



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA
EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO LUIS BELTRÁN
PRIETO FIGUEROA DE BARQUISIMETO

Revista
educare
ISSN 2244-7296

Depósito Legal: ppi201002LA3674

Órgano de divulgación de la
Subdirección de Investigación y
Postgrado



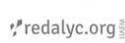
EScience Press
Research Scientific Publishers



DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS



Revista Latinoamericana de
Investigación y Docencia
en Ciencias Sociales y Humanidades



FORMACIÓN PROFESIONAL DEL DOCENTE Y LA III CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA DE TRABAJADORES UNIVERSITARIOS. CASO: UNIVERSIDAD DE ORIENTE

PROFESSIONAL TRAINING OF TEACHERS AND THE III SINGLE COLLECTIVE AGREEMENT OF UNIVERSITY WORKERS. CASE: UNIVERSITY OF THE EAST

Cristhian Ronceros Morales

<https://orcid.org/0000-0001-8421-5217>

Universidad Privada San Juan Bautista
Perú

Yadira del Valle Miranda Mudarra

<https://orcid.org/0000-0003-0950-1891>

Universidad de Oriente
Venezuela

María Eugenia Rivera Machado

<https://orcid.org/0000-0001-8300-6915>

Universidad Pedagógica experimental Libertador
Venezuela

Javier Alexander Ramirez León

<https://orcid.org/0000-0001-9510-0001>

Venezuela

**FORMACIÓN PROFESIONAL
DEL DOCENTE Y LA III
CONVENCIÓN COLECTIVA
ÚNICA DE TRABAJADORES
UNIVERSITARIOS.
CASO: UNIVERSIDAD DE
ORIENTE**

**PROFESSIONAL TRAINING OF
TEACHERS AND THE III SINGLE
COLLECTIVE AGREEMENT OF
UNIVERSITY WORKERS.
CASE: UNIVERSITY OF THE EAST**

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar el nivel de correlación entre la formación profesional del docente de la escuela de ciencias sociales y administrativas (ECSA) de la UDO Núcleo de Monagas, en el periodo 2015 – 2020 y los beneficios otorgados por la III Convención Colectiva Única (CCU) de Trabajadores para el Sector Universitario. Es una investigación de tipo correlacional, tomando como población los 149 docentes adscritos a la escuela de ciencias sociales y administrativas (ECSA) de la Universidad de Oriente Núcleo Monagas. En la investigación se concluye que existe una correlación positiva débil entre las variables Formación Profesional (trabajo de ascenso y estudios de posgrados) y la III Convención Colectiva. Se puede inferir que los docentes se preocupan por su formación profesional siguiendo lo establecido en la Gaceta 70 de la UDO y su reglamento de personal docente y de investigación, y no lo hacen por el beneficio socioeconómico poco significativos que reciben de la III Convención Colectiva.

Descriptor: Convención colectiva, beneficios económicos, formación profesional, docente universitario

Abstract

The objective of this research is to analyze the level of correlation between the professional training of the teacher of the School of Social and Administrative Sciences (ECSA) of the UDO Nucleo de Monagas, in the period 2015 - 2020 and the benefits granted by the III Collective Agreement Unit (CCU) of Workers for the University Sector. It is a correlational type research, taking as a population the 149 teachers assigned to the School of Social and Administrative Sciences (ECSA) of the Universidad de Oriente Nucleo Monagas. The research concludes that there is a weak positive correlation between the Professional Training variables (promotion work and postgraduate studies) and the III Collective Agreement. It can be inferred that teachers are concerned about their professional training following the provisions of Gazette 70 of the UDO and its regulations for teaching and research staff, and they do not do so because of the insignificant socioeconomic benefit they receive from the III Collective Agreement.

Descriptors: Collective agreement; economic benefits; professional training; university teacher.

no ajustado a las necesidades reales del sector universitario, lo cual origina dificultades para que los docentes realicen investigaciones de alto nivel académico, trayendo como consecuencia el cierre de programas, proyectos y deterioro de equipos, mobiliario, maquinarias e infraestructuras por falta de mantenimiento o reposición en todo caso, al no contar con los recursos e insumos necesarios para su vigencia. Lo anteriormente mencionado dificulta que los docentes logren incorporarse o continuar realizando investigaciones y/o proyectos asociados a los avances tecnológicos y educativos que permitan atender las demandas y exigencias que requiere el país para su desarrollo.

