

DISEÑO Y EVALUACIÓN DE UN PROGRAMA DE COMPETENCIAS DOCENTES EN MODALIDAD SEMIPRESENCIAL DIRIGIDO A PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD METROPOLITANA.

Autor: Franklin de Martínez, Elena (Universidad Metropolitana, Venezuela,
emartinez@unimet.edu.ve)

Tutor: Villar Angulo, Luis Miguel (Universidad de Sevilla, España, mvillar@us.es)

Resumen

Bajo el nuevo modelo educativo de la Universidad Metropolitana (*Aprendizaje Colaborativo en Ambientes Distribuidos, Modelo A.c.A.d.*), se diseñó un programa de competencias docentes en modalidad semipresencial integrado por dos cursos consecutivos denominados: Actitud Docente y Modelo A.c.A.d., y Diseño instruccional y Plataforma tecnológica de la Universidad Metropolitana (D.I.U.M. – PI@tUM).

La implementación estuvo a cargo de mentores con amplia experiencia docente, quienes trabajaron un promedio de 24 horas presenciales con los profesores participantes, y 40 horas de asesoramiento a distancia mediante el uso de la plataforma tecnológica de la Universidad Metropolitana

Al finalizar el Programa, 25 profesores participantes evaluaron los cursos y transcurridos tres meses, serán entrevistados para analizar los cambios que han incorporado en su planificación y actuación docente como consecuencia del programa. El impacto sobre los alumnos se medirá, comparando la evaluación que ellos hacen sobre estos profesores antes y después del programa de entrenamiento.

Los primeros resultados indican una amplia aceptación de los cursos bajo esta modalidad, alta valoración de los contenidos, considerándolos muy pertinentes para su labor docente y alto reconocimiento a los mentores y sus estrategias interactivas para mediar el aprendizaje. Se espera culminar el estudio en junio 2007

Palabras claves: Modelo educativo, diseño instruccional, plataforma tecnológica, competencias docentes, mentores.

Abstract

Under the new education model of Universidad Metropolitana (*Aprendizaje Colaborativo en Ambientes Distribuidos, Modelo A.c.A.d.*), a competency-based program was designed to be used in traditional classroom-based and distance learning environments. This program was composed of two consecutive courses labeled: Teaching Attitude and A.c.A.d. Model, and Instructional Design and Technology platform of Universidad Metropolitana (D.I.U.M. – PI@tUM).

The implementation was in charge of mentors with ample teaching experience, who dedicated an average of 24 hours of classroom sessions to the attending teachers and 40 hours of distance learning through the technological platform.

At the end of the program, 25 attending teachers evaluated the courses and three months later they will be asked to analyze the changes introduced in their planning and their teaching performance as a result of the program. The impact on the pupils will be estimated by the comparison between the evaluations that they make about these teachers before and after the training program.

The first results show an ample acceptance of the courses in both, the classroom and distance learning environment, high praise for the program contents which the teachers thought were pertinent to their teaching work and high recognition of the mentors' interactive strategies for mediated learning. This study will be finalized in June 2007.

Key words: Educative model, instructional design, technological platform, teaching competences, mentors.

1.- INTRODUCCIÓN

A partir del año 1998, con la Declaración de la UNESCO sobre la Educación para el Siglo XXI se trazan planes para alcanzar las metas educativas que exige el próximo milenio, lo cual se expresa en buena medida en la necesidad de propiciar el aprendizaje permanente y la construcción y desarrollo de perfiles profesionales por competencias donde se combinan competencias transversales (genéricas), competencias instrumentales, competencias personales y competencias sistémicas, dirigidas respectivamente a los cuatro saberes (conocer, hacer, ser y convivir).

Para unificar la Educación Superior en pro de la calidad y pertinencia sociocultural, surge en Europa en el año 2001 el Proyecto Tuning y a finales del año 2002, el proyecto Alfa Tuning América Latina, dando lugar a un debate cuya meta es identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia.

Participar en esta nueva era de procesamiento de la comunicación, de conocimientos y de producción de saber (Aguaded, 2002), o bien en la sociedad de la información (Argudín, 2006), exige que las instituciones de educación superior sean capaces de generar programas, productos de aprendizaje, servicios y experiencias, que coincidan con los parámetros en tiempos, responsabilidades, consumos, coherencia y conveniencia de esta época; para ello tendrán que establecer previamente políticas operativas, diseñando un modelo de planeación estratégica del aprendizaje junto con un modelo de administración del aprendizaje.

Uno de los primeros pasos para lograr lo anterior es formar y concientizar al profesorado, elemento fundamental del currículo, para que asuma su formación en las nuevas competencias y roles que están acordes a la realidad contextual.

Entendemos las competencias como saberes en acción (Argudín, 2006), donde se combinan actitudes, valores, conocimientos y habilidades (Maldonado, 2001), todo lo cual indica que no es un proceso simple de observar, sino un proceso complejo autocrítico como lo señala Tobón (2005) y de desarrollo de la capacidad de autocuestionarse o capacidad reflexiva, como lo indican Villar y otros (2004).

Una de las maneras de formar y actualizar al profesorado en competencias docentes es a través de programas específicos bajo iniciativa, compromiso y soporte institucional, como lo sugieren importantes autores internacionales (Salcedo, 1998; Tejada, 1998; Peña, 2003; Cebrian de la Cerna,

2003; Villar y otros, 2004), o también como lo demuestran investigaciones locales (SADPRO-UCV, 2003; Alvarez, 2004; Fonseca, 2004;).

Se forma a un profesor conectándolo con la misión de su institución universitaria, haciéndolo consciente de sus necesidades y de las necesidades de las personas que le rodean en su departamento, escuela, aula y procurando que establezca relaciones académicas con sus colegas a través del desafío de las tecnologías que multiplican la velocidad de contacto. Por lo tanto, hoy día, el perfeccionamiento profesional y la formación permanente del profesorado universitario puede tener lugar a través de aulas virtuales, dado que vivimos en una sociedad global y tecnológica, en estrecha conexión con docentes mentores (Villar y otros, 2004) o docentes más experimentados que desempeñan el papel de tutores (Peña, 2003).

Las competencias a desarrollar en un programa de formación y actualización docente tienen por lo tanto que surgir de las necesidades detectadas en el profesorado en un contexto específico, pero a la vez estar acordes con los lineamientos establecidos para la educación superior del nuevo milenio y con las competencias genéricas o básicas que han señalado autores versados en esta materia. Estas competencias genéricas o básicas según diferentes autores consultados parecen ser las siguientes:

- La competencia reflexiva sobre la propia enseñanza y sobre el contexto institucional de trabajo. (Braslavski, 1999; Zabalza, 2003; Villar y Alegre 2004; Tobón, 2005).
- La competencia comunicativa, interactiva, de relación con los estudiantes. (Braslavsky, 1999; Zabalza, 2003; Villar y Alegre, 2004)
- La competencia didáctica y organizativa en todos sus aspectos, desde la planeación de la enseñanza, la selección adecuada y secuenciación de los contenidos, la decisión pertinente sobre metodologías, actividades y evaluación, buscando centrarse más en el estudiante, para potenciar su desarrollo. (Braslavski, 1999; Marquès, 2000; Zabalza, 2003; Perrenoud, 2004; Villar y Alegre, 2004; Tobón, 2005).
- La competencia en tecnologías de información y comunicación, para impulsar el aprender a aprender y brindar una enseñanza adecuada a los tiempos actuales. (Marquès, 2000; Zabalza, 2003; Villar y Alegre, 2004)
- La competencia productiva, emprendedora, para trabajar en equipo y resolver problemas con comprensión sistémica. Braslavsky, 1999; Marquès, 2000; Zabalza, 2003; Villar, 2004; Tobón, 2005).

