetivos Generales:

- Brindar al docente de la USMA conocimientos teóricos y experiencias vivenciales que le permitan desarrollar su labor docente de una manera más eficiente y eficaz.
- Fomentar en el docente actitudes y aptitudes que le permitan aplicar los cambios e innovaciones que requiere el sistema educativo universitario.

b. Objetivos Específicos:

- Discutir la misión de las universidades en la actualidad
- Presentar la misión, mística, objetivos y organización de la USMA.
- Analizar las características del docente universitario cristiano.
- Explicar los principios y elementos que conforman la didáctica.
- Brindar formación en la metodología y procedimientos de la investigación.
- Analizar los elementos que participan en las relaciones interpersonales.
- Fomentar la utilización de métodos y técnicas participativas.
- Revisar los principales principios y leyes del aprendizaje.
- Analizar las características psicológicas del estudiante universitario.

5. Temática:

- a. Misión y objetivos de las Universidades en la actualidad.
 - Misión de las Universidades Católicas.
 - Objetivo de la enseñanza superior.
- b. La Universidad Santa María La Antigua.

- Historia.
 - Mística.
 - Objetivos.
 - Su ser católico.
 - Organización administrativa - académica.
- c. Misión del docente universitario.
- El docente universitario católico.
 - El docente universitario, un agente motivador.
- d. La calidad de la Educación en los centros de enseñanza superior.
- e. Utilización de la didáctica en la enseñanza superior.
- Definición y elementos de la didáctica.
 - Principios didácticos.
 - Planeamiento didáctico en la Universidad.
- f. El proceso de la evaluación educativa.
- Objetivos de la evaluación en educación.
 - Funciones de la evaluación educativa.
 - Los principios de la evaluación educativa.
 - Tipos de pruebas.
 - Elaboración de pruebas.

g. Métodos y técnicas de enseñanza participativas – activas para el nivel superior.

- Factores que intervienen en el establecimiento de relaciones interpersonales satisfactorias.

h. Desarrollo psicológico del docente universitario.

i. El modelo no directivo, centrado en el alumno.

j. Metodología de la investigación científica.

k. Tecnología educativa.

l. Psicología del aprendizaje.

m. Psicología de la adolescencia y edad adulta.

Descripción de los temas:

- a. Misión de los objetivos de las Universidades en la actualidad:
Se analiza el papel y misión de las universidades frente a los retos del fin de milenio. A través de reflexiones se discuten los objetivos de la enseñanza superior y la responsabilidad de los centros de enseñanza superior en el mundo actual.
- b. La Universidad Santa María La Antigua: se reflexiona en torno a la USMA como centro de enseñanza superior católico, sus

objetivos y misión dentro de la sociedad panameña. Se describe su estructura de tipo organizativa.

- c. Misión del docente universitario: tiene como objetivo, formular las características del docente universitario y de su acción docente. Se promueve debate sobre qué tipo de docentes universitarios deben atender a los alumnos en las universidades.
- d. La calidad de la educación: familiarizar al docente con los elementos que conforman la calidad de la educación, orientando sus acciones para incentivar una mayor calidad de la educación dentro de su trabajo educativo.
- e. La didáctica en la enseñanza superior: familiarizar a los participantes con los principales elementos de la didáctica. Motivando su utilización en el acto docente.
- f. Proceso de evaluación: se revisará los objetivos y misión de la evaluación educativa a nivel superior. Se trabajará en la elaboración de los distintos tipos de pruebas.
- g. Métodos y técnicas de enseñanza participativas - activas: revisar métodos de enseñanzas activas que promuevan la participación de los alumnos en las clases y las actividades programadas.

- h. Relaciones interpersonales satisfactorias: evaluar las actitudes y elementos que facilitarán las relaciones humanas con los alumnos, colegas y administrativos.
- i. Desarrollo Psicológico: brinda al docente una serie de herramientas que le permitan centrarse en sí mismo, conocerse mejor y aprovechar sus propios recursos y potencialidades.
- j. Modelo centrado en el alumno: conocer los principales principios de este modelo y fomentar su aplicación en la labor educativa.
- k. Metodología de la investigación científica: este tema presenta los fines de la investigación, los diferentes tipos de investigación, técnicas y recursos para planificar, desarrollar y evaluar los distintos procesos investigativos.
- l. Tecnología educativa: presenta los principales recursos tecnológicos que el docente puede aplicar en el desarrollo de sus clases.
- m. Psicología del aprendizaje: se describen las principales teorías y leyes del aprendizaje. Se estudian los diversos procesos del aprendizaje humano.

