

CAPÍTULO X. CONCLUSIONES, CRITERIOS DE CREDIBILIDAD, LIMITACIONES Y PROSPECTIVAS

1. CONCLUSIONES

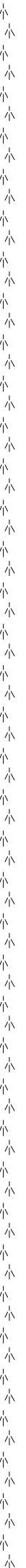
- 1.1 CONCLUSIONES DEL PRIMER MOMENTO**
- 1.2 CONCLUSIONES DEL SEGUNDO MOMENTO**
- 1.3 CONCLUSIONES DEL TERCER MOMENTO**
- 1.4 CONCLUSIONES GENERALES**

2 CRITERIOS EVALUATIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

- 2.1 CREDIBILIDAD**
- 2.2 TRANSFERIBILIDAD**
- 2.3 DEPENDENCIA**
- 2.4 CONFIRMABILIDAD**

3 LIMITACIONES DE ESTE ESTUDIO

4 PROSPECTIVA



CAPÍTULO X. CONCLUSIONES, CRITERIOS DE CREDIBILIDAD, LIMITACIONES Y PROSPECTIVAS.

1. CONCLUSIONES

Luego de la integración e interpretación de los resultados, hemos estructurado la presentación de las conclusiones en cuatro secciones para respetar la presentación de los resultados de la investigación orientados por los propósitos planteados. Las tres primeras secciones corresponden a cada uno de los momentos desarrollados y la cuarta tendrá como finalidad integrar los anteriores y hacerlos converger en conclusiones generales que darán respuesta al objetivo de la investigación.

1.1 Conclusiones del Primer Momento

De los resultados obtenidos mediante el análisis de los instrumentos y documentos utilizados para conocer el nivel de Madurez Vocacional, el grado de satisfacción con la carrera y el rendimiento estudiantil, tenemos:

1. Los estudiantes de Tercer Semestre de la Carrera Educación Básica Integral de la Universidad de Los Andes – Táchira no alcanzan el grado de Madurez Vocacional mínimo necesario que garantice la realización de tareas propias y esperadas dentro del continuo de evolución profesional.
2. El Rendimiento Académico del grupo de alumnos, los ubica en un nivel medio denominado Suficiente, que corresponde a un puntaje entre trece (13) y quince (15) puntos en una escala del uno (01) al veinte (20) con un mínimo aprobatorio de diez (10 puntos).
3. El Grado de Satisfacción demostrado hacia la carrera se pudo determinar como medianamente satisfechos.

4. En relación a la identificación con la carrera e integrando los aspectos 1,2 y 3 pudimos conocer que los alumnos muestran una mediana identificación con la carrera.

1.2 Conclusiones del Segundo Momento

Los resultados para este Momento, al igual que para el Primer Momento se obtuvieron mediante el análisis de los instrumentos y documentos utilizados para conocer el nivel de Madurez Vocacional, el grado de satisfacción con la carrera y el rendimiento estudiantil, llegamos a lo siguiente:

1. Los estudiantes de Noveno Semestre de la Carrera Educación Básica Integral apenas alcanzan el valor mínimo esperado (40) de Madurez Vocacional al obtener en la aplicación del Inventario de Madurez Vocacional una puntuación de 41.
2. El Rendimiento Académico se situó en un promedio de 15 puntos, valor medio en la escala de calificaciones que consiste en un mínimo aprobatorio de diez (10) puntos y un máximo de veinte (20) puntos, correspondiente a la categoría Suficiente.
3. El grado de Satisfacción con la Carrera (62) supera en muy poco el valor medio esperado (60) y muy distante del valor máximo esperado (92).
4. Se logró determinar así una identificación de nivel medio con la carrera.
5. Al establecer una comparación entre los resultados del Tercer y Novenos Semestres se determinó:
 - a. Existe una diferencia muy poco significativa entre los resultados obtenidos en el Tercer y Noveno Semestres.
 - b. La percepción que se obtiene de la universidad como institución formadora de futuros docentes no está logrando unificar criterios: unos que respondan a la selección de los aspirantes a cursar la carrera y otros contribuyan a la formación personal (madurez) y, en consecuencia, a la formación profesional de los estudiantes (satisfacción) en cuestión.

- c. Se percibe en los estudiantes de Educación Básica Integral, participantes en este estudio, una actitud de conformismo y falta de compromiso para con ellos mismos y con la profesión próximos a emprender.

1.3 Conclusiones del Tercer Momento

El Tercer Momento corresponde a la última fase de la investigación con los participantes del estudio como egresados de la Carrera y sobre las bases de su Práctica Profesional, tomando como referentes la Autonomía y la Satisfacción con la Profesión, complementados con las experiencias de la Pasantía, el Clima de Clase del Aula y la Trayectoria Profesional unida a la Personal.

1. La Autonomía Profesional se inscribe solamente en el trabajo del aula, de corte individualista.
2. Lo esencial de la práctica pedagógica está orientada al logro de objetivos programáticos.
3. Existe desconocimiento de las políticas educativas nacionales, las cuales orientan toda la práctica pedagógica.
4. Se considera la autonomía como sinónimo de libertad y no tener que entregar informes del trabajo realizado.
5. No se lleva a cabo evaluación de la labor docente.
6. No existe atención hacia la formación personal de los alumnos.
7. En la organización de la clase aunque se cambia el esquema tradicional de transmisión de conocimientos por uno democrático y participativo, no se logran establecer normas claras y definidas que garanticen la disciplina, atención y participación de los estudiantes.
8. La toma de decisiones respecto a la planificación de las actividades a realizar están bajo la responsabilidad casi exclusiva del docente.
9. No existen referentes para realizar un trabajo colaborativo, la idea de grupo está asociada solamente a reuniones de índole social y se llevan a cabo fuera de las instalaciones del centro.