Durante los últimos 6 o 7 años, en la Universidad Metropolitana se han producido iniciativas y cambios muy favorables para la consolidación de un nuevo currículum orientado hacia la educación permanente. Dentro de estos cambios destaca la creación de la Dirección de Desarrollo Docente, la promoción continua de cursos de actualización docente y de formación tecnológica, la creación del

Departamento de Didáctica, el apoyo brindado a los profesores para la realización de estudios de Doctorado, la creación de la Coordinación A.c.A.d. para concebir y luego proyectar un nuevo modelo educativo de Aprendizaje Colaborativo en Ambientes Distribuidos, el desarrollo y puesta en marcha de una plataforma educativa propia (PI@tUM), para implementar cursos presenciales con apoyo tecnológico, o bien cursos semipresenciales y virtuales, todo lo cual apunta a crear la atmósfera adecuada y la capacidad de trabajo compartido.

La Dirección de Desarrollo Docente ha coordinado el desarrollo de diversos programas de formación y actualización del profesorado, uno de ellos es el Programa “Desarrollo de Competencias Docentes”, el cual surgió en el año 2001 como una réplica sintetizada del Diplomado en Habilidades Docentes que un grupo de profesores realizó durante los años 1999 y 2000 bajo convenio con el Instituto de Estudios Superiores de Monterrey, campus Ciudad de México.

Este programa, con pequeñas revisiones sobre la marcha, se implementó durante cuatro años (desde el año 2001 hasta el año 2004 inclusive).

A través de una encuesta implementada por la Dirección de Recursos Humanos al finalizar cada uno de los 3 cursos que integraban el Programa, se estimó la opinión de los profesores participantes respecto a los contenidos del curso, las actividades desarrolladas, al material de apoyo y el desenvolvimiento de los facilitadores. Esta encuesta se convirtió en el único instrumento de evaluación por espacio de 4 años.

Fue en el año 2004, cuando la investigadora, con motivo de desarrollar su tesina doctoral, concibió e implementó un primer estudio de seguimiento más sistemático, para apreciar el impacto a corto y mediano plazo del Programa “Desarrollo de Competencias Docentes”.

La investigación de Franklin (2004), fue un estudio descriptivo-evaluativo que intentó medir a través de técnicas de grupo focal, cuestionarios y encuestas autoadministradas, algunos efectos del Programa “Desarrollo de Competencias Docentes”, en tres muestras de sujetos involucrados:

- 6 profesores facilitadores del curso
- 24 docentes participantes durante los años 2002 y 2003
- Un conjunto de alumnos de los docentes participantes que evaluaron su actuación en el aula, antes y después de haber realizado el curso, todo ello con la intención de obtener insumos de importancia para tomar futuras decisiones acerca de la continuidad y reformulación de los contenidos y modalidades de este programa.

Los resultados fueron bastante positivos. La mayoría de los profesores participantes consultados expresaron haber mejorado en su disposición para abrir espacios de comunicación con sus estudiantes y para continuar su formación a través de diferentes programas de postgrado y actualización docente;

alegaron haber revisado y mejorado los programas de las asignaturas que dictan; percibieron cambios favorables en sus alumnos, especialmente en cuanto a motivación y aprendizaje. Los alumnos a su vez, mostraron una tendencia a evaluar más alto a sus profesores, un año después que éstos realizaron el curso de Desarrollo de Competencias Docentes.

No obstante, los profesores facilitadores consultados, en su mayoría coautores del diseño de los cursos que abarca este programa, expresaron las siguientes necesidades, basadas en su propia experiencia

- Los contenidos del curso han de actualizarse porque fueron planificados y escritos en el año 2001. Muchas de las lecturas contenidas en el material de apoyo ya no tienen vigencia y deben obviarse o sustituirse.
- Las competencias a desarrollar deben estar claramente definidas a través de los objetivos de los cursos y estar en consonancia con los saberes promulgados por la UNESCO y la misión, visión y valores rectores de la Universidad Metropolitana.
- Dado que durante el año 2004 y el año 2005 se concibió un nuevo Modelo Educativo para la Universidad Metropolitana; Aprendizaje Colaborativo en Ambientes Distribuidos (el Modelo A.c.A.d) y se desarrolló una plataforma tecnológica educativa propia (PI@tUM), los cursos que componen el Programa “Desarrollo de Competencias Docentes” deben rediseñarse sobre la plataforma para dar a conocer el Modelo A.c.A.d. en modalidad semipresencial o virtual. Esto facilitará la actualización docente de mayor número de profesores que por restricciones de tiempo o tipo de dedicación docente (Profesores a tiempo parcial específicamente). no se inscriben en los cursos, a la vez que les brindará de manera directa la oportunidad de aprender nuevas tecnologías mediante la práctica como usuario con la plataforma.

Sin embargo, tanto los profesores facilitadores de los cursos de Competencias Docentes, como los profesores participantes en el Programa “Desarrollo de Competencias Docentes durante los años 2003 y 2004, sostuvieron firmemente que la ocasión de compartir presencialmente una serie de actividades y experiencias, contribuyó al conocimiento mutuo y a la sinergia futura para desarrollar trabajos en equipo. Por esta razón, sugirieron que la modalidad semipresencial como la más idónea para el desarrollo de este programa.

De acuerdo a Villar (1993), los programas de actualización y perfeccionamiento docente necesitan para su desarrollo que exista un clima saludable en la Universidad, que haya un liderazgo compartido por los diversos miembros de Escuelas y Departamentos, que la oferta se fundamente en teoría, investigación y consenso de los sectores involucrados y que el diseño del programa contenga los elementos formales de un diseño instruccional: preparación, planificación, entrenamiento, implementación, evaluación y mantenimiento.

Villar y Alegre (2004) señalan que la implicación de los miembros de la comunidad universitaria (áreas de conocimientos, escuelas, departamentos y centros universitarios) en un programa formativo docente es de vital importancia, dado que la propuesta debe surgir de un autoestudio de los indicadores que se hayan advertido de baja calidad. Al cruzar este informe (evaluación interna) con el informe de una comisión de expertos (evaluación externa), se obtendrá el fundamento para implantar un programa de mejora.

Por lo tanto, un programa de esta naturaleza ha de estar alineado y contribuir directamente con la misión de la Institución, circunscribirse en un documento estratégico como un plan de ordenación académica, involucrar a todos los miembros de la Unidad Académica, desarrollarse desde una Unidad de calidad dentro de la Universidad y concertarse con egresados, empleadores y grupos sociales, en lo posible.

Se puede decir que en la Universidad Metropolitana existe ese clima saludable de liderazgo compartido, cuenta con un plan estratégico trienal donde varias de las metas se refieren a desarrollar programas innovadores dentro del marco de la educación para toda la vida, se ha puesto en marcha una unidad de calidad, la Coordinación del Modelo Educativo A.c.A.d., integrada por profesores de diferentes Departamentos y Escuelas y se han detectado a través de investigaciones previas y de consulta a expertos una serie de oportunidades de mejora dentro del Programa “Desarrollo de Competencias Docentes”.

De acuerdo a todo lo anterior, surgió entonces la posibilidad de diseñar, implementar y evaluar un Programa de Desarrollo de Competencias Docentes combinando ambientes de aprendizaje presenciales y virtuales al estar apoyado en la tecnología, respetando el aprendizaje autónomo como también fomentando la necesaria comunicación y clima de sinergia entre el cuerpo docente.

Bajo esta nueva modalidad el programa seguramente resultará de gran utilidad, tanto para los nuevos profesores de la Universidad Metropolitana en Caracas, como para los nuevos docentes de pregrado y postgrado que se adscriban a núcleos que actualmente se desarrollan en otras ciudades lejanas a Caracas, como Valencia y Puerto la Cruz.

Es pertinente acotar que Villar y colaboradores (2001), sostienen que los estudios sobre la práctica de la innovación didáctica universitaria suelen ser extraños, porque no participan del género conocido en planes de investigación científica, y participan sin embargo, de tres valores educativos como son: el comentario crítico de la docencia universitaria, del diálogo y colaboración de colegas en procesos de autoformación y de la responsabilidad profesional docente universitaria.

