

Gerencia del programa de formación de la generación de relevo en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador

⁽¹⁾CLARITZA PEÑA Y ⁽²⁾JOSÉ ALIRIO PEÑA

⁽¹⁾IUPOLC, ⁽²⁾Consultores Creativos

⁽¹⁾claririn@hotmail.com, ⁽²⁾josealiriop@cantv.net

El presente estudio estableció por objetivo: analizar la gerencia del Programa de Formación de la Generación de Relevo de la UPEL en el Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez, Instituto Pedagógico de Caracas e Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio, con el propósito de ofrecer insumos que sirvan a las instancias competentes para tomar acciones dirigidas a optimizarlo. Como objetivos específicos se plantearon: 1. Describir las características de la gerencia del PFGR; 2. identificar las fortalezas y debilidades de la gerencia del programa y; 3. relacionar el desempeño del docente de generación de relevo con la misión y visión de la institución. Se adoptaron los conceptos de Azuaje (2005) en materia de gerencia, Gatti, Perú y Perera. (Comps). (2001) en la formación de docentes universitarios, Pereira y Ochoa (2002) en programa de formación de relevos. El enfoque epistemológico es postpositivista y la metodología cualitativa. El método hermenéutico- dialéctico orientó el proceso. Se recolectó la información a través de entrevistas semiestructuradas. La muestra se conformó mientras se avanzaba el estudio, concluyó con la saturación. La información obtenida se categorizó. Se aseguró la validez de la información a través de la triangulación de fuentes, la observación y el sometimiento de los resultados a criterio de los sujetos. Entre las conclusiones se destacan: a) La gerencia tiende a caracterizarse como carente de sinergia, con una gestión dependiente a un presupuesto, con procesos ajustados a una normativa y gerentes concentrados en determinados procesos gerenciales; b) Entre las fortalezas resaltó la interrelación entre gerentes y los beneficios académicos ofrecidos. Y entre las debilidades la falta de continuidad de los gerentes, la inmersión de la política y la dependencia a un presupuesto; y c) El desempeño debe apuntar a la excelencia. El compromiso con la misión y visión se materializará cuando se internalicen sus elementos.

Palabras clave: *Programa de Formación de la Generación de Relevo, Gerencia del Programa de Formación de la Generación de Relevo, Docente Relevo.*