10. La participación en actividades de organización escolar están referidas a aspectos administrativos que están directamente relacionados con el trabajo de aula.
11. No se asumen responsabilidades que impliquen actividades organizativas del centro ni con la comunidad.
12. La formación permanente, aún considerada como su responsabilidad en la construcción de su cualificación, está bajo la conducción del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, lo que implica la centralización de las actividades programadas sin la consideración de intereses, expectativas y necesidades docentes ni del contexto en el cual se desenvuelven.
13. La investigación está relacionada como recurso para la obtención de información para la mejora de los contenidos curriculares y para el desarrollo de actividades inherentes a los Proyectos Pedagógicos de Aula.
14. El uso de tecnologías de la información y la comunicación está reducido a obtener información necesaria para el desarrollo de contenidos y no como fuente de permanente actualización y formación.
15. La Satisfacción Profesional está muy marcada (aún) por la formación inicial.
16. Según los docentes la universidad no los formó en y para el ejercicio real de la profesión.
17. La pasantía ofreció la oportunidad de conocer en el aula aspectos muy básicos como el mantenimiento de la disciplina, conjugar los contenidos y las actividades planificadas con el tiempo estipulado para ello, la necesidad de prestar atención individualizada a algunos alumnos y que la autonomía docente está circunscrita al desarrollo de estrategias de planificación del trabajo de aula.
18. Conocieron el verdadero nivel de responsabilidades y exigencias al docente, sin estar preparados para ello y sin los recursos para afrontarlo.

19. La formación en valores de la escuela está en situación de antagonismo y desventaja respecto a los valores de la sociedad y transmitidos por los medios de comunicación de masas.
20. La cultura escolar y el clima relacional del centro presentan muchas particularidades ante las cuales existe la necesidad de adoptar una posición que facilite la incorporación como miembro del grupo respecto a los colegas y directivos, y la aceptación de los alumnos y de los padres y representantes.
21. La relación con los alumnos es la que produce mayor satisfacción en la realización de la práctica profesional.
22. Los padres otorgan poco valor al trabajo que realizan los docentes.
23. Se han llegado a considerar más “cuidadores de niños” que educadores.
24. El ambiente físico, infraestructura, dotación y ambientación de los centros a pesar de no ser los mejores y de ser considerados necesarios no son calificados como indispensables para el desarrollo de la práctica laboral ni condicionantes de su rendimiento profesional.
25. El anhelo de realizar un buen trabajo mantiene la formación de una autoimagen y un autoconcepto, que puede transformarse en una alta autoestima profesional.
26. Existe el deseo manifiesto de permanecer en el ejercicio de la profesión a pesar de la realidad encontrada en cada uno de los centros y de las dificultades para enfrentar esas realidades.
27. Haciendo referencia a las trayectorias personales, ninguno de los docentes gozó de orientación vocacional ni profesional durante sus estudios de Educación Básica y los de Educación Diversificada y Profesional.
28. La elección de la carrera se realizó luego de infructuosas incursiones en otras carreras.

29. El status socioeconómico familiar se sitúa en un nivel medio urbano y el nivel educativo de los padres se extiende desde el de primaria hasta el universitario.

30. En los inicios de sus estudios presentaron situaciones de sobreprotección e inseguridad.

1.4 Conclusiones Generales

1. El nivel de Madurez Vocacional,

❖ Influye directamente en el proceso de configuración de la Identificación de los estudiantes con la Carrera Educación Básica Integral y de los egresados con su profesión.

❖ Representa un condicionante en la elección de la Carrera e influye en el Rendimiento Académico y la Satisfacción con la Carrera al no representar un elemento motivador a obtener buenas calificaciones y a permanecer con agrado en un espacio para el cual no se tenía la intención ni la disposición de pertenecer.

❖ Afecta el grado de Autonomía que ejercen los docentes en el ejercicio de su práctica profesional si la Formación inicial no desarrolla programas de desarrollo personal para sus estudiantes.

2. El Nivel de Satisfacción con la Carrera de los alumnos de Educación Básica Integral influye en el nivel de Satisfacción de nuestros egresados con la Profesión, en la medida en que se enfrentan a situaciones problemáticas y no se sienten preparados para solucionarlas.

Es necesario revisar el Perfil de Ingreso de los aspirantes a cursar la Carrera Educación Básica Integral en la Universidad de Los Andes – Táchira así como el Perfil del Egresado que se aspira formar, en razón a, y como consecuencia de las exigencias requeridas por la sociedad venezolana y de acuerdo a las últimas políticas educativas nacionales. Es indispensable también realizar una evaluación curricular y docente para adecuar las actuaciones que correspondan.

3. La Pasantía se ha convertido en un hito evaluativo de la Formación Inicial en vez de un verdadero puente de enlace entre ésta y el inicio de la Práctica Profesional en los Centros.

Se recomienda la intervención del Eje de Prácticas Profesionales con carácter formativo y sobre la base de una evaluación con la participación real tanto del profesorado como del alumnado.

4. La Autonomía Docente está circunscrita a la Autonomía del Aula, repitiendo prácticas antiguas y ratificadas por los directivos de los centros. Situación que está determinada por dos vertientes, primera la personalidad del docente, fruto de su cultura y de la formación para la profesión y, segunda la constrictión “natural” emanada de instituciones que tienen a su cargo la planificación y ejecución de políticas educativas, según las cuales administran la realización de la tarea docente. Situación que es necesario mencionar, no es única del docente venezolano; se presenta en muchos países del mundo y prueba de ello es la literatura existente producto de investigaciones en búsqueda de presentar alternativas para hacer del docente un profesional autónomo en su profesión. La diferencia entre otros países y Venezuela podría estar en la forma de abordar la problemática debido a la escasa investigación que sobre ello se ha realizado en nuestro país.