- n. Psicología de la adolescencia y edad adulta: se analizan las características, necesidades y evolución del adolescente y del adulto – joven que ingresa a la universidad.

6. Estrategias Metodológicas:

Utilizarán las siguientes estrategias metodológicas:

- Equipos interdisciplinarios: grupos formados por docentes de distintas carreras, con el objetivo que intercambien experiencias docentes y discutan los problemas o dificultades que tienen en el desarrollo de su acción docente y juntos, a través del diálogo y la reflexión presenten posibles soluciones.

- Método de microenseñanza: método que tiene como objetivo el enseñar en forma sistemática , destrezas específicas de enseñanza (Rodríguez, 1995). El docente recibe entrenamiento para la adquisición de habilidades concretas (Skilltraining).

- Seminarios – talleres con temáticas específicas que permiten al docente una participación activa y que logren superar la dicotomía entre teoría y práctica.

- Exposiciones Magistrales.

- Grupos de encuentro (Carl Rogers): espacio en donde los docentes pueden intercambiar sus experiencias de tipo personales, afectivo – emocional, en torno a su rol como educador.

- Grupos de estudio.

B. CONCLUSIONES:

1. El cuestionario de aptitudes didácticas (C.A.D.) brinda información sobre las principales tareas y funciones que el docente de la USMA considera fundamentales para desarrollar sus deberes y compromisos. Este cuestionario apunta hacia aquellos aspectos fundamentales y necesarios que percibe el docente pero no nos permite aseverar que las mismas sean parte de la actividad docente actual.
2. Los docentes que participaron en el estudio independientemente de la facultad, edad, sexo y años de servicios presentaron criterios similares en la mayoría de sus acciones como docentes.
3. Solo respecto a la variabilidad encontrada en las preguntas #53, #60, #63 y #74 se observó que la facultad a la que pertenece el docente tiene significación en la misma. Igualmente los años de servicio mostraron ser significativos a nivel de esta variabilidad en la pregunta #60.
4. El C.A.D. brinda información valiosa que permite planificar acciones para el mejoramiento de la calidad de la educación por lo cual se constituyó una fuente de datos relevantes para la

elaboración de la propuesta de perfeccionamiento docente que plantea esta investigación

5. Las circunstancias actuales ubican sobre el docente altas expectativas en torno al desarrollo de sus funciones en beneficio del país, la comunidad, sus alumnos y en relación consigo mismo.
6. Los distintos medios y obligaciones que debe enfrentar el docente le obligan a conocer y manejar una serie de principios didácticos que le sirvan como herramientas en el desarrollo de su labor dentro y fuera del salón de clases.
7. El establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas entre el docente y sus alumnos es elemento básico en el desarrollo de la acción docente.
8. La aceptación por parte de los docentes de la formación integral como eje de la actividad académica usmiana y el compromiso con la misión de la Universidad tanto a nivel personal como profesional parece estar concebida solamente en relación a sus actividades y desempeños docente y no la hace extensiva a nivel de sus relaciones interpersonales con administrativos, personal de servicio y mantenimiento de la USMA. Este nos permite concluir que no hay una internalización real y completa de la

misión de la Universidad y de lo que significa la formación integral.

9. El término aptitudes didácticas resulta un concepto multifactorial, que para su adecuado manejo debe tomar en cuenta factores como: metodología, relaciones interpersonales, lineamientos de la institución educativa y características del país y la comunidad en general en donde se desarrolla el proceso de aprendizaje.
10. Se hace necesario que la USMA estructure un programa de perfeccionamiento que permita mejorar la calidad humana y técnica de sus docentes.
11. El perfil del docente usmeño y la propuesta de perfeccionamiento planteada se constituyen en un instrumento que guiarán todas las acciones que la USMA realice para alcanzar un mayor nivel de excelencia académica.