En consecuencia, se piensa que la investigación pretendida en Caracas, particularmente en el contexto de la Universidad Metropolitana, resulta relevante, novedosa y trascendente para la educación superior del país, dado que son escasos los programas de formación permanente del profesorado en las

diversas instituciones de Educación Superior venezolanas y más escasos aún, los estudios evaluativos sobre su desarrollo, todo lo cual contribuye a la superación constante del cuerpo docente de esta institución y por repercusión directa en la mejor formación de los alumnos y en la mayor adecuación de los egresados para satisfacer las necesidades del campo laboral.

2.-OBJETIVOS

El objetivo general de la investigación es diseñar y evaluar un programa en modalidad semipresencial orientado al desarrollo de competencias docentes en profesores de la Universidad Metropolitana.

Los objetivos específicos se señalan a continuación:

1. Identificar a través de las autoridades académicas de la Universidad Metropolitana y profesores expertos de la Coordinación Modelo Educativo A.c.A.d. las competencias docentes a desarrollar en los profesores de esta institución.
2. Identificar los cursos necesarios para el desarrollo de tales competencias dentro de un Programa viable de ejecución.
3. Ajustar los objetivos, contenidos, actividades y estrategias de evaluación de los cursos presenciales existentes para el desarrollo de Competencias Docentes al modelo educativo de la Universidad Metropolitana (Modelo A.c.A.d.). Rediseñar los cursos que integran el nuevo programa de desarrollo de competencias docentes bajo la modalidad semipresencial y/o virtual, con el apoyo de la plataforma educativa PI@tUM.
4. Validar el diseño del Programa a nivel de expertos desde el punto de vista tecnológico y del Modelo Educativo de la Universidad Metropolitana (A.c.A.d.)
5. Implementar el Programa en un grupo de profesores de la Universidad Metropolitana.
6. Validar el Programa en la práctica a través de:
 - 6.1 La opinión de los profesores participantes acerca de la implementación de los cursos y la labor de los profesores facilitadores
 - 6.2 Aprendizajes más importantes derivados de los cursos, reportados por los profesores participantes a través de entrevistas en función de sexo, edad, profesión y trayectoria docente.
 - 6.3 Opinión de los alumnos acerca de la actuación docente de los profesores participantes, antes y después de haber realizado los cursos de competencias docentes en modalidad semipresencial.

3.-METODOLOGÍA

La presente investigación se constituye en un híbrido de investigación Proyectiva y Evaluativa, según Barrera (2000). Proyectiva, porque intenta proponer soluciones a una situación determinada, lo que implica explorar, describir, explicar y proponer alternativas de cambio, a través de propuestas que pueden o no ejecutarse. Dentro de esta categoría según la autora citada, caen los “proyectos factibles” y las investigaciones que conllevan el diseño o creación de algo.

El proyecto factible cumple con los criterios de investigar, elaborar y desarrollar una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales. La propuesta puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos y debe tener apoyo en una investigación de tipo documental, en una investigación de campo o un diseño que incluya ambas modalidades (UPEL, 2001).

El programa de Competencias Docentes en modalidad semipresencial surgió del análisis de la experiencia de 5 años que recopila el trabajo de investigación de Franklin (2004), de la selección de nuevo material registrado, obras e investigaciones, como también de la opinión recogida a través de entrevistas a determinadas autoridades y docentes integrantes de la Coordinación A.c.A.d., considerados informantes claves.

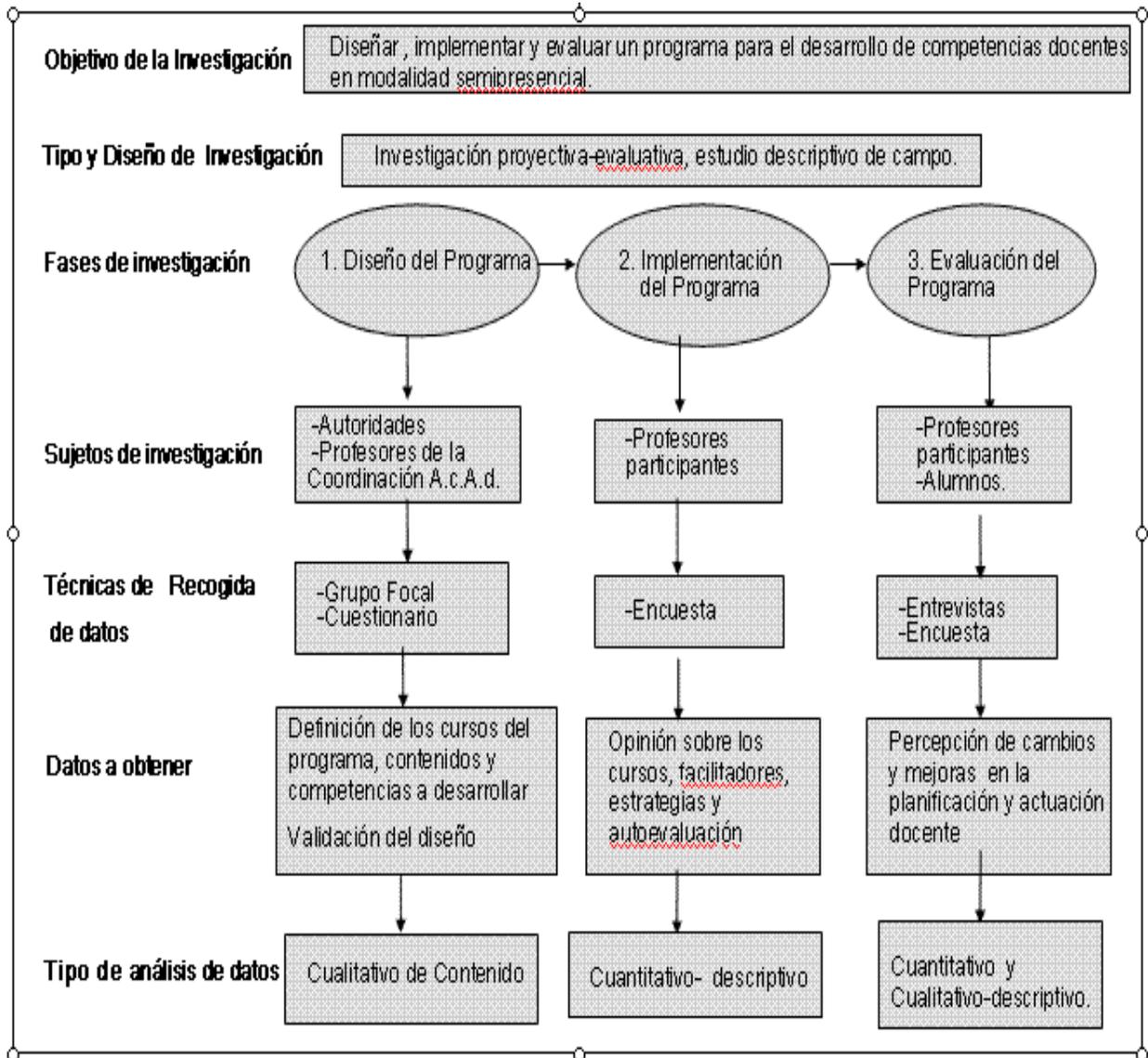
Pero también se orienta a ser una investigación evaluativa, porque su objetivo es validar los resultados de un programa que se implementa dentro de un contexto determinado y en una nueva modalidad definida como semipresencial. La intención de la investigación evaluativa es medir los efectos de un programa por comparación con las metas que se propuso lograr, a fin de tomar decisiones subsiguientes para mejorar la ejecución futura.