Resulta necesario asumir la iniciativa en el diagnóstico de las necesidades formativas, la formulación de metas y la identificación de recursos necesarios; elegir y aplicar estrategias adecuadas para cumplir con el programa propuesto y, luego la evaluación de los resultados. Es decir, un aprendizaje autónomo basado en la independencia y desarrollo personal. Construir la propia cualificación profesional es sinónimo de autoeducación. En la medida que los docentes conozcan sus fallas y cómo resolverlas enfrentándose a ellas, mediante el desarrollo de una alta autoimagen, autoconcepto y autoestima estarán en condiciones de romper las cadenas del aula y salir al Centro y a la Comunidad.

5. La Satisfacción con la Profesión la genera fundamentalmente la complacencia que los docentes manifiestan con los alumnos. Asimismo, se percibe la importancia que tiene para ellos la necesidad de establecer un clima relacional positivo con colegas y padres y representantes, lo que permite ubicar los factores de orden intrínseco como fuentes palmarias para determinar el grado de satisfacción con la profesión. Elementos muy importantes desde un punto de vista afectivo que sin embargo, deberían ser complemento de otros elementos de

orden extrínseco (planta física de los centros, recursos didácticos, el salario...), ante los que se mantiene una actitud conformista, pero que su participación es igualmente indispensable en la formación de una alta autoestima docente y en el rescate de la imagen social de la Profesión y así lograr una verdadera y plena Satisfacción con la Profesión.

Un buen desarrollo profesional requiere tanto de la cualificación como de la habilidad en desarrollar interacciones laborales y sociales. *Por ello es necesario lograr competencias para el trabajo en equipo, lo que requiere de una acción disciplinada para configurar un propósito común, formular objetivos y definir una metodología de trabajo, aceptando responsabilidades sea cual fuere el resultado. La dinámica del trabajo en equipo promueve el rendimiento, apoya el aprendizaje y ayuda en la adaptación de nuevos contextos y, nuevas relaciones; por lo que requiere de habilidades comunicativas, conductas que contribuyan a prever conflictos, evitarlos y solucionarlos; así también capacidad de asertividad para expresar sentimientos, necesidades y opiniones respetando la de los demás.*

6. Hemos podido determinar entonces que en nuestros docentes no se ha logrado configurar una plena Identificación con la Profesión. Están ejerciendo una autonomía relativa en su labor pedagógica y logrando una satisfacción basada en el conformismo, lo que los ha llevado a adoptar una actitud pasiva ante su realidad en vez de una actitud que los impulse a la búsqueda de un cambio personal, que rompa con esquemas prefijados culturalmente, y que profesionalmente emprendan un camino hacia una educación de calidad.

La Formación Inicial del Profesorado y la Formación Permanente de los docentes deben reconstruir la Identidad Profesional basándose en la contribución en una alta autoestima y por consiguiente en la autonomía, considerando la asunción de responsabilidades y la participación como pilares fundamentales, sólo así, se comenzará a romper el ciclo de individuos obedientes, dependientes y conformistas por individuos con ímpetu, agresivos y con coraje que quieran cambiar los patrones existentes.

7. El Itinerario de Formación Profesional se da forma continua pero con fracturas y a veces rupturas cuando se pasa de una fase a otra.

Lo anteriormente expuesto nos confirma que *para llevar a cabo un proceso de reconstrucción de una nueva identidad profesional debe estar basado en la formación de la persona a lo largo de toda la trayectoria*

escolar y profesional. Así, la Educación Formal obligación del Estado venezolano, la Formación Inicial responsabilidad de la Universidad y la Formación Permanente compromiso del M.E.C.D deben tomar en cuenta al estudiante y al docente como persona instituyendo acciones o estrategias orientadas al desarrollo personal.

La Educación Formal desde el nivel de Pre-escolar (primero en la estructura del sistema educativo venezolano) hasta el de Educación Media Diversificada y Profesional se deben realizar acciones enmarcadas en preceptos básicos que conlleven a los alumnos a:

- Aceptar responsabilidades, reflexionar sobre el pasado anticipar el futuro, es decir, a ejercer de manera autónoma las tareas emprendidas en función de formar una alta autoestima.

- Indagar sobre uno mismo acerca de los roles que debe cumplir, de los recursos que dispone y del uso que se les dé.

- Conocer acerca del campo laboral y la relación que se pueda establecer con base a las capacidades, habilidades, limitaciones, expectativas, ... que se posea uno mismo.

- Demostrar habilidades en la toma de decisiones para manejar problemas vocacionales, entre otros.

- Demostrar la pertinencia de un autoconcepto y una autoimagen con el conocimiento de sí mismo y de situaciones que puedan influir en la estabilización de los roles a desempeñar en la vida.

Es decir, ir apuntalando las bases de un individuo maduro, autónomo, crítico, participativo, solidario y con conciencia ciudadana mediante una formación relevante y no aquella que se realiza sólo mediante la información y transmisión de conocimientos; porque el proceso formativo sólo tendrá éxito en el desarrollo del conocimiento si se realiza a partir del propio desarrollo personal.

En teoría, para el segundo nivel, Educación Básica, dichas aspiraciones están recogidas en el Currículo Básico Nacional que constituye el referente teórico que sustenta la Reforma de 1995, básicamente afirmada en cambios de las intenciones y valores inmersos

en las prácticas pedagógicas, con el propósito de “*modificar la educación rutinaria por una educación viva, centrada en procesos mentales y morales ... para pensar y decidir éticamente*”.(Plan de Acción, 1995). Y decimos en teoría, porque luego de siete años no se logrado comenzar la Reforma, porque simplemente es una Reforma impuesta por el M.E.C.D. sin participación docente y, sin actualización en los llamados procesos de cambio.