C. RECOMENDACIONES

1. Que el presente estudio se replique con una muestra mayor de docentes de la USMA y otras Universidades del país.

2. Es conveniente replicar esta investigación en los centros universitarios de Colón, David y Azuero de la USMA con la finalidad de correlacionar los resultados con los de la sede.
3. Al contratar nuevos profesores se les debe aplicar el cuestionario C.A.D., el cual debe formar parte de su expediente. Igualmente aplicarlo a todo el personal docente.
4. Elaborar con la participación de los alumnos y administrativos un perfil profesional del docente del USMA, con la finalidad de agregar su visión al perfil didáctico elaborado en este estudio.
5. Destinar los recursos humanos y económicos necesarios para el establecimiento de la Unidad de Perfeccionamiento Docente.
6. Realizar investigaciones sobre la acción docente en los salones de clases.
7. Crear e implementar docentes "Asesores Didácticos" que orienten al resto de sus colegas, en los principios didácticos fundamentales y en su labor educativa en General.

BIBLIOGRAFÍA

- Anastasis, Anne. (1980) Tests Psicológicos. Madrid: Aguilar. 680 págs.
- Ander-Egg, Ezequiel. (1991). El taller, una alternativa de Renovación Pedagógica. Buenos Aires: Magisterio del Río de La Plata. 121 págs.
- Andrade, María Luisa. (1995). Hacia una propuesta curricular integrada para la formación docentes en la Facultad de Educación de la Universidad de Panamá. Tesis de Maestría inédita. Universidad de Concepción, Chile, 198 págs.
- Aparicio, Osvaldo y Berrocal Lourdes. (1995). Actualización de los Baremos del Test de Aptitudes Diferenciales (D.A.T.) en una muestra estudiantil del último año de Bachillerato de la ciudad de Panamá y el Distrito de San Miguelito. Tesis de grado inédita. Universidad Santa María La Antigua, Panamá. 193 págs.
- Araúz, José. (1994). Metodología de la Investigación Científica. Panamá. Imprenta Universitaria de la Universidad de Panamá. 232 págs.
- Beillerot, Jacky. (1996). La Formación de formadores, entre la teoría y la práctica. Buenos Aires: novedades educativas. 133 págs
- Constitución Política de la República de Panamá (1994). Interamericana, S.A. 101 págs.
- Coop, Richard y White, Kinnard. (1980). Aportaciones de la Psicología a la Educación. Madrid: Anaya, S.A. 279 págs.
- Derisi, Octavio (1972). Naturaleza y vida de la Universidad. Buenos Aires: Editorial Universitaria. 253 págs.
- Del Valle De Rendo, Alicia y Vega, Viviana. (1995). La Capacitación Docente: ¿Una práctica sin evaluación? Buenos Aires: Magisterio Del Río de la Plata. 184 págs.
- Díaz Barriga, Frida y Hernández Gerardo (1998). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. México: Mc

Mc Graw-Hill. 232 págs.

Estatuto Orgánico. Universidad Santa María La Antigua. Panamá.
1995 . 129 págs.

Flanders, Ned (1977). Análisis de la Interacción Didáctica.
Madrid: Anaya, S.A. 568 págs.

Frazier, Shervert, et. a.l. (1976). Terminología psiquiátrica y de la
clínica psicológica. México: Trillas. 198 págs.

García, Enrique y Rodríguez, Héctor (1997). El Maestro y los
métodos de enseñanza. México: Trillas. 75 págs.

Ghilardi, Franco (1993). Crisis y perspectivas de la profesión
docente. Barcelona: Gedisa. 159 págs.

Gurdián, Alicia, et. Al. (1981). Metodología para la definición del
profesional óptimo. San José, Ciudad Universitaria Rodrigo
Facio.

Hernández, Fabio. (1988). Métodos y Técnicas de Estudio en la
Universidad. Bogotá: Mc Graw-Hill. 240 págs.

Hernández, P. y Santana, L. (1988). Educación de la personalidad:
El papel del profesor. Barcelona: Oikos-tau, S.A. 155 págs.

Hernández, Roberto, et. Al. (1991). Metodología de la
investigación. México: Mc Graw-Hill, Interamericana. 505
págs.

Herrera, Rafael. Editor. (1988). Evaluación del Centro Educativo.
Santiago: Editorial Universitaria. 207 págs.

Informe Técnico de la Reunión Subregional de proyectos para el
mejoramiento de la calidad de la educación. San Carlos,
Costa Rica. 25 al 27 noviembre 1993. 146 págs.

Juan Pablo II. (1990). Constitución Apostólica sobre las
Universidades Católicas. Ciudad del Vaticano. 48 págs.