Es importante resaltar que la dinámica general del cambio en nuestra sociedad crea desajustes y hace surgir nuevas demandas en la formación de competencias profesionales, psicológicas y especializadas para los docentes que buscan iniciarse o posicionarse en el mercado laboral educativo venezolano. Así mismo, existen a nivel nacional e internacional organismos que estudian y se especializan en diseñar estrategias que permiten un mejor desempeño profesional, es así como desde su creación la Organización Internacional del Trabajo (OIT) busca la transformación de las organizaciones, evolucionando sistemáticamente y adaptándose a los nuevos criterios organizacionales, con el fin de mejorar el desarrollo del individuo bajo la línea de la motivación y seguridad social como fuentes intrínsecos de creación de riquezas y afianzados hacia un efectivo desenvolvimiento de las organizaciones estructuralmente diseñadas.

En consecuencia, las organizaciones se enfocan hacia el aprendizaje y a la aplicación de las normativas laborales como instrumento jerárquico que sustenta la condición de los empleados, la cual debe estar asociada al establecimiento de regulaciones direccionadas hacia los deberes y derechos laborales. Desde este aspecto, las instituciones de educación superior tienen los elementos que permiten evaluar el desempeño laboral de los empleados administrativos y docentes, hacia un plan estratégico que recopile las variantes del comportamiento organizacional del individuo y su conocimiento de los elementos estructurales de bienestar colectivo, basadas en las normas y convenios actuales orientadas a la toma de decisiones y sus elementos inherentes al beneficio socioeconómico del individuo.

Bajo este contexto, se trazó como objetivo analizar el nivel de correlación entre la formación profesional del docente de la escuela de ciencias sociales y administrativas (ECSA) de la UDO Núcleo de Monagas, en el periodo 2015 – 2020 y los beneficios otorgados por la III Convención

Continúa exponiendo el autor de la cita anterior que la formación profesional se rige y se orienta por una serie de principios como son:

- a. **Dinamicidad:** Los planes y programas de formación profesional deben estar en constante cambio y modificación, ajustándose y reajustándose, al progreso y acelerado desarrollo del mundo, de tal manera que los perfiles profesionales respondan al reto y desafío de las nuevas exigencias sociales.
- b. **Sistematicidad:** Las carreras profesionales deben estar organizadas en módulos, programas y planes debidamente fundamentados y diseñados para un tiempo y espacio sociocultural pertinente y concreto.
- c. **Globalización:** Los perfiles profesionales que ofrecen los planes y programas curriculares de formación deben ser atractivos en cualquier escenario mundial.
- d. **Interculturalidad:** Los egresados de una carrera profesional deben ser capaces de asimilarse a cualquier escenario cultural.
- e. **Libertad de crítica** Los planes y programas de formación deben estar abiertos a críticas constantes, que le permitan revisar, evaluar y renovar sus estructuras acordes con los cambios y exigencias sociales.
- f. **Dualidad:** La práctica profesional y la investigación académica deben ser la razón de ser de la formación, ello permitirá el éxito en un mundo laboral cada vez más competitivo.
- g. **Gestión y creatividad profesional:** Los planes y programas de formación deben tender a desarrollar al individuo con competencias para ser creativo, gestor y emprendedor de grandes empresas e iniciativas.

Interdisciplinariedad Los estrategias de formación profesional deben tener presente que la concurrencia de diversas disciplinas, permitirá una mejor e integral formación profesional con tendencia a la pluridisciplinariedad y transdisciplinariedad. (p.17).

Ahora bien, en lo referente a la Formación del Profesor Universitario, es importante señalar el argumento de Piña, et al. (2019) quienes manifiestan que la formación del docente en este nivel es: Un proceso continuo que, atendiendo a diferentes etapas organizadas en su práctica docente, facilitan iniciar, adiestrar, formar y perfeccionar a dichos profesores en el dominio de los contenidos con el propósito de incidir en la calidad de la formación de los

estudiantes y de la educación superior. (p. 263).