Dado que el interés de esta investigación es describir todo el proceso necesario para diseñar, implementar y validar, tanto teóricamente como en la práctica, un programa de perfeccionamiento docente, podemos caracterizar su diseño como un estudio descriptivo de campo (Hernández, Fernández y Baptista, 2002). porque el interés de la autora no es comprobar hipótesis, sino narrar la evolución de un proceso o comportamiento dentro de un contexto real. (Coolican 2005), donde no hubo selección aleatoria de los sujetos, comparación entre grupos, ni control estricto sobre variables extrañas (Kerlinger, 2003).

En la figura siguiente se sintetizan las características generales de esta investigación y el proceso llevado a cabo a través de tres fases claramente delineadas, la fase de diseño del Programa, la fase de ejecución del Programa y la fase de evaluación del programa de competencias docentes, donde en cada una de ellas, se explicitan los sujetos participantes, las técnicas e instrumentos que se

utilizaron para recabar la información, el tipo de datos a recoger y los tipos de análisis previstos para interpretarlos.

Figura 1. Resumen de la metodología de investigación
(Fuente: Elaboración propia)



Para la primera fase del estudio, la cual implicó el diseño del Programa en modalidad semipresencial, se escogió intencionalmente una muestra de sujetos, integrada por la Directora de la Dirección de Desarrollo Académico, la Directora de la Coordinación del modelo educativo A.c.A.d., 4 profesores integrantes de la Coordinación A.c.A.d. (diseñadores de cursos) y 2 profesores expertos en

Diseño Instruccional y Tecnológico (que certificaron los cursos bajo el Modelo Educativo A.c.A.d.), los cuales se consideraron informantes claves para tomar decisiones acerca del rediseño de este Programa.

Para la segunda fase, referida a la implementación del programa, se escogió una muestra intencionada y no probabilística de 25 profesores que iniciaron y culminaron el Programa de Competencias Docentes en la Unimet bajo modalidad semipresencial durante el año 2006, de modo de recoger sus impresiones, opiniones y recomendaciones al finalizar cada curso del Programa, en referencia a los contenidos, estrategias, facilitadores, apoyo tecnológico y autoevaluación.

En la tercera fase de la investigación, la cual implicará estudiar los cambios en indicadores de calidad docente, 4 meses después de haber culminado el programa de Competencias Docentes de la Universidad Metropolitana, se seleccionarán los mismos 25 profesores señalados en la fase anterior, para analizar a través de una entrevista individual las mejoras que incorporaron a la planificación de sus asignaturas y a su actuación dentro del aula. Con la finalidad de triangular la percepción sobre la actuación docente se tomará en cuenta en esta fase, la evaluación que hacen semestralmente los alumnos sobre estos profesores, comparando la que hicieron en el segundo período 2005-2006 con la que harán en el primer período 2006-2007, en base al instrumento que aplica semestralmente la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad.

En esta última fase se considerarán como variables independientes demográficas el sexo y la edad de los profesores participantes; y como variables académicas la profesión, el nivel de instrucción (Licenciatura, Especialización, Maestría o Doctorado), los años de experiencia docente, la antigüedad en la Unimet, el Departamento o Escuela al que están adscritos estos profesores, la dedicación (Tiempo parcial o Tiempo Completo) y la categoría académica, la cual oscila, de menor a mayor, entre categoría instructor, asistente, agregado, asociado y titular.

La información sobre las características demográficas personales y las características académicas ya fueron obtenidas a través de una pequeña encuesta enviada por correo electrónico.

A continuación, se expone una tabla que resume las características demográficas y académicas de los 25 profesores que constituyen la muestra para la segunda y tercera fase de esta investigación

Tabla 1. Características de la muestra de profesores participantes en el Programa

(Fuente: elaboración propia)

Nº	Sexo	Edad	Profesión	Nivel Instruc.	Exper. Doc.	Años Unime	Dpto. ó Escuela	Dedic	Categ, Académ.
1	F	39-43	Psicólogo	Maestría	11-15	12	Psicología	C	Asociado
2	F	29-33	Psicólogo	Licenc.	1-5	5	Psicología	P	Asistente
3	F	29-33	Lic. Idiomas	Maestría	6-10	2	Idiomas	P	Asistente
4	F	29-33	Contador	Especial	1-5	1	FACES	P	Asistente
5	M	29-33	Economista	Maestría	1-5	2	FACES	P	Asistente
6	F	54-58	Psicólogo	Maestría	6-10	1	Psicología	C	Agregad
7	F	29-33	Psicólogo	Licenc.	1-5	1	Psicología	P	Asistente
8	M	39-43	Educador	Licenc.	16-20	2	Matemátic	P	Asistente
9	F	29-33	Administrador	Licenc.	1-5	1	Didáctica	P	Asistente
10	M	44-48	Ingeniero	Maestría	11-15	12	Ing.Produ	C	Titular
11	M	34-38	Ingeniero	Especial.	1-5	1	Ing.	C	Asistente
12	F	49-53	Prof. Inglés	Licenc.	16-20	8	Dpto.	P	Asistente
13	F	29-33	Psicólogo	Especial.	6-10	2	Des.	P	Asistente
14	F	39-43	Psicólogo	Maestría	1-5	1	Psicología	P	Asociado
15	F	34-38	Educador	Licenc.	11-15	2	Didáctica	P	Asistente
16	M	29-33	Sociólogo	Maestría	6-10	3	Didáctica	C	Asociado
17	F	34-38	Educador	Maestría	16-20	2	Des.	P	Agregad
18	M	49-53	Administrador	Maestría	11-15	13	FACES	P	Asociado
19	F	39-43	Administrador	Maestría	1-5	5	Programac	P	Asistente
20	F	34-38	Abogado	Especial.	6-10	1	Derecho	P	Agregad
21	F	29-33	Ingeniero	Doctorado	1-5	1	Ing.	P	Asistente
22	F	49-53	Lic. Idiomas	Licenc.	+ 20	3	Dpto.	P	Asistente
23	F	39-43	Ingeniero	Maestría	6-10	6	Programac	P	Aragrad
24	M	64-68	Educador	Maestr	+ 20	3	Matemátic	P	Titular
25	F	34-38	Abogado	Maestría	1-5	2	Derecho	C	Agregad

4.-RESULTADOS

Resultados de la Primera Fase: Diseño del Programa de Competencias Docentes en Modalidad Semipresencial.

El diseño de los dos cursos que integran el nuevo programa de desarrollo de competencias docentes en modalidad semipresencial llevó aproximadamente 4 meses de trabajo. Estos cursos se denominaron de la forma siguiente, el primero integrado por dos Unidades y el segundo, por tres unidades

- CURSO I: Actitud Docente y Modelo A.c.A.d.
Unidad 1. Actitudes para la docencia
Unidad 2.El Modelo Educativo Aprendizaje Colaborativo en Ambientes Distribuidos (Modelo A.c.A.d.)
- CURSO II: Diseño Instruccional de la Universidad Metropolitana (D.I.U.M.) y Plataforma Educativa de la Universidad Metropolitana PL@tUM
Unidad 1. Fundamentos del D.I.U.M.
Unidad 2. Diseño Instruccional de la Unimet (D.I.U.M.)
Unidad 3. Plataforma Tecnológica de UNIMET (PI@tUM)

Este programa tiene las siguientes características generales:

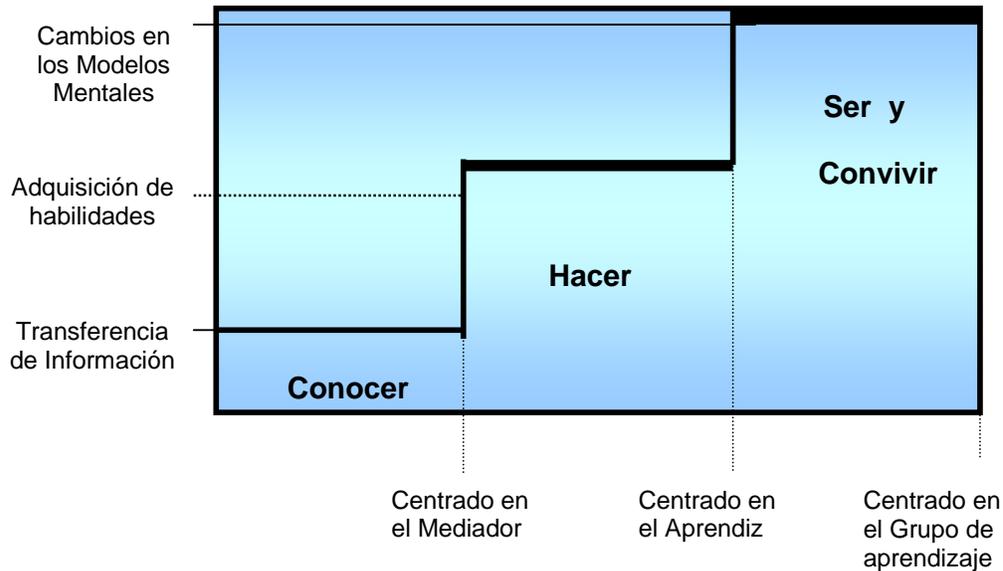
1. Alineado con la misión de la Universidad Metropolitana:

Formar profesionales reconocidos por su alto nivel ético, sólida formación integral, por su capacidad emprendedora, de liderazgo y de trabajo en equipo, con dominio de al menos un segundo idioma, y comprometidos con el desarrollo del sector productivo y de la sociedad en general. (Unimet, 2005a, p.1).

2. Inducción al nuevo Modelo Educativo de la Universidad Metropolitana (Aprendizaje Colaborativo en Ambientes Distribuidos” (Modelo A.c.A.d.), el cual está fundamentado en los 4 pilares que ha establecido la UNESCO (1998) para la Educación Superior del Siglo XXI, involucrando a diferentes miembros de la comunidad para trabajar favorablemente las estrategias del Programa y desarrollado a través de la Coordinación A.c.A.d bajo la supervisión de la Dirección de Desarrollo Docente de la Universidad Metropolitana. En la siguiente figura se sintetiza el proceso de enseñanza-aprendizaje bajo este modelo educativo.

Figura 2. Proceso Enseñanza-Aprendizaje del Modelo AcAd.

(Fuente: Universidad Metropolitana, 2005b).



Nota explicativa

El Modelo Educativo AcAd (Aprendizaje Colaborativo en Ambientes Distribuidos) es un modelo que va más allá de estar centrado en el profesor o en el aprendiz, para enfocarse en la comunidad de aprendizaje, utilizando variedad de ambientes y espacios y persiguiendo desarrollar diversos conocimientos, destrezas o competencias, hasta provocar cambios de paradigmas o modelos mentales.

3. Implementado a través de una relación de tutoría entre profesores facilitadores y profesores participantes. Esta relación se prolonga después de haber culminado los cursos que integran el programa, cuando los docentes participantes proceden a rediseñar sus asignaturas bajo supervisión de profesores expertos de la Coordinación A.c.A.d., hasta obtener la certificación correspondiente dentro del Modelo Educativo de la Universidad Metropolitana. Los facilitadores de los cursos del Programa en modalidad semipresencial son Educadores y Psicólogos de larga experiencia en la Universidad Metropolitana, por lo tanto, tienen el conocimiento técnico y comunicacional apropiado para ejercer funciones de mentores y así motivar y asesorar a los profesores participantes hacia la actualización y mayor calidad en la labor docente.

4. En grupos de participantes interdisciplinarios, dado que en el programa convergen docentes de diferentes Escuelas y Departamentos lo que proporciona un clima propicio para gestar proyectos y trabajos de equipo futuros.

5. Diseñado sobre la plataforma educativa PI@tUM, en función de cursos, cada uno de ellos con sus respectivos objetivos, contenidos y competencias a desarrollar, combinando actividades de aprendizaje en aula presencial, con actividades a distancia, tanto de naturaleza individual como de tipo colaborativo, con una serie de procedimientos de autoevaluación del participante y de retroacción por parte de los profesores facilitadores, y el desarrollo de convenios de tutorías con profesores expertos para proseguir en el diseño de cursos acordes al nuevo modelo educativos de la Universidad.

Al estar los cursos apoyados en la plataforma tecnológica de la Universidad Metropolitana (PI@tUM) los profesores participantes aprenden sobre la marcha la utilización y funcionalidad de nuevas tecnologías.

Seguidamente y a manera de ejemplo, se muestran algunas pantallas de acceso y configuración del primer curso del Programa de Competencias Docentes denominado Actitud Docente y Modelo Educativo AcAd

Figura 3. Acceso a los cursos del Programa de Competencias Docentes a través de la Plataforma PI@tUM

(Fuente, Universidad Metropolitana, 2006)

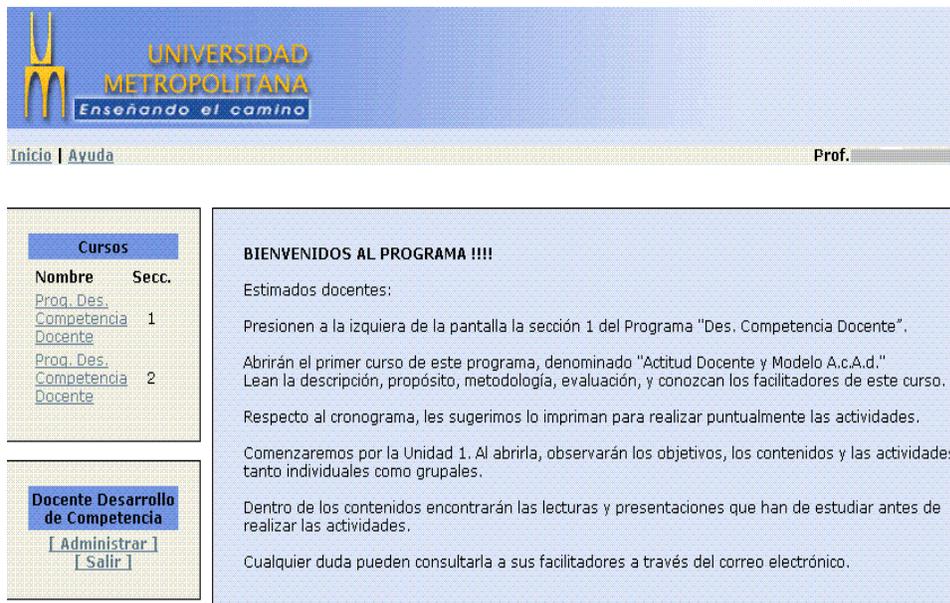


Figura 4. Programa, estructura y servicios del primer curso Actitud Docente y Modelo AcAd
(Fuente, Universidad Metropolitana, 2006)

The screenshot shows the course page for 'Act. Doc. y Mod. A.c.A.d.' on the Universidad Metropolitana website. At the top is the university logo and name. Below it is a navigation bar with 'Inicio' and 'Ayuda'. The main content area is divided into several sections:

- Cursos:** A table listing two sections: 'Prog. Des. Competencia Docente' (Secc. 1) and 'Prog. Des. Competencia Docente' (Secc. 2).
- Servicios:** A list of services including 'Foros', 'Chat', 'Correo', 'Cartelera', and 'Casillero', each with a corresponding icon.
- Act. Doc. y Mod. A.c.A.d.:** The main title of the course, followed by a 'Descripción' section containing links for 'Propósito del Curso', 'Metodología', and 'Cronograma'. Below this is a 'Unidades' section with two units: 'U-1: Actitudes para la Docencia' and 'U-2: El Modelo Educativo A.c.A.d.'. Other links include 'Facilitadores', 'Evaluación', and 'Bibliografía y enlaces'.