- Juif, Paul y Legrand, Louis. (1980). Grandes orientaciones de la pedagogía contemporánea. Madrid: Narcea. 398 págs.
- Kam, Jorge, comp. (1998). Educación Superior: Panamá, Centroamérica y México. Panamá: USMA 295 págs.
- Kerlinger, Fred. (1975). Investigación del comportamiento. Técnicas y metodología. México: Interamericana. 525 págs.
- Klausmeier, Herbert y Goodwin, William. (1977). Psicología Educativa. Habilidades humanas y aprendizaje. México: Harla. 517 págs.
- Kliksber, Naum. (1983). La crisis pedagógica en las Universidades Latinoamericanas. Caracas: Biblioteca. 158 págs.
- Lemus, Luis. (1973). Pedagogía, temas fundamentales. Buenos Aires. Kapelusz. 348 págs.
- Levin, Jack. (1977). Fundamentos de Estadística en la Investigación social. México: Harla. 299 págs.
- Lineamientos Generales de un método para elaborar "Perfil Profesional". (1978) Universidad Nacional Autónoma de Honduras.
- Mello, Irene. (1974). El proceso didáctico. Buenos Aires: Kapelusz. 313 págs.
- Mialaret, Gastón. (1978). La formación del docente. Buenos Aires: Huemul. 158 págs.
- Moffit, John. (1971). Perfeccionamiento docente. Buenos Aires: Centro regional de ayuda técnica. 129 págs.
- Nérci, Imideo. (1985). Hacia una didáctica general dinámica. Buenos Aires: Kapelusz. 514 págs.
- Nickel, Horst. (1981). Psicología de la conducta del profesor. Barcelona: Herder. 224 págs.
- Organización de los Estados Americanos. Revista Interamericana

de Desarrollo Educativo. Organización de los Estados Americanos. Año XXXVII – No.116-111, 1993.

Pacios, Arsenio. (1981). Introducción a la didáctica. Madrid: Kapelusz. 171 págs.

Pedagogía Universitaria en América Latina, 3ª. Parte. Conceptualización de la función docente y mejoramiento de la Educación Superior. (1988). Santiago: Gestión Universitaria. 283 págs.

Popham, James. (1980). Problemas y técnicas de la evaluación Educativa. Madrid: Anaya. 350 págs.

Revilla, Angel. (1990). La investigación, directrices bibliográficas. Panamá: ECU. 74págs.

Rodríguez, Ana, Coord. (1995). Un enfoque interdisciplinar en la formación de los maestros. Madrid: Narcea. 255 págs.

Rogers, Carl. (1975). Libertad y Creatividad en la enseñanza. Buenos Aires: Paidós. 256 págs.

Rogers, Carl. (1988). Psicoterapia centrada en el cliente. México: Paidós. 459 págs.

Romero, José y González, Juan. (1978). Sociología para educadores. Madrid: Cincel. 263 págs.

Sáenz, Oscar. (1986). Didáctica General. Madrid: Anaya. 608 págs.

Schmuck, Richard y Schmuck, Patricia. (1978). Hacia una psicología humanística de la educación. Madrid: Anaya, S.A. 334 págs.

Sprinthall, Norman, et. al. (1996). Psicología de la educación. Madrid: Mc Graw-Hill. 452 págs.

Tunnermann, Carlos. (1998). En el umbral del siglo XXI. Desafíos para los educadores y la educación. Panamá, UNESCO. 121 págs.

- Unión de Universidades de América Latinas. (1995). La Universidad Latinoamericana ante los nuevos escenarios de la región. México. 504 págs.
- UNESCO. Declaración mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y acción. Octubre de 1998.
- UNESCO. (1977). Ideas para la acción. La UNESCO frente a los problemas de hoy y al reto del mañana. París. 392 págs.
- Universidad Santa María La Antigua. (1998). Proyecto Educativo Universitario. Panamá. 52 págs.
- Varona, Federico. (1979). Pedagogía y Educación de la fe. La educación centrada en la vida de la persona. Bogota: Indo-American Press Service. 161 págs.
- Warren, Howard. (1979). Diccionario de Psicología. México: Fondo de Cultura Económica. 383 págs.
- Wesigerber, Robert. (1980). Perspectivas de la individualización didáctica. Madrid: Anaya, S.A. 360 págs.

ANEXO A

CUESTIONARIO DE APTITUDES DIDÁCTICAS C.A.D.

DATOS GENERALES:

Facultad:

Tiempo que ha ejercido como docente:

Sexo:

Edad:

Este instrumento tiene el objetivo de elaborar el perfil didáctico del docente de la Universidad Santa María La Antigua.

