



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO DEL TÁCHIRA
"DR. PEDRO RINCÓN GUTIERREZ"
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA
SAN CRISTÓBAL-TÁCHIRA**

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR COMPETENCIAS EN
LA UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DE VENEZUELA
Caso. "Eje Universitario General Cipriano Castro Municipio San
Cristóbal del Estado Táchira"**

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al grado de
Magíster Scientiae en Evaluación Educativa

Autor: María Isabel Gómez Susa
Tutor: Dra. Sandra Rodríguez de A.

San Cristóbal, Agosto de 2019



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO DELTÁCHIRA
“DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ”
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA
SAN CRISTÓBAL-TÁCHIRA**

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR COMPETENCIAS EN
LA UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DE VENEZUELA
Caso. “Eje Universitario General Cipriano Castro Municipio San
Cristóbal del Estado Táchira”**

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al grado de
Magíster Scientiae en Evaluación Educativa

Autor: María Isabel Gómez Susa
Tutor: Dra. Sandra Rodríguez de A.

San Cristóbal, Agosto de 2019

AGRADECIMIENTO

Dios

La fe puesta en ti resalta tu amor y bondad las cuales no tienen fin, me permites sonreír ante todos mis logros que son resultado de tu ayuda, cuando caigo me pones a prueba aprendo de mis errores y me doy cuenta, los pones en frente para que mejore como ser humano y crezca de diversas maneras.

Tutora

Este trabajo de tesis ha sido una gran bendición en todo sentido, sé que no lo hubiese logrado sin tu apoyo, animo, comprensión, ayuda, enseñanza y dedicación en todo momento gracias Doctora Sandra Rodríguez por ver sido un gran pilar en esta etapa de mi vida.

Lectores

Gracias por dedicar unos minutos de tiempo, ser esos seres guadores que en todo momento resaltan por su bondad, dedicación y pasión a la profesión Doctora Doris Pernia, Magister Carmen de Canelones.

Universidad

Sin duda alguna a mi gran ULA por tener las puertas abiertas, con el propósito que todos nos formemos en los mejores espacios y con los mejores docentes.

DEDICATORIA

Al llegar al mundo Dios nos envía a formar parte de la vida de dos seres que marcan sin duda alguna la felicidad, de un para siempre, esos dos grandes seres lo cuales podemos llamarlos MAMÁ Y PAPÁ, si esta tesis es dedicada a ustedes ANA DELIA y JOSE PABLO son quienes se merecen cada triunfo cada logro por siempre estar a mi lado siendo esos guiadores, protectores e impulsores de amor respeto tolerancia .

También a ti hija de mi vida ISMAR DELIANA eres junto a tus abuelos el motor más grande para impulsar los triunfos en mi vida.

INDICE GENERAL

	pp.
AGRADECIMIENTO.....	IV
DEDICATORIO	V
INDICE DE CUADROS	VIII
INDICE DE GRÁFICOS	XI
RESUMEN.....	XII
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULOS	
I. EL PROBLEMA.....	15
Planteamiento del Problema.....	15
Objetivos de la Investigación	22
Objetivo general	22
Objetivos específicos	22
Justificación de la Investigación.....	23
Delimitación de la Investigación.....	25
II. MARCO TEÓRICO	27
Antecedentes Investigativos	28
Contexto Organizacional Universidad Bolivariana de Venezuela	30
Misión.....	30
Visión	30
Bases Filosóficas	31
Bases Teóricas.....	34
Generalidades sobre la Evaluación.....	34
La gerencia de aula aplicada en las organizaciones universitarias	37
Competencias Laborales.....	44
Características de las Competencias Laborales	45
Clasificación de las Competencias Laborales	46
Evaluación del Desempeño.....	48
Características de la Evaluación del Desempeño	49
Desempeño Docente.....	50
Componente ético en el desempeño docente	51
Componente en la formación y desempeño del docente	51
Método	54
Técnica.....	55
Recursos Didácticos.....	56

Roles del Docente	56
El rol del docente como evaluador	59
La Formación Integral del Docente	61
Círculos de estudio.....	62
Docencia en Educación Universitaria.....	63
Educación Bolivariana.....	66
Universidad Bolivariana de Venezuela.....	68
Bases Legales	69
Operacionalización de variables	75
III. MARCO METODOLÓGICO.....	77
Descripción de la Metodología.....	77
Naturaleza de la Investigación.....	77
Diseño de la investigación	80
Nivel de Investigación.....	80
Población y Muestra	83
Técnica de Recolección de Datos	86
Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	87
IV. INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	91
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	117
Conclusiones.....	117
Recomendaciones.....	119
REFERENCIAS	123
ANEXOS.....	131
A. Instrumento de Recolección de Datos.....	132
B. Instrumento de Validación.....	135
C. Matriz de Confiabilidad de la Prueba Piloto Aplicada a Docentes.....	150

INDICE DE CUADROS

CUADRO		pp.
1	Clasificación de los Métodos de la Enseñanza.....	54
2	Clasificación de las Técnicas de Enseñanza.....	55
3	Operacionalización de variables.....	76
4	Población.....	83
5	Muestra.....	84
6	Distribución de frecuencia de la variable: competencias laborales. Dimensión: gestión docente desde sus competencias. Indicador: competencia genérica. Ítem 1.....	92
7	Distribución de frecuencia de la variable: competencias laborales. Dimensión: gestión docente desde sus competencias. Indicador: competencia académica. Ítem2.....	93
8	Distribución de frecuencia de la variable: competencias laborales. Dimensión: gestión docente desde sus competencias. Indicador: competencia Psicológicas. Ítem 3.....	94
9	Distribución de frecuencia de la variable: factores en las competencias del docente. Dimensión: componentes. Indicador: planificación- control. Ítem 4.....	95
10	Distribución de frecuencia de la variable: factores en las competencias del docente. Dimensión: componentes. Indicador: planificación- control. Ítem 5.....	96
11	Distribución de frecuencia de la variable: factores en las competencias del docente. Dimensión: Componentes. Indicador: organización. Ítem 6.....	98
12	Distribución de frecuencia de la variable: factores en las competencias del docente. Dimensión: Componentes. Indicador: organización. Ítem 7.....	99
13	Distribución de frecuencia de la variable: factores en las competencias del docente. Dimensión: componentes. Indicador: dirección. Ítem 8.....	100

14	Distribución de frecuencia de la variable: factores en las competencias del docente. Dimensión: componentes. Indicador: supervisión. Ítem 9.....	102
15	Distribución de frecuencia de la variable: factores en las competencias del docente. Dimensión: componentes. Indicador: círculos de estudios. Ítem 10	103
16	Distribución de frecuencia de la variable: factores en las competencias del docente. Dimensión: componentes. Indicador: actualización. Ítem 11	104
17	Distribución de frecuencia de la variable: factores en las competencias del docente. Dimensión: componentes. Indicador: rol del docente mediador. Ítem 12.....	105
18	Distribución de frecuencia de la variable: factores en las competencias del docente. Dimensión: componentes. Indicador: rol del docente orientador. Ítem 13.....	106
19	Distribución de frecuencia de la variable: factores en las competencias del docente. Dimensión: componentes. Indicador: rol del docente investigador. Ítem 14.....	107
20	Distribución de frecuencia de la variable: desempeño de los docentes. Dimensión: técnica. Indicador: intercambios universitarios. Ítem 15.....	108
21	Distribución de frecuencia de la variable: Desempeño de los docentes. Dimensión: Técnica. Indicador: gestión en el aula Métodos, técnicas recursos y evaluación. Ítem 16	110
22	Distribución de frecuencia de la variable: desempeño de los docentes. Dimensión: técnica. Indicador: gestión en el aula Métodos, técnicas recursos y evaluación. Ítem 17	111
23	Distribución de frecuencia de la variable: desempeño de los docentes. Dimensión: técnica. Indicador: gestión en el aula Métodos, técnicas recursos y evaluación. Ítem 18	112
24	Distribución de frecuencia de la variable: desempeño de los docentes. Dimensión: técnica. Indicador: gestión en el aula Métodos, técnicas recursos y evaluación. Ítem 19	113

25	Distribución de frecuencia de la variable: desempeño de los docentes. Dimensión: técnica. Indicador: componente en la formación. Ítem 20	114
26	Distribución de frecuencia de la variable: desempeño de los docentes. Dimensión: técnica. Indicador: componente ético. Ítem 21	115

www.bdigital.ula.ve

INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO		pp.
1	Etapas del proceso de Evaluación.....	82
2	Ítem 1. Docentes.....	92
3	Ítem 2. Docentes.....	93
4	Ítem 3. Docentes.....	94
5	Ítem 4. Docentes.....	95
6	Ítem 5. Docentes.....	97
7	Ítem 6. Docentes.....	98
8	Ítem 7. Docentes.....	99
9	Ítem 8. Docentes.....	101
10	Ítem 9. Docentes.....	102
11	Ítem 10. Docentes.....	103
12	Ítem 11. Docentes.....	104
13	Ítem 12. Docentes.....	105
14	Ítem 13. Docentes.....	106
15	Ítem 14. Docentes.....	107
16	Ítem 15. Docentes.....	109
17	Ítem 16. Docentes.....	110
18	Ítem 17. Docentes.....	111
19	Ítem 18. Docentes.....	112
20	Ítem 19. Docentes.....	113
21	Ítem 20. Docentes.....	114
22	Ítem 21. Docentes.....	115

**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO “DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ”
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA**

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR COMPETENCIAS EN
LA UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DE VENEZUELA
Caso. Eje universitario General Cipriano Castro municipio San Cristóbal
del estado Táchira**

Autora: María Isabel, Gómez Susa
Tutora: Dra. Sandra Rodríguez de A
Fecha: Agosto 2019

RESUMEN

El propósito fundamental de esta investigación es evaluar el desempeño docente por competencias en la Universidad Bolivariana de Venezuela, eje Universitario Cipriano Castro Municipio San Cristóbal del Estado Táchira. Se ejecutó a través de un enfoque cuantitativo, se planteó como un trabajo de naturaleza no experimental, de campo, de carácter descriptivo y evaluativo sustentado en el Modelo de Adams. La muestra estuvo conformada por (57) docentes, se consideró el muestreo probabilístico que dio como resultado (10) docentes. Para recolectar los datos se aplicó un cuestionario con 21 ítems en escala de Likert con tres alternativas de respuesta (siempre, algunas veces y nunca). Los instrumentos fueron sometidos al proceso de validez (Juicio de expertos) y de confiabilidad (cálculo del coeficiente Alpha de Crombach), el cual alcanzó un resultado de (0,82) de rango cuya magnitud se considera altamente confiable. Para el análisis y procesamiento de los datos se procedió a la tabulación de las respuestas de cada ítems a través del paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS), dicho paquete emplea la estadística descriptiva apoyada en medidas de tendencia central con frecuencias y porcentajes. Los resultados arrojaron que los docentes son evaluados en su desempeño considerando sólo la gestión en el aula, no tomando en cuenta las competencias genéricas, psicológicas y éticas, se recomienda la concepción de una evaluación del desempeño docente por competencias haciendo uso de criterios amplios.

Descriptores: Evaluación, desempeño docente, competencias, nivel universitario.

INTRODUCCIÓN

La educación establece uno de los conocimientos utilizados para ofrecerle a los individuos, la posibilidad de involucrarse activamente en la transformación de la realidad sociocultural del entorno donde se desenvuelve de una manera crítica, reflexiva, participativa y democrática con el propósito de hacerle frente a los cambios políticos, económicos, culturales y ambientales, que vienen originándose como consecuencia del fenómeno de la globalización que ha influido notoriamente en el desarrollo socio-económico de los países.

Es por ello, como en los últimos años el sistema educativo venezolano en especial en el subsistema educativo universitario, se viene gestando un proceso de transformación con el fin de brindar una formación integral a todos los participantes que intervienen en él, de ahí que el objetivo principal de la educación es brindar un servicio de calidad y alentar el desarrollo integral de los estudiantes, desarrollando sus habilidades y destrezas para que aprendan con autonomía, y a su vez fortalecer los valores sociales que constituyen la base de la sociedad.

Así mismo, el desempeño docente representa un aspecto de interés, por tal sentido, han sido relacionadas con el éxito en la ocupación y fundamentalmente en el ámbito educativo, implican habilidades y destrezas para cumplir con los objetivos de educación trazados. Específicamente en el caso de los docentes son relevantes porque este representa un agente de significativa participación en el proceso educativo. De allí, que el enfoque de competencias a nivel docentes se ha profundizado para lograr que el mismo cuente con las destrezas necesarias para lograr una actuación eficiente y eficaz dentro del entorno educativo.

Por tanto, resalta la necesidad de orientación en la profesionalización del docente, para que éste se encuentre en condiciones de lograr con mayor capacidad para ejercer el proceso de enseñanza-aprendizaje, ejerciendo su

rol como agente o actor de las transformaciones educativas. Se puede hacer mención, que la presente investigación se dirigió a analizar el desempeño docente por competencias de Educación Superior. El presente trabajo se estructura en cuatro capítulos, los cuales incluyen la siguiente configuración:

El Capítulo I, denominado el problema se enfoca en plantear los aspectos que dieron origen a la problemática del estudio, describiendo sus objetivos generales y específicos, la justificación y la delimitación de la investigación. El Capítulo II, denominado Marco Teórico, expone los aspectos relacionados con los antecedentes del estudio, especificando las bases teóricas sobre desempeño docente y competencias del docente. Del mismo modo, se expone la definición de las variables de estudio y el cuadro de operacionalización de las mismas. El Capítulo III identificado como Marco Metodológico, expone el tipo y diseño del estudio, la descripción de la población de estudio, el censo poblacional, la técnica e instrumento de recolección de datos, Capítulo IV el análisis e interpretación de los resultados. Capítulo V, abarca las conclusiones y recomendaciones y finalmente, se incluyen las referencias consultadas durante el desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Los estudios de la evaluación en general, han centrado el interés a nivel mundial, por considerarse un enfoque aplicado en diversos campos que incluyen al estudiante. Particularmente en el campo de las competencias como disciplina, en la evaluación del desempeño docente, la cual representa un aspecto detallado en la conducta del individuo y su desenvolvimiento general. Por tal sentido, evaluar el desempeño de una persona significa valorar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución u organización laboral.

Es así, Como para Valdez (2000) afirma que la evaluación del desempeño docente es "una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente"(p. 172)En tal sentido, todo docente debe ser participe y poseer un buen desempeño para con ello llevar en buenos términos sus logros.

Es por ello, que se debe concebir entonces, como un paso formativo y expresivo a la vez; de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente. Como un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la

enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes.

En tal sentido, es considerable hacer mención sobre la educación universitaria la cual, tiende a encaminarse según las directrices que estima un sistema de gobierno, siempre y cuando, dicha educación pueda ser direccionada bajo situaciones circunstanciales; no obstante la libertad e independencia de pensamiento que vive los entes universitarios en esta época de jóvenes influyentes, tildada bajo sus propios esquemas y modas, van descifrando nuevos estilos de pensamientos y formas de actuar que motivan a cualquier docente a seguir, conocer y en cierto modo identificarse con tales dialectos, dimensiones y estilos.

La educación universitaria de este siglo reta, ánima a desarrollarse a tal punto que el límite del conocimiento sólo lo determina el ahogamiento del propio interés de no superarse. Las instituciones universitarias del mundo tienden a tener prioridades y metas basadas en los perfiles académicos del egresado, pero ¿quién se sienta a crear esos perfiles?, sin antes, sentarse sabiamente a pensar, programar, estructurar y entender en lo posible el futuro donde se vivirá y se desarrollará en ese mundo de complejas teorías, prácticas y vivencias.

Como se evidencia en lo expuesto, el término competencia tiene antecedentes de varias décadas, principalmente en países como Inglaterra, Estados Unidos, Alemania y Australia. han considerado prioritaria la aplicación de competencias en el asesoramiento del individuo, planteándose nuevos modelos de organización psicosocial, inclusive en el ámbito de la orientación educacional; En 1957, Chomsky define el término competencia como "capacidades y disposiciones para la interpretación y la actuación" (p. 141) En tal sentido, los modelos educativos basados en competencias aparece como respuesta a las demandas que la sociedad hace a la escuela para que forme ciudadanos capaces de integrarse con éxito en la sociedad actual y responder a sus necesidades empresariales y económicas.

Por lo tanto, se hace necesario clarificar que al referirse a competencias laborales, hace mención de acuerdo con Dalziel, Cubeiro y Fernández (2002).

Al conjunto de características referidas a los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar, así como decidir sobre lo concerniente al trabajo, y que están relacionadas con el éxito en el puesto; abarcando tanto las competencias genéricas, técnicas y psicológicas. (p. 10)

Dichas competencias son un punto de interés para el sector de la orientación educativa, en tanto se ha considerado la necesidad de que los docentes cuenten con el conjunto de habilidades genéricas, técnicas y psicológicas necesarias para facilitar el proceso de aprendizaje, y realizar con éxito las tareas asociadas a la actividad docente; obedeciendo a la necesidad de acortar la distancia entre esfuerzo de formación docente y un resultado efectivo en los procesos de enseñanza –aprendizaje.

Cabe destacar, que los docentes al igual que otras poblaciones, requieren de una evaluación del desempeño, aspecto en el cual las competencias rescatan un rol esencial. Castejón y Zamora (2001) afirman que la orientación como disciplina puede definirse como “un área de conocimientos enmarcados en las ciencias sociales dirigidas al desarrollo de las potencialidades del ser humano a través de la consulta y asesoría psicosocial en forma individual y/o grupal en cualquier etapa del ciclo vital”. (p.121) En tal sentido, el rol de impartir las directrices necesarias para llevar a cabo una labor educativa efectiva, siendo el docente un actor prioritario por representar el agente facilitador del aprendizaje.

Específicamente en Venezuela, se ha enfocado la noción de competencia, tal como es usada en relación al mundo del trabajo, y especialmente en materia de competencias laborales en el sector educativo, se ha considerado necesario aplicarlo bajo un enfoque integral de formación para procurar el mejoramiento de la capacidad docente para ejecutar sus labores.

Cabe destacar que en Venezuela, los cambios en el sistema educativo y las variantes introducidas en los sistemas administrativos y de investigación docente, han conducido a la necesidad de conocer el evaluar el desempeño docente, con el cual cuentan estos actores del sistema para garantizar el desempeño de los mismos.

En el ámbito particular de la educación universitaria, cabe señalar que las universidades en Venezuela tienen como misión fundamental procurar la formación integral, garantizando un egresado con competencia profesional y sensibilidad social, que sea consciente de su obligación de aportar al desarrollo económico y social del país; aspecto que hace indispensable considerar la orientación educativa como actividad vinculada a la gestión.

En este entorno, las universidades venezolanas desempeñan un rol de rectoras de la formación integral, difusión de los valores trascendentales, la educación cívica para la vida de una sociedad democrática-participativa, el rescate de los valores éticos y la formación de la conciencia de la responsabilidad social; y para cumplir con estas responsabilidades debe asegurarse que el producto final se traduzca en recursos humanos de alto nivel en áreas prioritarias de desarrollo.

Como consecuencia, el docente de educación universitaria desempeña un rol fundamental en el logro de los propósitos antes descritos, y en ese entorno, son múltiples y diversas las acciones que requiere emprender, por ende, el desempeño docente, las competencias laborales con las cuales debe contar para asegurar el éxito de sus actuaciones.

Explica Altbach (2003) “la docencia de educación Universitaria, existe una amplia variedad de actividades ejercidas por el docente, las cuales incluyen la planificación de la enseñanza con consideración de las características de los destinatarios de la educación”. (p.6) En ese sentido, el abordaje del proceso educativo con las condicionantes del entorno social que los estudiantes deberán enfrentar, la capacidad para establecer ambientes de aprendizaje, la creación de herramientas de evaluación, evaluar el efecto de

la estrategia de trabajo; así como formar parte constructiva del entorno educativo para interactuar con todos los miembros de la comunidad educativa además de contar con docentes idóneos que manejen los procesos didácticos, métodos, técnicas y recursos que propicien la visión en el manejo de las competencias.

A través de unas entrevistas no formales con las direcciones y coordinaciones académicas de la Universidad Bolivariana, se pudo conocer que la preocupación se centra en la necesidad de contar con información sobre el desempeño docente por competencias, en tanto la ausencia de datos científicos entorpece las acciones que se implementan para lograr un equipo docente que dé garantía del logro de los objetivos propuestos por estas organizaciones.

Cabe agregar, como las carreras de formación para estudiantes aspirantes tales como, agroecología, estudios jurídicos, estudios políticos, gestión social, comunicación social y ambiental; al igual que los estudiantes regulares de dicha institución que deseen en la continuación de su formación se les brinda las carreras de post-grado y magister en educación y planificación.

La Universidad Bolivariana de Venezuela, ofrece intereses como, la visión que la universidad va a su espacio, entorno o lugar de residencia, así como también en la formación de profesionales capaces de impulsar pensamientos eficaces, eficientes con valores, condiciones de identidad del egresado universitario, siendo estos entes formadores y capacitadores de alto nivel.

No obstante, se puede observar la presencia de personal capaz y competente para dar mucho más de lo que se le pide a primera instancia, los cuales poseen el intelecto para capacitar, poner al servicio de los colegas, demás funcionarios que se relacionan directamente con su área de formación, con débiles, conocimientos básicos, herramientas necesarias para la formación en educación, de recursos, conocimientos éticos pedagógicos, andragógicos, con virtud de la modalidad educativa presente, con la finalidad

de mejoramiento la calidad de educación impartida.

Todo esto causa entre los educadores, incertidumbre debido a la gran variedad de oportunidades que oferta esta universidad y el poco personal técnico preparado sin un debido perfil docente, también, poco incentivo laboral que haga al docente sentirse motivado hacia su labor así como con la institución, especialmente en las distintas áreas del conocimiento que estos ofertan, por lo que requieren de mayores oportunidades de capacitación, reconocimiento del trabajo y comunicación directa con el personal directivo y colegas involucrados con el ámbito pedagógico.

Es de hacer notar, como en las instituciones en algunos casos la motivación y preparación al docente se realiza en forma aislada, donde no se siguen las recomendaciones que dan los expertos en materia de psicología laboral o comportamiento organizacional, al igual que los especialistas de diferentes áreas se encargan de dar materias no asociadas a sus estudios practicados; por esto, se provoca descontento, desmotivación, en lo que respecta la evaluación del desempeño la cual no se considera las competencias incumplimiento de las metas, afección para el trabajo en equipo, entre otros aspectos, los cuales pueden constituirse en obstáculos para que con el desarrollo de su labor educativa no cumpla cabalmente con las áreas de docencia, investigación y extensión.

Hecha la observación anterior, estos docentes como personas, requieren incentivos, reconocimientos a su labor educativa, pero sobre todo programas de actualización que les permitan estar a la par de aquellos docentes que día a día se capacitan para desarrollar mejor su labor académica y otras funciones propias de la gestión universitaria: investigación, extensión por producción; las cuales, a veces se ven asignadas a otros profesionales, por el escaso tiempo de que disponen los docentes en general.

Por las razones antes expuestas, se hace necesario promover una evaluación del desempeño docente por competencias para que se puedan generar mejoras en las condiciones de capacitación hacia la acción

pedagógica, por cuanto contribuiría a una mayor satisfacción y mejores resultados con los docentes. Para ello, debe comprometerse todo el personal de la institución en la gestión del talento humano, mediante el desarrollo de estrategias motivacionales que coadyuven a dicho fin, tal lo refiere Armstrong 1991.

Contribuir al mejoramiento del desempeño mediante la identificación de fortalezas y debilidades y logrando que se hagan las cosas útiles para desarrollar las primeras y superar las segundas. Identificar a quienes tengan potencial para asumir mayores responsabilidades, ahora o en el futuro, y brindar una guía sobre lo que debe hacerse para asegurar que ese potencial se realice. Ayudar a decidir sobre incrementos salariales que relacionen de manera justa el nivel de remuneración con el nivel de desempeño. (p.169)

Desde esta perspectiva, con este estudio se pretende profundizar en la temática objeto de investigación, por lo que es importante entender que la educación orientada desde el inicio, tiene una clara identificación y un decisivo compromiso con el proyecto país, lo cual garantiza el crecimiento progresivo de los procesos educativos orientados a la pedagogía y ética integral de la nación.

La cooperación en el mantenimiento del orden interno y la participación activa en el desarrollo integral de la misma, para asegurar la misión que tiene los nuevos participantes de la educación, en lo referente a la formación, capacitación, especialización, adiestramiento, perfeccionamiento y actualización continua de las capacidades intelectuales y físicas.

Debido a ello, surge de la necesidad de valorar no sólo el conjunto de los conocimientos apropiados, habilidades y destrezas desarrolladas por el docente de educación universitaria, sino también apreciar su capacidad para emplearlas en situaciones propias de este entorno educativo, empleando diferentes recursos instruccionales, bajo ciertas circunstancias, que aseguran la calidad en el logro de los resultados educativos. Es por ello, que el

presente trabajo se enfoca en la evaluación del desempeño docente por competencias, como una alternativa para dar respuesta a las inquietudes planteadas.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, la presente investigación con lleva a la investigadora a reflexionar, sobre valorar el desempeño docente por competencias razón por la cual, razón por la cual se plantea las siguientes interrogantes. ¿Cómo es el desempeño docente por competencias en la Universidad Bolivariana de Venezuela Eje Universitario Cipriano Castro Municipio San Cristóbal del Estado Táchira?

¿Qué competencias laborales poseen los docentes en la Universidad Bolivariana de Venezuela Eje Universitario Cipriano Castro Municipio San Cristóbal del Estado Táchira?

¿Cuáles son los factores que intervienen sobre las competencias de los docentes de Educación Universitaria?

¿Cómo será el desempeño docente por competencias en la Universidad Bolivariana de Venezuela Eje Universitario Cipriano Castro Municipio San Cristóbal del Estado Táchira?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Evaluar el desempeño docente por competencias en la Universidad Bolivariana de Venezuela, Eje Universitario Cipriano Castro Municipio San Cristóbal del Estado Táchira.

Objetivos Específicos

Diagnosticar las competencias laborales de los docentes en la Universidad

Bolivariana de Venezuela Eje Universitario Cipriano Castro Municipio San Cristóbal del Estado Táchira.

Analizar los factores que intervienen sobre las competencias de los docentes de Educación Universitaria.

Valorar el desempeño docente por competencias en la Universidad Bolivariana de Venezuela Eje Universitario Cipriano Castro Municipio San Cristóbal del Estado Táchira.

Justificación de la Investigación

Esta investigación tiene valor teórico para el Área de la Evaluación Educativa, en el estudio del desempeño del docentes de Educación Universitaria, lo cual contribuye ampliar la información disponible sobre esta temática que goza de un reconocimiento por su papel clave en los procesos de enseñanza y aprendizaje, siendo especialmente útil en el desarrollo de conceptos y lineamientos teóricos aplicados a la evaluación hacia el desarrollo de la Educación Universitaria, siendo una contribución en el desarrollo de teorías relacionadas con el Área, incluso para las competencias del perfil Docente.

Considerando el valor científico de esta investigación, debe resaltarse que la misma genera un conjunto de conocimientos obtenidos a través del método científico de una manera sistemática, objetiva y controlada, lo cual sirve de referencia para el desarrollo y ampliación de líneas de investigación, así como de apoyo para otros investigadores interesados en el análisis de competencias.

Desde una perspectiva práctica, los resultados a obtener a través del análisis del desempeño docente por competencias de Educación Universitaria, facilita a la dirección de las universidades en general una fuente de referencia para asumir medidas para aumentar las posibilidades de una ejecución exitosa del cuerpo docente, en tanto contarán con un análisis

del conjunto de habilidades que están fundamentalmente referidas a las características del comportamiento general de los docentes en el puesto de trabajo.

A partir de este estudio, las coordinaciones docentes universitarias que forman parte de la universidad objeto de estudio, estarán en condiciones de introducir las medidas de intervención indispensables para promover la adquisición al desempeño docente por competencias para el éxito en el nivel de Educación Universitaria, a fin de promover la formación docente para confrontar supuestos con los productos de su acción, reflexionar sobre el conocimiento desde diversos puntos de vista y desarrollar la autonomía de pensamiento.

En cuanto a la justificación metodológica del estudio, en esta investigación se construirá un instrumento de medición de evaluación del docente por competencias en la Universidad Bolivariana de Venezuela, el cual formará parte de las herramientas disponibles para la investigación de esta variable en poblaciones similares, o realizar adaptaciones para otros universos de estudio.

El estudio está enmarcado en la línea de investigación de la Universidad de los Andes, Núcleo Universitario del Táchira “Dr. Pedro Rincón Gutiérrez” perteneciente a la Línea Evaluación del docente, como proceso planificado, organizado y colaborativo con el propósito de perfeccionar el desempeño docente; promoviendo las descripciones prácticas en la formación y reforzamiento de calidad instruccional para consolidar las metas y objetivos del sistema escolar.

La evaluación del docente como línea de investigación del programa de Maestría Evaluación Educativa, se constituye en un eje primordial sobre el cual giran investigaciones formales desarrolladas por los estudiantes de este postgrado.