Prosiguen los autores mencionados en el párrafo anterior que la formación debe atender a la integralidad del ser humano, con base a los siguientes elementos los cuales se mostrarán de manera resumida:

Componente ético: La ética en la práctica educativa debe orientarse hacia el respeto de los derechos humanos del educando y contribuir en la formación de sus valores y principios, los cuales deben ser predicados con el ejemplo del educador.

Componente pedagógico: el ser experto en un área o materia es una condición necesaria, más no suficiente para ser un buen profesor es necesaria la formación pedagógica y didáctica.

Componente científico: la búsqueda del conocimiento es una función inherente al papel del docente, es necesario que los docentes construyan sus propios conocimientos, en relación con la disciplina que enseñan, a través de un proceso de investigación, con la intención de comprenderla, analizarla y aplicarla, para entonces poderla enseñar y lograr que los estudiantes hagan lo mismo.

Componente tecnológico: el personal docente de las universidades en la nueva sociedad del conocimiento, se debe formar en la inclusión de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Componente humanístico: la formación del docente en el área humanística es una obligación primordial de la institución, porque este es un ser humano que debe formar a otros seres humanos, con base en el respeto hacia la dignidad humana, a fin de crear condiciones de vida favorables a nivel personal y social. (p. 264)

Trabajos de Ascensos y Estudios de Posgrado

El trabajo de ascenso es el requisito fundamental para ascender en el escalafón universitario y, en su conjunto constituye la memoria universitaria en lo referente a la producción intelectual del personal académico. Estos trabajos deben presentar ciertas características para que cumplan su objetivo ideal de ser contribuciones relevantes al conocimiento científico y humanístico recibiendo consecuentemente la adecuada difusión y publicación, éstos deben ser evaluados y aprobados por un jurado de expertos, para así permitir al profesor el ascender a la categoría superior. (Cossé s.f.)

organización. Este reconocimiento tendrá su legalidad una vez firmado entre los sectores involucrados bajo la tutela del estado mismo. (Urquijo 2005, p. 241).

Por tanto, una Convención Colectiva relacionan los derechos convenidos entre la parte contratante y el contratado para ejercer una actividad laboral; en el ejercicio de una remuneración de acuerdo a una actividad con características de beneficio social para quienes la ejercen, conviniendo derechos y deberes en un marco referencial la cual está legalizado por una organización veedora del derecho laboral.

Convención Colectiva Única de Trabajadores del sector Universitario

La Convención Colectiva Única de Trabajadores del sector universitario (CCU) 2012-2014. Gaceta No. 40.167 del 15 de mayo del 2013. establece que en el marco de la reunión de la Normativa Laboral, suscrita entre el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, las Federaciones y los Sindicatos, que tiene por objeto mejorar y propender a la unificación de las distintas Convenciones Colectivas de Trabajo, Actas Convenios o cualquier otro instrumento convencional preexistente, para uniformar y darle un tratamiento justo e igualitario en las condiciones de trabajo y de vida a quienes laboran y prestan servicio en el sector universitario, iniciando una etapa hacia la transformación del sector en el marco del Estado Democrático, Social, de Justicia y de Derecho.

Los beneficios suscritos en la convención; establece los aspectos económicos y estandarización de la norma; basados principalmente en el desarrollo del trabajador hacia la universalidad, la formación personal y su integración social. En esta convención se desglosan los beneficios contractuales para todos los trabajadores del sector universitario de todas las universidades públicas y privadas, institutos de formación e instituciones de educación superior experimentales de Venezuela.

A continuación, se mencionarán algunas cláusulas que tienen relación con el presente artículo. De sus beneficios universales. Capítulo III. Condiciones de trabajo.