Todas las repuestas serán confidenciales y expresadas en forma anónima. No existen respuestas correctas e incorrectas. Usted tendrá en cada afirmación, tarea o función señalada, cinco opciones para responder.

Conteste considerando el nivel de importancia o necesidad que usted asigna a la afirmación, tarea o función, para desarrollar sus deberes y compromisos como docente.

Por favor utilice la siguiente escala:

| | |
|-----|------------------------|
| NN: | Nada necesario |
| PN: | Poco necesario |
| RN: | Regularmente necesario |
| N: | Necesario |
| MN: | Muy necesario |

Marque una opción por pregunta.

AREA DE METODOLOGÍA -M

| | | | | | |
|---|----|----|----|---|----|
| 1. Participar y promueve las actividades extracurriculares y académicas. | NN | PN | RN | N | MN |
| 2. Utilizar de técnicas participativas. | NN | PN | RN | N | MN |
| 3. Presentar ejemplos del diario acontecer al explicar sus clases. | NN | PN | RN | N | MN |
| 4. Implementar en sus clases el uso de la tecnología (computadoras, videos, proyectores). | NN | PN | RN | N | MN |
| 5. Motivar la participación de los alumnos en sus clases. | NN | PN | RN | N | MN |
| 6. Adecuar el contenido de los programas a las necesidades de los alumnos. | NN | PN | RN | N | MN |
| 7. Brindar información (retroalimentación) a los alumnos sobre el resultados de sus exámenes, trabajos, proyectos y laboratorios. | NN | PN | RN | N | MN |
| 8. Presentar al inicio del semestre la programación a desarrollar (objetivos, contenidos, evaluación , bibliografía). | NN | PN | RN | N | MN |
| 9. Discutir en clase el sistema de evaluación de cada aspecto del programa. | NN | PN | RN | N | MN |
| 10. Utilizar bibliografía básica actualizada. | NN | PN | RN | N | MN |
| 11. Calificar objetivamente las asignaciones, trabajos y exámenes de los alumnos. | NN | PN | RN | N | MN |
| 12. Incentivar proyectos de investigación entre alumnos. | NN | PN | RN | N | MN |
| 13. Presentar de una manera clara y comprensible (operacionaliza) los objetivos del curso. | NN | PN | RN | N | MN |

| | | |
|--------------------|--------------------|----------------------------|
| NN: Nada necesario | PN: Poco necesario | RN: Regularmente necesario |
| N: Necesario | MN: Muy necesario | |

| | | | | | |
|--|----|----|----|---|----|
| 14. Establecer en cada tema los aspectos fundamentales. | NN | PN | RN | N | MN |
| 15. Conocer y manejar los principales procesos y leyes del aprendizaje. | NN | PN | RN | N | MN |
| 16. Las técnicas de enseñanza deben utilizarse según los objetivos y la temática a desarrollar. | NN | PN | RN | N | MN |
| 17. Incrementar la comunicación audiovisual en clases. | NN | PN | RN | N | MN |
| 18. Atender las consultas académicas que realicen los estudiantes. | NN | PN | RN | N | MN |
| 19. Aplicar pruebas, exámenes y otros instrumentos que permiten evaluar objetivamente el avance académicos de los alumnos. | NN | PN | RN | N | MN |
| 20. Evaluar periódicamente conjuntamente con los alumnos los logros alcanzados en clases. | NN | PN | RN | N | MN |

AREA DE RELACIONES INTERPERSONALES CON LOS ALUMNOS - RI - I

| | | | | | |
|---|----|----|----|---|----|
| 21. Escuchar las opiniones de los alumnos. | NN | PN | RN | N | MN |
| 22. Interactuar con todos los miembros del grupo. | NN | PN | RN | N | MN |
| 23. Comprender el nivel de desarrollo intelectual y afectivo por el cual atraviesa el alumno. | NN | PN | RN | N | MN |
| 24. Interesarse por el contexto económico social de sus estudiantes. | NN | PN | RN | N | MN |
| 25. Fomentar la interacción entre los integrantes de sus clases. | NN | PN | RN | N | MN |
| 26. Respetar las opiniones de sus alumnos. | NN | PN | RN | N | MN |

| | | |
|--------------------|--------------------|----------------------------|
| NN: Nada necesario | PN: Poco necesario | RN: Regularmente necesario |
| N: Necesario | MN: Muy necesario | |