Delimitación de la Investigación

La Universidad Bolivariana de Venezuela, está catalogado como un sistema educativo dirigido específicamente a aquellas personas que hayan culminado los estudios previos de educación superior, con una visión curricular que genere la investigación, sistematización y aplicación de experiencias innovadoras. Significa entonces conocerla como una educación reproductora a una educación productora de conocimientos. Es creada el 18 de julio de 2003, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.737 por Decreto Presidencial N° 2.517:

Constituye una propuesta académica que conjuga la visión de justicia social en la Educación Superior para el desarrollo humano integral, la soberanía nacional y la construcción de una sociedad democrática y participativa, que garantice la transformación social mediante la sistematización, difusión y aprovechamiento creativo de los saberes y aceres inherentes a la diversidad cultural de nuestra sociedad. (p.15)

El programa educativo de la Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV) responde a una visión revolucionaria y transformadora, de donde surgen profesionales que responden a las necesidades del país y del pueblo de Venezuela, profesionales con sensibilidad social y vinculada a las comunidades, a los más necesitados y a las realidades sociales del pueblo. Estas a su vez se correlacionan con el entorno social, rescatando de una manera, el liderazgo que les corresponden.

Es importante destacar, que la Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV) es la única universidad creada por decreto presidencial en Venezuela como de Universidad pública bajo el programa Misión Sucre, específicamente orientada hacia aquellos sectores populares, siempre por una u otra forma, excluidos de las demás instituciones de educación superior, y en la actualidad está catalogada como la que posee mayor

población estudiantil, denominados estos como Triunfadores.

Resulta oportuno destacar que, por la creación de esta Universidad y de la Misión Sucre en un último informe de la UNESCO se desprende que Venezuela está en segundo lugar en América Latina y el Caribe en tasa de escolaridad universitaria. Según estas cifras la escolaridad universitaria de este país se obtiene que Venezuela quede en quinto lugar del mundo, detrás de Cuba, Corea, Finlandia y Grecia. Es decir está, en teoría, por encima de países como México y Filipinas. Es de hacer notar, que la UBV Táchira ofrece carreras de licenciaturas y estudios de post grado, también de los diferentes diplomados que ofrecen según la temporada y necesidades geográficas.

www.bdigital.ula.ve

CAPITULO II

MARCO TEORICO

La elaboración del marco teórico o marco referencial es el soporte o base de la investigación, puesto que implica la indagación o búsqueda de los elementos teóricos que se refieren al problema, tal como lo explica Méndez (1998): “El marco referencial es una descripción detallada de cada uno de los elementos de la teoría que serán directamente utilizados en el desarrollo de la investigación. También incluyen las relaciones más significativas que se dan entre esos elementos teóricos”. (p.2)

De lo expresado anteriormente por el autor, se trata de integrar al problema dentro de un ámbito donde este cobre sentido, incorporando los conocimientos previos relativos al mismo y ordenándolos de modo tal que resulten útiles en la presente investigación.

Dentro de esta perspectiva, de la investigación se integrarán los antecedentes del estudio, fundamentos teóricos, bases legales, definición de términos básicos y el sistema de variables. Es así como las referencias bibliográficas utilizadas en este marco teórico, confluyen específicamente sobre los aspectos del desempeño docente por competencias de la universidad bolivariana de San Cristóbal, seguidamente se encuentra los antecedentes de la investigación. Sobre la base de las consideraciones anteriores es importante mencionar a Veliz (2007) que define los antecedentes como:

La revisión de trabajos previos sobre el tema en estudios realizados fundamentalmente en instituciones de educación superior reconocidas o, en su defecto, en otras organizaciones. Los antecedentes pueden ser tesis de grado o postgrado, trabajos de ascenso, resultados de investigaciones institucionales, ponencias, conferencias, congresos, revistas especializadas, entre otros. Usualmente se exigen tres (3) antecedentes como mínimo.

Estos también pueden ser de carácter nacional o internacional. Deben presentarse en orden secuencial. Cuando no se encuentran antecedentes exactos sobre el tema en estudio, pueden utilizarse otros que sean los más próximos al área en cuestión. (p. 20)

Luego de revisar diversas fuentes bibliográficas, para seleccionar investigaciones realizadas anteriormente relacionadas con la presente investigación a continuación se presentan los trabajos seleccionados que apoyan teóricamente la investigación.

Antecedentes investigativos

En el ámbito internacional, Parra y Pedreros (2016), en la región de Bio bio Chile, realizaron un trabajo para optar a un título profesional el cual lo titularon como: “evaluación por competencias en la carrera de trabajo social: una mirada desde sus actores”. El propósito del proyecto estuvo orientado a formar futuros Trabajadores Sociales a partir de un currículum basado en competencias, fortalecimiento de las capacidades de docencia e innovación tecnológica y movilidad estudiantil a fin de generar condiciones para una futura empleabilidad exitosa.

El nuevo desafío está orientado a mejorar las prácticas educativas actuales, contraponiéndose al modelo tradicional, donde el estudiante no incide en su proceso académico, y ésta nueva apuesta, bajo el enfoque basado en competencias viene a romper esta mirada.

La nueva Malla Curricular, que surge producto de este nuevo cambio, ajusta los programas de asignatura bajo un enfoque basado en competencias, y por ende, la forma de evaluación debe responder a esta innovación de educar.

A nivel nacional, Arguinzones Arelis (2014) en Carabobo, presentaron un trabajo de investigación titulado “evaluación del desempeño en la

implementación de estrategias de enseñanzas y aprendizaje” publicado en la página web, presenta como objeto del estudio la investigación es evaluar el desempeño docente en la implementación de estrategias enseñanza y aprendizaje. La misma se abordó de forma evaluativa con un diseño de campo, que permitió conocer la problemática real del perfil del docente como facilitador de aprendizaje.

Arelis propone, la recolección de datos la cual se obtuvo a través de un cuestionario de preguntas cerradas, con alternativas de respuesta: siempre, algunas veces, nunca. Los datos fueron analizados de forma porcentual, representados en tablas y gráficos estadístico, de acuerdo a las dimensiones e indicadores de la tabla de especificaciones. Los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño docente a través de su perfil personal y profesional, presentan debilidades en procedimientos metodológicos repetitivos en la enseñanza, observando poca creatividad, liderazgo, y habilidades pedagógicas en el aula.

Asimismo, a nivel local Duarte (2009) sustenta su trabajo titulado “Evaluación de 360° con base a competencias y objetivos de desempeño individuales, para profesionales de enfermería, caso Hospital Militar de San Cristóbal”, para optar al grado de Magíster en Recursos Humanos en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada, en los elementos del método de evaluación del desempeño denominado Evaluación de 360° por competencias, en el cual un grupo de personas valora a otra por medio de una serie de ítems, o factores predefinidos, estos factores son comportamientos observables en el desarrollo diario de la práctica profesional.

Para que la evaluación de 360°, sea por Competencia, los comportamientos a evaluar tienen que ser los mismos que integran el modelo de competencia. La relación entre la investigación de Duarte, y el presente estudio, se centra en la necesidad de delinear criterios de evaluación basados en competencias que servirán a su vez para diseñar el instrumento

de evaluación del desempeño, con el fin de determinar la postura activa o desactiva ante las competencias laborales.

Contexto Organizacional Universidad Bolivariana de Venezuela

Misión

Formación integral de quienes participan en sus procesos educativos como personas dignas, profesionales competentes y ciudadanos con sentido de país capaces de contribuir con su desarrollo.

Proyección social vinculada al desarrollo socioeconómico, ambiental, cultural y educativo de las comunidades de las regiones del país.

Generación, sistematización y socialización de conocimientos en campos científicos, tecnológicos, sociales y humanísticos. Revitalización en perspectivas histórica del pensamiento integracionista bolivariano, latinoamericano como eje fundamental de la cooperación nacional e internacional. Contribuir a cambiar los modos de pensar e impulsar el tercer motor “Moral y Luces”. Formar no sólo personas competentes, sino ciudadanos que trabajen con sentido de patria y humanidad. Contribuir a cambiar el estado venezolano en la refundación del país. La Universidad Bolivariana de Venezuela será comparada una comunidad plural.

Visión

Una comunidad universitaria, consolidada, orgánicamente vinculada a las comunidades locales, a los consejos comunales, a las regiones (estados) y al país. Una comunidad universitaria sustentada en valores éticos y políticos de la democracia participativa y protagónica, inserta en el pensamiento robinsoniano, bolivariano y en la construcción del socialismo del siglo XXI.

Bases Filosóficas

El modelo educativo Universidad Bolivariana de Venezuela pone énfasis en la dimensión ética universal del ser humano, que debe estar presente en todo proceso de formación, tanto en el discurso como en la práctica – testimonio, tomando distancia de la “ética” acomodaticia constituida por el sistema explotador para favorecer los intereses del mercado y justificar la visión utilitarista de las clases acomodadas. Se entiende por tanto que el proyecto Universidad Bolivariana de Venezuela asume la lucha de clases desde una perspectiva ética, como uno de los componentes presentes en la necesaria transformación histórica de la realidad.

La propuesta educativa que se gesta en la Universidad Bolivariana de Venezuela se concibe profundamente humanista, asumiendo lo mejor de las corrientes pedagógicas que han marcado el pensamiento emancipador latinoamericano. Concibe la educación como un derecho humano y un deber social de toda persona, sin discriminación alguna, que el Estado debe garantizar de forma gratuita y obligatoria para toda la población, en especial para los sectores más vulnerables; de allí su sentido de equidad.

En la Universidad Bolivariana de Venezuela la Educación asume como función primordial la de fomentar, orientar la formación del nuevo ciudadano, ciudadana, republicanos y republicanas; en un sentido de desarrollo pleno de su personalidad, del disfrute de una existencia digna, de la valoración de la ética del trabajo y con conciencia de participación ciudadana.

En la perspectiva freireana que impregna nuestro modelo educativo, entendemos que hombres y mujeres son protagonistas de su época creando, recreando y decidiendo sobre los temas fundamentales que marcan su tiempo y de los cuales se derivan tareas concretas que deben asumir con perspectiva y reflexión crítica. En este caso, particularmente desde Universidad Bolivariana de Venezuela, los temas vinculados a brindar

seguridad integral al pueblo venezolano y a quienes moran en este país.

El modelo educativo Universidad Bolivariana de Venezuela asume la democracia socialista como valor fundamental de su quehacer educativo. Se asume como un derecho, un proceso y un modelo en construcción, que apunta a establecer interrelaciones justas entre los seres humanos, que favorezcan su desarrollo integral mediante su protagonismo y la construcción del poder popular.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Proyecto Nacional Simón Bolívar constituyen el punto de partida para la acción y el fortalecimiento de las capacidades de los sujetos para intervenir en los asuntos públicos; conlleva una praxis deliberativa y crítica para la participación permanente y profunda, amplia y organizada, en torno a todo lo que, por hecho y derecho, le pertenece al pueblo en los órdenes: social, político, cultural, territorial, ético, económico y productivo.

En este sentido, la democracia socialista es democracia económica y democracia cultural, así como política; es participativa y permanente. En y para todos los procesos de construcción del poder popular, la democracia socialista es sustantiva y transversal.

El desarrollo del pensamiento crítico es un elemento básico del modelo educativo que propugna la Universidad Bolivariana de Venezuela. Una de las tareas primordiales que promueve la educación es el rigor metódico en el acercamiento al conocimiento, a través de la intervención en el mundo y para lograrlo se precisa de un ejercicio constante y sistemático de análisis del mundo, el entorno, la propia realidad, superando las barreras de la “culpa ideológica” que imponen las clases dominantes y los poderosos para limitar aceptar la realidad como algo dado que no se puede transformar sino aceptar.

Para ello se fortalece en la práctica educativa la reflexión, acción y la investigación, elementos entendidos como un todo indisoluble en el desarrollo de la curiosidad epistemológica, a partir de la cual se crean las

opciones que permiten ver esa realidad que se quiere transformar con otra óptica e incidir en ella para cambiarla.

En el modelo educativo que impulsa la Universidad Bolivariana de Venezuela, se atiende a la formación integral, entendiendo que la persona se constituye desde cinco dimensiones (corporal, emocional, intelectual, social y trascendental) que interactúan en un continuo de relaciones y que hacen a la misma persona cada una de ellas afecta e interactúa a su vez con las otras dimensiones y la lógica de la práctica educativa debe atender a esta multiplicidad, desde la cual los estudiantes se vinculan, construyen relaciones y se insertan en el mundo.

Esta perspectiva formativa se vincula neuralmente con la propuesta integradora de los saberes que propone la UNESCO, a saber: aprender a conocer, aprender a ser, aprender a hacer, aprender a desde la formación integral que promueve la Universidad Bolivariana de Venezuela, se entiende que los servidores y servidoras deben ser un ejemplo visible de ejercicio ético de la función que les compete, así como en la vida privada, donde la mística, el sentido de dignidad de la función encomendada y la generosidad del servicio al pueblo deben reflejarse actitudinalmente en las prácticas y en el discurso cotidiano. Cabe destacar que esta exigencia de coherencia no se limita a los participantes que cursan estudios a su vez se hace extensivo a todos los que conforman la comunidad universitaria.

En ese sentido, se asumen los lineamientos que emanan del Plan Simón Bolívar, en cuanto a la creación de una nueva ética socialista: “La construcción de un Estado ético, vale decir, de una nueva ética del hecho público. Un Estado de funcionarios honestos, eficientes que más que un altar de valores exhiban una conducta moral en sus condiciones de vida, en la relación con su pueblo y en la vocación de servicio que prestan a los demás. Un Estado del cual se sienta parte el ciudadano. El Estado está llamado a ser el espacio ético por excelencia...”

Bases Teóricas

Generalidades sobre Evaluación

Cuando se intenta explicar lo que significa evaluar, la primera idea que suele venir a la mente, es la de valorar algo, de juzgar lo que se realiza como valioso, como mejor o peor. Se trata, pues, de formular juicios de un tipo particular: juicios de valor.

Cuando se formulan juicios de valor se juzga la capacidad, haciendo lo más conveniente y para ello se va seleccionando alternativas, que los psicólogos llaman nuestro sistema valorativo. Las cosas que se hacen en la vida diaria, exige tomar decisiones ante varias posibilidades. Cada quien procura escoger bien, hacer lo que le conviene, juzgando cuál de esas posibilidades o alternativas es buena para sí mismo.

Es por ello que los juicios de valor, como todo lo humano son falibles; es una de las características, se puede equivocar al evaluar algo. Para la gestión esta característica resulta ser la más exigente.

De ahí que, por ser falibles e importantes, exigen conocimiento e información acerca del ser, objeto o fenómeno que se juzga, así los juicios de valor por ser comparativos exigen criterios, o bases de comparación. En términos generales, la base de comparación es lo que se cree mejor. El tipo de situación en el objeto que se juzga hace que esas escalas de valor o regla de comparación sean definidas, exactas y fiables.

Sin embargo, una última y tercera característica es que los juicios de valor son finalistas, apuntan a un fin que justifica el esfuerzo para obtener información y definir claros criterios y propósitos claves.

Significa entonces, que la importancia de lo que se tiene que hacer cuando se considera importante algo y se proponen alcanzarlo, se le llama un fin. La trascendencia de los fines es lo que hace aconsejable el esfuerzo

por conocer lo que se va a considerar criterios claros al estimar su valor.

Aunque los juicios de valor que como gestor formante sean suyos, individuales, se trata, de llegar a acciones que sean convenientes y deseadas por la comunidad, que atañen (3) grupos de individuos, que tendrán consecuencias para ellos, que obedecerán a finalidades establecidas por el grupo, cuyas bases de comparación sean consideradas convenientes y deseables para sus miembros.

Asimismo, Alves y Acevedo (1999), “plantea que la evaluación es el acto que consiste en emitir un juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones sobre la evolución o los resultados de un alumno, con el fin de tomar una decisión” (p.36). La evaluación es una operación sistemática, integrada en la actividad educativa con el objetivo de conseguir su mejoramiento continuo, mediante el conocimiento lo más exacto posible del alumno en todos los aspectos de su personalidad, aportando una información ajustada sobre el proceso mismo y sobre todos los factores personales y ambientales que en ésta inciden.

Señala en qué medida el proceso educativo logra sus objetivos fundamentales y confronta los fijados con los realmente alcanzados.

Por consiguiente, las nuevas propuestas en esta materia hacen mucho más apremiante la necesidad de conocer y opinar tanto el estado inicial, como los sucesivos procesos de evaluación sectorizada. Una de las formas de contar en las instituciones con evaluaciones diagnósticas consiste en ir llevando en carpetas los registros de las informaciones sobre cada uno de los sectores evaluados, haciendo notar aquellas debilidades y fortalezas que se hayan detectado.

También, la evaluación puede ser vista con fines formativos, pone a prueba la intuición, la iniciativa y la capacidad de observación. Este tipo de evaluación permite darse cuenta de cómo el proceso, para introducir los correctivos indispensables.

Al igual la evaluación con fines sumativos, deben llevar a apreciar

resultados, estas deben reflejar el producto de un proceso e incluso la evolución mismo. Aquí, lo que está en juego, es que las calificaciones dejan de ser dudosas y fruto de un solo examen apresurado e inapelable. Al informar por medio de calificaciones ya sea de manera cuantitativa o cualitativa se debe tener la mayor prudencia y discreción con el objeto de no causar daño a las personas responsables involucradas en las diferentes Áreas.

Ahora bien, cuando se analiza lo que implica el tener que valorar o considerar esos resultados, se obtiene el criterio de la evaluación, cuando se quiere establecer diferencias entre cosas u objetos de una misma especie, lo que se hace es compararlas y asignarles un calificativo. Detrás de toda comparación hay un punto de referencia, una base común que sirve de regla para aclarar o clasificar lo que estamos considerando. A esa regla se le denomina criterio, esto permite conocer la verdad que discierne una valoración: mejor, bueno, malo, deficiente, regular. En los que se debe tener presente los siguientes criterios.

Objetivos preestablecidos. La institución educativa como una organización social, funciona y opera con una intencionalidad, propósitos, objetivos preestablecidos que sirven como referencia para opinar si la Institución funciona conforme a lo previsto o si cumple esos objetivos propuestos.

Situaciones previas. Las situaciones previas nos permiten comparar el estado actual con la situación anterior del mismo hecho, fenómeno o circunstancia que juzga el progreso obtenido. Una manera de hacerlo, es saber, conocer de dónde se partió, qué encontró como gestor y cómo ha ido evolucionando su institución. Para ello es necesario ir evaluando constantemente, de tal manera, que el juicio evaluativo que se emita contenga como criterio la situación previa.

Entidades similares. Aunque las comparaciones con otras instituciones, no llevan a algo valioso, se tiene que aceptar que se imponen en algunos casos cualquier principio o práctica de la psicología, de la administración

o hasta de la epistemología y sin reelaboración crítica ninguna lo que se convierte en práctica corriente sin apreciar las posibles consecuencias negativas que puede acarrear su mala aplicación. El utilizar entidades similares, no es otra cosa que comparar las instituciones con otras similares y otorgar la mejor evaluación a quien se distinga por su máxima característica en su grupo.

Situaciones ideales. Cuando se establece un criterio claro, fijo, es lo que se denomina una orientación ideal, es decir, una situación de la que se conocen sin lugar a dudas los valores que debe tener la característica que se juzga, además, se puede determinar con precisión en qué medida se dan esos valores en el hecho que se va a evaluar.

La gerencia de aula aplicada en las organizaciones universitarias

La organización educativa se caracteriza por cierta estabilidad en su permanencia, y el logro de sus objetivos conducen a las aspiraciones de otros objetivos posteriores que le ofrecen nuevamente sentido; por esta razón las funciones administrativas constituyen un ciclo denominado el proceso administrativo.

Cada función tiene sus principios y existen técnicas adecuadas para cada una con mayores probabilidades de éxito, por consiguiente para que un gerente sea calificado como un verdadero ejecutivo, se considera lógico que en el desempeño de las funciones propias del proceso administrativo, el gerente de aula sea calificado como un verdadero ejecutivo, tiene que lograr un buen uso de: la planificación, la organización, la dirección y el control.

VARIABLES/ AUTORES	PLANEACIÓN	ORGANIZACIÓN	DIRECCIÓN	CONTROL
Koontz, O'donnell & Weihrich	Planes/Propósitos Objetivos/Políticas Toma de decisiones Creatividad/Innovación Metas/Estrategias Reglas/Programas Cronogramas Procedimientos Presupuestos	Funciones/Obligaciones Líneas de Autoridad Niveles Jerárquicos Unidad de Mando División Organizacional Departamentalización Cargos/Staff Centralización Descentralización Organización Formal Organización Informal	Supervisión Factor humano Liderazgo Motivación Comités Comunicación Necesidades	Normas Puntos Críticos Desempeño Planes Cumplimiento Responsabilidad Retroalimentación Presupuestos Productividad Orientación Comparación
Michael Porter	Estrategias/Planes / Acciones/Proyecciones Recursos/Participación / Ventajas/Competencia Estrategia competitividad / Competitividad empresarial			
William Newman	Decisiones/Objetivos /Políticas/Logísticas /Estrategias/Programas Toma de decisión Métodos/Procedimientos Previsiones	Departamentalización Delegación/Estructura Límites de Autoridad Staff/Descentralización Comités/ Responsabilidad Límites de Control	Motivación/ Conducta Incentivos/ Coordinación Comunicación Supervisión /Instrucción	Resultados Standars de Control Medición Comprobación Ejecución Acción Correctiva

Autores. Sánchez D, Parra G, Naranjo Y. (2014)

www.bdigital.ula.ve

Planificación. La cual se refiere al proceso de fijación, determinación de objetivos, de las área de objetivo de la gerencia de aula decida, además, lo que se ha de hacer para alcanzarlos, confiriéndoles, efectividad y comunicándolos a las personas que los han llevado a cabo.

Por consiguiente, cualquier trabajo en el que interviene cierto número de personas, que se desarrolle a través de multiplicidad de tareas, estructuras, métodos, técnicas distintos, exige la confección de un plan de acción estrictamente coordinado, que racionalice el proceso y economice energías en función de la eficacia.

A este respecto, Morales (2006), señala que:

“la planificación es la actividad continúa relacionada con el acto de prever, diseñar, ejecutar y evaluar propósitos y acciones orientados hacia fines determinados; constituye el proceso mediante el cual se concibe, se estudia, se diseña, se desarrolla, se evalúa y se prosigue con propósitos y acciones”(p.15)

Atendiendo a las ideas señaladas por el autor, se puede decir que la planificación como fase ejecutiva de la gerencia, involucra la acción de una verdadera evaluación, porque de nada sirve realizarla sin ejecución efectiva. Desde otro punto de vista, Correa y otros (2009), considera:

La gestión educativa se convierte en una disciplina necesaria para ejercer la dirección y el liderazgo integral en las organizaciones educativas y para lograr el cumplimiento de su función esencial: la formación integral de la persona y del ciudadano, de manera que logre insertarse creativa y productivamente en el mundo laboral. La gestión educativa busca desarrollar un mayor liderazgo en los directivos, con el fin de que ejerzan una autoridad más horizontal, promuevan mayor participación en la toma de decisiones, desarrollen nuevas competencias en los actores educativos, nuevas formas de interacción entre sus miembros y entre la organización y otras organizaciones. (p.62)

A partir de las apreciaciones anteriores, se puede sintetizar que la planificación educativa posee un conjunto de rasgos característicos que la convierten en un documento vivo en permanente actualización por lo que siguen los criterios de Gilberto (2006), quien considera que una correcta planificación debe ser:

Global; que abarque todos los niveles del sistema docente: Objetivos didácticos y educativos de los distintos departamentos, objetivos de gestión del equipo directivo y de la comunidad escolar. Integrada en el desarrollo de proyecto educativo y coherente con los demás documentos que marcan las pautas educativas del plantel. Promotora de innovaciones pedagógicas y reajustes metodológicos. Programada y temporalizada de tal forma que fije las fechas del inicio, desarrollo y cierre de la actuación. Abierta y flexible sujeta a revisión de todos los elementos que la integran según convenga para la consecución de sus objetivos.

Dinámica y vital, es decir, imbricada en los auténticos problemas y necesidades de la institución, previamente identificado y definidos por el

colectivo.

Organización. Equivale a dirigir los esfuerzos dispersos de todas las personas que constituyen un grupo de trabajo hacia la realización de los objetivos fijados en la fase de planificación; atendiendo a estos criterios, se puede señalar que la organización escolar tiene un origen empresarial y nacen de las teorías de los psicólogos que descubren la necesidad que manifiesta todo grupo humano debe dotarse de mecanismos racionales que aseguren la permanencia del colectivo, la inclusión de sus miembros y la eficacia de su trabajo mediante la articulación y ordenación de todos sus recursos.

En atención a los planteamientos anteriores, Koontz y Wehrich (1999) define:

La organización como la identificación, clasificación de actividades requeridas, conjunto de actividades necesarias para alcanzar objetos, asignación a un grupo de actividades de un administrador con poder de autoridad, delegación, coordinación y estructura organizacional. El concepto de organización es un término de usos múltiples, para unas personas, incluye toda la tarea de todos los participantes, la identificación con el sistema total de relación social y cultural. (p.12)

En primer término señala la división del trabajo y distribución de puestos de tal forma que cada miembro conozca las funciones y competencias que le atañen. Esto implica la formalización de una cadena de actividades que desarrolla cada persona con atención a las obligaciones asignadas. Por ello, se requiere de una efectiva definición de tareas y asignación de responsabilidades, esto implica el establecer un mecanismo de identificación positiva de los diferentes aspectos relevantes de la organización y como aplicarlos en función de las normas preestablecidas.

Asimismo, se hace necesario crear nuevas estructuras cuando lo demande la dinámica de innovación y la complejidad de la gestión. De esta forma, la organización actúa como un todo dinámico, que evoluciona en la

medida en la cual se adapta a las nuevas circunstancias, generando respuestas adecuadas, desde la perspectiva de la adecuación a su espacio de influencia.

En otro orden de ideas, se establece un conjunto de requerimientos para poder jerarquizar la autoridad, es decir, deben existir cargos funcionales que manejen y definan las actividades de la organización en función de un orden que facilite asignar compromisos y delegar tareas, con el fin de mejorar los aspectos prácticos de la institución. Jerarquización de la autoridad y delegación de funciones.

En virtud de lo antes expuesto, se asume que el proceso organizativo en las instituciones educativas, promueven aspectos positivos, que se observa en el buen desempeño de la función tanto directiva como docente, puesto que allí se determina el sentido de pertenencia de su personal, así como la visión y misión que se plantea, es por ello que la organización es la etapa más creativa de la gerencia.

Dirección. Implica dirigir, influir y motivar a los estudiantes para que realicen las tareas de una manera eficaz. Los gerentes establecen el ambiente adecuado, permite lograr el objetivo de coordinación de esfuerzos individuales y de grupos, dentro de un ámbito de alta moral, equidad, disciplina, participación, iniciativa y estabilidad colectiva.

En este sentido, es necesario contar con gerentes, que con base en el uso de sus derechos, el respeto de los ajenos, y mediante la utilización de buenas relaciones humanas y públicas, logren por medio de la comunicación asertiva el cumplimiento del objetivo social de la institución. Como lo puede confirmar Koontz y Weihrich (2004):

La dirección consiste en influir en las personas, para que éstas de acuerdo a su cargo y tareas a desarrollar en la empresa puedan contribuir al cumplimiento de las metas tanto de la organización como de los pequeños grupos que se consolidan dentro de estas, permitiendo que el factor humano sea elemental en esta función, porque considera al personal no solo como el trabajador, sino

como el consumidor, el cual es un individuo de vital importancia en el mercado. (p.56)

Esa labor de conciliar intereses particulares y obtener los objetivos sociales, a través de los esfuerzos de la autoridad y de los integrantes de la organización es lo que se conoce como Coordinación, Newman (2000), la define como “la función de guiar y supervisar a los subordinados, cuyo propósito es enseñarles, darles la información necesaria para sus labores, revisar los trabajos, sus métodos y tomar la acción que permita la mejor realización”.(p.98)

Con base en lo expuesto, se desprende que para lograr una educación de calidad, no es suficiente que los docentes trabajen organizados con los recursos necesarios, ni que tengan claros los objetivos, es importante además, que el director sincronice las actividades de cada una de las personas responsables que integran la estructura de gestión, unifiquen criterios de actuación y revise periódicamente el plan de trabajo del conjunto de la institución. La función de coordinar se señala explícitamente en el Manual del supervisor, director y docente, el cual establece que el gerente educativo debe: gestionar ante las autoridades superiores, todo lo relativo a personal docente, administrativo y obrero.

Dicta diversas pautas sobre la planificación y participación del personal en la ejecución del trabajo. Velar por el ejercicio pedagógico de su personal en la institución. Orientar al personal docente y administrativo en cuanto a su conducta. Fomentar entre su personal actividades de investigación. Propiciar la actualización del personal docente y elaborar un registro de necesidades de adiestramiento para detectar debilidades y fortalezas de su personal para aplicar correctivos. Someter a consideración en consejo técnicos, el nombramiento de coordinaciones, condecoraciones, y otros, tomando en cuenta méritos de años de servicio y desempeño profesional.

Control. Es la fase donde se asegura que las actividades se ajusten a las

planificadas, establece evaluaciones de desempeño, mide resultados y compara estos, con las normas establecidas para tomar las medidas correctivas cuando se detectan desviaciones.

La función de Control que realizan los gerentes, permite mantener la organización en el buen camino, por lo que es importante relacionar esta función con la planificación ya que esto permite consolidar su ejecución.

Es importante destacar, que la función de control directiva, no tiene que identificarse con vigilancia o fiscalización policial del trabajo docente, obrero o administrativo. Debido a que podría incitar ansiedad, inseguridad y angustia de ambos miembros de la comunidad escolar y se corre el riesgo de no alcanzar los objetivos propuestos. Es allí donde el clima organizacional suma un papel fundamental para el cumplimiento del control, gratificando aciertos y retroalimentando desaciertos sin afectar a los actores.