Aún así, las directrices están a disposición de los docentes de Educación Básica, pero en el siguiente nivel, el tercero, Educación Media, Diversificada y Profesional no está contemplada ningún tipo de Reforma, lo que ocasiona una ruptura en proceso educativo. En este nivel los alumnos se encuentran al final de la etapa de crecimiento e iniciando la de exploración, es importante entonces, tener en cuenta la cantidad y calidad de información que se les hace llegar, porque unida a la integración de intereses, capacidades y valores, amén de los cambios físicos, emocionales, afectivos e intelectuales propios de la adolescencia pueden conducir a estados de ansiedad. Esto no es positivo si conocemos que el proceso de madurez vocacional va a estar centrado en la exploración y conocimiento de sí mismo, del mundo educativo y del productivo. De aquí el próximo y cuarto nivel corresponde a la Educación Superior.

La Formación Inicial. En razón a las situaciones encontradas en nuestro estudio podemos considerar que la Formación Inicial debe, por razones obvias, realizar tres planteamientos: Uno referido a un proceso de selección de los aspirantes a cursar estudios para docente, en el cual debe exponerse todo lo referente a las condiciones mínimas necesarias que debe tener el posible “candidato” a profesor/a. Condiciones que tienen que ir más allá de las típicas relacionadas a un promedio de calificaciones y los resultados (numéricos) de pruebas de “aptitud pedagógica”, sin tener el mínimo conocimiento de las capacidades relacionales que posee ni de un índice de madurez que le permita enfrentarse a las dificultades propias de la profesión, y así orientar la

elección de la carrera hacia elementos que tienen que ver con la vocación, el conocimiento de sus capacidades intelectuales y basada en criterios motivacionales y de personalidad.

El segundo planteamiento, se refiere a una doble responsabilidad: contribuir a la formación personal de los estudiantes por medio de programas de desarrollo personal, como autoconocimiento, relaciones interpersonales, etc., y formarlos profesionalmente tomando en cuenta sus habilidades, capacidades y limitaciones con miras a adecuar su formación a las exigencias de la sociedad donde van a desarrollar su práctica profesional.

El Plan de estudios de la Carrera Educación Básica Integral debe contemplar como asignaturas del pensum o actividades extracátedra, actividades de desarrollo personal que pudiesen aminorar un poco las deficiencias de este tipo que acarrearán los estudiantes quienes ingresan a la carrera; en otras palabras, contar con una estructura de apoyo.

Es necesario reemplazar el modelo *“academicista”*, *“transmisivo”* o *“tradicional”* de formación docente, en el cual *“los expertos”* explican a *“los profesores en formación”* el contenido de disciplinas relacionadas con los procesos de enseñanza y aprendizaje; por un modelo alternativo que además de conocimientos, forme al futuro docente desde una perspectiva personal, lo que incluye no sólo características individuales, sino en colectivo, tales como las culturales propias y de la sociedad donde desarrollará su tarea pedagógica.

Un ejemplo sería la formación en relaciones interpersonales, una de las dimensiones quizás más importantes de la formación docente, que involucra la actitud y capacidad para el trabajo colaborativo. De las características comunicacionales de los docentes, como ya sabemos, depende en gran medida su rendimiento y satisfacción profesional. Además, como punto de interés pedagógico, existe la consideración de que personas que poseen un alto nivel de perfeccionamiento personal, son las más aptas para estimular también el desarrollo personal de los demás, especialmente el de sus alumnos.

Ser capaz de escuchar y comprender, respetar las características de cada uno y ser natural, son tres condiciones que no siendo temerosos, podemos afirmar son rasgos personales que es posible adquirirlos, desarrollarlos y estimularlos en actividades de formación personal como las consideradas por Tausch (1987 en Rosales,1992): Reuniones de grupo en torno a personas donde se establezcan diálogos sobre temas de importancia común, instituir relaciones con otras personas que ya posean estos rasgos y, la meditación, el deporte y en general ejercicios de relajación, reflexión, la realización de investigaciones y de experiencias de simulación de la enseñanza son efectivas en la formación de los aspectos comunicaciones del profesor.

El tercer planteamiento está representado en cambiar el enfoque normativo de formación basado en la concepción ideal del docente, por una orientación del docente reflexivo, investigador, crítico, abierto al cambio, transformador; característica si bien son amplias, pueden limitar el perfil del docente ideal. Entonces, se presenta una interrogante ¿Qué tipo de profesional, de ambiente, de formación y condiciones de trabajo son las requeridas para lograr tales competencias?.

Es necesario una revisión integral principal y especialmente, antes que en infraestructura y tecnología, en las personas de los profesores universitarios, la calidad ante la cantidad y el mediano y largo plazo sobre el corto plazo. Se deben instaurar acciones a lograr la calidad de la educación estableciendo políticas de identificación, en primera instancia, con la Universidad de los Andes-Táchira, en la que se labora y, con la Carrera Educación Básica Integral en la que se enseña. Así, estableceríamos un compromiso profesional en orden a cambiar el enfoque normativo bajo el cual trabajamos y a ofrecer no sólo la labor profesional sino lo más importante, el apoyo y compromiso personal.

Se requiere que las situaciones educativas universitarias confluyan en la consecución de las mismas metas por parte de profesores y estudiantes a través de contenidos y tareas en función de unos resultados esperados. Si los docentes de la universidad se limitan a

ejercer un mero proceso de transmisión de conocimientos se condiciona la calidad de dicho proceso.

Por regla general, el docente universitario se convierte en un repetidor de esquemas ya conocidos y que le proporcionan seguridad, dejando al estudiante (aprendiz adulto) sólo con su compromiso del estudio personal. Lo conveniente es un docente que utilice los objetivos y contenidos como orientadores del proceso, y en el que se tome en cuenta el ritmo de aprendizaje de los alumno, bien realizando actividades de desarrollo (ampliar el aprendizaje en profundidad) o planificando actividades de recuperación (lograr un dominio suficiente de acuerdo a lo esperado).