| | | | | | |
|--|----|----|----|---|----|
| 27. Fomentar un ambiente de disciplina y respeto en las clases. | NN | PN | RN | N | MN |
| 28. Incentivar el clima de libertad y participación en las clases. | NN | PN | RN | N | MN |
| 29. Reconocer los esfuerzos de los alumnos. | NN | PN | RN | N | MN |
| 30. Participar con los alumnos en actividades extracurriculares – recreativas. | NN | PN | RN | N | MN |
| 31. Ganarse el respeto y confianza de sus alumnos. | NN | PN | RN | N | MN |
| 32. Promover la colectividad y el esfuerzo grupal. | NN | PN | RN | N | MN |
| 33. Aceptar y respetar las diferencias individuales de los alumnos. | NN | PN | RN | N | MN |
| 34. Orientar al alumno en consultas de tipo personal. | NN | PN | RN | N | MN |
| 35. Ayudar a los alumnos a enfrentarse y a solucionar sus problemas (tipo académico y personal). | NN | PN | RN | N | MN |
| 36. Desarrollar temas y actividades que parten de la experiencia de vida de los alumnos. | NN | PN | RN | N | MN |
| 37. Compartir con los alumnos aspectos de su experiencia personal y profesional. | NN | PN | RN | N | MN |
| 38. Asignar responsabilidades a los miembros del grupo. | NN | PN | RN | N | MN |
| 39. Implementar el sistema de monitores con el objetivo de que los alumnos se ayuden y refuercen entre sí. | NN | PN | RN | N | MN |
| 40. Promover el trabajo personal del alumno dentro y fuera del aula de clases. | NN | PN | RN | N | MN |

| | | |
|--------------------|--------------------|----------------------------|
| NN: Nada necesario | PN: Poco necesario | RN: Regularmente necesario |
| N: Necesario | MN: Muy necesario | |

**AREA DE RELACIONES INTERPERSONALES –
COLEGAS, ADMINISTRATIVOS, DIRECTIVOS – RI – II**

| | | | | | |
|---|----|----|----|---|----|
| 41. Conocer y dialogar con sus superiores académicos y administrativos. | NN | PN | RN | N | MN |
| 42. Relacionarse con otros docentes. | NN | PN | RN | N | MN |
| 43. Presentar a sus superiores inquietudes y obstáculos en el desarrollo de su tarea. | NN | PN | RN | N | MN |
| 44. Participar activamente en la Asociación de Profesores | NN | PN | RN | N | MN |
| 45. Desarrollar investigaciones en conjunto con otros docentes | NN | PN | RN | N | MN |
| 46. Promover actividades interdisciplinarias. | NN | PN | RN | N | MN |
| 47. Interactuar con funcionarios de seguridad. | NN | PN | RN | N | MN |
| 48. Mantener permanente comunicación con las secretarías de las respectivas oficinas. | NN | PN | RN | N | MN |
| 49. Recibir y brindar apoyo al equipo de mantenimiento y limpieza. | NN | PN | RN | N | MN |
| 50. Mantener comunicación con el Director de Recursos Humanos | NN | PN | RN | N | MN |
| 51. Participar en actividades extracurriculares - recreativas con otros docentes. | NN | PN | RN | N | MN |
| 52. Intercambiar experiencia docente con los colegas. | NN | PN | RN | N | MN |
| 53. Presentar sus inquietudes de tipo económico – laboral al personal de Vicerrectoría Administrativa | NN | PN | RN | N | MN |
| 54. Compartir con su Director de Escuela inquietudes, dudas y experiencias con respecto a su labor docente. | NN | PN | RN | N | MN |

| | | |
|--------------------|--------------------|----------------------------|
| NN: Nada necesario | PN: Poco necesario | RN: Reglamentado necesario |
| N: Necesario | MN: Muy necesario | |

| | | | | | |
|---|----|----|----|---|----|
| 55. Intercambiar experiencias educativas con su respectivo Decano. | NN | PN | RN | N | MN |
| 56. Recibir apoyo del personal auxiliar (Servicio de Educación Audiovisual y Centro de Producción Audiovisual). | NN | PN | RN | N | MN |
| 57. Desarrollar proyectos, Trabajos en la Comunidad con colegas de otras especializaciones. | NN | PN | RN | N | MN |
| 58. Recibir apoyo del personal del Centro de Informática. | NN | PN | RN | N | MN |
| 59. Apoyar actividades organizadas por la Asociación de Profesores. | NN | PN | RN | N | MN |
| 60. Ser miembro activo de la Cooperativa de la Universidad. | NN | PN | RN | N | MN |