La supervisión educativa es una acción positiva, dinámica y democrática que tiene por objeto mejorar la educación en el aula mediante el perfeccionamiento continuo de todas las personas involucradas, estudiante, el docente, el supervisor. El administrador, el progenitor o cualquier otra persona interesada en el problema.

En esta función el gerente debe: establecer los mecanismos necesarios para el control y supervisión de su misión educativa en la institución. Comparar los resultados obtenidos con los objetivos y metas propuestos en el plan anual. Hacer cumplir planes de evaluación y seguimiento del personal adscrito a su plantel. Velar por el mantenimiento del plantel. Supervisar la planificación, desarrollo y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje.

Instruir expedientes y establecer los correctivos del personal. Llevar el control de la asistencia del personal. Supervisar el trabajo de los coordinadores. Revisar los trabajos asignados a cada comisión. Con base a lo expuesto, sobre el proceso gerencial educativo es preciso destacar, que este no extraña cuatro actividades independientes o ligeramente

relacionadas, sino un grupo de funciones en constante interacción.

Al respecto, el gerente educativo como ser humano ocupa una posición central dentro de la organización debido a su cuerpo único de valores, percepciones, destrezas y habilidades, que interactúan como ente en el sistema social más amplio, asimismo, la gerencia en el aula representa la alternativa vital y factible en tiempos de crisis. Para ello Koontz. (2004) concluye con que el control es definido como “la medición y corrección del desempeño a fin de garantizar que se han cumplido los objetivos de la empresa y los planes ideados para alcanzarlos” (p. 640).

Tanto el gerente como el docente manejan situaciones especiales, como son: evaluación, comunicación, motivación, planificación, control, cambio, entre otros, lo cual lo sitúa dentro de un contexto gerencial en toda la extensión del término, esto implica de que los docentes o gerentes de aula deben ser efectivos para que puedan ser considerados agentes de cambio, porque lo que se propone lograr en los estudiantes como producto final, son cambios de conducta y aprendizaje.

Competencias Laborales

El concepto de competencia tiene su origen en trabajos de la Psicología Industrial y Organizacional norteamericana de finales de la década de 1960 y principios de 1970; tal como lo refieren Spencer y Spencer (1992). Con los estudios realizados desde esta época, el interés en las organizaciones se ha ido trasladando desde los puestos de trabajo, como elementos fundamentales, a las personas y a las competencias que éstas aportan. Para Alles (2003):

Las competencias son las conductas de las personas. Muchas veces esas conductas pueden impedirle al individuo ser exitoso o demostrar al mundo sus conocimientos y la validez de sus descubrimientos. Por lo tanto, las capacidades naturales pueden

ser anuladas por las conductas propias del individuo. Es decir, si una persona tiene capacidades naturales, éstas pueden ser anuladas o potenciadas según sus conductas. (p.11)

Tomando como referencia el criterio de Leboyer (1997), el concepto de competencia surgió “en Psicología como una alternativa al concepto de rasgo, constructo relacionado con la Psicología Diferencial e Industrial” (p.3) Según Leboyer (1997) “las competencias están estrechamente ligadas a las actividades profesionales y, más concretamente, a las misiones que forman parte del puesto” (p. 43) Dicho autor señala que las competencias están relacionadas con el dominio de aptitudes, conocimientos, actitudes, fuente de motivación y rasgos de personalidad.

Es por esto que el concepto de competencia está asociado al análisis de las actividades profesionales y al inventario de lo que es necesario para cumplir perfectamente las misiones que aquellas implican. Asimismo, la citada autora es partidaria que las competencias se encuentran contenidas dentro de conductas observables, las que a su vez están dadas a partir de la ejecución de un empleo u oficio.

Por esta razón, el universo de las competencias es amplio, si se toma en cuenta que éstas pueden radicar en rasgos de carácter, capacidades cognitivas o de conducta, motivos, conceptos de uno mismo, contenido de conocimiento, actitudes, o valores. En fin, podría definirse competencia como cualquier característica propia del individuo, tangible de forma confiable; de cuya aplicación se observen resultados que evidencien las diferencias existentes un desempeño excelente en el ámbito educacional, de los ineficaces.

Características de las Competencias Laborales

En el análisis de las características de las competencias laborales, Spencer y Spencer (1992) señalan “que por su carácter multidimensional, las

mismas son complejas, por lo cual se requiere analizar cómo están conformadas” (p.11) Las competencias laborales están compuestas de características que incluyen: motivaciones, rasgos psicofísicos (agudeza visual y tiempo de reacción, por ejemplo) y formas de comportamiento, auto concepto, conocimientos, destrezas manuales y destrezas mentales o cognitivas.

Asimismo, las competencias se encuentran caracterizadas por su esencialidad, es decir, por el hecho que no se puede obtener eficiencia sin su presencia. Por su parte, Escamilla (2008) afirma que “entre las características de las competencias figuran la evolución y educabilidad, complejidad, integración, idoneidad, adaptación al contexto, la reflexión, creatividad, innovación y la responsabilidad” (p.16).

Clasificación de las Competencias Laborales

La clasificación de las competencias laborales ha sido enfocada por diversos autores. Considerando el criterio de Dalziel y otros (2006), las competencias pueden dividirse en genéricas, técnicas y psicológicas. Para efectos de este trabajo, se consideran las competencias genéricas desde el criterio de los autores mencionados, indicándose la siguiente conceptualización:

a) Competencias genéricas: las competencias genéricas son las asociadas con la personalidad (logro, influencia, eficacia personal, solución de problemas, gestión de personas). Son aquellas competencias que se repiten muy frecuentemente dentro de diferentes puestos y que son la causa de un rendimiento Universitario.

Dichas competencias se dividen en seis grupos principales a saber:

- Competencias de Logro y Acción
- Competencias de Ayuda y Servicio
- Competencias de Influencia

- Competencias gerenciales
- Competencias Cognitivas
- Competencias de Eficacia Personal

b) Competencias técnicas: Dalziel y otros (2006) afirman que las competencias técnicas son las asociadas con el conocimiento de una determinada Área. Estas pueden consistir en motivos, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo, actividades o valores, contenido de conocimiento, o capacidad cognoscitiva o de conducta. Igualmente, puede atribuirse cualquier característica individual que sea tangible de manera objetiva, y que a su vez, se pueda demostrar que diferencia de una manera significativa entre los trabajadores que mantienen un desempeño excelente de los adecuados o entre los trabajadores eficaces o ineficaces.

Asimismo, Zabala y Arnau (2007) desde la perspectiva educativa, indican que se refieren a conductas específicas destinadas para determinada labor docente, en la cual se persigue acrecentar el número de procesos que manejar, incrementar los niveles de responsabilidad y especialidad en la categoría de dominio. Dado que las competencias técnicas se especifican de acuerdo con la labor de cada profesional, se enfocan las mismas desde el punto de vista del docente, entre las cuales el autor mencionado incluye:

- Dominio del área de Conocimiento
- Administración
- Investigación

c) Competencias Psicológicas: Dalziel y otros (2006) afirman que se refiere al conjunto de características personales, que el trabajador debe poseer para desempeñarse eficientemente en su interacción con otros y con respecto a la productividad del recurso humano, a lo cual se destaca la necesidad de:

- Comunicación

- Toma de decisiones
- Trabajo en equipo

Luego de revisadas las clasificaciones expuestas, se afirma que las competencias pueden englobarse en tres grandes grupos que incluyen las genéricas, técnicas y psicológicas; las cuales permiten obtener una proyección del conjunto de características esenciales para desempeñarse con éxito en el trabajo.

Para efectos de este estudio se considera la clasificación propuesta por Dalziel y otros (2006), así como Zabala y Arnau (2007) al momento de analizar las competencias laborales de los docentes de Educación Universitaria teniendo en cuenta la actitud psicológica y la motivación.

Evaluación del Desempeño

En la evaluación del desempeño, se encuentran un sinnúmero de conceptos que lo describen. Asimismo, permiten reconocer su importancia como proceso de fortalecimiento de la estructura administrativa. En primer lugar, Byars y Rue (1996), exponen que la evaluación de resultados: “es un proceso destinado a determinar y comunicar a los empleados la forma en que están desempeñando su trabajo y, en principio, a elaborar planes de mejora”. (p.64) Según esta afirmación, la evaluación del desempeño es la forma de conocer cómo la persona ejecuta determinado trabajo y tiene como meta mejorar la productividad a través de actividades que realiza en el aula.

Estos autores conciben el desempeño como un proceso sumativo que genera resultados a la organización con respecto a las metas de productividad preestablecidas.

La evaluación del desempeño permite fortalecer las conductas o comportamientos positivos del trabajo realizado, ayuda a conocer las debilidades y fortalezas de las tareas ejecutadas. En este proceso, el superior juega un papel significativo no solamente al evaluar, sino al crear

oportunidades de conocer a fondo el trabajo realizado por el empleado y la importancia de su labor.

En conclusión, esto permite inferir que, la evaluación del desempeño es un proceso en el que es posible conocer las fortalezas y debilidades de los individuos en su actuación dentro de determinado cargo. Asimismo, conduce hacia el desarrollo de estrategias de mejora para superar tales deficiencias. También permiten comprender diferentes situaciones que rodean el desempeño profesional de cada individuo.

Características de la Evaluación del Desempeño

Las características de un método de evaluación del desempeño según Wether y Davis (1998) citado por Matheus y Gutiérrez (1999) son las siguientes:

Estándares. Es el aspecto más delicado de la evaluación del desempeño, consiste en identificar las pautas adecuadas. En este sistema se equiparan los estándares a criterio de evaluación, son formas de identificar los patrones de éxito en una actividad. Al respecto Wether y Davis (1998) aseguran que los estándares son los parámetros que permiten mediciones más objetivas y para ser efectivas deben guardar relación estrecha con los resultados que se desean en cada cargo.

Información. Toda evaluación se sustenta en un proceso rico de información que les permite a los administradores juzgar el rendimiento de los empleados, para lo cual debe considerar ciertos asuntos concernientes a este aspecto. Uno de ellos es la fuente de información ubicada en los supervisores de los seres evaluados, los compañeros de trabajo, la persona, individuos que están fuera del ambiente del trabajo.

Desempeño Docente

La Educación es una actividad dinámica e impredecible, propia de las sociedades modernas, que requiere de revisión y mejoramiento continuo. Es ahí en donde el rol docente juega un papel insustituible. Él, para poder llegar a aplicar autónomamente los conocimientos y las técnicas distintivas en beneficio de sus estudiantes, debe desarrollar características muy especiales de procesos técnicos, científicos, sociales y culturales.

Ante esta importancia del desempeño docente según Downie, 1990 (citado por Torres y Barrios, 2000) “se refiere a las ocupaciones que exigen a sus practicantes la realización de un período de formación específico, durante el cual deben adquirir un amplio cuerpo de conocimiento base, capacidades y cualidades” (p. 62). Es por ello, que todo docente al realizar sus prácticas de profesorado debe ser en tiempos planificados, estudiados y al mismo tiempo valorado.

A su vez, De La Torre, 1992 (citado por Torres y Barrios, 2000) “se refiere a la persona que haya adquirido una formación adecuada para ejercer la profesión y asuma el código ético de dicha profesión” (p. 62). Lo que nos conduce a hacer estas diferenciaciones es conocer la esencia misma del desempeño docente. Es develar que el desempeño docente es una elección de honor, ética y moral por el compromiso que se adquiere con él mismo, y con sus discípulos, los estudiantes.

Es por ello que, referir al desempeño docente, no se está aludiendo simplemente a la profesión o al profesional, sino más bien a la profesionalidad docente. En ella, de acuerdo al concepto emitido, queda entendido que el docente deja de ser un simple transmisor de conocimientos a facilitador de aprendizajes e indagador de nuevas alternativas.

Componente ético en el desempeño docente

La ética constituye el modelo referencial de la moral; es el patrón universal al que se remiten y con el que se conforman los distintos códigos morales y la praxis particular. Para Nava (2001) indica que recurrir a la ética es importante porque se requiere que el profesor construya un espacio dotado de sentidos, en función de los valores culturales y espirituales que ayuden a construir la responsabilidad moral que la sociedad demanda del joven que se educa; salir de la inmediatez y de lo superfluo para entrar en un mundo en compromiso con los otros.

De lo anterior se deduce que la ética no puede enseñarse con lecciones de moral. Complementa Morín (2000) al argumentar que la ética debe formarse en las mentes, a partir de la propia conciencia del ser humano, por ser esta parte de una sociedad y parte de una especie, interrelaciones de las cuales no escapa el proceso educativo. Por esta razón en la actualidad, y en acuerdo con Freire (1998), es necesario rescatar la ética en el proceso educativo, la cual se genera de la ausencia de una pedagogía fundada en el respeto a la dignidad y a la propia autonomía del educando.

La ética del docente se manifiesta principalmente en su práctica educativa, desde, dentro y fuera del aula. En relación a esto, Perdomo (2005) sostiene que “dar la clase con ética es tener una conducta académica externa, como un testimonio de una convicción pedagógica interna que es tenida por buena, de acuerdo con el conocimiento vigente” (p.45). Ya que, los docentes deben preparar los contenidos, estrategias e innovaciones que se presentan en el aula demostrando su preparación ética profesional.

Componente en la formación y desempeño del docente

De acuerdo con Flórez (2001), la didáctica es el componente más instrumental y operativo de la pedagogía, pues se refiere a las metodologías

de enseñanza, al conjunto de métodos y técnicas que permiten enseñar con eficacia. Por esta razón, el profesor debe estar en capacidad de aplicar coherentemente las estrategias didácticas dentro del modelo pedagógico propuesto.

De la misma forma como cada perspectiva y modelo pedagógico y andragógicos define su propia estrategia didáctica, Flórez (2001) expresa que cada perspectiva pedagógica define y da carácter operacional a las pautas y procedimientos evaluativos que permiten cualificar y autorregular el proceso y los resultados de la educación, de lo cual se deriva la necesidad de que el docente sea capaz de diseñar procesos evaluativos diferentes desde cada perspectiva o modelo pedagógico que inspire la enseñanza y aprendizaje que se pretende evaluar.

Cabe agregar, que la presencia del docente en el aula como un actor más del proceso de enseñanza va más allá de la mera transmisión de conocimiento, un docente con componente pedagógico en su formación, enseña a aprender a través de distintos estilos, ofrece una función tutelar personal para dilucidar las dificultades, para apuntalar los puntos más difíciles, para instigar a la búsqueda de más información de manera que se resuelvan los conflictos que día a día se presentan dentro de las aulas.

Ahora bien, según la UNESCO (1998) las instituciones de enseñanza superior tienen parte en la responsabilidad de establecer una enérgica política de formación de su personal docente, ofreciéndole posibilidades de actualización en su área y mejora de sus competencias pedagógicas mediante programas adecuados de formación, con el fin de garantizar la excelencia de la investigación y la enseñanza.

Con respecto a los enfoques antes mencionados en la enseñanza "Constructivista" está centrado en la forma como el estudiante aprende y comprende de esta manera las estrategias instruccionales o didácticas empleadas por el docente toman distinción, ya que en la medida de su calidad pues conducirán a un mejoramiento de la enseñanza y por ende al

logro de un aprendizaje significativo por parte del estudiante.

Para Mattos A. (1963) considera la didáctica como una disciplina pedagógica de carácter práctico normativo, que tiene por objeto específico la técnica de la enseñanza, esto es, la técnica de dirigir y orientar eficazmente a los alumnos en su aprendizaje. Por tal sentido, las estrategias de aprendizaje según Nisbet y Shuckersimith (1987) “son procesos ejecutivos mediante los cuales se eligen, coordinan y aplican las habilidades.

Se vinculan con el aprendizaje significativo y con el aprender a aprender” por tal sentido, de allí se puede hacer mención la Técnica, según Amarista y Navarro (2001) plantean que: "...las técnicas de enseñanza se refieren a las formas de presentación inmediata de la materia y al modo de usar los recursos didácticos que asegura un aprendizaje efectivo en el estudiante". Con ello, los autores refieren que tanto el método de enseñanza con los resultados de ellos deben concluir con el propósito inicial. (p. 77)

De igual forma, según el Diseño Curricular para la Tercera Etapa, Manual del Docente (1987), refiere: en la función del docente es importante que el docente considere la utilización de estrategias metodológicas adecuadas, que involucren a los agentes educativos y garanticen la participación activa de los educandos en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Al respecto, exponen un concepto de estrategias metodológicas como: Conjunto de métodos, técnicas y recursos que se planifican de acuerdo con las necesidades de la población a la cual van dirigidas, los objetivos que se persiguen y la naturaleza de las áreas y asignaturas; todo esto con la finalidad de hacer más efectivo el proceso enseñanza-aprendizaje.

Esta concepción, pretende infundir en el docente una actitud constante de observación y estudio que le facilite la aplicación de estas estrategias adecuándolas a los métodos, técnicas y recursos, y a la estructuración de nuevas formas de enseñanza que se pacten con la realidad e intereses de los educandos. Desde luego, para que el docente tenga a su disposición un conjunto de métodos y técnicas para seleccionar y aplicar aquellas que

considere más efectiva. Según Manual del Docente (1987), los teóricos han propuesto diversas formas de clasificación de los métodos y técnicas de enseñanza que permiten tener una visión general de los distintos métodos y técnicas existentes, los cuales pueden ser aplicados, para desligarse de las formas tradiciones menos efectivas.

Método

Etimológicamente, significa "camino para llegar a un lugar determinado"; en relación al proceso enseñanza-aprendizaje, Nerici (1975) "método es el camino, el modo de enseñar y aprender" (p.23) Son procedimientos generales basados en principios lógicos que pueden ser comunes a varias ciencias. Pueden hacer uso de un conjunto de técnicas.

Según Manual del Docente se plantea la definición de cada uno de los métodos de enseñanza, atendiendo a su clasificación. Por ende, se explica cada uno de ellos en forma detallada. Tomando como punto de partida esta clasificación se propone ver cuadro N° 1.

Cuadro 1

Clasificación de los Métodos de la Enseñanza

Criterios de Clasificación	Métodos
1. Forma de razonamiento	a) Deductivo b) Inductivo c) Analógico comparativo d) Analítico e) Sintético
2. Actividades de los estudiantes	a) Pasivo b) Activo
3. Aceptación de lo enseñado	a) Dogmático b) Heurístico
4. Forma de Comunicar la información	a) Comunicación directa b) Interacción docente-estudiante c) Comunicación grupal

- | | |
|--|--|
| 5. Enseñanza individualizada y socializada | a) Proyectos
b) Solución de Problemas |
| 6. Presentación del Conocimiento | a) Globalización
b) Especialización |
-

Fuente: Tomado de Manual del Docente de la Primer Nivel de Educación Secundaria (1987).

De igual forma, el Manual del Docente clasifica las técnicas de Enseñanza, centradas en el docente y a su vez en el estudiante, señaladas en el cuadro N° 2.

Técnica

Amarista y Navarro (2001) plantean que: "...las técnicas de enseñanza se refieren a las formas de presentación inmediata de la materia y al modo de usar los recursos didácticos que asegura un aprendizaje efectivo en el estudiante". (p.77) Según la Universidad Nacional Abierta (1982) significa "Como hacer algo es un procedimiento que se adopta para orientar las actividades del docente y del estudiante durante el proceso enseñanza aprendizaje". (p.29)

Cuadro 2

Clasificación de las Técnicas de Enseñanza

Crterios	Técnicas de Enseñanza
1. Centrados en el Docente	a) Exposición b) Demostración c) Pregunta
2. Centrado en el Estudiante	a) Socializadas a.1. Debate a.2. Discusión en pequeños grupos a.3. Phillips 66 a.4. Phillips 22 o Cuchicheo

- a.5. Torbellino de ideas
- a.6. Dramatización
- a.7. Juegos didácticos
- a.8 Foro
- a.9. Panel
- a. 10. Seminario
- b) Individualizadas
 - b.1 Guías
 - b.2 Fichas
 - b.3 Estudio dirigido

Fuente: Tomado de Manual del Docente de la Primer Nivel de Educación secundaria (1987)

Recursos Didácticos

En cuanto a los recursos de aprendizaje, por materiales didácticos, medios instruccionales, referidos así por Amarista y Navarro (2001) "...constituyen otro elemento importante para las estrategias metodológicas". (p.36) Según las autoras antes mencionadas refiere que según Rosales (1991), los recursos que se usan con mayor frecuencia y facilidad en el aula son:

1. Materiales Básicos de trabajo como libro, texto, pizarrón, tiza, borrador, cuadernos, reglas, entre otros.
2. Material informativo: Libros de consulta, diccionarios, enciclopedias, revistas, periódicos, ficheros.
3. Materiales audiovisuales que incluyen materiales auditivos, visuales, Mixtos.

Roles del Docente

Los roles del docente están relacionados con las funciones que debe poner en práctica en el ejercicio cotidiano de sus actividades dentro o fuera del aula. Las instituciones sólo pueden funcionar cuando las personas que están en sus puestos de trabajos son capaces de desempeñar los roles para los cuales fueron seleccionados, contratadas y preparadas. Según Antúnez (2006) un rol agrupa un conjunto de acciones conductuales esperados que

se atribuyen a quienes ocupan una determinada posición en una unidad social. Es por tanto, un conjunto de actuaciones o de tareas que debe cumplir un docente dentro de una institución se encuentran:

Docente Mediador, que para Ortega (2006), el docente que aprende de su propia acción y reflexión es capaz a su vez de tomar decisiones siendo un facilitador de los aprendizajes y un mediador entre la organización y el desarrollo de las capacidades de sus estudiantes.

En este orden de ideas, la docencia es un proceso dinámico y sistemático para garantizar el cumplimiento de los fines y propósitos de la educación, para asegurar que se logre el desarrollo pleno de la personalidad del estudiante en igualdad de oportunidades y de condiciones. De esta forma, el docente está comprometido con la formación integral de un ciudadano con valores en función de todos los integrantes de la comunidad.

En ese mismo sentido, es precisamente el docente quien anima a sus estudiantes para que alcancen las metas propuestas, para que descubran y exploten sus capacidades, para que generen hábitos y conductas deseables, para que produzcan en el campo académico y axiológico, para que se conviertan en constructores de su proyecto de vida y para que adquieran, gradualmente, un mayor nivel de responsabilidad y de autonomía.

Por otra parte, es primordial para el docente servir de mediador entre la cultura y sus estudiantes, es decir, que el docente acerca a sus estudiantes a los productos de la ciencia, del arte, de la tecnología, lo incentive a profundizar, a que descubra que todo conocimiento, todo producto es el resultado de un proceso social histórico y no el resultado espontáneo de la actividad aislada.

Docente Orientador, la función de orientación, entendida como tarea de apoyo, animación y acompañamiento de los y las estudiantes dentro de la institución educativa, es uno de los modos del ejercicio de la función docente. La tutoría exige al docente la capacidad de ofrecer a sus alumnos ayudas no sólo en los procesos de aprendizaje y construcción del conocimiento, sino

también en la resolución de sus problemas personales, grupales y sociales, en sus conflictos de autonomía-dependencia, en sus decisiones cotidianas. Y en esta tarea, que implica el diálogo como el modo más eficaz de ayuda, nadie está excluido.

Es evidente entonces, que el rol como orientador le permite al docente ser un conocedor del comportamiento humano, por lo cual sus consejos van más allá en el proceso de orientación personal, ayudando a la persona a descubrirse, a analizar sus fortalezas y debilidades y aceptarse tal como es, para desde allí planificar una estrategia para mejorar los aspectos de su personalidad que impiden o limitan su desarrollo.

Docente Investigador, el docente en su rol de investigador debe asumir una actitud hacia su profesionalización, para así, desarrollar conocimientos que interfieran en su experiencia laboral y pueda conducir con propiedad el desarrollo integral. De esta manera poder solventar problemas que se van suscitando, cooperar con la transformación y modificación de situaciones, para propiciar el buen funcionamiento de las operaciones y del logro de aprendizajes significativos en los estudiantes.

Las funciones de docencia e investigación, son inherentes a la labor del docente universitario, por excelencia, esto implica que posea conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio-educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación.

Por lo que, un buen docente sólo podrá transmitir su conocimiento o su saber, si lo domina con profundidad, y para dominarlo es necesaria la aplicación de la teoría en la práctica investigativa. El docente investigador conoce las técnicas adecuadas para el manejo de proyectos que correspondan con las necesidades y que clarifique limitaciones y potencialidades así como debilidades del colectivo.

El rol del docente como evaluador

Según la concepción de Díaz y Hernández (2001), supone :“el desempeño bajo un esquema de superación constante” (p.32), es decir; mantenerse actualizado con atención a las transformaciones y evolución de la ciencia y la tecnología, para profundizar en los contenidos, aplicar estrategias adecuadas que hagan de su acción un proceso reflexivo, que estimule el potencial creativo de los alumnos, para lo cual debe ser conocedor del área que práctica, así como de las etapas de desarrollo cognitivo, además de conocimientos didácticos específicos que le permitan desarrollar una enseñanza adaptadas a los diferentes contextos sociales, culturales, físicos e institucionales, donde le corresponde desenvolverse.

En ese mismo sentido, el docente como evaluador debe realizar con regularidad una revisión de las estrategias, recursos e instrumentos de enseñanza, previa exploración, reconstrucción de los propios saberes, pensamientos; por lo cual se debe estar atento a la participación, elaboración del proyecto y planes de trabajo que puedan ser enriquecidos bajo un enfoque de creatividad y experiencias compartidas.

Es así, como lo refiere Rodríguez (1999) cuando indica que la investigación, el análisis y la reflexión permanente, sobre “el proceso de enseñanza y del aprendizaje deben constituir una parte muy importante de la Práctica Pedagógica”. (p.38) Por consiguiente, el docente promoverá desde su acción estrategias que comprometan la participación de los representantes, por lo cual debe conocer personalmente, establecer a diario el diálogo y una comunicación fluida, a través de la confianza y respeto mutuo, para concretar un compromiso de responsabilidad, integración efectiva a la dinámica escolar y del aula, criticidad y evaluación de roles en ambas direcciones, entre otros aspectos.

En este mismo orden y dirección, el rol del docente como evaluador de aprendizajes se enmarca en la mediación, basada en la teoría sociocultural

creada por Vygotsky, (citado por Carrera y Mazzarella 2001) “consideran que el ser humano construye su conocimiento en la medida que interactúe con su entorno social, dado que el aprendizaje y el desarrollo están directamente interrelacionados”. (p.12)

Desde estas ópticas, conocer con que finalidad evalúa el docente es crucial, ya que determina en gran parte el tipo de informaciones que se considera pertinente recoger, el momento o momentos en que se debe proceder a ello, los criterios a considerar como punto de referencia y los instrumentos que se utilizan.

Blanco (2002) acota que la evaluación es una actividad que descansa en las capacidades del profesor para comprender situaciones, tales como “reacciones de los alumnos, adquisiciones y rasgos significativos de cómo ejecutan las tareas, nivel de sus realizaciones, de las dificultades que encuentran y del esfuerzo e interés que colocan para minimizarlas”. (p. 106). Con base a estas observaciones emanar la valorización del esfuerzo, voluntad y desempeño traducidos en juicios descriptivos que avalen el logro de las competencias básicas de área y de grado, según los planteamientos definidos en la evaluación cualitativa, propia del nivel de preescolar y en la primera y segunda etapa de la escolaridad básica de cada niño y niña.

Por las razones expuestas, es importante que el docente considere al momento de otorgar juicios relacionados con la actuación y desempeño del alumno en el aula a lo largo del desarrollo del acto escolar, el ritmo, estilo y velocidad del aprendizaje alcanzado y que el estudiante (a) evidencia en su hacer diario, así como el ambiente donde se cumple; por lo que el juicio no debe ser producto de una sola observación, ni generado de una forma aislada o improvisado, sino por el contrario basado en abundantes, veraces, y variadas indagaciones, registradas en cantidad suficiente, fundamentadas en criterios coherentes y pertinentes con la temática que se evalúa, contrastándolos con los que se tengan elaborados previamente para poder determinar así la eficacia del evento y de su evaluación.

De allí, que preguntarse por el cómo evaluar, conduce a verificar los roles que tanto docente y alumnos desempeñan en el proceso, si se quiere que la evaluación cumpla su función formativa en pro de la formación integral del sujeto.

Con base en los aportes antes expuestos, se quiere significar que mediante ésta concepción evaluativa, se propicia una relación ética y respeto que toma en cuenta al alumno en su totalidad, lo afectivo, cognitivo, social, cultural y socio económico. Igualmente, invita al docente a reflexionar acerca de la metodología, la pedagogía y didáctica para desarrollar una enseñanza contextualizada e individualizada, en función a la reorientación y mejora de los procesos de enseñanza, aprendizaje por ende de evaluación.

La Formación Integral del Docente

Para Díaz y Márquez (2007), parte de la premisa fundamental que las profesiones en especial los del Área educativa, deben ser pertinentes con el cambio social, y que la Universidad debe responder prioritariamente a las necesidades de un colectivo en la formación de los mismos por medio del cual, el ser humano de una manera integrada, adquiere una visión del mundo y se capacite para actuar en él, transformándolo, de acuerdo con sus necesidades histórico sociales y determinados patrones culturales.