El ambiente universitario también es importante, aunque está circunscrito casi exclusivamente a las relaciones profesor – alumnos, éstas deben revertir el anonimato existente ya que se dan en una sistemática distancia y desconocimiento mutuo debido generalmente a la masificación estudiantil que sufren las aulas universitarias. Respecto al profesor, la importancia de dicha relación es irrelevante y, respecto a los compañeros también, por lo que es necesario establecer modalidades instruccionales que permitan establecer vínculos de trabajo entre pares, compañeros y el docente, evitando así la actitud individualista que los lleva a pensar en su persona independientemente de lo que hagan (o dejen de hacer) sus compañeros de clase.

A pesar que el estudiante universitario es una persona adulta que, supuestamente, ya ha alcanzado el pensamiento formal y que su capacidad de atención es superior a los alumnos de los niveles educativos que le anteceden, también se deben considerar los conocimientos previos como punto de partida del proceso instruccional con el fin de evitar posibles concepciones erróneas y promover aprendizajes significativos, además de evitar la memorización y la repetición. El estudiante debe ser un procesador activo de información que lo lleve a conformar un proceso evaluativo que no esté centrado sólo en exámenes, los cuales “determinan” lo que el alumno “sabe”, independientemente de lo que puede hacer, de las destrezas que posee y

los conocimientos que realmente domina. El profesor debe “atender” al alumno.

Es indispensable entonces, asistir al docente universitario en el ánimo de concebirlo como agente de cambio para sí mismo, sus alumnos, la Carrera y la Universidad si queremos tener profesionales de calidad, formados para dar respuesta a las exigencias que la sociedad requiere de los docentes de hoy. Una forma de lograrlo es conseguir grupos de apoyo hacia el trabajo colaborativo, y que sea fruto de ese trabajo los cambios y las estrategia a utilizar para que el cambio se dé.

La Formación Permanente. La formación permanente del profesorado ha adquirido una importancia tal que ha sobrepasado los límites que se había planteado en un principio, básicamente el factor tiempo es determinante, frente a la Formación Inicial que abarca un período muy corto (cinco años), la Formación Permanente se ha de extender por un espacio mucho más largo, veinticinco o treinta años, si no más. Hasta los actuales momentos ha sido responsabilidad del M.E.C.D., debiendo ser competencia de los propios docentes quienes asuman su formación profesional de acuerdo a sus intereses, necesidades, expectativas, en su contexto y como colectivo docente.

Construir la propia cualificación profesional es sinónimo de autoeducación, es decir, asumir la iniciativa en el diagnóstico de las necesidades formativas, la formulación de metas y la identificación de recursos necesarios; elegir y aplicar estrategias adecuadas para cumplir con el programa propuesto y, luego la evaluación de los resultados. Es decir, un aprendizaje autónomo basado en la independencia y desarrollo personal.

Un buen desarrollo profesional requiere tanto de la cualificación como de la habilidad en desarrollar interacciones laborales y sociales. Por ello es necesario lograr competencias para el trabajo en equipo, lo que requiere de una acción disciplinada para configurar un propósito común, formular objetivos y definir una metodología de trabajo, aceptando

responsabilidades sea cual fuere el resultado. La dinámica del trabajo en equipo promueve el rendimiento, apoya el aprendizaje y ayuda en la adaptación de nuevos contextos y, nuevas relaciones; por lo que requiere de habilidades comunicativas, conductas que contribuyan a prever conflictos, evitarlos y solucionarlos; así también capacidad de asertividad para expresar sentimientos, necesidades y opiniones respetando la de los demás.

La formación profesional depende tanto de requerimientos personales como de colectivo, y del M.E.C.D. venezolano como órgano competente del Ejecutivo Nacional para todo lo que se refiere al sistema educativo, está en la obligación de actualizar a los docentes en ejercicio sin obviar sus características tanto particulares como colectivo. Esta actualización forma parte de la Formación Permanente que debe seguir docente. Es necesario hacer mención que según el Reglamento del Ejercicio de la Profesión docente *“la actualización de conocimientos, la especialización de las funciones, el mejoramiento profesional y el perfeccionamiento, tienen carácter obligatorio y al mismo tiempo constituyen un derecho para todo el personal docente en servicio”* (1995, Art.139) bajo la responsabilidad absoluta del M.E.C.D. que *“fijará políticas,... programas permanentes de actualización de conocimientos, perfeccionamiento y especialización... organizará seminarios, congresos, giras, conferencias, etc.”* (Ídem). No se habla de coordinar, sistematizar, normar las actividades, lo que coarta la autonomía docente.

Cada docente en particular y como colectivo deben tomar las riendas de su formación en orden a categorizarla y sistematizarla con base en sus intereses, necesidades y expectativas, en su contexto.

Desde estas perspectivas, resulta evidente la necesidad de un itinerario de formación profesional vinculada a la biografía personal y escolar del docente, que admita la multiciplidad y complejidad de competencias requeridas para dar la cara a la gran cantidad de nuevos conocimientos y avances de la tecnología, que demanda de un aprendizaje permanente que gire en torno a la investigación con miras a

re-pensar los esquemas tradicionales de formación. Además, la formación docente no debe ser concebida como algo aislado, sino como parte de la compleja realidad social y cultural del entorno de influencia.

Rué (2002) inspirado por Delors plantea tres referentes a ser considerados en todo proceso formativo y que están íntimamente relacionados a los valores, a las competencias humanas y culturales y, a los patrones culturales básicos para hacer viable el tipo de formación prevista.

2. CRITERIOS EVALUATIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Dejando de lado posturas extrema en la evaluación de las investigaciones, y revisando la bibliografía observamos que los trabajos de Lincoln y Guba (1985) y Goetz y Le Compte (1988) son los más citados en la mayoría de los autores consultados sobre este aspecto, Erlandson et.al. (1993 en Valles, 2000), Ferreres (1997), Martínez (1997), Rodríguez, et.al. (1996), Hernández (en Imbernón, 2002), asimismo adoptaremos los esquemas seguidos por estos autores.