AREA DE LA MISIÓN UNIVERSIDAD CATÓLICA - MI

| | | | | | |
|---|----|----|----|---|----|
| 61. Practicar en su vida valores cristianos – humanos. | NN | PN | RN | N | MN |
| 62. Creer en la Formación Integral. | NN | PN | RN | N | MN |
| 63. El principal objetivo de la Educación es brindar información al alumno. | NN | PN | RN | N | MN |
| 64. En el desarrollo de sus clases el docente debe fomentar la formación de valores. | NN | PN | RN | N | MN |
| 65. Reflexionar con sus alumnos, sobre la importancia y significado de los valores cristianos – humanos en sus vidas. | NN | PN | RN | N | MN |
| 66. Demostrar dominio y actualización al momento de exponer sus clases. | NN | PN | RN | N | MN |
| 67. Ser modelo en valores y conductas sociales, humanas y cristianas | NN | PN | RN | N | MN |
| 68. Comunicar la misión, objetivos y fines de la USMA. | NN | PN | RN | N | MN |

| | | |
|--------------------|--------------------|----------------------------|
| NN: Nada necesario | PN: Poco necesario | RN: Regularmente necesario |
| N: Necesario | MN: Muy necesario | |

| | | | | | |
|--|----|----|----|---|----|
| 69. Realizar con sus estuديات actividades de proyección a la comunidad. | NN | PN | RN | N | MN |
| 70. Promover actividades con sus alumnos para la promoción de las actitudes, valores y conductas cristianas – humanas. | NN | PN | RN | N | MN |
| 71. Desarrollar actividades que promueven la reflexión y el pensamiento crítico. | NN | PN | RN | N | MN |
| 72. La principal tarea del docente es ofrecer al estudiante conocimientos teóricos, académicos sobre su especialización. | NN | PN | RN | N | MN |
| 73. El catedrático universitario debe poseer un alto sentido científico. | NN | PN | RN | N | MN |
| 74. La acción educativa debe limitarse a sus asignaciones técnicas. | NN | PN | RN | N | MN |
| 75. Mantener un alto sentido humanístico. | NN | PN | RN | N | MN |
| 76. El Docente debe atender el planeamiento didáctico como tarea básica en el desarrollo de sus funciones. | NN | PN | RN | N | MN |
| 77. Atender sus responsabilidades de tipo: técnica, didácticas y de orientación a los alumnos. | NN | PN | RN | N | MN |
| 78. Brindar especial atención a los tres momentos didácticos: planeación, ejecución y evaluación – verificación. | NN | PN | RN | N | MN |
| 79. Poseer preparación pedagógica. | NN | PN | RN | N | MN |
| 80. Conocer, promover y defender los principios e ideales en los que se fundamenta la Universidad. | NN | PN | RN | N | MN |

| | | |
|--------------------|--------------------|----------------------------|
| NN: Nada necesario | PN: Poco necesario | RN: Regularmente necesario |
| N: Necesario | MN: Muy necesario | |

**AREA DE NORMAS – REGLAMENTACIÓN
UNIVERSITARIA - N**

| | | | | | |
|---|----|----|----|---|----|
| 81. Asistir puntualmente a clases. | NN | PN | RN | N | MN |
| 82. Atender al alumno adicional a las horas de clases programadas | NN | PN | RN | N | MN |
| 83. Promover y participar en las actividades extracurriculares. | NN | PN | RN | N | MN |
| 84. Manifestar respeto a sus alumnos, profesores y funcionarios. | NN | PN | RN | N | MN |
| 85. Reflexionar con sus alumnos sobre las responsabilidades del estudiante universitario. | NN | PN | RN | N | MN |
| 86. Iniciar las clases puntualmente | NN | PN | RN | N | MN |
| 87. Asistir a los Consejos de Escuela. | NN | PN | RN | N | MN |
| 88. Respetar el tiempo asignado para sus clases. | NN | PN | RN | N | MN |
| 89. Llegar a clases preparado para las actividades y temas a desarrollar. | NN | PN | RN | N | MN |
| 90. Asignar trabajos y tareas con el suficiente tiempo para su adecuado desarrollo. | NN | PN | RN | N | MN |
| 91. Asignar trabajos y tareas que promueven la creatividad e iniciativa. | NN | PN | RN | N | MN |
| 92. Escribir periódicamente, artículos, folletos, libros. | NN | PN | RN | N | MN |
| 93. Desarrollar sus labores dentro del programa y horario que establece su Director de Escuela. | NN | PN | RN | N | MN |
| 94. Entregar los informes de calificaciones dentro del periodo establecido. | NN | PN | RN | N | MN |