Este proceso se da por la interacción del ser humano con la naturaleza, la sociedad y la cultura de acuerdo con una determinada concepción del hombre, el mundo y la vida, y por la capacidad educadora y educable que posee según su propia naturaleza. Para la autora antes citada “Su valor radica en la posibilidad que ella tiene de promocionar el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, actitudes y valores en el ser humano y la sociedad, para promover el cambio social en sentido de mejoramiento”.

Como puede observarse, a partir de esta definición, se infiere el papel del docente en la formación de sus estudiantes, cuando expresa la interacción

que entre ellos se genera por “capacidad educadora y educable”. Esta influencia comprende, además del desarrollo de su capacidad intelectual, de la propia personalidad de los educandos, e incide por lo tanto, en la conducta social.

Círculos de estudio

Cuando los docentes se reúnen para analizar y encontrar soluciones creativas a los problemas que enfrentan día a día en las aulas respecto de los procesos pedagógicos, se encuentran ya trabajando en un círculo de estudio que es uno de los procedimientos más significativos a través de los cuales los profesores pueden desarrollarse profesionalmente, sobre la base de la reflexión acerca de su propia práctica y experiencia.

En la mayor parte de las instituciones educativas del país, los docentes, trabajan en forma solitaria; cada uno en una sala de clases, en el mejor de los casos se reúnen para planificar en común, pero nada más. Sin embargo existe la evidencia que la colaboración entre compañeros y con otros colegas es un medio que favorece el desarrollo profesional docente.

Sin la reflexión personal y grupal, sin la búsqueda de soluciones creativas a los problemas pedagógicos y sin la ayuda y cooperación de los compañeros, difícilmente podremos llegar a mejorar la oferta educativa que ofrecemos a nuestros alumnos y alumnas.

Trabajar en círculos de estudios nos va a permitir compartir experiencias, promover el intercambio y colaboración entre los docentes, así como entre ellos y los superiores, para propiciar la creación de verdaderas comunidades educativas.

Según Morín 1994, El objetivo de los Círculos de Estudio es de formalizar y certificar, en el ámbito universitario, actos de formación y de intercambios de saberes centrados en un tema, una problemática, una obra, un concepto, una idea, un discurso o una persona. Los Círculos de Estudios son espacios

pedagógicos de autoformación y de co-formación en el seno de grupos reducidos, apoyándose en la hibridación de metodologías de aprendizaje. Se busca a través de los mismos diluir el tipo de vínculo pedagógico que se pueda establecer entre el “portador de un saber” y el “receptor de un saber”, considerando el mismo como uno de los problemas centrales en los procesos de formación.

Se aspira, por el contrario, objetivar al saber para permitir su reconstrucción y re significación desde la trayectoria de formación de cada participante de un Círculo de Estudio.

A lo anterior expresado se deduce que los círculos de estudio permiten fortalecer las posibilidades de comunicación abierta y de diálogo tanto entre maestros como entre éstos las autoridades y de los demás niveles de la administración educativa modificar los propios puntos de vista sobre enfoques educativos; pasar del análisis crítico al ejercicio creativo; sustituir la competencia por la colaboración; acercarse a su propia práctica con una actitud de búsqueda de alternativas para solucionar problemas de aula; avanzar en el conocimiento de otros conceptos y metodologías, pensar junto con otros compañeros en las formas de aplicar lo aprendido e innovar sus prácticas de aula; intercambiar experiencias.

Docencia en Educación Universitaria

El Sistema de Educación Universitaria venezolano se rige por la Ley de Universidades, promulgada el 17 de febrero de 1967. Esta norma regula las instituciones de educación Universitaria que conforman al sistema. En ella se define la coordinación del sistema, a través de órganos como el Consejo Nacional de Universidades (CNU), el cual está encargado de asegurar el cumplimiento de esta Ley, de coordinar las relaciones entre las Universidades y con el resto del sistema educativo, de armonizar sus planes docentes, culturales y científicos y planificar su desarrollo de acuerdo con las

necesidades del país.

Altbach (2003) afirma que “la profesión docente como cualquier otra profesión, en la dinámica que nos plantea la era del conocimiento, requiere del permanente reciclado de habilidades y competencias” (p.45) De aquí que el propio docente deba preocuparse y ocuparse de la actualización de sus recursos profesionales.

Las universidades son fundamentalmente una comunidad de intereses espirituales que reúne a profesores y estudiantes en la tarea de buscar la verdad y afianzar los valores trascendentales del hombre. En este contexto, el docente asume su profesión con vocación y por lo tanto con responsabilidad, tiene el reto de unir esfuerzos con otros docentes que compartan la vocación y el propósito de organizar el sistema de ayudas para que el alumno sea capaz de comprender el mundo de hoy y construya alternativas.

Por tanto, es esencial reconocer al docente como un ente importante y tratarlo como persona, proveerlo de los conocimientos y habilidades para cubrir exigencias laborales, en este caso, del entorno educativo, pero a su vez compartirle y fomentarle una actitud reflexiva, crítica y propositiva, sembrar inquietudes y vislumbrar esperanzas. Por tanto, a través de los docentes, la universidad asume el compromiso de formar alumnos reflexivos, con el entendimiento de que el ser humano, sólo puede comprender su propia experiencia y evaluar su propio destino localizándose a sí mismo en su época; de que puede conocer sus propias posibilidades en la vida si conoce las de todos los individuos que se hallan en sus circunstancias.

Partiendo de la consideración de que la universidad es una institución con autonomía, también simultáneamente se reconoce que es una institución vinculada a la estructura y características de la sociedad en la cual se desarrolla. Entonces si la institución universitaria sólo fijara su mirada en la vida intramuros, perdería parte de su rol social, a aquel que se relaciona con la mirada extramuros. Los tiempos que corren requieren de una universidad

comprometida con la vida comunitaria, con las necesidades de los ciudadanos que habitan la comunidad, con el ejercicio de un rol de democratización del saber basado en el principio que reconoce que el conocimiento se construye socialmente y en base al respeto a las diversidades de cada grupo humano.

Si consideramos a la universidad como una organización que es parte de la comunidad e interactúa como una de las actoras sociales de los procesos de desarrollo, en principio sus actividades tendrían que desarrollarse en forma activa no solo dentro del edificio universitario sino en el escenario comunitario. De esta manera, identificaríamos el rol activo de la universidad en la construcción de diagnósticos situacionales de las necesidades de las comunidades, entendiendo por necesidades la idea de Max Neef et al (2009) “las necesidades humanas tienden a ser infinitas; que cambian constantemente, varían de una cultura a otra y que son diferentes en cada período histórico” (p.31)

Se requiere entonces de decisiones concretas que vinculen efectivamente a la universidad con la comunidad, a partir del desarrollo de acciones conjuntas tales como la construcción de diagnósticos situacionales comunitarios que tengan en cuenta la mirada de los protagonistas y que puedan ser considerados por los organismos estatales de generación de políticas públicas como una información innovadora a las metodologías de tipo tradicional; la sistematización de una guía de recursos de la comunidad que se encuentre en permanente actualización y que sea accesible para su consulta a todos los miembros de la misma.

La organización de diferentes cursos e instancias de capacitación destinados a los miembros de la comunidad en relación a temas que consideren de interés, la organización de charlas en las distintas organizaciones de la comunidad sobre temas de preocupación para sus miembros, la generación de un espacio comunitario de formación en investigación y desarrollo para estudiantes de pregrado y postgrado de la

universidad y la edición de publicaciones periódicas, virtuales y gráficas, que muestren las producciones que se generen como resultado de los trabajos desarrollados.

Educación Bolivariana

Hacer énfasis en la Educación Venezolana, tiene entre sus objetivos prioritarios el mejoramiento de la calidad de la educación que se ofrece a los niños y niñas, jóvenes y adultos del país, siendo un deber y un compromiso con la Venezuela del siglo XXI de los avances científicos y tecnológicos. Por esta razón, es innegable la necesidad de emprender una profunda transformación en el sector educativo, una transformación que conduzca a producir verdaderos cambios, no sólo en las estrategias organizativas sino mucho más importante, en las intenciones y valores inmersos en las prácticas educativas, llegando así a la formación integral del ser humano.

En concordancia a lo antes expuesto, las Universidades deben estar a la par con las dinámicas que ofrece estudios superiores que permiten a los profesionales de diversas áreas temáticas, acceder a esta rama educativa con el objetivo de adquirir las competencias inherentes a la carrera seleccionada, de modo que los mismos aprendan a aprender y a enseñar, aprendan a hacer y a convivir, utilizando las estrategias adecuadas, de acuerdo al nivel del estudiantado.

El detalle se encuentra en que muchos docentes no han contado con una formación idónea, se han encontrado en escenarios, en donde el estudiante era sólo un depósito de información suministrada por el docente.

Es por ello, que concebir la capacitación docente como un proceso continuo implica entenderla como la función que cumple la ejecución profesional de los profesores. La permanente actualización académica permite al docente prepararse para vincularse con el saber acumulado, diagnosticar los problemas de aprendizaje de sus alumnos, detectar las

necesidades educativas del entorno social, recrear o producir métodos o técnicas adecuadas.

De la misma manera, el Ministerio para el Poder Popular para la Educación Superior Ciencia y Tecnología (2012) incluye:

La integralidad y la progresividad que se vinculan directamente de manera relacionada a los ejes del aprender a convivir, saber y hacer que se dan a través de los niveles educativos correspondientes a cada período de vida, para formar como síntesis al ser social como el (la) nuevo (a) republicano (a) bolivariano (a). (p.13)

En correspondencia a lo anterior, el Sistema Educativo Bolivariano, está presto para guiar a la formación de un nuevo ciudadano solidario, participativo, responsable comprometido político y socialmente como un proceso de producción abierto y dinámico, participativo donde el individuo sea capaz de desarrollar sus potencialidades de forma integral en el aprendizaje.

Es así, como la creación de un espacio que promueve la justicia social, garantiza este estilo de educación para todos y todas aquellas personas sin diferencias de razas y colores, edades y creencias a la educación integral, de tal manera que les permita la permanencia y prosecución de los niveles educativos existentes.

De allí surge según el Programa Nacional de Formación (2004) la Educación Bolivariana, siendo esta una realidad consagrada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en donde se recolectan y profundizan los principios y normas que consideran la educación como un medio para conseguir la justicia, la igualdad y la integración social, dirigida en los derechos humanos y aquellos a los que hace referencia al deber social; por consiguiente, no existe exclusión alguna para acceder a la misma con carácter obligatorio y de forma gratuita.

Por consiguiente, es importante pensar en el logro de los procesos

formativos para los docentes en los centros educativos Bolivarianos, demostrando el aprendizaje organizacional, haciendo del docente en los centros, un cuerpo con cerebro abierto a los cambios, y dispuestos a compartir, participando en las diferentes tareas para beneficio de las instituciones.

Y son estos los encargados de crear y recrear condiciones afectivas y efectivas para un trabajo de gran calidad, donde el estudiante aprenda los conceptos específicos del saber, la ciencia o la tecnología, en un marco de aspectos que trasciendan favorablemente en su vida futura, bien sea de manera individual o colectiva, bajo condiciones de independencia, creatividad y sin dejar a un lado los valores que tanto se han venido perdiendo en el transcurrir del tiempo.

Universidad Bolivariana de Venezuela

Está catalogada como un sistema educativo dirigido específicamente a aquellas personas que hayan culminado los estudios previos a la Educación Superior, con una visión curricular que genere la investigación, sistematización y aplicación de experiencias innovadoras. Significa entonces conocerla como una educación reproductora a una educación productora de conocimientos. Es creada el 18 de julio de 2003, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.737 por Decreto Presidencial N° 2.517, y:

Constituye una propuesta académica que conjuga la visión de justicia social en la Educación Superior para el desarrollo humano integral, la soberanía nacional y la construcción de una sociedad democrática y participativa, que garantice la transformación social mediante la sistematización, difusión y aprovechamiento creativo de los saberes y haceres inherentes a la diversidad cultural de nuestra sociedad. (p.15)

El programa educativo de la Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV) responde a una visión revolucionaria y transformadora, de donde surgen profesionales que responde a las necesidades del país y del pueblo de Venezuela, profesionales con sensibilidad social y vinculada a las comunidades, a los más necesitados y a las realidades sociales del pueblo. Estas a su vez se correlacionan con el entorno social, rescatando de una manera, el liderazgo que les corresponden.

Es importante destacar, que la Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV) es la única universidad creada por decreto presidencial en Venezuela bajo la figura de Universidad pública, programa Misión Sucre, específicamente orientada hacia aquellos sectores populares, siempre por una u otra forma, excluidos de las demás instituciones de educación superior, y en la actualidad está catalogada como la que posee mayor población de estudiantil, denominados estos como vinculantes.

Resulta oportuno destacar que, por la creación de esta Universidad y de la Misión Sucre en un último informe de la UNESCO se desprende que Venezuela está en segundo lugar en América Latina y el Caribe en tasa de escolaridad universitaria. Según estas cifras la escolaridad universitaria de este país se obtiene que Venezuela quede en quinto lugar del mundo, detrás de Cuba, Corea, Finlandia y Grecia. Es decir está, en teoría, por encima de países como México y Filipinas.

Bases Legales

Con respecto al ordenamiento Jurídico venezolano, en todas aquellas actividades que tengan como finalidad velar y garantizar la formación integral del educando, tiene como acción fundamental, proveer el desarrollo socio-cultural de la nación. Así mismo, se han preceptuado una serie de artículos que tienen por finalidad orientar el desarrollo de políticas y acciones educativas que contribuyan a configurar un individuo crítico, reflexivo, abierto

a otras culturas y a otras formas del pensamiento.

Es importante resaltar, según lo manifiesta Palella y Martins (2006) “La fundamentación legal o bases legales se refiere a la normativa jurídica que sustenta el estudio. Desde la carta Magna, las Leyes Orgánicas, las resoluciones, decretos, entre otros” (p.34). La ley, es una norma jurídica dictada por el legislador.

Es decir, un precepto establecido por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia, y para el bien de los gobernados. Su incumplimiento trae aparejada una sanción. Es por esto, que las leyes son indispensables y están presentes en todos los espacios del territorio venezolano, las particularidades de la investigación ameritan el análisis de diversas normativas legales.

Es importante destacar, que este basamento legal consolidado en los artículos contentivos a todo lo largo del trabajo investigativo, es de gran importancia, puesto que en cada uno de estos referentes dan fe y testimonio de lo investigado.

A tal efecto, se da inicio al componente legal a través de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela como carta magna (1999), quien rige los destinos de cada uno de los trabajadores del Componente Educativo. Posteriormente la Ley Orgánica de Educación (2009), luego el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación (2000).

En cuanto a la Ley Orgánica de Educación (2009), en su artículo 44 se define la evaluación:

La evaluación como parte del proceso educativo, es democrática, participativa, continua, integral, cooperativa, sistemática, cuali-cuantitativa, diagnóstica, flexible, formativa y acumulativa. Debe apreciar y registrar de manera permanente, mediante procedimientos científicos, técnicos y humanísticos, el rendimiento estudiantil, el proceso de apropiación y construcción de los aprendizajes, tomando en cuenta los factores sociohistóricos, las diferencias individuales y valorará el desempeño del educador y la educadora y en general, todos los elementos que constituyen

dicho proceso. El órgano con competencia en materia de educación básica, establecerá las normas y procedimientos que regirán el proceso de evaluación en los diferentes niveles y modalidades del subsistema de educación básica. Los niveles de educación universitaria se regirán por ley especial.(p.35)

En el referido artículo se observa una concepción amplia del concepto de evaluación al interactuar no sólo con los aprendizajes de los educandos, sino la actuación del docente y aspectos del entorno. En relación con los aprendizajes de los estudiantes también se observa una mayor amplitud al considerar aspectos de la personalidad el educando; siendo esto parte esencial de los principios de la evaluación bajo el enfoque de competencias, ya que esta no solo plantea la medición de conocimientos sino también la formación y evaluación en el saber ser y hacer.

El referente legal que sustenta el presenta estudio, se enmarca en lo expuesto en la Ley de Universidades (1970), la cual posee un sin fin de situaciones que permiten darle validez legal a la presente investigación, en este caso es conveniente referirse al artículo 4, el cual señala lo siguiente: "La enseñanza universitaria se inspirará en un definido espíritu de democracia, de justicia social y de solidaridad humana, y estará abierta a todas las corrientes del pensamiento universal, las cuales se expondrán y analizarán de manera rigurosamente científica". (p.4)

El artículo anterior permite evidenciar que la enseñanza desde la universidad debe respetar la diversidad de pensamiento, razón por la cual se debe ofrecer a la comunidad universitaria no solo situaciones académicas centradas en impartir ciertos conocimientos sino que los mismos estén apegadas a la diversidad de pensamiento que figura dentro de la universidad.

De este modo, la misma Ley en su artículo 118, propone que, para seguir los cursos universitarios y obtener los grados, títulos o certificados de competencia que confiere la Universidad, los alumnos necesitan cumplir los

requisitos que, sobre las condiciones de asistencia, exámenes, trabajos prácticos y demás materias, fijen la presente Ley y los Reglamentos.

Los estudiantes de la universidad deben por lo tanto cumplir una serie de requisitos emanada de la evaluación y presentación de todo lo que se exija con el propósito de alcanzar la aprobación de los cursos y lograr así un grado un título.

Esta situación en cuanto a la participación de los estudiantes de las universidades, y haciendo referencia a la Aldea Universitaria de la Universidad Bolivariana de Venezuela se afianza aún más en lo expuesto en el artículo 124, el cual expone lo siguiente:

Los estudiantes están obligados a asistir puntualmente a las clases, trabajos prácticos y seminarios. Deben mantener un espíritu de disciplina en la Universidad y colaborar con sus autoridades para que todas las actividades se realicen normal y ordenadamente dentro del recinto universitario. Los alumnos deben tratar respetuosamente al personal universitario y a sus compañeros, cuidar los bienes materiales de la Universidad y ser guardianes y defensores activos del decoro y la dignidad que deben prevalecer como normas del espíritu universitario. (p.97)

Plantea la asistencia a las diferentes actividades didácticas, si bien es cierto que los alumnos por lo general asisten a sus clases, existen algunos que faltan al desarrollo progresivo de los cursos en los cuales están inscritos, razón por la cual no poseen los conocimientos necesarios para alcanzar un rendimiento académico significativo.

Continuando con la revisión de la Ley de Universidades, en su artículo 145. Señala: "La enseñanza universitaria se suministrará en las Universidades y estará dirigida a la formación integral del alumno y a su capacitación para una función útil a la sociedad". (p. 97)

De acuerdo con lo anterior, es preciso manifestar que la enseñanza dentro de la universidad no solo debe enfocarse hacia la preparación profesional de los individuos, la misma debe enfocarse en la formación integral del sujeto.

Seguidamente conviene revisar el artículo 149 de la misma Ley, el cual propone: "El aprovechamiento y capacidad de los alumnos se evaluarán mediante exámenes y pruebas que se efectuarán durante el transcurso del período lectivo".

Conforme, a los principales instrumentos jurídicos que norman la Educación Venezolana, seguidamente se enunciaran. Según la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Art.103, el cual señala:

Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo. (p. 37)

Las contribuciones de los particulares a proyectos y programas educativos públicos a nivel medio y universitario serán reconocidas como desgravámenes al impuesto sobre la renta según la ley respectiva.

Perfeccionando el sistema democrático afianzado en valores. Vale referir al artículo 104 el cual hace alusión al papel del educador en el proceso de enseñanza, al expresar:

La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso,

promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica. (p. 37)

En atención a este artículo, se puede resaltar que el equipo docente de cada institución debe estar dispuesto a laborar con vocación y sentido de pertenencia para trascender el proceso de enseñanza, formando a los estudiantes o vinculantes no sólo en contenidos sino en valores. Así mismo los docentes deben aplicar estrategias que garanticen la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. Por su parte, la Ley Orgánica de Educación (2009), en su artículo 3 indica:

La educación tiene como finalidad fundamental el pleno desarrollo de la personalidad y el logro de un hombre sano, culto y apto para convivir en una sociedad democrática, justa, libre, basada en la familia como célula fundamental y en la valorización del trabajo...
(p.3)

De acuerdo a lo expresado en este artículo, es deber de los docentes la formación integral de los estudiantes, no basta con impartir contenidos, es necesario desarrollar la capacidad crítica y reflexiva de los estudiantes, integrando los contenidos a contribuir a las soluciones de los problemas que se encuentran en el entorno de la institución. En la misma Ley, establece en su artículo 118, de acuerdo al personal docente, incurren en faltas graves lo siguiente:

- 1º) Por manifestar negligencia en el cargo.
- 5º) Por observar conducta contraria a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres o a los principios que informan nuestra Constitución y las demás Leyes de la República.
- 9º) Por reiterado incumplimiento de obligaciones Legales, Reglamentario o Administrativas.
- 10º) Por la inasistencia y el incumplimiento reiterado de las obligaciones que les corresponden en las funciones de valuación

escolar. (p.94)

Es importante acotar, que el docente en la institución debe mostrar una actitud positiva, asumiendo sus funciones con responsabilidad y verdadero sentido de pertenencia, así como también demostrando su grado de profesionalismo que contribuya a afianzar su desempeño, creando un ambiente agradable de trabajo.

Operacionalización de variables

Ahora bien, para la relación entre los objetivos de la investigación y sus variables se refleja a través de la operacionalización de las variables, según Arias (2006) para ejecutar este aspecto, “es necesario primero definir las conceptualmente, luego operacionalmente y por último encontrar los indicadores” (p. 54). Cuando se identifican las variables, el próximo paso es su operacionalización.

Asimismo, Müller (2003) manifiesta que ésta, se encuentra estrechamente vinculada al tipo de técnica o metodología empleadas para la recolección de datos. Estas deben ser compatibles con los objetivos de la investigación, a la vez que responden al enfoque empleado, al tipo de investigación que se realiza. Estas técnicas, en líneas generales, pueden ser cualitativas o cuantitativas.

Cuadro 3

Operacionalización de Variables

Objetivo General	Evaluar el desempeño docente por competencias en LA UVB en el eje Universitario Cipriano Castro municipio San Cristóbal del Estado Táchira.			
Objetivos Específicos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Diagnosticar las competencias laborales de los docentes en el eje Universitario Cipriano Castro Municipio San Cristóbal del Estado Táchira.	Competencias laborales	Gestión docente desde sus competencias	Competencias Genéricas Académicas Psicológicas	1 2 3
Analizar los factores que intervienen sobre las competencias de los docentes de Educación Universitario	Factores en las competencias del docente	Componentes	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación- Control - Organización - Dirección - Supervisión - Círculos de estudio. - Actualización - Rol del docente: <ul style="list-style-type: none"> Mediador Orientador investigador 	4 - 5 6- 7 8 9 10 11 12 13 14
Valorar el desempeño docente por competencias en el eje Universitario Cipriano Castro Municipio San Cristóbal del Estado Táchira.	Desempeño de los docentes	Técnica	<ul style="list-style-type: none"> - Intercambios universitarios. - Gestión en el aula. Métodos, técnicas recursos y evaluación - Componente en la formación. - Componente ético. 	15 16-17-18-19 20 21

Nota: Gómez (2019)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Descripción de la Metodología

Este capítulo comprende el camino científico de la investigación, se describe la naturaleza, nivel, diseño metodológico, contexto donde se lleva a cabo el estudio, se especifican los sujetos de la investigación, las técnicas e instrumentos que permitieron recopilar la información necesaria en el trabajo investigativo, así como el procesamiento de los datos.

Naturaleza de la Investigación

Al observar los objetivos del estudio, se considera que el presente es congruente con el paradigma cuantitativo. En cuanto al carácter cuantitativo, Kuhn (citado por Cook y Reichardt, 2001), expresa que el paradigma en su amplia acepción, “representa una matriz disciplinaria que abarca generalizaciones, supuestos, valores, creencias y ejemplos corrientemente compartidos de lo que constituye el interés de la disciplina” (p.61)

En efecto, un paradigma constituye una guía que permite aclarar los fenómenos de estudio, cuyo marco referencial coloca al descubierto una realidad evidenciada en el mundo interior o exterior; es decir, con visión objetiva o subjetiva.

Por su parte, Bogdan y Taylor (citado por Chalmers, 2000), al hacer mención al estudio cuantitativo, refiere que emplea métodos basados en la medición numérica, busca hechos o causas de los fenómenos sociales, es

de medición penetrante y controlada, no se fundamenta en la realidad, se orienta a la comprobación, es confirmatorio inferencial, generalizable.

De la anterior aseveración se desprende que el paradigma cuantitativo, busca la explicación de la realidad fundamentada esencialmente en relaciones de carácter objetivo, comprobable a partir de mediciones, tal como se desarrolla en el presente estudio; también se puede hacer mención lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2010), la investigación cuantitativa “es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos (que se puedan contar) sobre variables. Utiliza técnicas como los cuestionarios, inventarios, encuestas, los cuales originan datos susceptibles de análisis estadísticos”. (p.7)

En tal sentido, se realizarán acciones definidas por tendencias estadísticas, para medir la relación entre las variables; es decir, los resultados que se obtendrán por medio de los cuestionarios que serán analizados y tabulados, en cuanto a las acciones para la evaluación del desempeño docente por competencias en el Eje Universitario General Cipriano Castro Municipio San Cristóbal; se espera encontrar una relación establecida en las cantidades facilitadas por el instrumento de recolección de datos.

Al respecto, Grinnell y Williams (citados en Sampieri, 2007) reseña que “La investigación cuantitativa debe ser la más objetiva posible. Los fenómenos que se observan y lo miden no deben ser afectados de ninguna forma por el investigador” (p. 6). Cabe destacar, que la investigación cuantitativa es de gran importancia ya que por medio de ella, se pueden observar los fenómenos tal y como son, sin que el investigador altere o modifique los fenómenos que se están observando y estudiando, ofreciendo así un acercamiento a la realidad de los hechos, el objetivo de este tipo de investigación es estudiar las propiedades y fenómenos cuantitativos y sus relaciones para proporcionar la manera de establecer, formular, fortalecer y

revisar la teoría existente, desarrolla y emplea modelos matemáticos, teorías e hipótesis que competen a los fenómenos naturales.

Se considera como una investigación transaccional, la que define Palella y Martins (2006), como “el nivel de investigación que se ocupa de recolectar datos en un solo momento y en un tiempo único. Su finalidad es la de describir las variables y analizar su incidencia e interacción en un momento dado, sin manipularlas” (p. 104). También, se sustenta como una investigación descriptiva, según Arias (2006):

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Es necesario referir que los estudios descriptivos miden de manera independiente las variables. (p.25)

Igualmente, la investigación es de campo, en el sentido atribuido por Palella y Martins (2006), “el investigador se basa en métodos que permiten recoger datos en forma directa, de la realidad donde suceden los hechos, en el sitio del acontecimiento” (p.36). De acuerdo con lo señalado, los datos serán recogidos directamente por la investigadora con el propósito de describir y a su vez, interpretar la realidad observada en los docentes universitarios en cuanto a las competencias relacionadas a su desempeño.

De acuerdo con los intereses y objetivos del estudio, se debe presentar una estructura que contenga los pasos a través de los cuales se alcanzan los anteriores. El propósito del estudio es evaluar el desempeño docente por competencias en la UBV Eje Universitario Cipriano Castro Municipio San Cristóbal del Estado Táchira en función de este concepto, se presenta la metodología, donde se cita en detalle el conjunto de métodos más apropiados en el proceso de recolección presentación y análisis de datos

requeridos para el desarrollo del estudio.

De acuerdo con la problemática planteada en el presente trabajo, el propósito es formular una evaluación para determinar el desempeño docente por competencias en la UBV eje Universitario Cipriano Castro municipio San Cristóbal del estado Táchira.

Diseño de la investigación

Igualmente, la investigación es de campo, en el sentido atribuido por Palella y Martins (2006), "el investigador se basa en métodos que permiten recoger datos en forma directa, de la realidad donde suceden los hechos, en el sitio del acontecimiento" (p. 36). De acuerdo con lo señalado, los datos serán recogidos directamente por la investigadora con el propósito de describir y a su vez, e interpretar la realidad observada en los docentes del eje Universidad General Cipriano Castro municipio San Cristóbal, referente a formular una evaluación para determinar el desempeño docente por competencias.

Asimismo ajustado a los intereses y objetivos del estudio, se debe presentar una estructura que contenga los pasos a través de los cuales se alcanzan los anteriores, en función de este concepto, se presenta la metodología, donde se cita en detalle el conjunto de métodos más apropiados en el proceso de recolección presentación y análisis de datos requeridos para el desarrollo del estudio.

Nivel de Investigación

Así mismo, la investigación es de carácter descriptivo y evaluativo. Es descriptivo ya que permite recolectar información en el estado real del objeto de estudio. En tal sentido, Arias (2006) expresa "La investigación descriptiva

consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento" (p. 24).

Esta investigación permite fijar el análisis de la evaluación del desempeño docente por competencias en la Universidad Bolivariana de Venezuela Eje Universitario general Cipriano Castro Municipio San Cristóbal del Estado Táchira, por cuanto trata de una metodología que permite desarrollar un análisis participativo, donde los actores implicados se convierten en protagonistas o actores del proceso de construcción del conocimiento de la realidad objeto de estudio.

La presente investigación se fundamentó en el conocimiento a partir de la relación existente entre el investigador y docentes. Lo que le permitió observar y comprender el significado que estos docentes, sujetos de estudio, le dan a las estrategias didácticas.