Figura 5. Ilustración del primer contenido y actividades del Curso Actitud Docente y Modelo AcAd
(Fuente, Universidad Metropolitana, 2006)

The screenshot shows the content page for 'El cambio y la actitud docente' on the Universidad Metropolitana website. At the top is the university logo and name. Below it is a navigation bar with 'Inicio' and 'Ayuda', and a user profile 'Prof. Docente'. The main content area is divided into several sections:

- Cursos:** A table listing two sections: 'Prog. Des. Competencia Docente' (Secc. 1) and 'Prog. Des. Competencia Docente' (Secc. 2).
- Servicios:** A list of services including 'Foros', 'Chat', 'Correo', 'Cartelera', and 'Casillero', each with a corresponding icon.
- Docente Desarrollo de Competencia:** A section with a sub-section 'Administración'.
- El cambio y la actitud docente:** The main title of the course, followed by a paragraph of text explaining the importance of teacher attitude and methodology. Below this is a section titled 'Acceso a la lectura complementaria:' with a link to 'El hombre del S. XX vs. el del S. XXI [haga click aqui](#)'. Another section titled 'Acceso a la presentación:' has a link to 'El cambio y la actitud docente [haga click aqui](#)'. At the bottom, there is a red dot icon and the text 'Para reflexionar sobre este tema, realiza la actividad virtual N° 1.'

Actividades

ACTIVIDADES PARA REALIZAR VIRTUALMENTE

Recuerda realizar estas actividades de acuerdo al "Cronograma"



Actividades Individuales:

● **Actividad 1:** Autoevaluación: Test sobre disposición al cambio [haga click aqui](#) 

● **Actividad 2:** Autoevaluación: Compara lo escrito en el ejercicio de "Reflexión y Comunicación" en la clase presencial con la siguiente lectura [haga click aqui](#) 

Envía una reflexión individual sobre estas dos actividades al facilitador del curso a través de "Entregas"

● **Actividad 4:** Ensayo individual: Liderazgo y trabajo de equipo [haga click aqui](#) 

Envía el ensayo como un archivo adjunto a través de "Entregas"

● **Actividad 5:** Lectura del Capítulo I y II de la Fundamentación del Modelo A.c.A.d. antes de la **próxima sesión presencial**

● Documento "Fundamentación Modelo AcAd" [haga click aqui](#) 

Hay que destacar como resultado importante en esta primera fase de la investigación, el consenso logrado a través de focus group realizados entre directores académicos, diseñadores y facilitadores de la primera versión del programa Desarrollo de Competencias Docentes en modalidad presencial, para proponer una estructura básica del nuevo diseño del Programa en modalidad semipresencial con el apoyo de la plataforma educativa de la Universidad Metropolitana. Este consenso se concretó en la validación por ellos mismos de las competencias a desarrollar a través de los cursos y unidades que componen el programa, competencias genéricas y subcompetencias acordes con la misión institucional, los lineamientos y principios que señala la UNESCO para formar el docente del siglo XXI y el criterio de autores importantes en esta materia señalados con anterioridad.

El acuerdo sobre estas competencias orientará la elaboración de indicadores docentes de calidad para conformar un instrumento tipo entrevista cualitativa que permitirá recoger la información que brinden los profesores participantes en el Programa sobre cambios y mejoras, tanto en la planificación docente como en la actuación dentro del aula. La realización de las entrevistas está prevista para los meses de marzo, abril y mayo de 2007. A continuación, se presenta la tabla que resume y especifica las cinco competencias básicas acordadas y las 17 subcompetencias que se persiguen estimular y desarrollar a través de los dos cursos que componen esta nueva modalidad semipresencial del Programa de Competencias Docentes de la Universidad Metropolitana.

Tabla 2. Competencias y saberes a desarrollar a través de las cinco unidades que integran los cursos de Competencias Docentes. (Fuente: elaboración propia)

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

A continuación, se describen los resultados obtenidos en la segunda fase de esta investigación.

Resultados de la segunda Fase: Implementación del Programa

Para la segunda fase de la investigación, la implementación del Programa, la investigadora diseñó un instrumento tipo encuesta a ser contestado por los profesores participantes, una vez completado cada uno de los dos cursos que componen el Programa.

Esta encuesta estuvo integrada por 5 secciones, cada una de ellas con diversos ítems. Las secciones se refieren a:

- Opinión sobre el curso
- Opinión sobre los facilitadores
- Opinión sobre la plataforma educativa PI@tUM
- Autoevaluación sobre la actuación del docente participante dentro del curso
- Recomendaciones o sugerencias.

La encuesta fue validada por un grupo de 6 profesores expertos, directores y profesores de la Universidad Metropolitana adscritos a la Coordinación del Modelo Educativo A.c.A.d., quienes concordaron en un 100% en la mayoría de las preguntas del cuestionario de validación, expresando que era un instrumento muy bueno, con el número y tipo de preguntas idóneas para la finalidad que se propone. Sólo dos de estos expertos sugirieron mejoras en la redacción de dos ítems para que resultaran de mayor nivel de comprensibilidad en el profesor participante del Programa.

Seguidamente se presentan las tabulaciones correspondientes a la opinión de los profesores participantes sobre la implementación de los dos cursos que componen el programa. La primera tabulación que se presenta a continuación, corresponde al primer curso del Programa, denominado “Actitud Docente y Modelo Acad”, curso que realizan los docentes participantes en 8 horas de trabajo presencial y 16 horas de actividades a distancia. La segunda tabulación corresponde al segundo curso que integra el programa, el cual está caracterizado por tener una parte completamente virtual que se refiere al Diseño Instruccional de la Universidad Metropolitana (DIUM) y otra parte semipresencial donde los profesores comienzan a entrenarse en la utilización de la plataforma tecnológica educativa de la Universidad Metropolitana (PI@tU/M). Ambas partes se cubren en otras 24 horas de trabajo, por lo que el Programa completo impartida es de 48 horas de duración. Finalizados los cursos, comienza una actividad de tutoría individual para aquellos profesores que manifiestan querer rediseñar y certificar sus cursos dentro del modelo educativo AcAd y apoyarse en la plataforma tecnológica PI@tUM.

Tabla 3. Tabulación del Instrumento aplicado para evaluar el curso Actitud Docente y Modelo AcAd, según opinión de los profesores participantes
(Fuente: elaboración propia)

Indique con una X el curso realizado dentro del Programa de Competencias docentes y la modalidad.

	Curso	Semipresencial	Virtual
Actitud Docente y Modelo A.c.A.d		25	
DIUM – PI@tUM			

Marque con una X la casilla que Ud. considere describe mejor su apreciación sobre diferentes aspectos relacionados con el curso que acaba de culminar, tomando en cuenta la siguiente escala de evaluación:

CA Completamente de acuerdo A De acuerdo D En desacuerdo CD Completamente en desacuerdo.