| | | |
|--------------------|--------------------|----------------------------|
| NN: Nada necesario | PN: Poco necesario | RN: Regularmente necesario |
| N: Necesario | MN: Muy necesario | |

| | | | | | |
|---|----|----|----|---|----|
| 95. Asistir a los alumnos en sus trabajos y opciones de graduación. | NN | PN | RN | N | MN |
| 96. Participar en las reuniones citadas por el Director de Escuela o Programa, Decano u otra autoridad de la Universidad. | NN | PN | RN | N | MN |
| 97. Brindar asesoría a proyectos y programas relacionados con su especialización. | NN | PN | RN | N | MN |
| 98. Participar en acciones de orientación y promoción de la Universidad. | NN | PN | RN | N | MN |
| 99. Asistir a Congresos, Seminarios y otros eventos relacionados con su especialidad y de conocimientos pedagógicos. | NN | PN | RN | N | MN |
| 100. Desarrollar reuniones de evaluación con su Director y Decano sobre el desarrollo del proceso académico de sus alumnos. | NN | PN | RN | N | MN |

| | | |
|--------------------|--------------------|----------------------------|
| NN: Nada necesario | PN: Poco necesario | RN: Regularmente necesario |
| N: Necesario | MN: Muy necesario | |

ANEXO B

EVALUACIÓN

PROGRAMA DE PERFECCIONAMIENTO AL DOCENTE DE LA USMA

Temática Desarrollada _____

Fecha: _____

Utilice la siguiente escala:

- N** - Nunca
- CN** - Casi nunca
- PV** - Pocas veces
- CS** - Casi siempre
- S** - Siempre

| | N | CN | PV | CS | S |
|---|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 1. Presenta los objetivos del curso. | | | | | |
| 2. Utiliza técnicas participativas. | | | | | |
| 3. Motiva la participación en clases. | | | | | |
| 4. Utiliza tecnología en el desarrollo de las clases. | | | | | |
| 5. Presenta la metodología a desarrollar. | | | | | |
| 6. Brinda información (retroalimentación) sobre los trabajos realizados. | | | | | |
| 7. Utiliza bibliografía actualizada. | | | | | |
| 8. Califica objetivamente los trabajos realizados. | | | | | |
| 9. Incentiva proyectos investigativos. | | | | | |
| 10. Interactúa con los miembros del grupo. | | | | | |
| 11. Respeta las opiniones de los participantes del programa. | | | | | |
| 12. Atiende las consultas académicas y personales. | | | | | |
| 13. Evalúa los logros alcanzados en el programa. | | | | | |
| 14. Fomenta un ambiente de disciplina y respeto. | | | | | |
| 15. Las experiencias y los conocimientos brindados le permiten desarrollar eficiente y eficaz su labor docente. | | | | | |
| 16. Los temas presentados le permiten desarrollar actitudes y aptitudes para realizar cambios e innovaciones. | | | | | |
| 17. Considera al facilitador un modelo de docente universitario. | | | | | |
| 18. Los proyectos desarrollados le permiten comprender la misión de la universidad en la | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| actualidad. | | | | | |
| 19. Los proyectos desarrollados le permiten comprender las características de un docente universitario cristiano. | | | | | |
| 20. La metodología utilizada es modelo de las técnicas y métodos participativos. | | | | | |
| 21. Las actividades ejecutadas le permitió comprender las características psicológicas del estudiante universitario. | | | | | |

OBSERVACIONES GENERALES:

ANEXO C

CRONOGRAMA DE ACCIONES

| Actividad / Mes | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 | 06 | 07 | 08 | 09 | 10 | 11 | 12 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Presentación a las Autoridades universitarias. | — | | | | | | | | | | | |
| Coordinación con el Centro de Desarrollo Docente. | | | — | | | | | | | | | |
| Participación en el desarrollo de los seminarios del Centro de Desarrollo Docente. | | | | | — | | | | | | | |
| Ejecución de los primeros temas de propuesta. | | | | | | | | — | | | | |
| Coordinación con las Autoridades académicas y el Centro de Desarrollo Docente para la institucionalización de la propuesta. | | | | | | | | | | — | | |