Así mismo, se puede decir que el presente estudio es evaluativo dado el propósito que persigue, es describir y analizar el desempeño docente por competencias en la universidad bolivariana de Venezuela eje universitario general Cipriano Castro municipio San Cristóbal del Estado Táchira.

En lo correspondiente con la investigación evaluativa se puede hacer mención a Weis (2001) señala:

La investigación evaluativa establece criterios claros y específicos para el éxito. Reúne sistemáticamente pruebas y testimonios de una muestra representativa de las unidades de que se trate. Comúnmente traduce estos testimonios a expresiones cuantitativas y los compara con los criterios que se habían establecido. Luego saca conclusiones acerca de la eficacia, el valor, el éxito del fenómeno que se está estudiando. (p. 28)

Por tratarse de una investigación de carácter evaluativo la misma se desarrollará tomando el modelo de Adams explicado por Monedero (1998), el cual centra sus observaciones en los comportamientos y sus fases se

adaptan al objeto de la investigación. Dichas fases son:

Etapas de cualquier proceso de evaluación según Adams

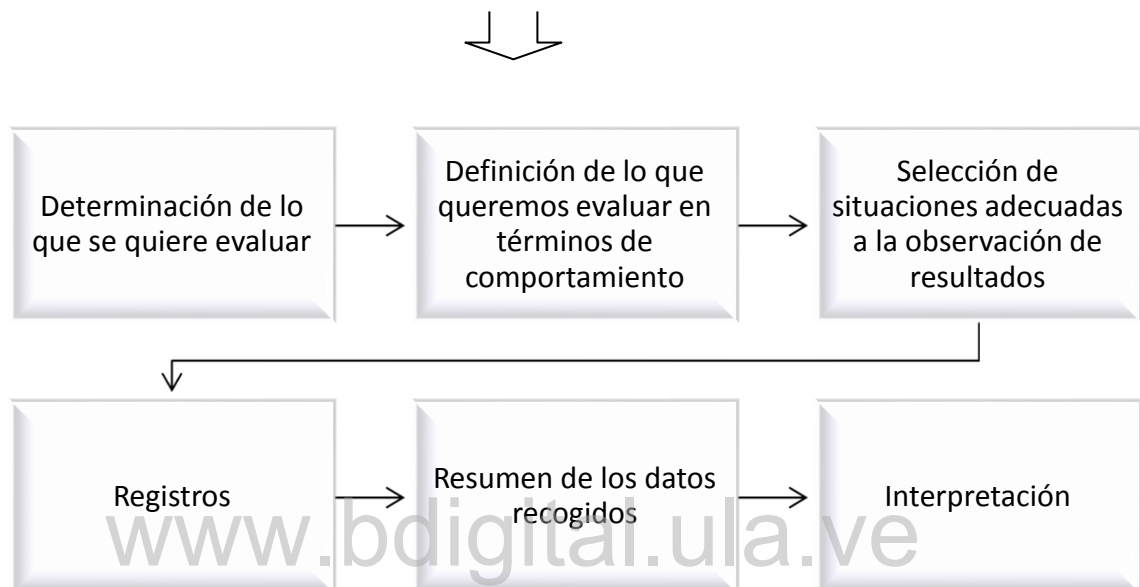


Gráfico 4. Etapas del proceso de Evaluación. Fuente: Monedero (1998).

A continuación se explicará cada fase de este modelo: (a) Determinación de cuál es el problema que se quiere evaluar, en esta investigación sería si se realiza el desempeño docente por competencias y de ser positivo cómo se lleva a cabo; hay que tener presente que la información a recolectar sea significativa, pues si no afectaría las opiniones que se pueden emitir sobre el objeto a valorar.

También, (b) Definir lo que se quiere evaluar de acuerdo al comportamiento que manifiesta los docentes en relación a su evaluación por competencias, cómo se lleva a cabo el proceso y qué actitud asumen estos; (c) Selección de las situaciones o lugares que permitan observar correctamente los comportamientos para obtener la información se

seleccionará como centro de estudio en la UBV el Eje Universitario General Cipriano Castro Municipio San Cristóbal del Estado Táchira; (d) Recogida de los datos, para ello se utilizarán las técnicas e instrumentos, tomando en cuenta cuales son los más adecuados según la naturaleza de la investigación, en este caso utilizará el cuestionario.

Población y Muestra

Población para Balestrini (2007), "...una población puede estar referida a cualquier conjunto de elementos de los cuales pretendemos indagar y conocer sus características, o una de ellas y para el cual serán validadas las condiciones obtenidas en la investigación" (p. 122). Para los efectos de esta investigación la población está formada por el personal docente (57) de la Universidad Bolivariana de Venezuela Eje Universitario Cipriano Castro Municipio San Cristóbal. Así, la población está constituida por un total de 57 personas que pueden formar parte del estudio para la recolección de información. (Ver cuadro N° 5).

Cuadro 5

Población

Personal docente que labora en cada uno de los trayectos		Población
Trayecto	I	20
Trayecto	II	10
Trayecto	III	10
Trayecto	IV	17
Total		57

Fuente Coordinación Académica de la UBV Extensión San Cristóbal. (2018)

Ya definida la población de estudio, es necesario seleccionar la muestra, la cual según Tamayo (2002), expone que: “la muestra descansa en el principio de que las partes representan el todo y por lo tanto refleja las características que definen la población de la cual fue extraída, lo cual indica que es representativa” (p. 74). Por ello, al tomar en cuenta la totalidad de la población, la muestra de la presente investigación es considerada intencional pues el investigador seleccionó un porcentaje de la población al considerar un número manejable de sujetos.

Cuadro 6

Muestra

Personal docente	muestra
Docentes de los distintos trayectos	10
Total	10

Fuente Coordinación Académica de la UBV Extensión San Cristóbal. 2018.

Fórmula para calcular la muestra de una población para su estudio estadístico

$$n = \frac{(K)^2 * p * q * N}{(e^2 * (N-1)) + (K)^2 * p * q}$$

N= 57 Es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados).

K= 1,2 Es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos.

Los valores k más utilizados y sus niveles de confianza son:

K	1,2	1,3	1,4	1,7	1,96	2,11	2,58
Nivel de confianza	75%	80%	85%	90%	95%	95,5%	99%

e= 17% Es el error muestral deseado. El error muestral es la diferencia que puede haber entre el resultado que obtenemos preguntando a una muestra de la población y el que obtendríamos si preguntáramos al total de ella.

p= 0,5 Es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que p=q=0.5 que es la opción más segura.

q= 0,5 Es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es 1-p.

Sustitución de los datos en la fórmula:

$$n = \frac{(1,2)^2 * 0,5 * 0,5 * 57}{((0,17)^2 * 56) + (1,2)^2 * 0,5 * 0,5}$$

n= 10 Es el tamaño de la muestra (número de encuestas que vamos a hacer).

Muestra es igual a (10) docentes

Técnica de Recolección de Datos

Dada la naturaleza del estudio y, en la búsqueda de los hechos resaltantes para la organización de toda la información, se consideró conveniente el uso de las técnicas relativas al análisis de las fuentes documentales, entre ellas, el resumen analítico y el análisis crítico, las cuales permitirán abordar y delimitar las ideas básicas presentes en los materiales escritos y contenidos teóricos que fueron de interés para esta investigación.

De esta manera, para llevar a efecto la fase diagnóstica, y recolectar los datos directamente de la realidad, se aplicará la técnica de la encuesta, que de acuerdo a Tamayo (2002) “Es un procedimiento de obtención de datos caracterizados por diversas estrategias metodológicas particular que se debe cristalizar en un instrumento o dispositivo a través de los cuales se recogen de forma ordenada sistemática los datos sobre las variaciones pertinentes” (p. 34). La selección de la encuesta como técnica que se utilizará para la recopilación de la información, datos y antecedentes, facilitará la medición de las variables.

Sabino (2002), define la encuesta como aquella que, “...permite determinar

ciertos parámetros, examinar temas variados, de los cuales se procede a lograr conclusiones generalizables, cuya función se determina por los objetivos, la validez de las preguntas planteadas y la confiabilidad de los resultados obtenidos” (p.64). Para tal fin se aplica en cierta población y con ello corroborar las ideas y opiniones de la misma interrogante en varios participantes.

Cuando se hace mención a los instrumentos de investigación se hace referencia al “¿cómo?” y ¿con qué? se hará la búsqueda de información. Según Sabino (2002) un instrumento “es cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse al fenómeno y extraer de él la información” (p.99). El instrumento seleccionado es el cuestionario, que también para Hernández y otros (2006) es “un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a elegir” (p.276), jerarquizadas por una escala de Likert. De hecho, se empleará una escala de tres (3) categorías: Siempre (S), A veces (AV), Nunca (N).

Como instrumento se diseñará un cuestionario que según Hernández y otros (2006) “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir, que debe ser congruente con el planteamiento del problema” (p.217), en la presente investigación se utilizarán, un cuestionario con una escala de Likert o de actitud con afirmaciones, en la cual el entrevistado deberá manifestar el grado de aceptación o rechazo ante la situación planteada en la presente investigación.

Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

Validez .Representa la relación entre lo que se mide y aquello que se quiere medir, para García (2006) “la validez está determinada en la medida en que los resultados concuerden con la riqueza de la realidad que se estudia, así como su poder de explicación y predicción” (p. 32). La validez se

verificará a través de tres expertos en la materia, dos (02) en Educación con especialización en evaluación y doctora en ciencias de la educación, (01) en metodología, para la revisión y verificación, y sugerencias aportadas por los expertos para lograr responder a los objetivos previstos en la investigación.

Confiabilidad. Para especificar la Confiabilidad del instrumento, se seleccionará un grupo de (10) docentes que laboran en otra institución, con características semejantes a la población objeto de estudio; para determinar la claridad de los instrumentos, verificar la comprensión de los ítems y el tiempo empleado para responderlo. El resultado que se obtuvo al instrumento aplicado a los docentes, por medio de esta fórmula fue de 0.82 que al compararlo con lo expuesto en el gráfico 6, por Ruiz (2001) es de muy alta confiabilidad.

Finalmente, se determinará la confiabilidad del instrumento, a través del procedimiento de confiabilidad Alpha de Cronbach, el cual es aplicable a pruebas de escalamiento, cuya fórmula para obtener tal resultado es:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Siendo:

K: El número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach, entre más cerca de 1 está α , más alto es el grado de confiabilidad.

K el número de preguntas o ítems.

K: 21

0,01 A
0,20 Muy Baja

Entre más cerca de 1 está α , más alto es el grado de confiabilidad, así lo expresa el siguiente cuadro expuesto por Ruiz (2001)

Muy Baja	Baja	Regular	Aceptable	Elevada	RANGOS	MAGNITUDES
					0,81 A 1,00	Muy Alta
0				1	0,61 A 0,80	Alta
					0,41 A 0,60	Moderada
					0,21 A 0,40	Baja
					0,01 A 0,20	Muy Baja

0% de confiabilidad en la medición (la medición está contaminada de error)

100% de confiabilidad en la medición (no hay error)

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO IV

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

El análisis de datos se realizó mediante el diseño de tablas de distribución de frecuencia porcentual según agrupamiento de los ítems por indicador, en concordancia con la dimensión y las variables señaladas en la tabla de operacionalización que forma parte del Capítulo II, reseñando las conclusiones del diagnóstico a nivel de análisis por dimensión en atención al promedio de los indicadores registrados en cuadros e ilustrados mediante los gráficos de área tipo barras, con el registro porcentual, señalando distribuciones en promedio estadístico por indicador de acuerdo a los resultados obtenidos para cada ítems sustentados al marco teórico de la investigación.

Para el análisis de los resultados, derivados de la aplicación del instrumento a los docentes que laboran en la institución objeto de estudio, se elaboraron cuadros con los resultados de las respuestas emitidas por los sujetos de la investigación a fin de analizarlos. La interpretación se realizó tomando en cuenta las tres opciones de respuesta Siempre (S), Algunas veces (AV), Nunca (N), y la construcción de los gráficos que ilustran esas opiniones, y finalmente arribar a las conclusiones, para García (2005), el análisis de datos es:

...la manipulación de hechos y números para obtener cierta información mediante técnicas que el investigador posteriormente le podrán permitir tomar decisiones. La meta final de todo tipo de investigación es obtener resultados lo más confiables posible, y un auxiliar de invaluable valía lo es la estadística, que mediante la utilización de sus técnicas, permite manipular los datos. (p. 135)

La población encuestada estuvo constituida por docentes de la Universidad Bolivariana de Venezuela Eje Universitario Cipriano Castro San Cristóbal, Estado Táchira. La información se presenta en cuadros y gráficos que resumen los resultados obtenidos en cada ítem.

Este capítulo cubre los Objetivos 1 y 2 del estudio. Tal cumplimiento se evidencia en los cuadros de análisis y la comparación que se efectúa en la interpretación ofrecida de los aspectos más relevantes de la información numérica obtenida en cada uno de ellos y sustentado en el marco teórico y la variable planteada en la investigación.

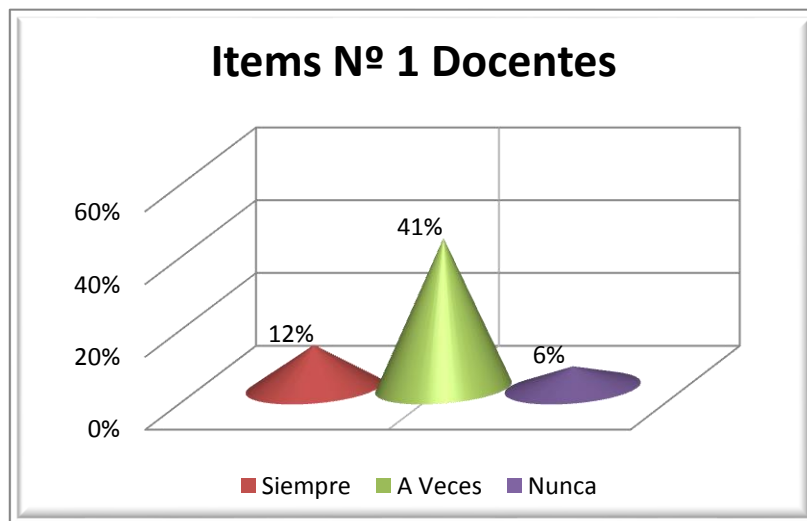
Cuadro 6

Distribución de frecuencia de la variable: competencias laborales.
Dimensión: gestión docente desde sus competencias. **Indicador:** competencia genérica.

Ítems 1 Se siente comprometido institucionalmente para el ejercicio de sus funciones.

Docentes (ítems)	OPCIONES					
	Siempre	Siempre	A Veces	A Veces	Nunca	Nunca
1.	2	12%	7	41%	1	6%

Nota: Datos recopilados del cuestionario aplicado a los docentes asesores 2018.



Descripción e interpretación: A la respuesta al ítems 1; ítems de los docentes un 12% responde siempre, otro 41% a veces y un 6% dice que nunca, se siente comprometido institucionalmente para el ejercicio de sus funciones. De esto se infiere, un porcentaje positivo a la respuesta del ítems planteado dando la asertividad a los docentes comprometidos en su ética profesional.

A su vez, De La Torre, 1992 (citado por Torres y Barrios, 2000) “se refiere a la persona que haya adquirido una formación adecuada para ejercer la profesión y asuma el código ético de dicha profesión” (p. 62).

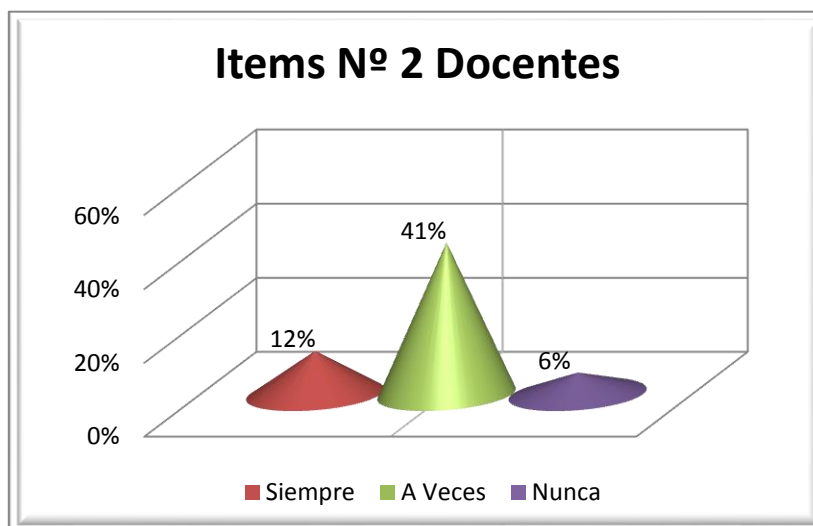
Cuadro 7

Distribución de frecuencia de la variable: competencias laborales.
Dimensión: gestión docente desde sus competencias. **Indicador:** competencia académica.

Ítems 2 Recibe cursos de actualización en relación a las técnicas apropiadas para el desarrollo de su asignatura.

Docentes (ítems)	OPCIONES					
	Siempre	Siempre	A Veces	A Veces	Nunca	Nunca
2.	2	12%	7	41%	1	6%

Nota: Datos recopilados del cuestionario aplicado a los docentes asesores 2018.



Descripción e interpretación: A la respuesta al ítems2; ítems de los docentes un 12% responde siempre, otro 41% a veces y un 6% dice que nunca, reciben cursos de actualización en relación a las técnicas apropiadas para el desarrollo de su asignatura. De esto se infiere, a un porcentaje positivo interpretando que en la mayoría de veces reciben cursos los cuales les permite a los docentes actualizar según sus especialidades.

Para Escamilla (2008) afirma que entre las características de las competencias figuran la evolución y educabilidad, complejidad, integración, idoneidad, adaptación al contexto, la reflexión, creatividad, innovación y la responsabilidad.

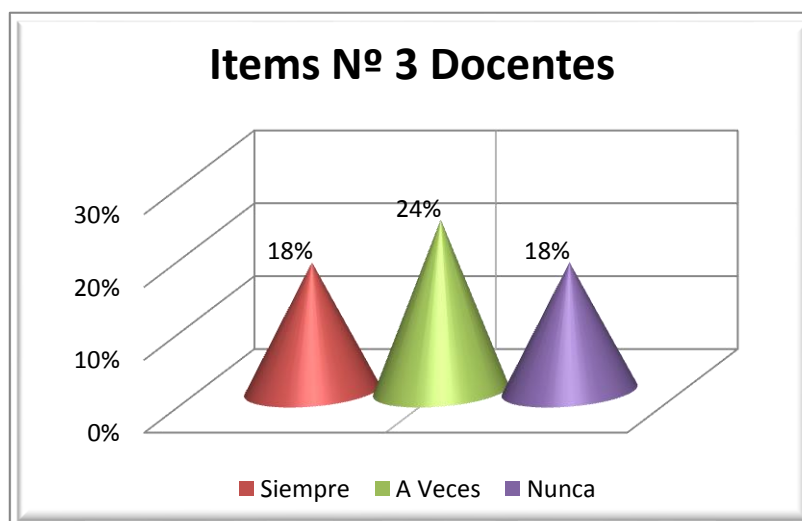
Cuadro 8

Distribución de frecuencia de la variable: competencias laborales.
Dimensión: gestión docente desde sus competencias. **Indicador:** competencia Psicológicas.

Ítems 3 Se considera usted facilitador de principios y valores institucionales.

Docentes (ítems)	OPCIONES					
	Siempre	Siempre	A Veces	A Veces	Nunca	Nunca
3.	3	18%	4	24%	3	18%

Nota: Datos recopilados del cuestionario aplicado a los docentes asesores 2018.



Descripción e interpretación: A la respuesta al ítems 3; ítems de los docentes un 18% responde siempre, otro 24% a veces y un 18% dice que nunca, se considera usted facilitador de principios y valores institucionales. De esto se infiere, un porcentaje neutral de los resultados aportados por los docentes participantes; recordando que un docente está comprometido con la formación integral de un ciudadano con valores en función de todos los integrantes de la comunidad.

Para Díaz y Márquez (2007), “Su valor radica en la posibilidad que ella tiene de promocionar el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, actitudes y valores en el ser humano y la sociedad, para promover el cambio social en sentido de mejoramiento”.

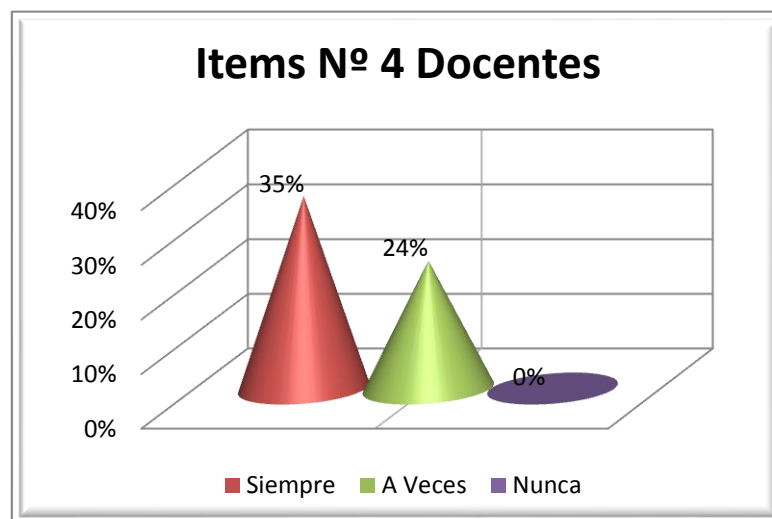
Cuadro 9

Distribución de frecuencia de la variable: Factores en las competencias del docente. **Dimensión:** Componentes. **Indicador:** Planificación-control.

Ítem 4 Realiza control de las actividades docente a través de la planificación

Docentes (Ítems)	OPCIONES					
	Siempre	Siempre	A Veces	A Veces	Nunca	Nunca
4.	6	75%	4	25%	0	0%

Nota: Datos recopilados del cuestionario aplicado a los docentes asesores 2018.



Descripción e interpretación: A la respuesta al ítems4; ítems de los docentes un 35% responde siempre, otro 24% a veces y un 0% dice que nunca, realiza control de las actividades docente a través de la planificación. De esto se infiere, que los docentes poseen un orden específico, que va de forma lineal tanto de la planificación como la clase y evaluación, es decir que el control de las actividades es positivo en la Universidad Bolivariana de Venezuela Eje Universitario Cipriano Castro las actividades se ajusten a las planificadas, establece evaluaciones de desempeño, mide resultados y compara estos.

Al respecto, Koontz. (2004) Concluye con que el control es definido como “la medición y corrección del desempeño a fin de garantizar que se han cumplido los objetivos de la empresa y los planes ideados para alcanzarlos” (pág. 640). Se puede decir entonces, que teniendo un orden pertinente y una correlación entre los pasos a seguir dentro de la evaluación se logra tener un control de actividades exitoso.

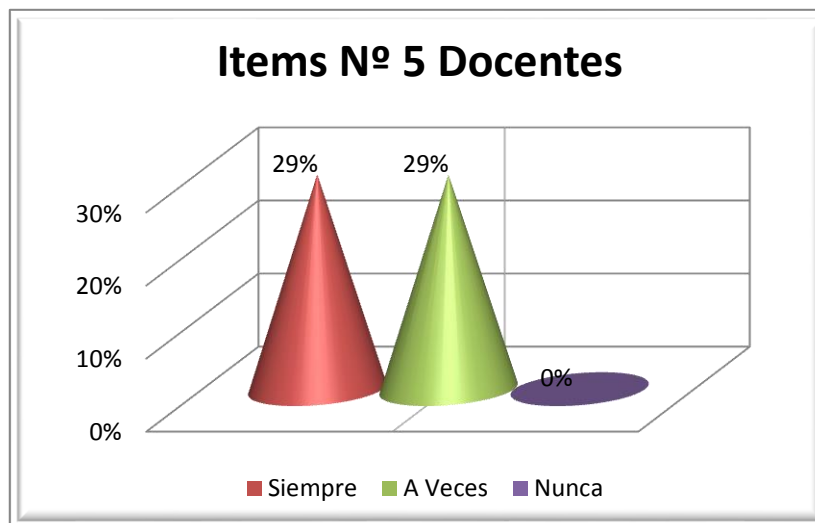
www.bdigital.ula.ve

Cuadro 10

Distribución de frecuencia de la variable: Factores en las competencias del docente. **Dimensión:** Componentes. **Indicador:** Planificación-control. **Ítems 5** Sus actividades docentes son monitoreadas por la coordinación de talento humano.

Docentes (ítems)	OPCIONES					
	Siempre	Siempre	A Veces	A Veces	Nunca	Nunca
5.	5	29%	5	29%	0	0%

Nota: Datos recopilados del cuestionario aplicado a los docentes asesores 2018.



Descripción e interpretación: A la respuesta al ítems5; ítems de los docentes un 29% responde siempre, otro 29% a veces y un 0% dice que nunca, sus actividades docentes son monitoreadas por la coordinación de talento humano. De esto se infiere, que el director organice las actividades de cada una de las personas responsables que integran la estructura de gestión, unifiquen criterios de actuación y revise periódicamente el plan de trabajo del conjunto de la institución, para con ello consolidar las metas; aplicando el ítems se puede observar que es positivo el monitoreo de la coordinación.

Como lo puede afirmar Newman (2000), la define como la función de guiar y supervisar a los subordinados, cuyo propósito es enseñarles, darles la información necesaria para sus labores, revisar los trabajos, sus métodos y tomar la acción que permita la mejor realización.

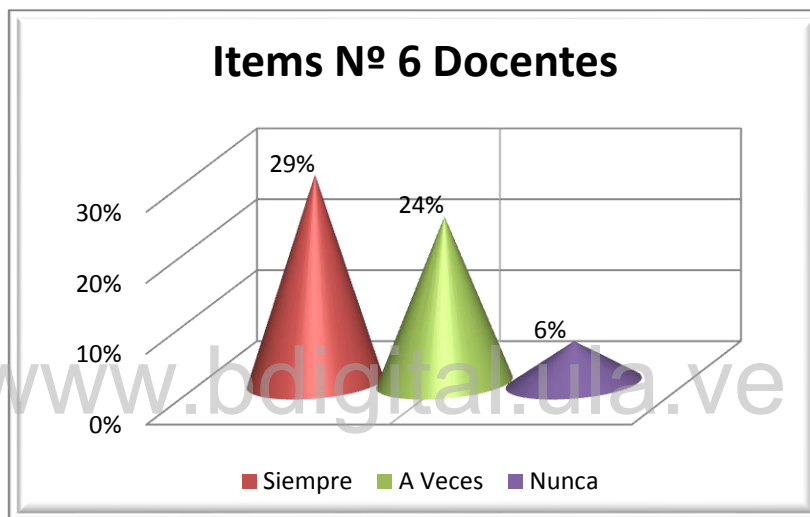
Cuadro 11

Distribución de frecuencia de la variable: Factores en las competencias del docente. **Dimensión:** Componentes. **Indicador:** Organización.

Ítems 6 Organiza sus actividades docentes respetando las directrices de sus superiores.

Docentes (ítems)	OPCIONES					
	Siempre	Siempre	A Veces	A Veces	Nunca	Nunca
6.	5	29%	4	24%	1	6%

Nota: Datos recopilados del cuestionario aplicado a los docentes asesores 2018.



Descripción e interpretación: A la respuesta al ítems 6; ítems de los docentes un 29% responde siempre, otro 24% a veces y un 6% dice que nunca organiza sus actividades docentes respetando las directrices de sus superiores. De esto se infiere, que hay diversidad en cuanto al trabajo lo cual, implica el establecer un mecanismo de identificación positiva de los diferentes aspectos relevantes de la organización y como aplicarlos en función de las normas preestablecidas .Es por ello que Koontz y Weihrich (1999) definen:

La organización como la identificación, clasificación de actividades requeridas, conjunto de actividades necesarias para alcanzar objetos, asignación a un grupo de actividades de un administrador con poder de autoridad, delegación, coordinación y estructura organizacional. El concepto de organización es un término de usos múltiples, para unas personas, incluye toda la tarea de todos los participantes, la identificación con el sistema total de relación social y cultural.

Es así, como se puede acotar que se debe tener un solo patrón como guía donde el cual dirija de una sola manera, respetando las ideas y con ello lograr trabajar en un solo modelo todos los docentes.

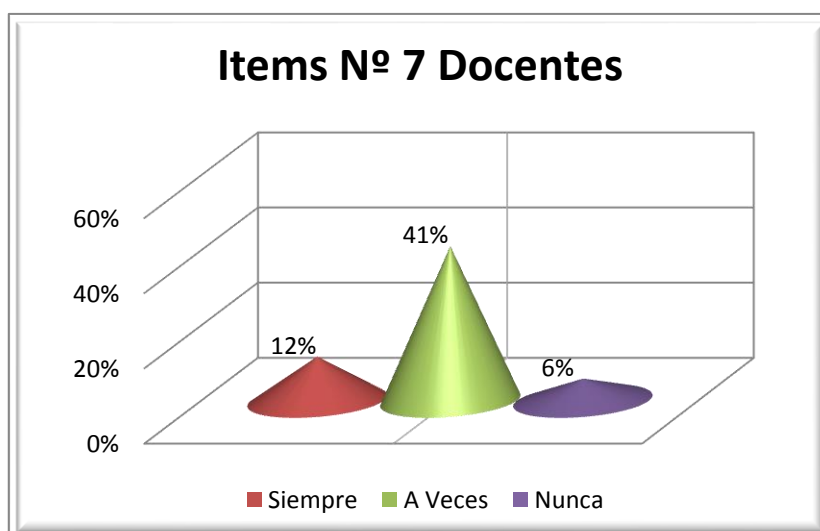
Cuadro 12

Distribución de frecuencia de la variable: Factores en las competencias del docente. **Dimensión:** Componentes. **Indicador:** organización.