- Cláusula N° 11: Formación continua y permanente de las trabajadoras y trabajadores universitarios. Se establece que las instituciones de educación universitaria desarrollarán programas permanentes de formación para todas y todos los trabajadores, dirigidos al pleno desarrollo de la personalidad, el fortalecimiento de sus capacidades para contribuir a la sociedad y para su participación consciente, protagónica, responsable, solidaria y

Cuadro 1

Incentivo Mensual Prima de Apoyo a la Actividad Docente y de Investigación (PAAD). Clausula N° 68. Periodo 2015-2020.

Año	Convención Colectiva	Incentivo Mensual Prima Profesionalización (PP)
2015	IICCU 2015 - 2016	1300
2016		1300
2017	IIICCU 2017 - 2020	15000
2018		15000
2019		15000
2020		15000

Cuadro 2

Incentivo Mensual. Prima Profesional (CCU). Periodo 2015 – 2020

Año	Convención Colectiva	Incentivo Mensual	
2015	IICCU 2015 - 2016	Técnico Superior Universitario	840
		Licenciado	960
		Especialista, Magister, Doctor	1080
2016	IICCU 2015 - 2016	Técnico Superior Universitario	840
		Licenciado	960
		Especialista, Magister, Doctor.	1080
2017	IIICCU 2017 - 2018	Especialista	16% del sueldo
2018		Magister	18% del sueldo
2019		Doctor	20% del sueldo
2020			

En el cuadro anterior se puede observar que la IIICCU aprobada para el periodo 2017 – 2018 estuvo vigente hasta el 2020, donde se establece una pequeña diferencia de 2% entre la prima recibida por un docente con especialización y un docente con maestría, y el mismo rango de diferencia es entre un docente con maestría y un docente con doctorado.

Cuadro 3***Incentivo Mensual Prima por titularidad. Cláusula N°70. Periodo 2015 – 2020***

Año	Convención Colectiva	Incentivo Mensual Prima Profesionalización (PP)
2015	IICCU 2015 - 2016	240 x años de servicio en la categoría
2016		240 x años de servicio en la categoría
2017	IIICCU 2017 - 2020	Eliminada
2018		Eliminada
2019		Eliminada
2020		Eliminada

Cuadro 4***Incentivo Mensual Prima Por Antigüedad. Clausula N° 71. Periodo 2015 - 2020***

Año	Convención Colectiva	Incentivo Mensual Prima Profesionalización (PP)
2015	IICCU	0
2016	2015 - 2016	0
2017	IIICCU 2017 - 2020	$[(\text{Salario básico} + \Sigma \text{Primas salariales}) \times 1.5\% \times \text{años de servicio}]$
2018		$[(\text{Salario básico} + \Sigma \text{Primas salariales}) \times 1.5\% \times \text{años de servicio}]$
2019		$[(\text{Salario básico} + \Sigma \text{Primas salariales}) \times 1.5\% \times \text{años de servicio}]$
2020		$[(\text{Salario básico} + \Sigma \text{Primas salariales}) \times 1.5\% \times \text{años de servicio}]$

Cuadro 5***Incentivo Mensual Bono por Doctorado (BD). Clausula N°. 87. Periodo 2015-2020***

Año	Convención Colectiva	Incentivo Mensual Prima Profesionalización (PP)
2015	IICCU 2015 - 2016	12meses x 19% Sueldo Base
2016		12meses x 19% Sueldo Base
2017	IIICCU 2017 - 2020	12meses x 20% Sueldo Base
2018		12meses x 20% Sueldo Base
2019		12meses x 20% Sueldo Base
2020		12meses x 20% Sueldo Base

De acuerdo a lo reflejado en las convenciones colectivas desde que se estableció la I CCU de Trabajadores Universitarios 2013 hasta la III CCU 2017, podemos observar en los cuadros N°

1, 2, 3, 4, 5 relacionados a Prima de Apoyo a la Actividad Docente y de Investigación, Prima de Profesionalización, Prima de Titularidad, Prima por Antigüedad y Bono por Doctorado; no se ajustan a la realidad del sector educativo venezolano, podemos observar que los ajustes o incrementos de estas primas desde la ICCU a la III CCU no representan un verdadero incentivo socioeconómico en comparación al esfuerzo y el costo que implica realizar estudios de cuarto y quinto nivel.