1. SOBRE EL CURSO	CA	A	D	CD
La duración del curso es adecuada en función de los contenidos impartidos.	16	9		
La modalidad “ <i>semipresencial</i> ” ó “ <i>virtual</i> ” (subraye según el caso), resulta apropiada para los docentes participantes.	21	4		
Las instrucciones presentadas en el curso son claras y precisas.	20	3	2	
El contenido del curso es aplicable a las tareas y responsabilidades inherentes a la labor docente.	22	3		
Las actividades realizadas son atractivas y facilitan la participación y el trabajo en equipo.	13	11	1	
El diseño del curso contiene diferentes medios didácticos de apoyo a los contenidos	18	7		
Las lecturas y materiales propuestos facilitan el logro o alcance de los objetivos del curso.	23	2		

En general, el curso le pareció: (Escriba una X bajo el número que mejor se ajuste a su valoración, de acuerdo a la siguiente escala)

Excelente 5 4 3 2 1 Muy deficiente

15	9	1		
----	---	---	--	--

2. SOBRE LOS FACILITADORES	CA	A	D	CD
Muestran dominio de la materia impartida.	22	3		
Se expresan de forma clara y oportuna.	20	4	1	
Estimulan en forma positiva la participación del grupo	19	4	2	
Su metodología de enseñanza facilita la obtención de conocimientos.	19	5	1	
Mantienen constante retroalimentación con el grupo de participantes durante el proceso.	19	5	1	
Fomentan el cumplimiento de los objetivos planteados	18	7		

En general, los facilitadores le parecieron: (Escriba una X bajo el número que mejor se ajuste a su valoración, de acuerdo a la siguiente escala)

Excelentes	5	4	3	2	1	Muy deficientes
	20	3	2			

3. SOBRE LA PLATAFORMA PI@tUM	CA	A	D	CD
El acceso al curso a través de la Plataforma PI@tUM resulta sencillo.	15	8	1	1
Trabajar con esta herramienta es fácil.	15	9	1	
La plataforma PI@tUM permite interactuar con los demás participantes y con el facilitador.	14	11	0	
Utilizar los servicios que brinda la plataforma PI@tUM (Foro, Entregas, Chat, etc.) fomenta el aprendizaje de nuevas tecnologías.	20	5		

En general, la plataforma le pareció: (Escriba una X bajo el número que mejor se ajuste a su valoración, de acuerdo a la siguiente escala)

De excelente utilidad	5	4	3	2	1	De ninguna utilidad
	14	11	0			

4. AUTOEVALUACIÓN	Acerca de su participación
--------------------------	-----------------------------------

Marque con una X la ponderación que usted considera que obtuvo durante el desarrollo del curso, de acuerdo a la siguiente escala

Excelente	5	4	3	2	1	Muy Deficiente
-----------	---	---	---	---	---	----------------

Asistencia a la clase presencial	14	6	5		
Atención en la clase presencial	24	1			
Participación en la clase presencial	9	15	1		
Lectura y revisión de las instrucciones en PI@tUM	20	5			
Motivación para estudiar y realizar trabajos	19	5	1		
Participación en las actividades virtuales	14	9	2		
Entrega a tiempo de las tareas asignadas	10	12	2	1	
Responsabilidad y compromiso en las tareas de grupo	12	12	1		
Comunicación con los facilitadores (en forma presencial o virtual)	11	12	2		
Interés por aportar conocimientos y experiencias al grupo	18	6	1		

5. CUMPLIMIENTO DE EXPECTATIVAS Y SUGERENCIAS

Escriba una X en la casilla que exprese mejor el grado en que el curso cumplió sus expectativas

En alto grado	En mediano grado	En bajo grado
20	5	

Observaciones y sugerencias: El curso brinda excelente oportunidad para conocer bases filosóficas del modelo educativo de la Unimet, importantes acuerdo sobre la Educación Superior y manejo de la plataforma educativa de la institución como usuario. El contenido establecido y la labor idónea de los facilitadores hacen que se cumplan los objetivos pautados. No obstante, la plataforma debe estar accesible en todo momento y es recomendable estudiar mayor dedicación de tiempo para discusión y mejor sedimentación de los temas tratados.

Conclusiones parciales: Revisar la duración del curso, clarificar algunas instrucciones, brindar mayor entrenamiento en el uso de la plataforma y vías alternas de comunicación y proporcionar continuo feed-back a los participantes respecto a su participación y trabajos realizados.

Tabla 4. Tabulación del Instrumento aplicado para evaluar el curso DIUM – PI@tUM según opinión de los profesores participantes (Fuente: elaboración propia)

Indique con una X el curso realizado dentro del Programa de Competencias docentes y la modalidad.

	Curso	Semipresencial	Virtual
Actitud Docente y Modelo AcAd			
D.I.U.M.- PI@tUM		25	

Marque con una X la casilla que Ud. considere describe mejor su apreciación sobre diferentes aspectos relacionados con el curso que acaba de culminar, tomando en cuenta la siguiente escala de evaluación:

CA Completamente de acuerdo A De acuerdo D En desacuerdo CD Completamente en desacuerdo.

1. SOBRE EL CURSO	CA	A	D	CD
La duración del curso es adecuada en función de los contenidos impartidos.	13	11	1	
La modalidad “ <i>semipresencial</i> ” ó “ <i>virtual</i> ” (subraye según el caso), resulta apropiada para los docentes participantes.	19	6		
Las instrucciones presentadas en el curso son claras y precisas.	19	5	1	
El contenido del curso es aplicable a las tareas y responsabilidades inherentes a la labor docente.	24	1		
Las actividades realizadas son atractivas y facilitan la participación y el trabajo en equipo.	19	6		

El diseño del curso contiene diferentes medios didácticos de apoyo a los contenidos	17	8		
Las lecturas y materiales propuestos facilitan el logro o alcance de los objetivos del curso.	17	8		

En general, el curso le pareció: (Escriba una X bajo el número que mejor se ajuste a su valoración, de acuerdo a la siguiente escala)

Muy bueno	5	4	3	2	1	Muy deficiente
	18	7				

2. SOBRE LOS FACILITADORES	CA	A	D	CD
Muestran dominio de la materia impartida.	24	1		
Se expresan de forma clara y oportuna.	23	2		
Estimulan en forma positiva la participación del grupo	19	6		
Su metodología de enseñanza facilita la obtención de conocimientos.	22	3		
Mantienen constante retroalimentación con el grupo de participantes durante el proceso.	15	10		
Fomentan el cumplimiento de los objetivos planteados	22	3		

En general, los facilitadores le parecieron: (Escriba una X bajo el número que mejor se ajuste a su valoración, de acuerdo a la siguiente escala)

Excelentes	5	4	3	2	1	Deficientes
	22	3				

3. SOBRE LA PLATAFORMA PI@tUM	CA	A	D	CD
El acceso al curso a través de la Plataforma PI@tUM resulta sencillo.	10	10	4	1
Trabajar con esta herramienta es fácil.	11	12	2	
La plataforma PI@tUM permite interactuar con los demás participantes y con el facilitador.	17	8		
Utilizar los servicios que brinda la plataforma PI@tUM (Foro, Entregas, Chat, etc.) fomenta el aprendizaje de nuevas tecnologías.	23	2		

En general, la plataforma le pareció: (Escriba una X bajo el número que mejor se ajuste a su valoración, de acuerdo a la siguiente escala)

Muy útil	5	4	3	2	1	Poco útil
	20	3	2			

4. AUTOEVALUACIÓN	Acerca de su participación
-------------------	----------------------------

Marque con una X la ponderación que usted considera que obtuvo durante el desarrollo del curso, de acuerdo a la siguiente escala

Excelente	5	4	3	2	1	Deficiente
-----------	---	---	---	---	---	------------

Asistencia a la clase presencial	19	4	2		
Atención en la clase presencial	23	2			
Participación en la clase presencial	13	12			
Lectura y revisión de las instrucciones en PI@tUM	19	5	1		
Motivación para estudiar y realizar trabajos	19	6			
Participación en las actividades virtuales	15	9	1		
Entrega a tiempo de las tareas asignadas	14	6	5		
Responsabilidad y compromiso en las tareas de grupo	18	6	1		
Comunicación con el profesor (en forma presencial o virtual)	17	7	1		
Interés por aportar conocimientos y experiencias al grupo	18	6	1		

5. CUMPLIMIENTO DE EXPECTATIVAS Y SUGERENCIAS

Escriba una X en la casilla que exprese mejor el grado en que el curso cumplió sus expectativas

	En mediano grado	En bajo grado
24	1	

Observaciones y sugerencias: A través del curso aprendimos interesantes estrategias didácticas y modalidades de evaluación que no conocíamos. El curso motiva a seguir trabajando con la incorporación de nuevas tecnologías en la labor educativa. Los facilitadores resultaron excelentes, no obstante sugerimos mayor feedback por parte de ellos ante las tareas y trabajos de los profesores participantes, como también el contemplar mayor número de horas presenciales en la práctica de PI@tUM, especialmente para aquellos profesores con menor dominio tecnológico.