Ítem 7 Sus actividades académicas responden a las políticas, misión y visión de su organización.

Docentes (Ítems)	OPCIONES					
	Siempre	Siempre	A Veces	A Veces	Nunca	Nunca
7.	2	12%	7	41%	1	6%

Nota: Datos recopilados del cuestionario aplicado a los docentes asesores 2018.



Descripción e interpretación: A la respuesta al ítems7; ítems de los docentes un 12% responde siempre, otro 41% a veces y un 6% dice que nunca, sus actividades académicas responden a las políticas, misión y visión de su organización. De esto se infiere, a un porcentaje positivo de la misma, la cual como misión es dirigir los esfuerzos dispersos de todas las personas que constituyen un grupo de trabajo, y la visión dotarse de mecanismos racionales que aseguren la permanencia del colectivo y la inclusión de sus miembros. Considerando el criterio de Koontz y Weihrich (1999) definen:

La organización como la identificación, clasificación de actividades requeridas, conjunto de actividades necesarias para alcanzar objetos, asignación a un grupo de actividades de un administrador con poder de autoridad, delegación, coordinación y estructura organizacional. El concepto de organización es un término de usos múltiples, para unas personas, incluye toda la tarea de todos los participantes, la identificación con el sistema total de relación social y cultural.

www.bdigital.ula.ve

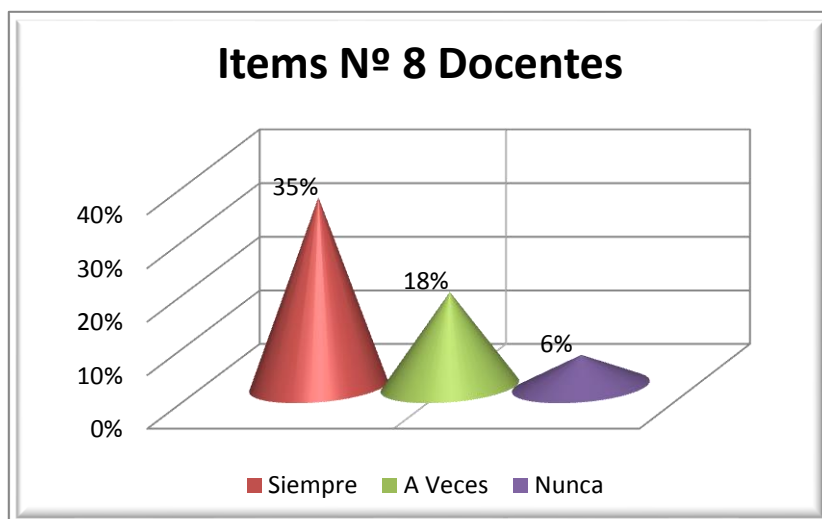
Cuadro 13

Distribución de frecuencia de la variable: Factores en las competencias del docente. **Dimensión:** Componentes. **Indicador:** Dirección.

Ítem 8 Respeta los lineamientos emanados por la coordinación de talento humano.

Docentes (ítems)	OPCIONES					
	Siempre	Siempre	A Veces	A Veces	Nunca	Nunca
8.	6	35%	3	18%	1	6%

Nota: Datos recopilados del cuestionario aplicado a los docentes asesores 2018.



Descripción e interpretación: A la respuesta al ítems8; ítems de los docentes un 35% responde siempre, otro 18% a veces y un 6% dice que nunca, respeta los lineamientos emanados por la coordinación de talento humano. De esto se infiere, que la función de coordinar se señala explícitamente en el Manual del supervisor, director y docente, el cual establece que el gerente educativo debe: Gestionar ante las autoridades superiores, todo lo relativo a personal docente, administrativo y obrero. Por lo tanto en este ítem es positivo el lineamiento a seguir en la Universidad Bolivariana de Venezuela Eje Universitario Cipriano Castro.

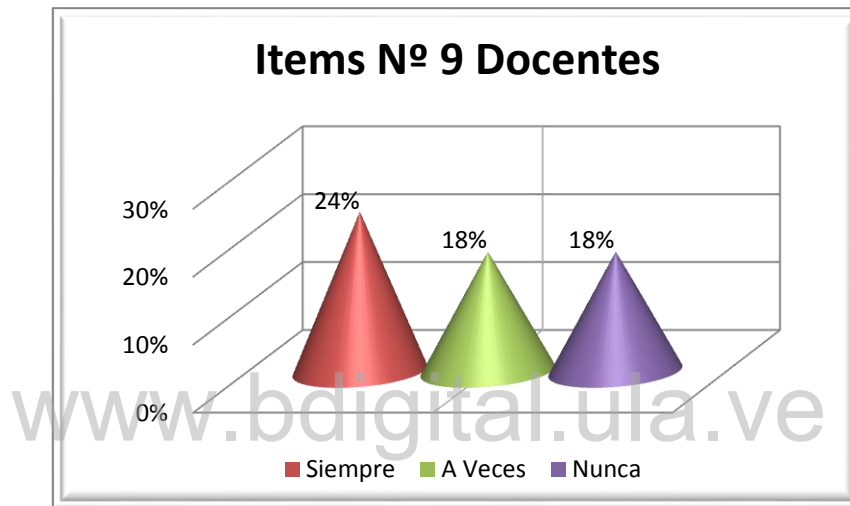
La organización es lo que se conoce como Coordinación, según Newman (2000), la define como la función de guiar y supervisar a los subordinados, cuyo propósito es enseñarles, darles la información necesaria para sus labores, revisar los trabajos, sus métodos y tomar la acción que permita la mejor realización.

Cuadro 14

Distribución de frecuencia de la variable: Factores en las competencias del docente. **Dimensión:** Componentes. **Indicador:** supervisión. **Ítem 9** Sus actividades evaluativas son supervisadas antes de aplicarlas.

Docentes (Ítems)	OPCIONES					
	Siempre	Siempre	A Veces	A Veces	Nunca	Nunca
9.	4	24%	3	18%	3	18%

Nota: Datos recopilados del cuestionario aplicado a los docentes asesores 2018.



Descripción e interpretación: A la respuesta al ítem 9; ítem de los docentes un 24% responde siempre, otro 18% a veces y un 18% dice que nunca, Sus actividades evaluativas son supervisadas antes de aplicarlas. De esto se infiere, a un porcentaje positivo al observar la respuesta del ítem lo cual, se deduce que la coordinación académica cumple su rol como evaluador al prestar su colaboración al docente ante la supervisión de las evaluaciones.

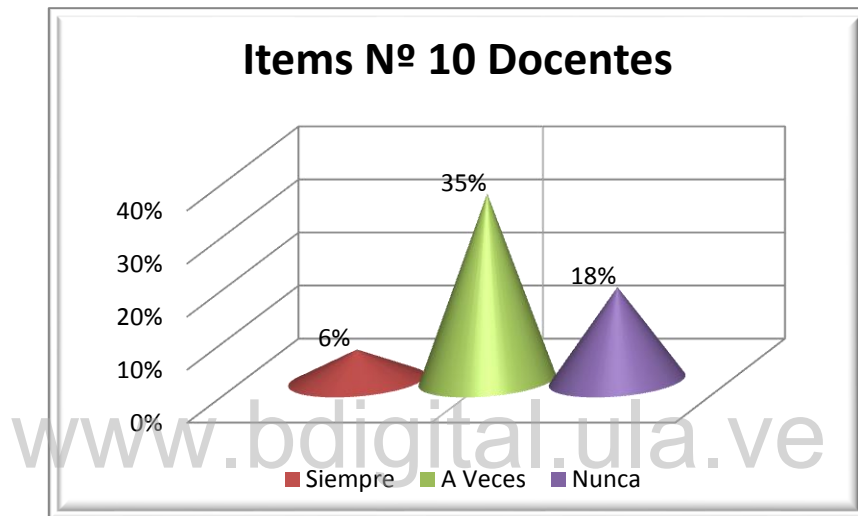
Confirmando lo anterior expuesto citando a Newman (2000), la define como la función de guiar y supervisar a los subordinados, cuyo propósito es enseñarles, darles la información necesaria para sus labores, revisar los trabajos, sus métodos y tomar la acción que permita la mejor realización.

Cuadro 15

Distribución de frecuencia de la variable: Factores en las competencias del docente. **Dimensión:** Componentes. **Indicador:** círculos de estudios. **Ítems 10** En su universidad realizan círculos de estudio regularmente.

Docentes (Ítems)	OPCIONES					
	Siempre	Siempre	A Veces	A Veces	Nunca	Nunca
10.	1	6%	6	35%	3	18%

Nota: Datos recopilados del cuestionario aplicado a los docentes asesores 2018.



Descripción e interpretación: A la respuesta al ítems10; ítems de los docentes un 6% responde siempre, otro 35% a veces y un 18% dice que nunca, en su universidad realizan círculos de estudio regularmente. De esto se infiere, a un porcentaje negativo de la respuesta recopilada, dando a entender que los docentes escasamente se reúnen para analizar y encontrar soluciones creativas a los problemas que enfrentan día a día en las aulas respecto de los procesos pedagógicos.

Según Morín 1994, El objetivo de los Círculos de Estudio es de formalizar y certificar, en el ámbito universitario, actos de formación y de intercambios de saberes centrados en un tema, una problemática, una obra, un concepto, una idea, un discurso o una persona.

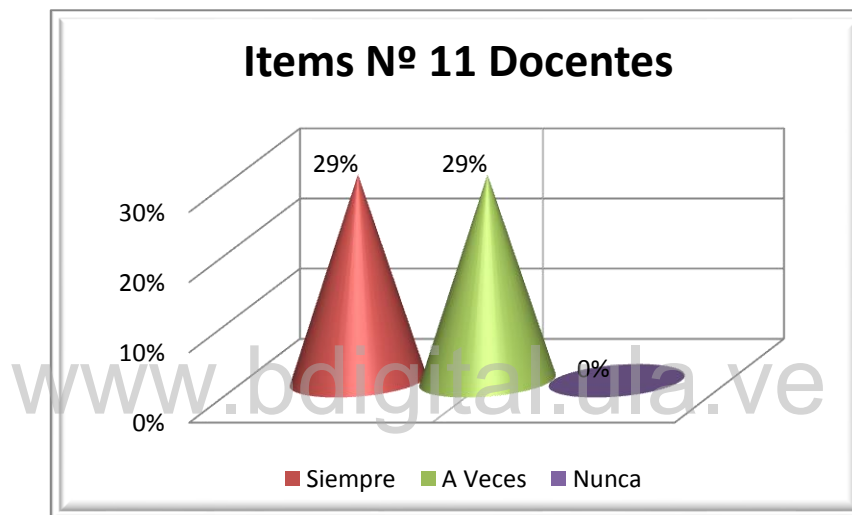
Cuadro 16

Distribución de frecuencia de la variable: Factores en las competencias del docente. **Dimensión:** Componentes. **Indicador:** actualización.

Ítems 11 La UBV como eje Universitario actualiza su currícula de acuerdo a sus intereses o necesidades.

Docentes (ítems)	OPCIONES					
	Siempre	Siempre	A Veces	A Veces	Nunca	Nunca
11.	5	29%	5	29%	0	0%

Nota: Datos recopilados del cuestionario aplicado a los docentes asesores 2018.



Descripción e interpretación: A la respuesta al ítems11; ítems de los docentes un 29% responde siempre, otro 29% a veces y un 0% dice que nunca, la Universidad Bolivariana de Venezuela como Eje Universitario actualiza su currícula de acuerdo a sus intereses o necesidades. De esto se infiere, a un porcentaje positivo del ítems planteado ya que los docentes según sus respuestas aseguran que dentro del eje Universitario actualizar la currícula en misión de lograr los objetivos planteados en las mismas.

Según Leboyer (1997:43) “las competencias están estrechamente ligadas a las actividades profesionales y, más concretamente, a las misiones que forman parte del puesto”.

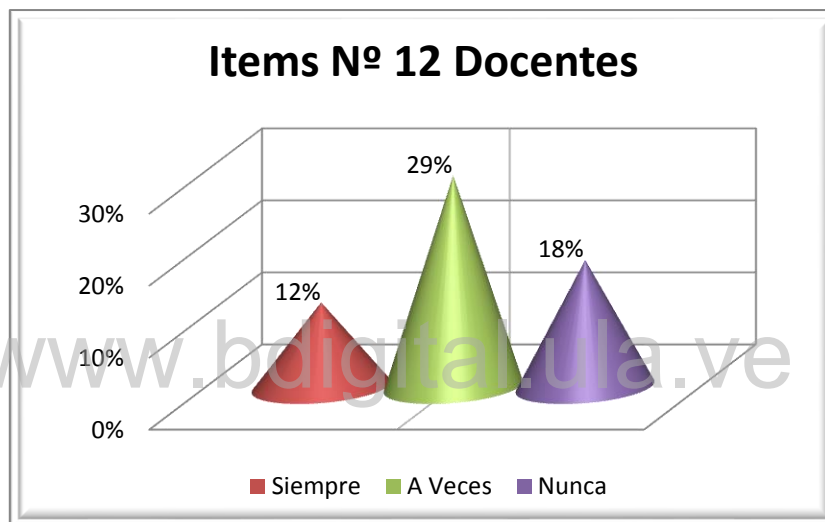
Cuadro 17

Distribución de frecuencia de la variable: Factores en las competencias del docente. **Dimensión:** Componentes. **Indicador:** rol del docente mediador.

Ítems 12 Ante situaciones adversas en el contexto universitario (dentro y fuera del aula) se propone por participar como mediador de las acciones.

Docentes (Ítems)	OPCIONES					
	Siempre	Siempre	A Veces	A Veces	Nunca	Nunca
12.	2	12%	5	29%	3	18%

Nota: Datos recopilados del cuestionario aplicado a los docentes asesores 2018.



Descripción e interpretación: A la respuesta al ítems 12; ítems de los docentes un 12% responde siempre, otro 29% a veces y un 18% dice que nunca, ante situaciones adversas en el contexto universitario (dentro y fuera del aula) se propone por participar como mediador de las acciones. De esto se infiere, un porcentaje negativo de la misma ya que, cada uno se preocupa con su mismo interés sin tomar en cuenta muchas veces lo que se tiene alrededor.

Por tal motivo, se cita Alles donde el cual, expresa el significado del triunfo siempre y cuando se sigan los patrones pertinentes y la congruencia de los mismos. Alles (2003):

Las competencias son las conductas de las personas. Muchas veces esas conductas pueden impedirle al individuo ser exitoso o demostrar al mundo sus conocimientos y la validez de sus descubrimientos. Por lo tanto, las capacidades naturales pueden ser anuladas por las conductas propias del individuo. Es decir, si una persona tiene capacidades naturales, éstas pueden ser anuladas o potenciadas según sus conductas. (P. 11)

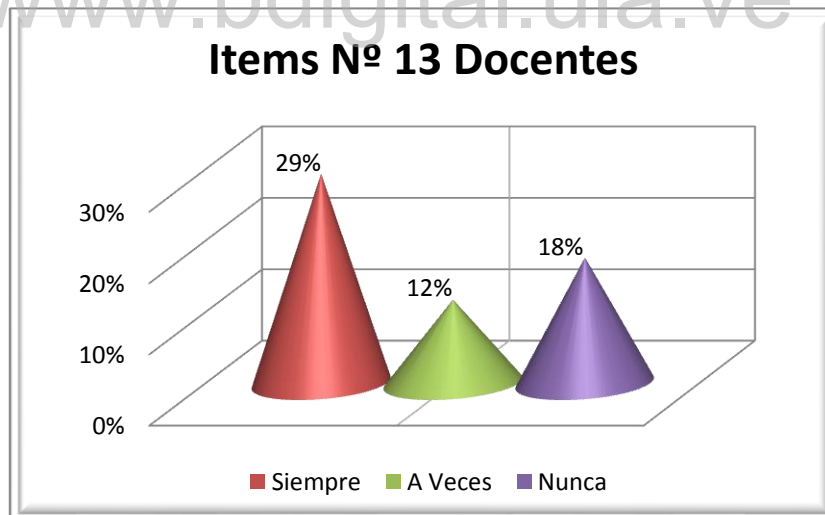
Cuadro 18

Distribución de frecuencia de la variable: Factores en las competencias del docente. **Dimensión:** Componentes. **Indicador:** rol del docente orientador.

Ítems 13 Ante situaciones distintas al proceso educativo colabora con la orientación en distintos aspectos con sus estudiantes.

Docentes (Ítems)	OPCIONES					
	Siempre	Siempre	A Veces	A Veces	Nunca	Nunca
13.	5	29%	2	12%	3	18%

Nota: Datos recopilados del cuestionario aplicado a los docentes asesores 2018.



Descripción e interpretación: A la respuesta al ítems 13; ítems de los docentes un 29% responde siempre, otro 12% a veces y un 18% dice que nunca, ante situaciones distintas al proceso educativo colabora con la orientación en distintos aspectos con sus estudiantes. De esto se infiere, un porcentaje negativo de los resultados dados por los participantes, siendo

evidente la poca participación e integración docente-estudiante fuera de la parte académica. En el cual, el rol como orientadores no funciona de manera favorable en esta institución.

Según Antúnez (2006) un rol agrupa un conjunto de acciones conductuales esperados que se atribuyen a quienes ocupan una determinada posición en una unidad social.

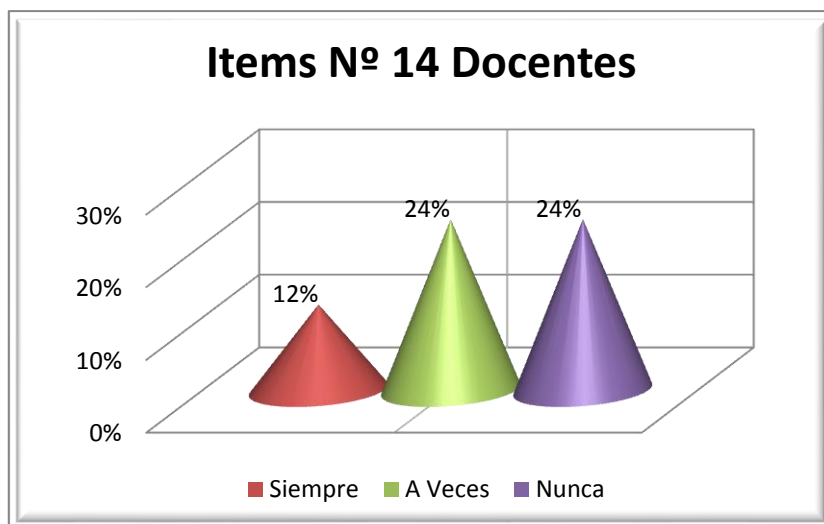
Cuadro 19

Distribución de frecuencia de la variable: Factores en las competencias del docente. **Dimensión:** Componentes. **Indicador:** rol del docente investigador.

Ítems 14 Dentro de su rol docente propicia la investigación respetando los intereses de su comunidad.

Docentes (Ítems)	OPCIONES					
	Siempre	Siempre	A Veces	A Veces	Nunca	Nunca
14.	2	12%	4	24%	4	24%

Nota: Datos recopilados del cuestionario aplicado a los docentes asesores 2018.



Descripción e interpretación: A la respuesta al ítems 14; ítems de los docentes un 12% responde siempre, otro 24% a veces y un 24% dice que nunca, dentro de su rol docente propicia la investigación respetando los

intereses de su comunidad. De esto se infiere, un porcentaje negativo de lo expresado en la encuesta, se observar que el docente facilitador de los aprendizajes en el Eje Universitario Cipriano Castro en muy pocas oportunidades valora y toma en cuenta las ventajas que ofrece la comunidad; obviado ser un docente mediador comprometido en la formación de valores en función de todos los integrantes de la comunidad.

Para Ortega (2006), el docente que aprende de su propia acción y reflexión es capaz a su vez de tomar decisiones siendo un facilitador de los aprendizajes y un mediador entre la organización y el desarrollo de las capacidades de sus estudiantes.

Cuadro 20

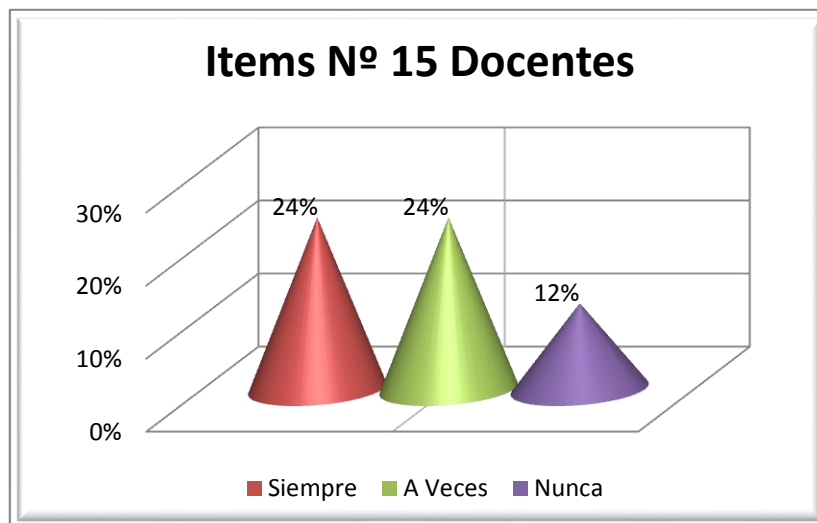
Distribución de frecuencia de la variable: Desempeño de los docentes.

Dimensión: Técnica. **Indicador:** Intercambios universitarios.

Ítems 15 Su universidad dentro de sus planes y proyectos organizacionales propone el intercambio universidad-comunidad. Considera que se están realizando de acuerdo al objeto para el cual fue programada.

Docentes (Ítems)	OPCIONES					
	Siempre	Siempre	A Veces	A Veces	Nunca	Nunca
15.	4	24%	4	24%	2	12%

Nota: Datos recopilados del cuestionario aplicado a los docentes asesores 2018.



Descripción e interpretación: A la respuesta al ítems 15; ítems de los docentes un 24% responde siempre, otro 24% a veces y un 12% dice que nunca, su universidad dentro de sus planes y proyectos organizacionales propone el intercambio universidad-comunidad. Considera que se están realizando de acuerdo al objeto para el cual fue programada. De esto se infiere, un porcentaje positivo de la interrogante, la cual se refleja el intercambio de universidad y comunidad para el logro de los objetivos.

Tal como lo expresa Leboyer (1997:43) “las competencias están estrechamente ligadas a las actividades profesionales y, más concretamente, a las misiones que forman parte del puesto”.

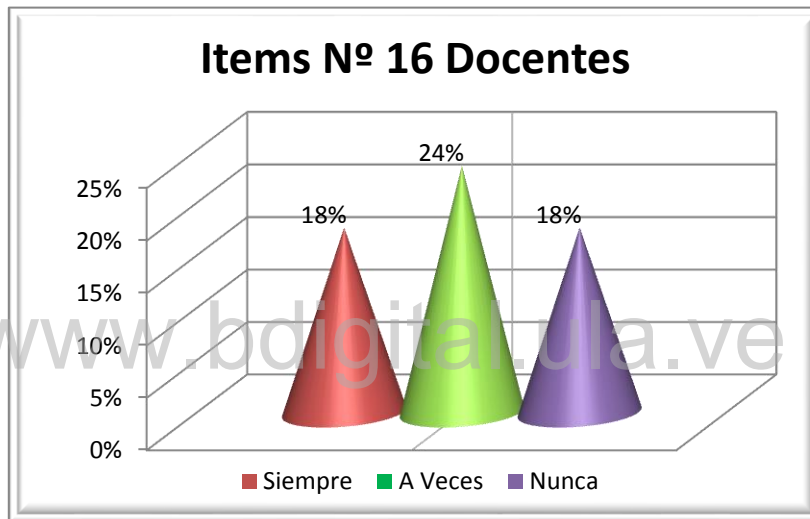
Cuadro 21

Distribución de frecuencia de la variable: Desempeño de los docentes.
Dimensión: Técnica. **Indicador:** gestión en el aula Métodos, técnicas recursos y evaluación.

Ítems 16 Dentro de su proceso didáctico utiliza el método analítico, inductivo y deductivo.

Docentes (Ítems)	OPCIONES					
	Siempre	Siempre	A Veces	A Veces	Nunca	Nunca
16.	3	18%	4	24%	3	18%

Nota: Datos recopilados del cuestionario aplicado a los docentes asesores 2018.



Descripción e interpretación: A la respuesta al ítems 16; ítems de los docentes un 18% responde siempre, otro 24% a veces y un 14% dice que nunca, dentro de su propio proceso didáctico utiliza el método analítico, inductivo y deductivo. De esto se infiere, un porcentaje neutral ya que, un proceso hace referencia a un conjunto de actividades con el fin de que estos aprendizajes sean efectivos.

Según Héctor Valdés considera la labor docente como actividad pedagogía profesional; así como, aborda la evaluación del desempeño docente desde una visión holística y sistémica,

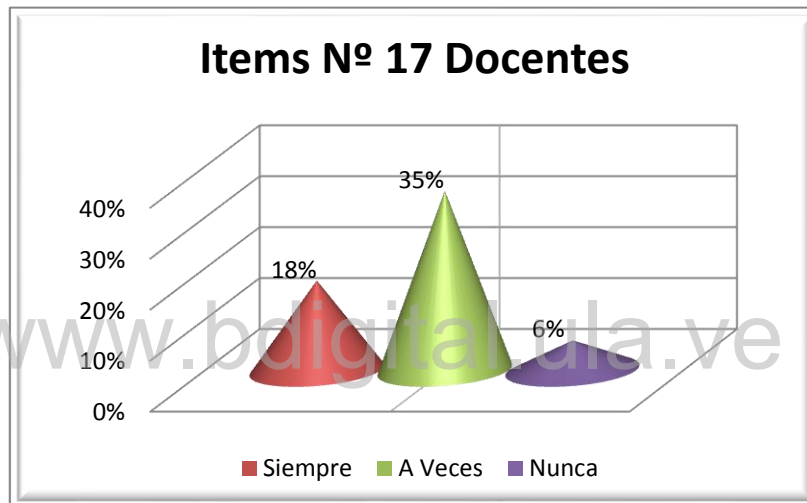
Cuadro 22

Distribución de frecuencia de la variable: Desempeño de los docentes.
Dimensión: Técnica. **Indicador:** gestión en el aula Métodos, técnicas recursos y evaluación.

Ítems 17 Para el desarrollo de su disciplina utiliza técnicas, dinámicas distintas a la disposición de contenidos en el desarrollo de sus clases.

Docentes (Ítems)	OPCIONES					
	Siempre	Siempre	A Veces	A Veces	Nunca	Nunca
17.	3	18%	6	35%	1	6%

Nota: Datos recopilados del cuestionario aplicado a los docentes asesores 2018.



Descripción e interpretación: A la respuesta al ítems 17; ítems de los docentes un 18% responde siempre, otro 35% a veces y un 6% dice que nunca, para el desarrollo de su disciplina utiliza técnicas, dinámicas distintas a la disposición de contenidos en el desarrollo de sus clases. De esto se infiere, un porcentaje positivo de los resultados dados por los docentes participantes en la encuesta por lo tanto la intención del docente es mantenerse actualizado con atención a las transformaciones y evolución de la ciencia y la tecnología.

Es así, como lo refiere Rodríguez (1999) “el proceso de enseñanza y del aprendizaje deben constituir una parte muy importante de la Práctica Pedagógica”.

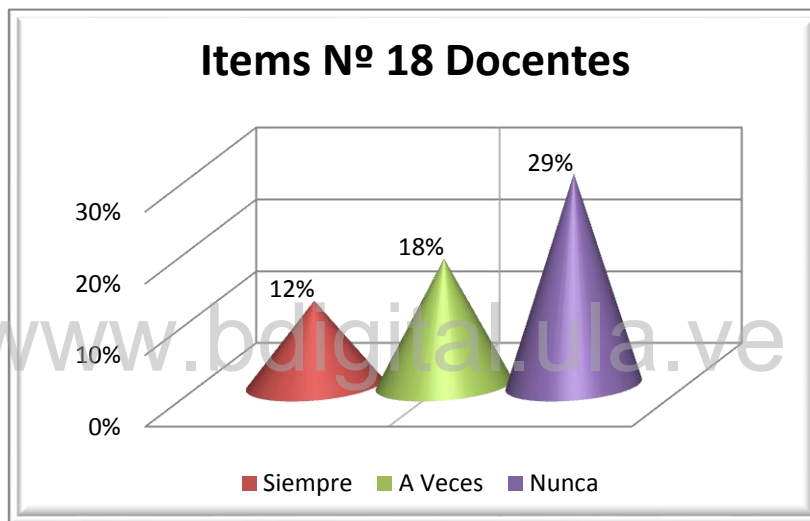
Cuadro 23

Distribución de frecuencia de la variable: Desempeño de los docentes.
Dimensión: Técnica. **Indicador:** gestión en el aula Métodos, técnicas recursos y evaluación.

Ítems 18 Como apoyo en el desarrollo de sus clases innova los recursos de acuerdo a las necesidades en el desarrollo del contenido programático.