Para realizar el análisis de credibilidad de esta investigación, tal como está concebida y según su ubicación paradigmática, se tomarán los términos que son contemplados en Ferreres (1995: 267): Credibilidad, Transferibilidad, Dependencia y Confirmabilidad. Dichos aspectos fueron utilizados por Guba (1981, en Ferreres, 1995, 266), quien trabajó estas cuestiones de credibilidad en base a los participantes, datos y fuentes. Seguidamente se presentan, atendiendo al orden expuesto.

2.1 Credibilidad: Revisando paso a paso el desarrollo de la investigación y cubriendo los criterios establecidos, es pertinente destacar:

a) El trabajo prolongado en el mismo lugar: puntualizando además el hecho de ser docente de la carrera Educación Básica Integral (E.B.I.), permitió permanecer en contacto diario con los alumnos que cursaban el tercer semestre para el momento de inicio de la investigación, desde que comenzaron su formación inicial o estudios de pregrado, hasta la

culminación de su carrera. Esta condición aunque fuera de la intencionalidad investigativa, condujo a establecer experiencialmente una relación con el grupo y por lo tanto determinar su condición dentro del proceso de formación.

b) Juicio crítico de los compañeros: a pesar de no existir investigaciones sobre procesos de identificación en el campus universitario relacionados a E.B.I., este estudio brindó la oportunidad de comparar los datos de la investigación entre sí y comprobar la necesidad que existe de realizar investigaciones de Orientación Vocacional y Profesional con alumnos de nuevo ingreso. Las conclusiones obtenidas en las “Jornadas de Reflexión Académica de Educación Básica Integral” (Mayo 14–15, 1.998) y luego la Jornadas de Pasantías (Enero 2001), permitió conocer inquietudes del grupo de profesores y estudiantes de la carrera en relación a las variables estudiadas en la investigación. Esto proporcionó fundamento y luces para futuros trabajos con el estudiantado y profesorado de la carrera.

c) Triangulación: Como medio para contrastar datos e interpretaciones, llevamos a cabo este proceso atendiendo a diversos elementos:

❖ Triangulación de métodos: Se han utilizado diferentes instrumentos: cuestionarios, escalas, Biogramas y las entrevistas como instrumentos para conocer no sólo la satisfacción de los docentes con su profesión sino todos los aspectos relacionados a su formación inicial y la permanente

❖ Triangulación de momentos o triangulación en el tiempo como la llama Denzin (1970, en Lawrence y Cohen,1990). Se escogió en primera instancia el grupo de tercer semestre de la Carrera Educación Básica Integral de la Universidad de Los Andes-Táchira como objeto de la investigación y, luego un grupo de estudiantes de primer semestre y otro de décimo semestre para tener elementos de comparación en el análisis e interpretación de resultados. Este espacio de tiempo lo llamamos Primer Momento. Aunado a ello, estuvo siempre presente la necesidad de

determinar el valor de la información recogida en la fase de selección del problema de investigación, y poder tomar decisiones en función de los resultados obtenidos producto de la aplicación de las diferentes técnicas e instrumentos contextualizados al ambiente en estudio. El Segundo Momento, se ubicó cuando los estudiantes habían alcanzado el Noveno Semestre de la Carrera y con los cuales se trabajó de forma idéntica al Primer Momento, es decir, se comparan las mismas medidas para los mismos individuos y, el Tercer Momento, con egresados de la Carrera en el contexto de los Centros en los cuales laboran y a quienes se aplicó diferentes instrumentos a los aplicados en los Momentos anteriores pero con el mismo objetivo de lograr datos y resultados que mostraran la realidad de lo investigado.

❖ **Triangulación en el espacio:** El estudio se realizó dentro de diferentes subculturas (universidad y centros) en el ánimo de mostrar las diferencias entre ellas y no tratar de hacer ver los resultados como posiblemente válidos en cualquier sociedad o en cualquier lugar.

2.2 Transferibilidad: La intención de comparar, quizás no esté determinada en esta investigación. Se utilizaron técnicas cuantitativas, narrativas y descriptivas, que se consideraron en la adecuación y adaptación de los instrumentos utilizados para la obtención de la información así como el proceso de análisis de los datos recogidos, dan la autenticidad requerida que puede permitir un grado de correspondencia en otras investigaciones. Sin embargo, es oportuno recordar que la investigación es un estudio de caso, de carácter social y por lo tanto es dinámica y no podríamos repetir los fenómenos tal como aparecieron la primera vez, en tanto en cuanto todos los elementos presentes en la investigación interactúan entre sí y con otros elementos que van cubriendo una secuencia temporal de su existencia. Además, es de tomar en cuenta que los participantes fueron voluntarios y por lo tanto motivados a aportar la información más sincera y honesta posible; así el proceso de negociación establecido en las primeras etapas de la investigación, se

produjo sin ninguna dificultad, lo que hace una situación muy particular a este estudio.

2.3 Dependencia: En este aspecto referido a la posibilidad de determinar si los resultados de la investigación se repetirán de modo consistente, al reproducir el mismo estudio, bajo el mismo contexto, y con los mismos individuos, es decir, si los datos tienen carácter de estabilidad, es necesario tomar en cuenta que, la investigación es de carácter social y en consecuencia no es estática, así que no podríamos repetir las situaciones, en tanto en cuanto todos los elementos presentes en la investigación interactúan entre sí y con otros elementos que van cubriendo una secuencia temporal de su existencia. Sin embargo, se ha tratado de buscar la estabilidad necesaria al estar involucrado en todas las fases del proceso, en todos los contextos y especialmente en cada uno de los propios escenarios de los sujetos participantes.