Conclusiones parciales: Continuar con el curso DIUM de forma virtual, abrir un espacio de consulta especial para profesores con menor dominio de la tecnología y brindar frecuente retroacción a los participantes sobre los avances logrados y ante las dificultades encontradas.

Referencias

- AGUADED, J.I. (2002). Internet, una red para la información, la comunicación y la educación. En J.I. Aguaded y Cabero J. (Eds.) *Educación en Red. Internet como recurso para la Educación*. Málaga: Ediciones Aljibe.
- ALVAREZ, F. (2004, mayo). *Perfeccionamiento e identidad profesional*. Ponencia presentada en XIV Congreso Mundial de Ciencias de la Educación. AMSE- AMCE – WAER. Educadores para una Nueva Cultura. Santiago de Chile: Facultad de Educación Pontificia Universidad Católica de Chile.
- ARGUDÍN, Y. (2006). *Educación basada en competencias. Nociones y antecedentes*. (2ª. ed.). México: Trillas.
- BARRERA, J. (2000). *El Proyecto de Investigación. Metodología de la Investigación Holística*. Caracas: Sygal.
- BRASLAVSKI, C. (1999). Bases, orientaciones y criterios para el diseño de programas de formación de profesores. *Revista Iberoamericana de Educación*. N° 19. Ediciones de la OEI. Extraído el 15 de agosto de 2006 de <http://www.campus-oei.org/oeivirt/rie19a01.htm>
- CEBRIAN de la CERNA, M. (2003, noviembre). *Gestión de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en los Diferentes Ámbitos Educativos* Ponencia presentada en Congreso Internacional EDUTEC. Caracas: U.C.V.
- COOLICAN, H. (2005). *Métodos de investigación y estadística en Psicología*. (3ª. ed.). México: Manual Moderno.
- FONSECA, J.G. (2004, mayo). *El Desarrollo Axiológico del Profesorado y la Mejora Institucional*. Ponencia presentada en XIV Congreso Mundial de Ciencias de la Educación. AMSE- AMCE – WAER. Educadores para una Nueva Cultura. Santiago de Chile: Facultad de Educación Pontificia Universidad Católica de Chile.
- FRANKLIN, E. (2004). Estudio de Seguimiento del Curso “Desarrollo de Competencias Docentes” en un Grupo de Profesores de la Universidad Metropolitana. Tesina Doctoral no publicada. Facultad de Ciencias de la Educación, Departamento de Didáctica y Organización Educativa. Universidad de Sevilla.
- HERNÁNDEZ, R., FERNANDEZ, C. y BAPTISTA, P. (2002). *Metodología de Investigación*. (3ª. ed.). México: Mc. Graw Hill
- KERLINGER, F.N. (2003). *Investigación en ciencias del comportamiento*. (4ª. ed.). México: Mc. Graw Hill.
- MALDONADO, M.A. (2001). *Las Competencias, una Opción de Vida. Metodología para el Diseño Curricular*. Bogotá: Ecoe
- MARQUÈS, P. (2000). *Nueva Cultura, Nuevas Competencias para los ciudadanos. La Alfabetización digital. Roles de los estudiantes hoy*. (última revisión: 3/01/06). Universidad Autónoma de Barcelona. Extraído el 8 de agosto de 2006 de <http://dewey.uab.es/pmarques/competen.html>
- PEÑA, J.V. (2003, octubre-noviembre). *Desarrollo Profesional del Docente Universitario* C.E.I. N° 3. Extraído el 28 de agosto de 2006 de <http://www.campus-oei.org/valores/monografias/monografia03/reflexion03.htm>
- PERRENOUD, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar* Barcelona, España: Biblioteca de Aula
- PROYECTO ALFA TUNING – AMÉRICA LATINA: CARRERAS BASADAS EN COMPETENCIAS (2004). Extraído el 5 de septiembre de 2006 de http://www.udc.es/grupos/cndeuto/docs/Sintesis_del_proyecto.pdf.
- SALCEDO, H. (1998). Perfeccionamiento integral y evaluación del profesor universitario. *Revista Agenda Académica* Caracas. Vol 5, N° 1 Extraído el 31 de agosto de 2006 de <http://www.sadpro.ucv.ve/agenda/>

- SISTEMA DE ACTUALIZACIÓN DOCENTE DEL PROFESORADO (SADPRO-UCV, 2004). *Programa general de formación y actualización del profesorado universitario*. Extraído el 30 de agosto de 2006 de http://www.sadpro.ucv.ve/documentos/programa_general
- TEJADA, J. (1998). *Los Agentes de la Innovación en los Centros Educativos. Profesores, Directivos y Asesores*. Málaga: Ediciones Aljibe.
- TOBÓN, S. (2005). *Formación Basada en Competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. (2ª.ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones..
- TUNING EDUCATIONAL STRUCTURES IN EUROPE. (2003). *Tuning Project*. Extraído el 5 de septiembre de 2006 de http://www.Ub.edu/ub/euro-pa/projecte_tuning.htm
- UNESCO. (1998). Declaración de la UNESCO sobre la Educación del Siglo XXI: Visión y Acción. New York: UNESCO.
- UNIVERSIDAD METROPOLITANA (2001). Curso Desarrollo de Competencias Docentes. Dirección de Desarrollo Docente. Caracas: Epsilon Libros.
- UNIVERSIDAD METROPOLITANA (2005a). Misión y Visión Universidad Metropolitana. En *Cuadernos Unimetanos_Vol.2*, p.p. 0 -1 Caracas: Editorial Ex Libris.
- UNIVERSIDAD METROPOLITANA, COORDINACIÓN MODELO ACAD (2005b). *Fundamentación Teórica del Modelo AcAd*. (Documento Inédito). Caracas: Universidad Metropolitana.
- UNIVERSIDAD METROPOLITANA (2006) *Programa Desarrollo de Competencias Docentes*. Caracas. Extraído el 26 de septiembre de 2006 de <http://platum.unimet.edu.ve> Usuario: docente 2006 Clave: 010906.
- UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA LIBERTADOR. U.P.E.L. (2001). *Manual de Trabajos de Grado, de Especialización y Maestría y de Tesis Doctorales*. Caracas: Fedupel.
- VILLAR, L.M. (1993). Modelos de desarrollo profesional del profesorado universitario. Trabajo presentado en III Jornadas Nacionales de Didáctica Universitaria. Evaluación y Desarrollo Profesional. Las Palmas de Gran Canaria: ULPGC. Servicio de Publicaciones, 137-173. Extraído el 14 de abril de 2005 de <http://tecnologiaedu.us.es/villar/docs/1ARTICUL.pdf>
- VILLAR, L.M. (Coord.), Tejedor, F.J., Periañez, R., Toledo, P., Pantoja, A., Campoy, T., Morales, J.A., Maldonado, M.D., De Manuel, E., Sánchez, J., Barroso, J., Castelló, M. y Monereo, C. (2001). *La Universidad. Evaluación Educativa e Innovación Curricular*. Universidad de Sevilla: Instituto de Ciencias de la Educación
- VILLAR, L.M. (Coord.), Alegre, O.M., Bolívar, A., Castillo, S., Domene, S., García, M.S., García-Valcárcel, A.,González, S., Guil, A., Guzmán, R., Leal, E., Medina, A., Morales, J.A., Núñez, T., Pascual, M.A., Pérez, M., Pérez, R., Rodríguez, M., Romero, M.P., Romero, R., Sánchez, J., Toledo, P. (2004). *Programa para la Mejora de la Docencia Universitaria*. Madrid: Pearson Educación, S.A.
- VILLAR, L.M. y ALEGRE, O.M. (2004). *Manual para la Excelencia en la Enseñanza Superior*. Madrid: Mc Graw Hill.
- ZABALZA, M.A. (2003) *Competencias docentes del Profesorado Universitario, Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.