Docentes (Ítems)	OPCIONES					
	Siempre	Siempre	A Veces	A Veces	Nunca	Nunca
18.	2	12%	3	18%	5	29%

Nota: Datos recopilados del cuestionario aplicado a los docentes asesores 2018.



Descripción e interpretación: A la respuesta al ítems 18; ítems de los docentes un 12% responde siempre, otro 18% a veces y un 29% dice que nunca, Como apoyo en el desarrollo de sus clases innova los recursos de acuerdo a las necesidades en el desarrollo del contenido programático. De esto se infiere, un porcentaje negativo de los resultados presentados, observando la desmotivación en la innovación de recursos en el planteamiento de sus clases, obviando el rol del docente por tal motivo se cita a Rodríguez (1999) donde expresa “el proceso de enseñanza y del aprendizaje deben constituir una parte muy importante de la Práctica Pedagógica”.

Cuadro 24

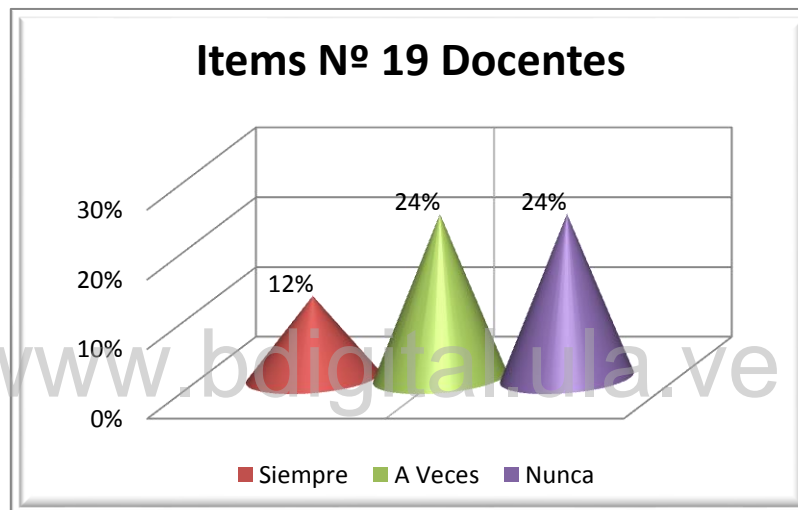
Distribución de frecuencia de la variable: Desempeño de los docentes.

Dimensión: Técnica. **Indicador:** gestión en el aula Métodos, técnicas recursos y evaluación

Ítems 19 Utiliza instrumentos de evaluación distintos al de la prueba escrita en el desarrollo de las actividades evaluativas.

Docentes (Ítems)	OPCIONES					
	Siempre	Siempre	A Veces	A Veces	Nunca	Nunca
19.	2	12%	4	24%	4	24%

Nota: Datos recopilados del cuestionario aplicado a los docentes asesores 2018



Descripción e interpretación: A la respuesta al ítems 19; ítems de los docentes un 12% responde siempre, otro 24% a veces y un 24% dice que nunca, utiliza instrumentos de evaluación distintos al de la prueba escrita en el desarrollo de las actividades evaluativas. De esto se infiere, un porcentaje negativo haciendo referencia que la mayor de las veces los instrumentos para evaluar son pruebas escritas, para ello se puede citar a Flórez (2001) donde expresa que cada perspectiva pedagógica define y da carácter operacional a las pautas y procedimientos evaluativos que permiten cualificar y autorregular el proceso y los resultados de la educación, de lo cual se deriva la necesidad de que el docente sea capaz de diseñar procesos

evaluativos diferentes desde cada perspectiva o modelo pedagógico que inspire la enseñanza y aprendizaje que se pretende evaluar.

Cuadro 25

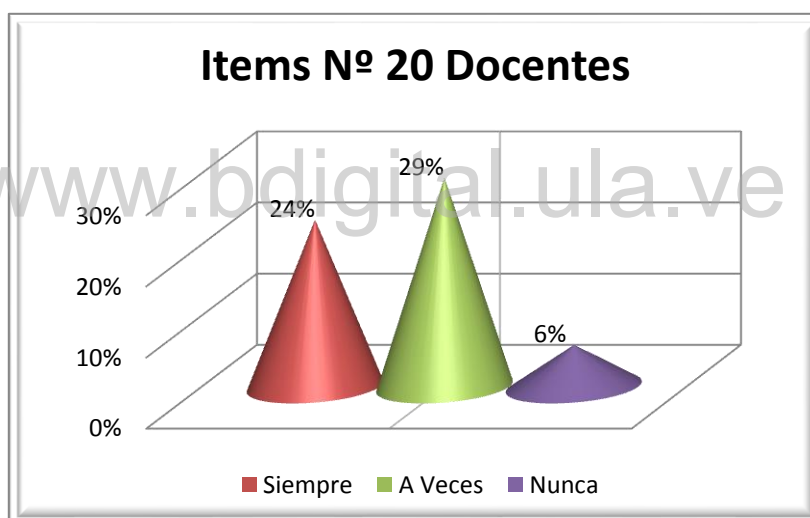
Distribución de frecuencia de la variable: Desempeño de los docentes.

Dimensión: Técnica. **Indicador:** componente en la formación.

Ítems 20 Considera que el docente de UBV debe estar formado integral.

Docentes (Ítems)	OPCIONES					
	Siempre	Siempre	A Veces	A Veces	Nunca	Nunca
20.	4	24%	5	29%	1	6%

Nota: Datos recopilados del cuestionario aplicado a los docentes asesores 2018.



Descripción e interpretación: A la respuesta al ítems 20; ítems de los docentes un 24% responde siempre, otro 29% a veces y un 6% dice que nunca, considera que el docente de UBV debe estar formado integral. De esto se infiere, un porcentaje positivo en el análisis de los resultados ya que, la premisa fundamental que las profesiones en especial los del área educativa, deben ser pertinentes con el cambio social, y que la universidad debe responder prioritariamente a las necesidades de un colectivo en la formación de los mismos.

Para Díaz y Márquez (2007), “Su valor radica en la posibilidad que ella tiene de promocionar el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, actitudes y valores en el ser humano y la sociedad, para promover el cambio social en sentido de mejoramiento”.

Cuadro 26

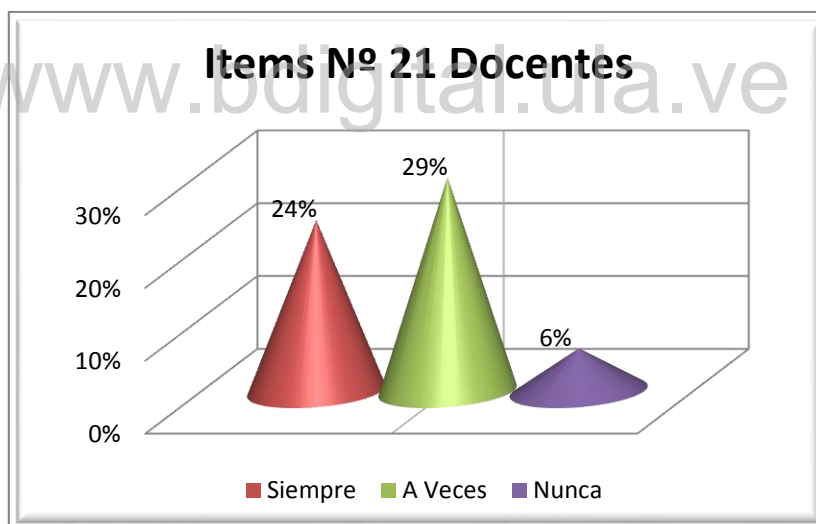
Distribución de frecuencia de la variable: Desempeño de los docentes.

Dimensión: Técnica. **Indicador:** componente ético.

Ítems 21 Se preocupa usted por demostrar e inculcarles a sus estudiantes el perfil ético.

Docentes (ítems)	OPCIONES					
	Siempre	Siempre	A Veces	A Veces	Nunca	Nunca
21.	4	24%	5	29%	1	6%

Nota: Datos recopilados del cuestionario aplicado a los docentes asesores 2018.



Descripción e interpretación: A la respuesta al ítems 21; ítems de los docentes un 24% responde siempre, otro 29% a veces y un 6% dice que nunca, se preocupa usted por demostrar e inculcarles a sus estudiantes el perfil ético. De esto se infiere, un porcentaje positivo de los resultados de la encuesta plasmada, dando significado a docentes comprometidos defendiendo su moral y enseñando de la misma.

Para Freire (1998), es necesario rescatar la ética en el proceso educativo, la cual se genera de la ausencia de una pedagogía fundada en el respeto a la dignidad y a la propia autonomía del educando. La ética del docente se manifiesta principalmente en su práctica educativa, desde, dentro y fuera del aula. En relación a esto, Perdomo (2005) sostiene que “dar la clase con ética es tener una conducta académica externa, como un testimonio de una convicción pedagógica interna que es tenida por buena, de acuerdo con el conocimiento vigente” (p.45).

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El presente capítulo contiene las conclusiones y recomendaciones a las que se llegó una vez efectuado el análisis e interpretación de los resultados en atención a los objetivos de la investigación.

Conclusiones

La práctica pedagógica del docente con el cumplimiento de sus roles como investigador, facilitador, orientador, guía, entre otros, conduce a descubrir un grado de situaciones, debilidades o fallas que se hace necesario superarlas mediante el desarrollo de acciones consientes que contribuyan a una mejor educación: integral, protagónica, participativa y relevante en la sociedad; buscando el bienestar común entre todos los miembros que hacen diariamente vida activa en los centros formativos, es decir una interacción entre la triada estudiantil calidad docente, estudiantes, directivos, personal administrativo y obrero, con el fin de consolidar el bien común.

En atención al objetivo específico diagnosticar las competencias laborales de los docentes en la Universidad Bolivariana de Venezuela Eje Universitario Cipriano Castro Municipio San Cristóbal Estado Táchira, se determinó que la mayoría de las veces los docentes se sienten comprometidos en el ejercicio docente, al igual de la actualización de técnicas que sean apropiadas para ser aplicadas en las diferentes asignaturas y por tal sentido se consideran facilitadores de principios y valores.

En relación al objetivo analizar los factores que intervienen sobre las competencias de los docentes de Educación Universitaria, se evidenció que los docentes de dicha universidad realizan un control previo de las

actividades por medio de la planificación, debido a que estas actividades son monitoreadas bajo coordinaciones donde, se ha podido observar que la mayoría de los docentes respetan las directrices de los superiores. Además, algunas veces estas actividades competen a la misión, visión y políticas de la organización.

Siguiendo con este orden de ideas, se puede decir que las actividades son supervisadas antes de ser aplicadas a los jóvenes estudiantes, teniendo como debilidad la falta de realizar círculos de estudio donde los docentes participen y fluyan en cuanto a la contextualización de los contenidos, debido a los cambios planteados en la curricula. También, falta de motivación al docente como mediador en situación adversas al contexto universitario, como se puede reflejar en el docente como orientador en distintos aspectos con los estudiantes, donde inculque la investigación respetando el interés de cada uno en diferentes situaciones.

Al valorar el desempeño docente por competencias en la Universidad Bolivariana de Venezuela Eje Universitario Cipriano Castro Municipio San Cristóbal Estado Táchira, se determinó la motivación a la propuesta de los intercambios universitarios con la comunidad, utilizando los procesos didácticos de los métodos analítico, inductivo y deductivo.

Los docentes para el desarrollo y comprensión de las áreas utilizan diferentes dinámicas a las exposiciones y con ellas logran la comprensión de los temas en los estudiantes, mostrando como debilidad al momento de evaluar presentar instrumentos de evaluación diferentes a los contenidos dados en clases; para ellos debe ser un docente integral poseedor de un excelente perfil ético.

Para culminar, es necesario recordar que la transformación del sistema educativo no depende de cambiar el currículo ni leyes que las rigen, al contrario depende de la labor docente de la calidad de enseñanza que se brinda, haciendo que los contenidos lleguen de forma significativa y sean comprendidos por los estudiantes. Otro aspecto indispensable de mencionar

es que los cambios científicos y tecnológicos que se presentan constantemente en la sociedad requieren mayor compromiso de los profesores, ya que los estudiantes tienen nuevos interés y necesidades, por ello la práctica docente requiere de constante reflexión puesto que es un reto diseñar estrategias novedosas que motiven a los alumnos a aprender, sin embargo no es tarea imposible.

Recomendaciones

Una vez presentado las conclusiones se plantean las siguientes recomendaciones:

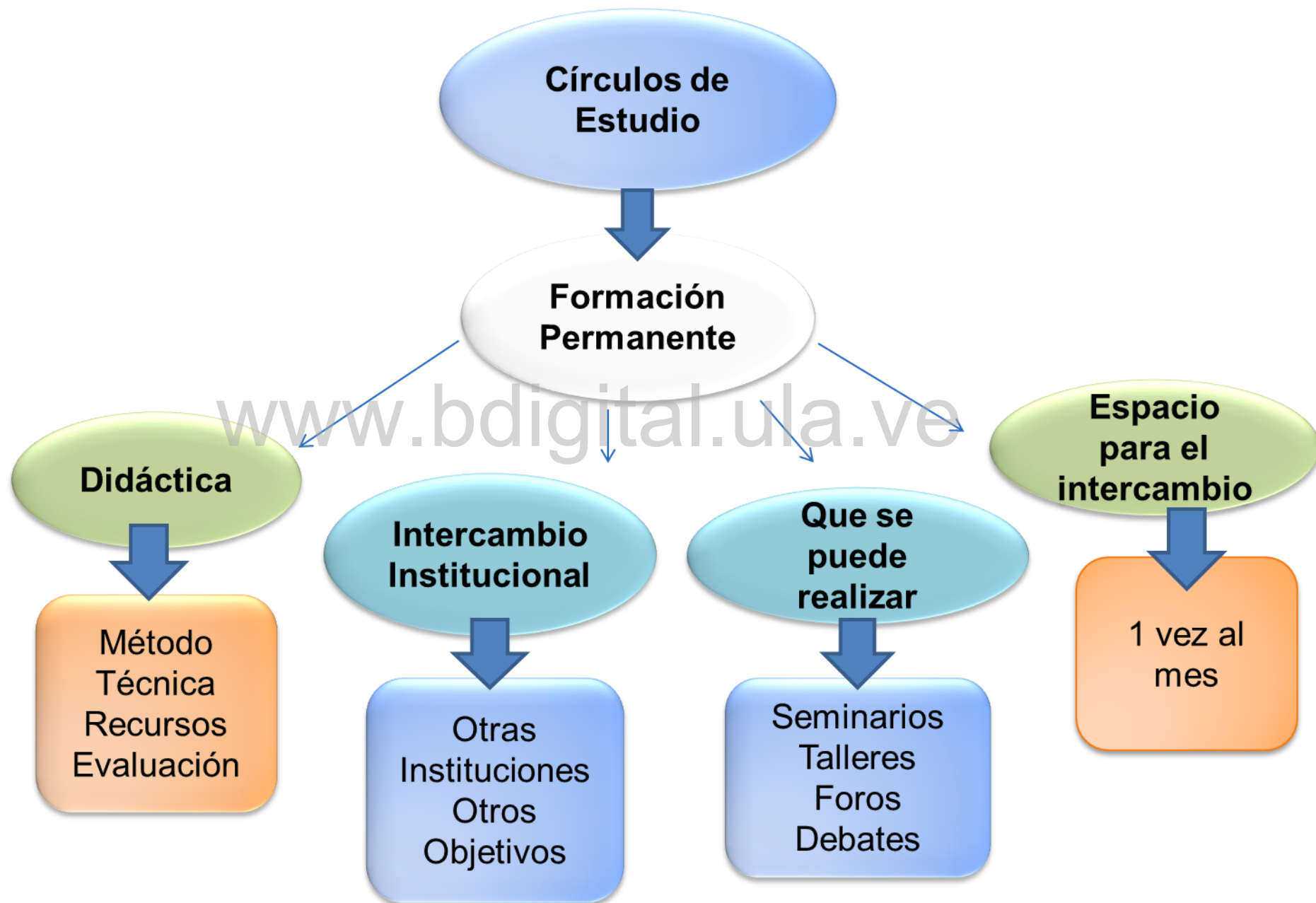
Se recomiendo a los docentes supervisores encargados de los departamentos de estudios del Eje Universitario Cipriano Castro Municipio San Cristóbal Estado Táchira evaluar y valorar las actividades planificadas por los docentes antes de ser aplicadas a los estudiantes, con ello se logra que el docente evalúe acorde a los temas dados en clase, es decir al supervisar de debe tener en cuenta los contenidos dados.

Que los docentes promuevan círculos de estudios mensuales por departamentos y trimestrales por el eje en general, de esta manera consolidan unir las ideas, propósitos y aclarar las diferencias e inquietudes, asimismo propiciar la formación permanente de sus docentes.

Que se empleen charlas y trabajos comunitarios donde los docentes en general actúen como mediadores en diferentes adversidades dentro y fuera de la institución, promoviendo investigaciones de interés para la comunidad.

Es importante que los docentes involucren como apoyo en el desarrollo de sus actividades diarias recursos didácticos y diferentes estrategias las cuales permitan enriquecer el conocimiento de los estudiantes.

Como docentes deben ser facilitadores de principios y valores en cada momento fuera y dentro de las instalaciones de la institución.



ALGUNOS MÉTODOS DE ENSEÑANZA						
DEDUCTIVO		INDUCTIVO		COMPARATIVO		DIRECTIVO
De lo general a lo particular, analizando la interrelación entre las partes y de éstas con el todo, para llegar a conclusiones y consecuencias.		Se plantea casos particulares para luego generalizar.		Se presentan datos particulares que permiten establecer comparaciones llegar a conclusiones por semejanza.		Se sugiere para el dominio psicomotor y se desarrolla De esta manera. -Explicación y ejecución(docente) -Observación y percepción(alumno) -preguntas y respuestas(alumno-profesor) -retroalimentación.
ALGUNAS TÉCNICAS DE ENSEÑANZA						
EXPLICACIÓN-EXPOSICIÓN	DEMOSTRACIÓN	PREGUNTA	PHILLIS 66	FORO	PANEL	DEBATE
Sirve para introducir un tema, aclarar situaciones y logra comprensión del mismo.	Precisa por parte del docente la ejecución de la actividad.	Esta técnica permite el desarrollo del raciocinio e imaginación del alumno. Para que esta cumpla una función pedagógica debe: -Adaptarse al nivel escolar, al vocabulario del alumno y a la capacidad de comprensión. Se utiliza el que? para definiciones, características etc. Para que? Se utiliza para causas. Como? Se utiliza para procesos	Es útil para discutir un tema en grupos grandes, estos se pueden dividir en subgrupos de 6 personas que discuten el tema durante 6 minutos. Cada grupo nombra un relator, quién leerá las conclusiones para el grupo grande. Por último se compara las conclusiones para elaborar 1 o varias	En grupos se discute una temática bajo la dirección de un coordinador quién a su vez determina las normas de discusión, esta temática debe ser presentada con anterioridad.	Exposición de expertos sobre un tema que genera la participación del grupo a través del diálogo y la conversación. Grupos de alumnos se preparan en un tema y actúan como expertos entre sí, bajo la coordinación del docente. Al final intervienen todos los alumnos.	Esta técnica permite a grupos pequeños discutir un tema bajo la dirección de un coordinador. Se requiere de: -que el tema sea cuestionable. Que hayan distintos enfoques.

ALGUNAS ESTRATEGIAS Y RECURSOS

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN		RECURSOS PARA EL APREDIZAJE	
1.- Exposición: Sirve para. Introducir un tema, lograr la comprensión del tema y aclarar conceptos.	TÉCNICAS - Pruebas - Observación	INSTRUMENTOS - Objetivas , de ensayo prácticas y orales - Escala de estimación lista de cotejos,	- Lectura - Bibliotecas - Instrumentos musicales - Hemerotecas - instrumentos para uso de laboratorios. - revistas especializadas - folletos - textos escolares - películas, fotografías - conferencias - excursiones - centros de ciencias, literatura, historia. - láminas, mapas. - programas para computadoras	-noticias - novelas - archivos - Catálogos - inventarios - rota folios - retroproyectores - proyectores - diapositivas - computadora - video been - software - cuentos
2.- Demostración: sirve para. - Adquirir destrezas en: a- La utilización de herramientas b- Utilización de instrumentos de laboratorio, musicales etc. c- Ejecución de ejercicios físicos.	registro -Entrevista escala de actitud. - guia	de hechos. - Guías. Cuestionario, - inventario,	- Cuadros, galerías de arte - Salón de lectura - Canchas deportivas - Parques, museos - Teatro, carteleras - entrevistas - concursos - guías de estudio - monografías - boletines informativos - módulos de aprendizaje - trípticos - visitas a instituciones - esquemas - grabaciones - programas radiales	
3.-Dentro de las socializadas están: El debate dirigido, la discusión global, el phillips 66, el torbellino de ideas, la dramatización, el panel, el seminario. Dentro de las individualizadas están: guías, estudios dirigidos, fichas.	OTRA CLASIFICACIÓN DE LAS TÉCNICAS. <i>Técnicas informales.</i> - Observación de las actividades realizadas por el alumno. - Exploración a través de preguntas formuladas por el profesor. <i>Técnicas semi formales.</i> - Ejercicios y prácticas que los alumnos realizan en clase. - Tareas que los profesores encomiendan a sus alumnos a realizar fuera de clase. <i>Técnicas formales.</i> - Pruebas o exámenes tipo test. - mapas conceptuales. - Pruebas de ejecución - Lista de cotejos o verificación y escalas			

REFERENCIAS

- Alles. 2003. *Las competencias laborales* [Documento en línea] https://www.researchgate.net/publication/277718281_Competencias_laborales_profesionales [Consultado: 12/09/2018].
- Altbach, P. (2003). *Educación Superior Privada*. México: Editorial Porrúa.
- Alves y Acevedo (1999). *La evaluación* [Documento en línea] <https://es.slideshare.net/ZILITA/evaluacion-44095214>[Consultado: 12/09/2018].
- Amarista, M. y C. de Navarro M. (2001) *Planificación Instruccional*. Ediciones de la Universidad Ezequiel Zamora: Colección Docente Universitario.
- Antúnez, S (2006). *El rol*. [Documento en línea] <http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t39691.pdf> [Consultado: 25/09/2018].
- Arguinzonez, A (2014). *Evaluación del desempeño docente en la implementación de estrategias de enseñanza y aprendizaje*. [Documento en línea] <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/604/A.%20Arguinzonez.pdf?sequence=1>[Consultado: 20/08/2018].
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación*. Introducción a la metodología científica. Caracas-Venezuela: 5ª edición episteme.
- Armstrong (1991). *La evaluación del desempeño ¿qué es, para qué sirve y cuáles son sus métodos?* [Documento en línea] <http://www.eumed.net/ce/2010a/jmgl2.htm> Consultado: 10/08/2018].
- Balestrini, M. (2007). *Como se elabora el proyecto de investigación*. Caracas. Venezuela: 7ºma Edición Junio 2006 B.L. Consultores Asociados, Servicio Editorial.
- Blanco. (2002) *La evaluación* [Documento en línea] <http://revencyt.ula.ve/storage/repo/ArchivoDocumento/evaluacion/v5n1/art05.pdf> [Consultado: 25/09/2018].

Byars y Rue (1996). *La Evaluación del Desempeño* [Documento en línea]
<http://www.eumed.net/rev/cccss/05/saga.htm> [Consultado: 25/09/2018]

Cadenas y León (2007) *Desempeño Docente: Características y métodos para evaluar el trabajo docente.* [Documento en línea]
<http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/30350/articulo3.pdf?sequence=2&isAllowed=y> [Consultado: 12/09/2018].

Carrera y Mazzarella. (2001) *Vygotsky: enfoque sociocultural* [Documento en línea]
<http://www.redalyc.org/html/356/35601309/> [Consultado: 25/09/2018].

Castejón y Zamora. (2001). *La orientación.* [Documento en línea]
http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/111/TDE-2010-07-08T07:56:34Z-288/Publico/gonzalez_gonzalez_mauricio_fernando.pdf [Consultado: 15/04/2019].

Chalmers, Alan F. (2000). *¿Qué es esa cosa llamada ciencia?* México: (15ava. edición) Editorial Siglo XXI.

Chomsky (1957). *La competencia.* [Documento en línea]
<file:///C:/Users/Desktop/Downloads/3478Tejeda.pdf>
[Consultado:10/08/2018].

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Capítulo VI
Artículo 103. [Documento en línea]
https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ven/sp_ven-int-const.html
[Consultado: 05/12/2018].

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Capítulo VI
Artículo 104. [Documento en línea]
https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ven/sp_ven-int-const.html
[Consultado: 05/12/2018].

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

Cook, T.D., y Reichardt, Ch. S. (2001). *Métodos Cualitativos y Cuantitativos en Investigación Evaluativa.* España:(3ra. ed.). Editorial Morata, S.A.

Correa y otros (2009). *La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia.* [Documento en

línea] <http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v12n1/v12n1a04.pdf> [Consultado: 12/09/2018].

Custodio, O. (2017). *Misión, visión, objetivos, valores, proyectos de la Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV)*. [Documento en línea] <http://joscarcustodio.blogspot.es/1486709435/mision-vision-objetivos-valores-proyecto-de-la-universidad-bolivariana-de-venezuela-ubv/> [Consultado: 07/09/2018].

Dalziel y otros (2002). *Competencias laborales*. [Documento en línea] <http://webs.ucm.es/centros/cont/descargas/documento3360.pdf> [Consultado: 10/08/2018].

Dalziel y otros (2006). *Las competencias clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. México: 5ta Ed. Editorial McGraw Hill Interamericana de México, S. A.

Díaz y Hernández (2001) *El rol del docente* [Documento en línea] <http://revencyt.ula.ve/storage/repo/ArchivoDocumento/evaluacion/v5n1/art05.pdf> [Consultado: 25/09/2018].

Díaz, J. y Márquez, J. (2007). *Estimación del potencial de competencias en la implementación de ejes transversales en instituciones de educación superior*. SAPIENS, jun. 2007, vol.8, no.1, p.205-224. ISSN 1317-5815.

Duarte Bermúdez, (2009). *Evaluación de 360° con base a Competencias y Objetivos de Desempeño Individuales para profesionales de Enfermería. Caso Hospital Militar de San Cristóbal. Trabajo de grado para optar el Grado de Magíster en Recursos Humanos en la UNEFA. Táchira: Mención Honorífica y Publicación.*

Escamilla, A. (2008). *Competencias básicas: claves y propuestas para su desarrollo en los centros*. Barcelona.

Flórez O, R. (2001). *Evaluación Pedagógica y Cognición. Colección Docente del Siglo XXI*. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana S.A.

Freire, P. (1998). *La naturaleza política de la educación. Cultura poder y liberación*. México: Paidós.

Gaceta Oficial N° 37.737 del 18 de julio de 2003. De La Universidad Bolivariana de Venezuela Caracas.

- García, S. (2006). *La validez y la confiabilidad en la evaluación del aprendizaje desde la perspectiva hermenéutica*. *Candidus* (I) 15, 62-66.
- Gilberto J. (2006). *La planificación, modalidades y el uso de modelos*. [Documento en línea] https://cursos.campusvirtualesp.org/repository/coursefilearea/file.php/61/bibli/m3-planificacion_modalidades_y_el_uso_de_modelos.pdf [Consultado: 12/09/2018].
- Guerrero, Hans (2012). *Dimensiones del desempeño docente*. [Documento en línea] <http://hansmejiaguerrero.blogspot.com/2012/09/dimensiones-del-desempeno-profesional.html> [Consultado: 12/09/2018].
- Gutiérrez, A. (2013). *Reflexiones sobre la aptitud del desempeño docente ante la visión del sistema educativo bolivariano* [Documento en línea] <http://arje.bc.uc.edu.ve/arj12/art7.pdf> [Consultado: 12/09/2018].
- Hernández, C.; Fernández, R. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial McGraw Hill.
- Koontz y Wehrich (2004). *Área de investigación: Administración del micro, pequeña y mediana empresa*. [Documento en línea] <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xix/docs/1.16.pdf> [Consultado: 12/09/2018].
- Koontz y Wehrich (1999). *Organización* [Documento en línea] http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/ortiz_m_a/capitulo2.pdf [Consultado: 12/09/2018].
- Leboyer, C. (1997). *Gestión de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000.
- Ley de Universidades (1970). Gaceta Oficial N° 1.429 Extraordinario de fecha 8 de septiembre de 1970. Título 1- Artículo4. . [Documento en línea] http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/comision_electoral/Normativa_legal/index.htm[Consultado: 05/12/2018].
- Ley de Universidades (1970). Gaceta Oficial N° 1.429 Extraordinario de fecha 8 de septiembre de 1970. Capítulo I Sección XI Artículo118. . [Documento en línea] http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/comision_electoral/Normativa_legal/index.htm[Consultado: 05/12/2018].

Ley de Universidades (1970). Gaceta Oficial N° 1.429 Extraordinario de fecha 8 de septiembre de 1970. Capítulo I Sección XI Artículo 124. [Documento en línea]
http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/comision_electoral/Normativa_legal/index.htm[Consultado: 05/12/2018].

Ley de Universidades (1970). Gaceta Oficial N° 1.429 Extraordinario de fecha 8 de septiembre de 1970. Capítulo II Sección I Artículo 145. [Documento en línea]
http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/comision_electoral/Normativa_legal/index.htm[Consultado: 05/12/2018].