2.4 Confirmabilidad: La independencia de los descubrimientos frente a la posición neutral del investigador está básicamente determinada por la triangulación de momentos, de métodos y espacio, hacen esta investigación susceptible de revisión por un agente externo, tal y como lo plantea Rodríguez, et al. (1996), *“con el fin de determinar si los datos apoyan las interpretaciones hechas”* (p.288).

3. LIMITACIONES DE ESTE ESTUDIO

Queremos presentar, lo que a nuestro juicio, constituyen limitaciones percibidas durante el desarrollo de la investigación.

La investigación educativa es de por sí muy amplia y compleja porque se refiere a la vida, personal y profesional, de los sujetos que participaron en el estudio.

En tal sentido, la primera limitación es la imposibilidad de emprender en profundidad todos y cada uno de los aspectos que determinan la Identificación Profesional de los docentes egresados de la

Carrera Educación Básica Integral. Lo que nos llevó a situarnos en sólo dos aspectos, y aún así, no pudimos profundizar todo lo que hubiésemos querido, especialmente en el aspecto socio-cultural, aunque los Biogramas nos dieron algunas luces al respecto.

El tiempo utilizado por la investigadora, es considerada otra limitación: - en la entrega y recogida de información de los cuestionarios, - la obtención de los Biogramas, los cuales fueron resultado de dos o tres entrevistas según el caso y, - las entrevistas sobre la Satisfacción con la Profesión, las cuales fue difícil concertar por el tiempo de los docentes disponible para ello. Así mismo, concertar el tiempo de entrega y recogida del cuestionario de parte de los Directores de Centro, estuvo signada por esperas a veces infructuosas.

En último lugar, los docentes con quienes se culminó este estudio, respondían a los criterios establecidos por la investigadora, pero aún así, se pudo haber ampliado el número de docentes con otros pertenecientes a distintas universidades, que como población estudiada hubiese permitido el contraste, no con el ánimo de generalizar sino de dar más consistencia a los datos obtenidos.

A pesar de las limitaciones arriba mencionadas, consideramos que el hecho de ser una investigación llevada a cabo a lo largo de un tiempo considerable, del año 1997 al 2002, representa una fortaleza ya que se trataba de un proceso evolutivo, el cual destaca tres momentos especiales en la construcción del itinerario de Formación Profesional de los docentes del estudio y, que nos permitió visualizar la trayectoria de cada uno en su realidad.

4. PROSPECTIVA

❖ El empleo de diversos métodos y técnicas en la recogida de información, permitió el surgimiento de aspectos significativos, que en principio habían sido considerados como aspectos elementales pero de forma general. Por ejemplo, la influencia de los Docentes Universitarios en el proceso de configuración de la Identidad Profesional de sus

alumnos, quizá en aspectos muy puntuales como las relaciones interpersonales profesor-alumno, atención personal al alumno o desarrollo del proceso instruccional, por mencionar algunos. Tiene sentido entonces, un debate sobre las expectativas que poseen los estudiantes de la carrera y las distintas dificultades encontradas por los egresados al ingresar al campo laboral. Esto puede servir de orientación a programas de formación, tratando de evitar las principales fuentes de tensión que les afectan y, así dominar aquellos factores que inciden directamente en el desarrollo del ejercicio laboral.

Son importantes las ideas que se asumen durante el proceso de formación inicial para la configuración de la identidad profesional del futuro docente, perfilando el modelo orientador del trabajo que va a llevar a cabo. Más aún, cuando los lugares de trabajo, los centros, los horarios y los grupos de alumnos son por regla general, los más difíciles.

Ciertamente no es posible prever en el proceso de formación inicial la totalidad de las situaciones que deben resolver los docente en su trabajo profesional; pero, al menos, es indispensable una reflexión profunda sobre el tema, que haga de su encuentro con la práctica de la enseñanza un acercamiento más a la identidad profesional en vez de sufrir la ya conocida “*primera crisis de identidad*”.

Si bien es duro reconocerlo, es necesario tener presente que si pretendemos hacer algo en la mejora de los futuros docente egresados de nuestra universidad; es imprescindible superar la escasa por no decir nula formación del profesor universitario.

En nuestro país no existen experiencias que puedan fundamentar consideraciones para la formación del profesor universitario. Aún así basándonos en experiencias de otros países, en especial España, y argumentos propios como docente universitaria, creemos es posible arriesgarnos a realizar algunas proposiciones de formación para docentes, noveles y experimentados de nuestra universidad:

Al Profesor Novel (hasta dos años de experiencia universitaria) :

1. Hacerlo sentir parte de un Departamento Académico, de un equipo, con el cual planificará sus actividades docentes, de investigación, extensión, gestión y de formación.
2. El grupo de trabajo debe permitir su integración y facilitar su socialización.
3. Sensibilizarlo con miras a que acepte la formación convencido de su necesidad, así será colaborativo y participativo en la definición de las necesidades de formación y concreción de los planes y proyectos. No se logran buenos profesores productos de decretos o de normativas.
4. La planificación de actividades debe estar bajo la orientación y conducción de un tutor quien supervisará el proceso.
5. Las situaciones profesionales vividas deben estar seguidas de un proceso de reflexión y crítica, en equipo.
6. La carga horaria debe ser menor para dar cabida a las actividades de formación como asistencia a conferencias, talleres, seminarios, tanto de la propia universidad como en otras universidades o instituciones profesionales, públicas o privadas.
7. Estimularle y facilitarle estadías en otras universidades nacionales o internacionales con una finalidad formativa
8. Deben ser integrados, según sus intereses y necesidades, a líneas de investigación del departamento al cual pertenece.
9. La investigación sobre su práctica debe ser concebida como la vía hacia el perfeccionamiento y hacia un cambio significativo en la vida universitaria al abordar la búsqueda de soluciones de manera autónoma.
10. Promover su asistencia y participación en seminarios, grupos de discusión, conferencias, ...
11. Hacer hincapié en actividades didácticas en las cuales pongan de manifiesto su disposición profesional al desempeñar una tarea en la que se cree y en la cual se desea estar; el dominio de unos conocimientos, destrezas y capacidades comunicacionales y, que exija las condiciones necesarias para desarrollar a cabalidad su ejercicio docente.