Ley de Universidades (1970). Gaceta Oficial N° 1.429 Extraordinario de fecha 8 de septiembre de 1970. Capítulo II Sección II Artículo 149. [Documento en línea]
http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/comision_electoral/Normativa_legal/index.htm[Consultado: 05/12/2018].

Ley Orgánica de Educación (1980) Gaceta Oficial N° 2.635 del 28 de julio de 1980. Capítulo I Artículo III. [Documento en línea]
http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_ven_anexo_33_sp.pdf
[Consultado: 05/12/2018].

Ley Orgánica de Educación (1980) Gaceta Oficial N° 2.635 del 28 de julio de 1980. Capítulo VII Artículo 118. [Documento en línea]
http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_ven_anexo_33_sp.pdf
[Consultado: 05/12/2018].

Ley Orgánica de Educación (2009), Gaceta Oficial N° 5.929 Extraordinario del 15 de agosto de 2009. [Documento en línea]
<https://www.urbe.edu/portal-biblioteca/descargas/Ley-Organica%20de-Educacion.pdf> [Consultado: 05/12/2018].

Manual del Docente (1987). Diseño Curricular para la Tercera Etapa de Educación Básica. Caracas.

Matheus y Gutiérrez (1999). *Características de un método de investigación del desempeño*. [Documento en línea]
<http://bdigital.ula.ve/storage/pdf/agora/v10n20/art04.pdf> [Consultado: 15/04/2019].

- Mattos, A. (1963). *Definición de didáctica*. [Documento en línea] https://www.researchgate.net/profile/Margarita_Rodriguez-Gallego/publication/268810901_Didactica_y_curriculum_para_el_desarrollo_profesional_docente/links/54d26f750cf28e069724231c/Didactica-y-curriculum-para-el-desarrollo-profesional-docente.pdf [Consultado: 15/04/2019].
- Max Neef et al (2009) *las necesidades humanas*. [Documento en línea] <http://www.decrecimiento.info/2007/09/las-necesidades-humanas-segn-max-neef.html> [Consultado: 03/12/2018].
- Méndez (1998). *Marco teórico* [Documento en línea] http://www.unsj.edu.ar/unsjVirtual/comunicacion/seminarionuevastecnologias/wp-content/uploads/2015/06/02_Marco-teorico.pdf [Consultado: 20/08/2018].
- Ministerio para el Poder Popular para la Educación Superior Ciencia y Tecnología (2012). [Documento en línea] [www.mppeuct.gob.ve/Como parte de los convenios suscritos entre Venezuela y los países del mundo](http://www.mppeuct.gob.ve/Como%20parte%20de%20los%20convenios%20suscritos%20entre%20Venezuela%20y%20los%20pa%C3%ADses%20del%20mundo). [Consultado: 03/12/2018].
- Monedero, J. (1998). *Bases teóricas de la evaluación Educativa*. Granada: ALJIBE
- Morales M. (2006). *La planificación* [Documento en línea] http://www.geocities.ws/ycgonza/plan/P_1.html [Consultado: 07/09/2018].
- Morin, E (1994) *círculos de estudios* [Documento en línea] http://www.unsam.edu.ar/secretarias/extension/pdf/circulos_de_estudio.pdf [Consultado: 03/12/2018].
- Morín, E. (2000). *Los Siete Saberes Necesarios a la Educación del Futuro*. Caracas: Centro de Investigaciones Post-Doctorales (CIPOST) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
- Müller (2003). *Modelo de estudio*. [Documento en línea] [https://www.google.co.ve/search?q=modelo+de+estudio+de+M%C3%BCler+\(2003\).&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ved=2ahUKEwil5qGMyozfAhUQGKwKHYSAR6BAgFEAE&biw=1360&bih=626#imgrc=7bRVq8SZdGwJ6M](https://www.google.co.ve/search?q=modelo+de+estudio+de+M%C3%BCler+(2003).&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ved=2ahUKEwil5qGMyozfAhUQGKwKHYSAR6BAgFEAE&biw=1360&bih=626#imgrc=7bRVq8SZdGwJ6M) [Consultado: 05/12/2018].

- Nava G (2001). *Una visión integral de la educación*. El corazón de la educación holista. Fundación Internacional para la Educación Holista, Guadalajara.
- Nerici. (1975). *El método* [Documento en línea]
https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revisita/pdf/Numero_33/ANTONIO_BLAZQUEZ_ORTIGOSA_2.pdf
 [Consultado: 15/04/209].
- Newman. (2000) *La coordinación*. [Documento en línea]
<http://www.apuntesfacultad.com/el-proceso-de-coordinacion-henry-mintzberg.html> [Consultado: 15/04/209].
- Nisbet y Shuckersimith (1987) *La importancia de las estrategias de aprendizaje* [Documento en línea]
http://www.quadernsdigitals.net/datos/hemeroteca/r_1/nr_17/a_212/212.htm [Consultado: 03/12/2018].
- Ortega, R. (2006). *Psicología de la Enseñanza y Desarrollo de personas y comunidades*. Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Palella, S. y Martins, S. (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL). Editorial Venezuela. Caracas Venezuela.
- Parra y Pedreras. (2016). *Evaluación por competencias en la carrera de trabajo social: una mirada desde sus actores*. [Documento en línea]
http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2016/1/Parra_Parra_Y_asna_Pamela.pdf [Consultado: 21/08/2018].
- Perdomo, C. (2005). *Cómo Enseñar con Base en Principios Éticos*. Mérida: Universidad de Los Andes, Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico y Tecnológico (CDCHT).
- República Bolivariana de Venezuela. (2003). Universidad Bolivariana de Venezuela. Caracas. Autor: Gaceta oficial N° 37.737 por decreto presidencial N° 2.517.
- Rodríguez (1999). *la investigación rol docente* [Documento en línea]
<http://www.redalyc.org/pdf/1341/134129256006.pdf> [Consultado: 25/09/2018].

- Ruíz, C. (2001). *Instrumentos de investigación educativa*. Venezuela: Ediciones CEDIC C.A.
- Sabino, C. (2002). *Metodología de la Investigación*. Buenos Aires: Editorial EICid.
- Sampieri, G. (2007). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Limusa.
- Spencer, L. y Spencer, S. (1992). *Competencia laboral* [Documento en línea] <http://www.redalyc.org/pdf/706/70601006.pdf> [Consultado: 12/09/2018].
- Suárez y otros (2008). *El proceso de autoevaluación del desempeño docente* [Documento en línea] <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/educare/article/view/36/35> [Consultado: 12/09/2018].
- Tamayo, M. (2002). *El proceso de la investigación científica*. México: Editorial Limusa, S.A. de C.V. Grupo Noriega Editores.
- Torres y Barrios (2000). *Desempeño docente*. [Documento en línea] <http://arje.bc.uc.edu.ve/arj12/art7.pdf> [Consultado: 12/09/2018].
- UNESCO (1998) Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: visión y acción. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. Paris.
- Valdez (2000). *La evaluación del desempeño docente*. [Documento en línea] [file:///C:/Users/Desktop/Downloads/DialnetEvaluacionDeDesempenoDocente-3324368%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Desktop/Downloads/DialnetEvaluacionDeDesempenoDocente-3324368%20(1).pdf). [Consultado: 10/08/2018].
- Véliz, A. (2007). *Cómo hacer y defender una tesis*. 6ta. Edición. Caracas Venezuela: Texto.
- Weis, C. (2001). *Investigación Evaluativa*. (6ta Reimpresión). México: Trillas.
- Zabala, A. y Arnau, L. (2007). *Cómo aprender y enseñar competencias*. Barcelona: Graó.

ANEXOS

www.bdigital.ula.ve

ANEXO A INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS (DOCENTES)



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO DEL TÁCHIRA
"DR. PEDRO RINCÓN GUTIERREZ"
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA
SAN CRISTÓBAL-TÁCHIRA

San Cristóbal, Diciembre de 2018

Estimado(a) docente:

Me dirijo a usted en la oportunidad de solicitar su colaboración para dar respuesta a un conjunto de planteamientos contenidos en el documento que a continuación se presenta.

Su información será la base de un estudio que servirá para determinar la evaluación del desempeño docente, el cual será presentado como trabajo de grado de la Maestría de Evaluación Educativa que se Titula: "EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR COMPETENCIAS EN LA UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DE VENEZUELA EJE UNVERSITARIO GENERAL CIPRIANO CASTRO MUNICIPIO SAN CRISTÓBAL DEL ESTADO TÁCHIRA"

Atentamente

Lcda. María I. Gómez S.
C.I. 19926409

INSTRUMENTO

Instrucciones

- A continuación se presenta para su consideración la siguiente encuesta.
- Coloque una x en la casilla que corresponda a su criterio con relación a los juicios que allí se expresan.
- Es necesario y relevante no dejar ítems sin criterio.
- Sus datos serán confidenciales, solo serán considerados para efectos del análisis del instrumento de diagnóstico.

DATOS PERSONALES

Edad ----- años	Sexo: (F) (M)		
Título de pregrado: () Licenciado en educación () Componente docente () TSU en: () Otras:	Asistencia a cursos de mejoramiento Especialización: (SI) (NO) Magíster: (SI) (NO) Doctorado: (SI) (NO)		
Años de servicios en la institución: () menos de 5 años () 6 a 10 años () 11 a 15 años () 16 a 20 años () más de 20 años	Titularidad: () fijo () contratado		

En relación el desempeño de los docentes, este:

Nº	Ítems	S	AV	N
1	Se siente comprometido institucionalmente para el ejercicio de sus funciones.			
2	Recibe cursos de actualización en relación a las técnicas apropiadas para el desarrollo de su asignatura.			
3	Se considera usted facilitador de principios y valores institucionales.			
4	Realiza control de las actividades docente a través de la planificación.			
5	Sus actividades docentes son monitoreadas por la coordinación de talento humano			
6	Organiza sus actividades docentes respetando las directrices de sus superiores.			
7	Sus actividades académicas responden a las políticas, misión y visión de su organización.			
8	Respeto los lineamientos emanados por la coordinación de talento humano.			
9	Sus actividades evaluativas son supervisadas antes de aplicarlas.			

10	En su universidad realizan círculos de estudio regularmente.			
11	La UBV como eje universitario actualiza su currícula de acuerdo a sus intereses o necesidades			
12	Ante situaciones adversas en el contexto universitario (dentro y fuera del aula) se preocupa por participar como mediador de las acciones.			
13	Ante situaciones distintas al proceso educativo colabora con la orientación en distintos aspectos con sus estudiantes.			
14	Dentro de su rol docente propicia la investigación respetando los intereses de su comunidad.			
15	Su universidad dentro de sus planes y proyectos organizacionales propone el intercambio universidad – comunidad. Considera que se están realizando de acuerdo al objeto para el cual fue programado.			
16	Dentro de su proceso didáctico utiliza el método analítico, inductivo y deductivo.			
17	Para el desarrollo de su disciplina utiliza técnicas dinámicas distintas a la exposición de contenidos en el desarrollo de sus clases.			
18	Como apoyo en el desarrollo de sus clases innova los recursos de acuerdo a las necesidades en el desarrollo del contenido programático.			
19	Utiliza instrumentos de evaluación distintos al de la prueba escrita en el desarrollo de las actividades evaluativas			
20	Considera que el docente de la UBV debe estar formado integral.			
21	Se preocupa usted por demostrar e inculcarles a sus estudiantes el perfil ético			

Gracias por su colaboración



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO DEL TÁCHIRA
"DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ"
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA

VALIDACION DEL EXPERTO

A través de la presente hago constar que he revisado el instrumento de investigación para ser aplicado a los docentes en función del desempeño en la universidad bolivariana de Venezuela eje universitario "General Cipriano Castro" Ubicada en San Cristóbal, estado Táchira.

Considero que el instrumento puede ser aplicado a la muestra objeto de estudio para lograr los objetivos propuestos.

Firma: 

C.I. 15774639

Profesión: Docente Universitario

1. Identificación del Experto

Apellidos y Nombres: Parada Puentes José Alfredo.

Institución u Organismo donde trabaja: UNES-UBA-MPPE.

Título de Pregrado: Profesor en Informática

Título de Postgrado: Esp. Evaluación Educativa, MSc. Educ. Mención Gerencia

Título de Doctorado: _____

Cargo que ocupa: Docente

2. Título de la Investigación

Evaluación el desempeño docente por competencias en la Universidad Bolivariana de Venezuela, eje Universitario Cipriano Castro municipio San Cristóbal del estado Táchira.

3. Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Evaluar el desempeño docente por competencias en la Universidad Bolivariana de Venezuela, eje Universitario Cipriano Castro municipio San Cristóbal del estado Táchira.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar las competencias laborales de los docentes en la universidad bolivariana de Venezuela eje Universitario Cipriano Castro Municipio San Cristóbal del estado Táchira.
- Analizar los factores que intervienen sobre las competencias de los docentes de Educación Universitaria.
- Valorar el desempeño docente por competencias en la universidad bolivariana de Venezuela eje Universitario Cipriano Castro Municipio San Cristóbal del estado Táchira.

4. Evaluación del cuestionario dirigido a experto.

Utilice este formato para indicar el grado de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado que se presenta, marcando con una Equis (x) en el espacio si o no, correspondiente según la siguientes criterios de evaluación.

- a. Pertinencia con el tema.
- b. Relación ítems-indicadores.

- c. Número de ítems suficientes.
- d. Relevancia.

5. Si desea plantear alguna sugerencia para enriquecer el instrumento, utilice el espacio correspondiente.

ITEMS	CRITERIOS A EVALUAR	SI	NO	OBSERVACIÓN
1	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		
2	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		
3	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		
4	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		
5	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		
6	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		
7	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		
8	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		
9	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		
10	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		

	d. Relevancia.	✓		
11	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		
12	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		
13	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		
14	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		
15	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		
16	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		
17	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		
18	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		
19	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		
20	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		
21	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		

6. Apreciación Cualitativa

Criterios	Excelente	Buena	Deficiente
Presentación del instrumento	✓		
Claridad en la redacción	✓		
Pertinencia del instrumento con el tema investigado	✓		
El instrumento responde a condiciones técnicas	✓		

Apreciación Cualitativa: El instrumento se encuentra bien estructurado.

Observaciones: Apto para su aplicación.

Validado por: Parada P. José A c.i. 15774639

Profesión: Docente Universitario

Lugar de trabajo: UNES-UBA-MPPE.

Cargo que desempeña: Docente


Firma



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO DEL TÁCHIRA
"DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ"
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA

VALIDACION DEL EXPERTO

A través de la presente hago constar que he revisado el instrumento de investigación para ser aplicado a los docentes en función del desempeño en la universidad bolivariana de Venezuela eje universitario "General Cipriano Castro" Ubicada en San Cristóbal, estado Táchira.

Considero que el instrumento puede ser aplicado a la muestra objeto de estudio para lograr los objetivos propuestos.

Firma: Eddy R

C.I. 5655635

Profesión: Educadora

1. Identificación del Experto

Apellidos y Nombres: Eddy Carolina Rodríguez Alho
Institución u Organismo donde trabaja: IUFront
Título de Pregrado: Licda. Geografía
Título de Postgrado: Magister Generalista Educativa
Título de Doctorado: En Ciencias de la Educación
Cargo que ocupa: Directora IUFront

2. Título de la Investigación

Evaluación el desempeño docente por competencias en la Universidad Bolivariana de Venezuela, eje Universitario Cipriano Castro municipio San Cristóbal del estado Táchira.

3. Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Evaluar el desempeño docente por competencias en la Universidad Bolivariana de Venezuela, eje Universitario Cipriano Castro municipio San Cristóbal del estado Táchira.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar las competencias laborales de los docentes en la universidad bolivariana de Venezuela eje Universitario Cipriano Castro Municipio San Cristóbal del estado Táchira.
- Analizar los factores que intervienen sobre las competencias de los docentes de Educación Universitaria.
- Valorar el desempeño docente por competencias en la universidad bolivariana de Venezuela eje Universitario Cipriano Castro Municipio San Cristóbal del estado Táchira.

4. Evaluación del cuestionario dirigido a experto.

Utilice este formato para indicar el grado de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado que se presenta, marcando con una Equis (x) en el espacio si o no, correspondiente según la siguientes criterios de evaluación.

- a. Pertinencia con el tema.
- b. Relación ítems-indicadores.

- c. Número de ítems suficientes.
- d. Relevancia.

5. Si desea plantear alguna sugerencia para enriquecer el instrumento, utilice el espacio correspondiente.

ITEMS	CRITERIOS A EVALUAR	SI	NO	OBSERVACIÓN
1	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		
2	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		
3	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		
4	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		
5	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		
6	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		
7	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		
8	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		
9	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		
	d. Relevancia.	✓		
10	a. Pertinencia con el tema.	✓		
	b. Relación Ítems-indicadores	✓		
	c. N° de ítems suficientes.	✓		

	d. Relevancia.	/		
11	a. Pertinencia con el tema.	/		
	b. Relación Ítems-indicadores	/		
	c. N° de ítems suficientes.	/		
	d. Relevancia.	/		
12	a. Pertinencia con el tema.	/		
	b. Relación Ítems-indicadores	/		
	c. N° de ítems suficientes.	/		
	d. Relevancia.	/		
13	a. Pertinencia con el tema.	/		
	b. Relación Ítems-indicadores	/		
	c. N° de ítems suficientes.	/		
	d. Relevancia.	/		
14	a. Pertinencia con el tema.	/		
	b. Relación Ítems-indicadores	/		
	c. N° de ítems suficientes.	/		
	d. Relevancia.	/		
15	a. Pertinencia con el tema.	/		
	b. Relación Ítems-indicadores	/		
	c. N° de ítems suficientes.	/		
	d. Relevancia.	/		
16	a. Pertinencia con el tema.	/		
	b. Relación Ítems-indicadores	/		
	c. N° de ítems suficientes.	/		
	d. Relevancia.	/		
17	a. Pertinencia con el tema.	/		
	b. Relación Ítems-indicadores	/		
	c. N° de ítems suficientes.	/		
	d. Relevancia.	/		
18	a. Pertinencia con el tema.	/		
	b. Relación Ítems-indicadores	/		
	c. N° de ítems suficientes.	/		
	d. Relevancia.	/		
19	a. Pertinencia con el tema.	/		
	b. Relación Ítems-indicadores	/		
	c. N° de ítems suficientes.	/		
	d. Relevancia.	/		
20	a. Pertinencia con el tema.	/		
	b. Relación Ítems-indicadores	/		
	c. N° de ítems suficientes.	/		
	d. Relevancia.	/		
21	a. Pertinencia con el tema.	/		
	b. Relación Ítems-indicadores	/		
	c. N° de ítems suficientes.	/		
	d. Relevancia.	/		

6. Apreciación Cualitativa

Criterios	Excelente	Buena	Deficiente
Presentación del instrumento		✓	
Claridad en la redacción		✓	
Pertinencia del instrumento con el tema investigado		✓	
El instrumento responde a condiciones técnicas		✓	

Apreciación Cualitativa: Buena

Observaciones: Ninguna

Validado por: Eddy Condumal C.I. 5655635

Profesión: Educadora Directora IUFRONT

Lugar de trabajo: IUFRONT

Cargo que desempeña: Directora

Eddy Condumal

Firma



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO DEL TÁCHIRA
"DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ"
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA

VALIDACION DEL EXPERTO

A través de la presente hago constar que he revisado el instrumento de investigación para ser aplicado a los docentes en función del desempeño en la universidad bolivariana de Venezuela eje universitario "General Cipriano Castro" Ubicada en San Cristóbal, estado Táchira.

Considero que el instrumento puede ser aplicado a la muestra objeto de estudio para lograr los objetivos propuestos.

Firma: 

C.I. 14782359

Profesión: Docente

1. Identificación del Experto

Apellidos y Nombres: Gimón Montañez Wilmer
Institución u Organismo donde trabaja: UNEFA - UBA - UNED
Título de Pregrado: Licenciado en Educación Integral
Título de Postgrado: M.Sc. en Gerencia Educativa
Título de Doctorado: Dr. Ciencias de la Educación
Cargo que ocupa: Docente

2. Título de la Investigación

Evaluación el desempeño docente por competencias en la Universidad Bolivariana de Venezuela, eje Universitario Cipriano Castro municipio San Cristóbal del estado Táchira.

3. Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Evaluar el desempeño docente por competencias en la Universidad Bolivariana de Venezuela, eje Universitario Cipriano Castro municipio San Cristóbal del estado Táchira.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar las competencias laborales de los docentes en la universidad bolivariana de Venezuela eje Universitario Cipriano Castro Municipio San Cristóbal del estado Táchira.
- Analizar los factores que intervienen sobre las competencias de los docentes de Educación Universitaria.
- Valorar el desempeño docente por competencias en la universidad bolivariana de Venezuela eje Universitario Cipriano Castro Municipio San Cristóbal del estado Táchira.

4. Evaluación del cuestionario dirigido a experto.

Utilice este formato para indicar el grado de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado que se presenta, marcando con una Equis (x) en el espacio si o no, correspondiente según la siguientes criterios de evaluación.

- a. Pertinencia con el tema.
- b. Relación ítems-indicadores.

- c. Número de ítems suficientes.
- d. Relevancia.

5. Si desea plantear alguna sugerencia para enriquecer el instrumento, utilice el espacio correspondiente.

ITEMS	CRITERIOS A EVALUAR	SI	NO	OBSERVACIÓN
1	a. Pertinencia con el tema.	<input checked="" type="checkbox"/>		
	b. Relación Ítems-indicadores	<input checked="" type="checkbox"/>		
	c. N° de ítems suficientes.	<input checked="" type="checkbox"/>		
	d. Relevancia.	<input checked="" type="checkbox"/>		
2	a. Pertinencia con el tema.	<input checked="" type="checkbox"/>		
	b. Relación Ítems-indicadores	<input checked="" type="checkbox"/>		
	c. N° de ítems suficientes.	<input checked="" type="checkbox"/>		
	d. Relevancia.	<input checked="" type="checkbox"/>		
3	a. Pertinencia con el tema.	<input checked="" type="checkbox"/>		
	b. Relación Ítems-indicadores	<input checked="" type="checkbox"/>		
	c. N° de ítems suficientes.	<input checked="" type="checkbox"/>		
	d. Relevancia.	<input checked="" type="checkbox"/>		
4	a. Pertinencia con el tema.	<input checked="" type="checkbox"/>		
	b. Relación Ítems-indicadores	<input checked="" type="checkbox"/>		
	c. N° de ítems suficientes.	<input checked="" type="checkbox"/>		
	d. Relevancia.	<input checked="" type="checkbox"/>		
5	a. Pertinencia con el tema.	<input checked="" type="checkbox"/>		
	b. Relación Ítems-indicadores	<input checked="" type="checkbox"/>		
	c. N° de ítems suficientes.	<input checked="" type="checkbox"/>		
	d. Relevancia.	<input checked="" type="checkbox"/>		
6	a. Pertinencia con el tema.	<input checked="" type="checkbox"/>		
	b. Relación Ítems-indicadores	<input checked="" type="checkbox"/>		
	c. N° de ítems suficientes.	<input checked="" type="checkbox"/>		
	d. Relevancia.	<input checked="" type="checkbox"/>		
7	a. Pertinencia con el tema.	<input checked="" type="checkbox"/>		
	b. Relación Ítems-indicadores	<input checked="" type="checkbox"/>		
	c. N° de ítems suficientes.	<input checked="" type="checkbox"/>		
	d. Relevancia.	<input checked="" type="checkbox"/>		
8	a. Pertinencia con el tema.	<input checked="" type="checkbox"/>		
	b. Relación Ítems-indicadores	<input checked="" type="checkbox"/>		
	c. N° de ítems suficientes.	<input checked="" type="checkbox"/>		
	d. Relevancia.	<input checked="" type="checkbox"/>		
9	a. Pertinencia con el tema.	<input checked="" type="checkbox"/>		
	b. Relación Ítems-indicadores	<input checked="" type="checkbox"/>		
	c. N° de ítems suficientes.	<input checked="" type="checkbox"/>		
	d. Relevancia.	<input checked="" type="checkbox"/>		
10	a. Pertinencia con el tema.	<input checked="" type="checkbox"/>		
	b. Relación Ítems-indicadores	<input checked="" type="checkbox"/>		
	c. N° de ítems suficientes.	<input checked="" type="checkbox"/>		

	d. Relevancia.	x		
11	a. Pertinencia con el tema.	x		
	b. Relación Ítems-indicadores	x		
	c. N° de ítems suficientes.	x		
	d. Relevancia.	x		
12	a. Pertinencia con el tema.	x		
	b. Relación Ítems-indicadores	x		
	c. N° de ítems suficientes.	x		
	d. Relevancia.	x		
13	a. Pertinencia con el tema.	x		
	b. Relación Ítems-indicadores	x		
	c. N° de ítems suficientes.	x		
	d. Relevancia.	x		
14	a. Pertinencia con el tema.	x		
	b. Relación Ítems-indicadores	x		
	c. N° de ítems suficientes.	x		
	d. Relevancia.	x		
15	a. Pertinencia con el tema.	x		
	b. Relación Ítems-indicadores	x		
	c. N° de ítems suficientes.	x		
	d. Relevancia.	x		
16	a. Pertinencia con el tema.	x		
	b. Relación Ítems-indicadores	x		
	c. N° de ítems suficientes.	x		
	d. Relevancia.	x		
17	a. Pertinencia con el tema.	x		
	b. Relación Ítems-indicadores	x		
	c. N° de ítems suficientes.	x		
	d. Relevancia.	x		
18	a. Pertinencia con el tema.	x		
	b. Relación Ítems-indicadores	x		
	c. N° de ítems suficientes.	x		
	d. Relevancia.	x		
19	a. Pertinencia con el tema.	x		
	b. Relación Ítems-indicadores	x		
	c. N° de ítems suficientes.	x		
	d. Relevancia.	x		
20	a. Pertinencia con el tema.	x		
	b. Relación Ítems-indicadores	x		
	c. N° de ítems suficientes.	x		
	d. Relevancia.	x		
21	a. Pertinencia con el tema.	x		
	b. Relación Ítems-indicadores	x		
	c. N° de ítems suficientes.	x		
	d. Relevancia.	x		

6. Apreciación Cualitativa

Crterios	Excelente	Buena	Deficiente
Presentación del instrumento	X		
Claridad en la redacción	X		
Pertinencia del instrumento con el tema investigado	X		
El instrumento responde a condiciones técnicas	X		

Apreciación Cualitativa: Reune las condiciones necesarias de acuerdo a los objetivos planteados.

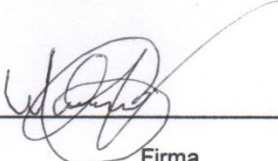
Observaciones: Puede ser implementado en el contexto en estudio

Validado por: Rincón Wilmer C.I. 14782359

Profesión: Docente

Lugar de trabajo: Unifa - UBA - Uru

Cargo que desempeña: Docente


Firma

ANEXO C MATRIZ DE LA CONFIABILIDAD DE LA PRUEBA PILOTO APLICADA A DOCENTES

Universidad Bolivariana de Venezuela UBV Eje Universitario Cipriano Castro

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

Requiere de una sola aplicación del instrumento y se basa en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems del instrumento.

K: El número de ítems
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los ítems
 S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Items	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	Suma ítems
Docente(1)	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	52
Docente(2)	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	3	1	1	2	3	2	2	37
Docente(3)	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	1	37
Docente(4)	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	1	3	3	3	2	1	3	52
Docente(5)	3	2	3	2	2	1	1	2	3	1	3	3	2	3	2	1	1	2	2	3	2	44
Docente(6)	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	47
Docente(7)	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	30
Docente(8)	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	52
Docente(9)	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	48
Docente(10)	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	50
VARP (Varianza de la Población)	0,24	0,44	0,45	0,25	0,29	0,69	0,36	0,29	0,25	0,56	0,49	0,76	0,56	0,60	0,36	0,61	0,56	0,29	0,29	0,60	0,41	53,89

Escala: Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1

fórmula de Alpha de Cronbach, es:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K el número de preguntas o ítems.

K: 21

$\sum S_i^2$:12,77

S_T^2 : 60,61

$$\alpha = \frac{21}{21 - 1} * [1 - \frac{12,77}{60,61}]$$

$$\alpha = \frac{21}{27} * [1 - 0,21]$$

$$\alpha = 1,04 * [0,79]$$

$$\alpha = \boxed{0,82}$$

Fórmula para calcular la muestra de una población para su estudio estadístico

www.bdigital.ula.ve

$$n = \frac{(K)^2 * p * q * N}{(e^2 * (N-1)) + (K)^2 * p * q}$$

N= $\boxed{57}$ Es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados).

K= $\boxed{1,2}$ Es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos.

Los valores k más utilizados y sus niveles de confianza son:

K	1,2	1,3	1,4	1,7	1,96	2,11	2,58
Nivel de confianza	75%	80%	85%	90%	95%	95,5%	99%

e= $\boxed{17\%}$ Es el error muestral deseado. El error muestral es la diferencia que

puede haber entre el resultado que obtenemos preguntando a una muestra de la población y el que obtendríamos si preguntáramos al total de ella.

$p = 0,5$ Es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que $p=q=0.5$ que es la opción más segura.

$q = 0,5$ Es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es $1-p$.

Sustitución de los datos en la fórmula:

$$n = \frac{((1,2)^2 * 0,5 * 0,5 * 57)}{((0,17)^2 * 56) + ((1,2)^2 * 0,5 * 0,5)}$$

$n = 10$ Es el tamaño de la muestra (número de encuestas que vamos a hacer).

Muestra es igual a (10) docentes