12. Evaluar el progreso bien de forma valorativa o procesual, pero lejos de una concepción de auditoría.
13. Iniciar o continuar el manejo de las T.I.C. en su práctica laboral y proporcionarle los medios adecuados.
14. Lograr que el proceso educativo sea concebido desde una visión deontológica.
15. Difundir el resultado de las investigaciones sobre su práctica.
16. Lograr un compromiso profesional hacia la mejora de su práctica, y en consecuencia, de todo el proceso educativo.

Al Profesor Experimentado (luego de dos años de experiencia universitaria):

1. Realizar actividades de actualización concretas al área de trabajo y de acuerdo a los cambios sociales, científicos y técnicos que se producen.
2. Investigar e innovar sobre modelos de didáctica universitaria.
3. Investigar e innovar sobre modelos de gestión universitaria.
4. Mantener los equipos de trabajo y de reflexión sobre la práctica.
5. Facilitarle estadías en otras universidades nacionales o internacionales con una finalidad formativa.
6. Mantener una estrecha relación con el mundo laboral, para conocer a profundidad las necesidades reales de la profesión docente y así, establecer criterios pedagógicos sobre los conocimientos, estrategias, habilidades, ... que debe introducir en su enseñanza con el objetivo de que sus estudiantes se incorporen sin “traumas” , en un futuro, al ejercicio laboral.
7. Propiciar el intercambio de docencia, mediante la intervención y observación mutua en las aulas.
8. Estimular el intercambio con otras instituciones universitarias o empresas, públicas y privadas que acrecienten el conocimiento necesario para desarrollar su tarea docente.
9. Exigir el uso de la T.I.C. en el desarrollo de su práctica pedagógica.

10. Evaluación de la actividad docente desde un punto de vista valorativo, a fin de estimularlos a un mayor rendimiento y al logro de los objetivos propuestos.
11. Profundizar la visión del proceso educativo desde una perspectiva deontológica.
12. Mantener el compromiso profesional hacia la mejora de su práctica.
13. Difundir el resultado de las investigaciones.

Por supuesto, estamos conscientes que no es el docente universitario el único quien tiene la responsabilidad del proceso educativo que se lleva a cabo en la universidad, ésta como institución tiene también la responsabilidad y el compromiso de brindar todas las oportunidades para que dicho proceso pueda llevarse a cabo con éxito. Entre ellas tenemos:

- a) Propiciar las condiciones del medio ambiente universitario, físico, relacional y de promoción de la tarea docente.
- b) Brindar el tiempo y espacio necesarios para la reflexión sobre la práctica.
- c) Disponer de presupuestos especiales para proyectos de mejora de la calidad de la enseñanza.
- d) Evaluación periódica de los planes de estudio y curricula con miras a su actualización y adecuación a los cambios presentados por la sociedad, la ciencia o la tecnología.
- e) Propiciar la actividad investigativa para su promoción y difusión.
- f) Potenciar la acción formativa de los Departamentos.
- g) Prever la distribución de recursos didácticos al servicio de los profesores.
- h) Establecer acciones conjuntas con instituciones escolares que faciliten la ubicación de estudiantes en sus prácticas profesionales.
- i) Organizar estudios de post-grado actualizados, especialmente en función de las necesidades de los egresados y de la región.

Un segundo aspecto a considerar es el trabajo de equipo para la concepción, planificación y ejecución de las Prácticas Profesionales. Concebirla como un espacio para la reflexión y la crítica. Planificarla en función de un equipo, un equipo amplio de planificación de las generalidades y un equipo concertado para la especificidades, donde se considerará: Profesores Supervisores y Tutores de la Universidad, Profesores Mentores de los Centros Escolares y Alumnos de Prácticas en la idea de ofrecer una alternativa de trabajo; apartarse de lo transmisivo, acumulativo e impuesto y abordar la situación empleando criterios de ayuda, compromiso y acuerdos; colaborando con la organización de los Centros al brindarles la oportunidad de “ver” el trabajo en equipo participativo.

❖ El diseño metodológico de la investigación vale la pena repetirlo en función de realizar un seguimiento en aspectos como la maduración vocacional, que de otra manera es imposible determinarlo. Así mismo la utilización del método biográfico es sumamente útil para conocer la trayectoria personal y profesional “desde adentro” de los participantes. Continuar esta línea de investigación puede ayudar a comprender mejor el proceso de construcción de la Identidad profesional de los docentes.

En nuestro país son escasas las investigaciones a este respecto, son menos aún en el entorno universitario, lo que nos lleva a animar a la realización de investigaciones propias en nuestro contexto y con la intención de conocer y concretar acciones de mejora, cambio o reforma.

Aunque escapa de nuestro poder de gestión se presentan algunos aspectos puntuales que se deben y pueden llevarse a cabo desde la Universidad de los Andes Táchira :

*Proponer a las autoridades respectivas (Zona Educativa- Ministerio de Educación, Cultura y Deportes) un Plan de Orientación Vocacional/Profesional dirigido a estudiantes de Educación Media Diversificada y Profesional.

*Implantar como política de la institución, un plan de Orientación Profesional a los alumnos de nuevo ingreso.

*Revisar y evaluar periódicamente el Diseño Curricular de la Carrera Educación Básica Integral en aras a la adecuación basada en la actualización de las exigencias académico/sociales que se realicen al profesional egresado de la institución y que satisfaga las necesidades del mercado laboral en el cual se desempeñará.

*Establecer evaluaciones periódicas, al menos en tres estadios de la escolaridad para determinar el grado de satisfacción de los estudiantes con la carrera.