Universidad de Oriente

La Universidad de Oriente (UDO) es una de las universidades importantes de Venezuela y la principal institución universitaria autónoma dedicada a la docencia e investigación del noreste del país, especialmente en Ciencia y Tecnología. Su sede principal está situada en la ciudad de Cumaná. Estado Sucre y cuenta con núcleos en los estados Anzoátegui, Bolívar, Monagas y Nueva Esparta, su área de influencia geográfica es la región oriental (Wikipedia).

En cuanto a su reseña histórica se puede mencionar: El 21 de noviembre de 1958 se crea la Universidad de Oriente, mediante el Decreto Ley N° 459 por el Gobierno provisorio presidido por el Dr. Edgar Sanabria. En 1959 se crea la Comisión Organizadora de la Universidad de Oriente, bajo el gobierno del Sr. Rómulo Betancourt, por resolución N° 667. El 12 de febrero de 1960 empezó sus funciones en Cumaná con la creación de Cursos Básicos, con carácter experimental. En el año 1961 inician los Cursos Básicos en el Núcleo de Monagas (Sede Jusepín), con las Escuelas de Ingeniería Agronómica y de Petróleo, iniciando sus actividades el siguiente año. En 1962 comienza el Núcleo de Bolívar (sede Ciudad Bolívar), las Escuelas de Medicina, Geología y Minas. En el año 1963 inician en el Núcleo de Anzoátegui (sede Puerto la Cruz), las Escuelas de Química, Electrónica y Mecánica y en 1969 se inauguran en Nueva Esparta (sede Porlamar) los Cursos Básicos.

La Misión de la Universidad es: Ser rectora en la educación, la cultura y la ciencia, formar recursos profesionales, crear y difundir conocimientos a través de programas de docencia, investigación y extensión, con el propósito de lograr los cambios científicos, tecnológicos y culturales que se requieren para el desarrollo regional y nacional y la Visión es consolidarse como una institución de excelencia en la docencia, investigación y extensión, que responda eficaz y oportunamente a las exigencias de su entorno y a la demanda de cambios e innovaciones que caracterizan a nuestra época.

Gerencia de Recursos Humanos. Quedando establecido, según registro de personal docente activo en el 2020, de la siguiente manera: 90 docentes fijos y 59 contratados. La información analizada se obtuvo a través de una encuesta constituida por 20 interrogantes y afirmaciones, la cual fue aplicada a todos los docentes que laboran en la ECSA. Adicionalmente se obtuvo información a través del departamento de personal de la UDO Monagas.

Se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de información. La encuesta es una técnica con un alto requerimiento metodológico que permite la obtención sistemática de la información a través de un instrumento previamente diseñado, esta técnica permite identificar el problema de la manera más objetiva posible. La recolección de datos se hace a través de un instrumento característico como es el cuestionario que está conformado por una serie de preguntas altamente estructuradas con la finalidad de obtener información sobre el objeto de estudio. (Suárez, et al. 2022)

Análisis de la Información

Relación entre la variable III Convención Colectiva y los Trabajos de Ascensos entregados en el Periodo 2015 – 2020

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre III Convención Colectiva y los Trabajos de Ascensos entregados en el Periodo 2015 – 2020.

Hipótesis alternativa

Existe relación significativa entre III Convención Colectiva y los Trabajos de Ascensos entregados en el Periodo 2015 – 2020.

Para determinar si las variables tienen un comportamiento estadístico normal se aplicó la prueba Kolmogorov-Smirnov para una muestra, ya que, la población y muestra es de 149 docentes de la Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas.

A continuación, en la Tabla 1, se muestra los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra realizados a las variables convención colectiva, dimensión trabajo ascenso y dimensión postgrado.

Tabla 1***Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra***

		Convención Colectiva	Dimensión Trabajo de Ascenso	Dimensió n Postgrado
N		149	149	149
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,06	2,33	2,02
	Desv.			
	Desviación	,536	1,784	,500
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,370	,291	,382
	Positivo	,370	,246	,382
	Negativo	-,341	-,291	-,370
Estadístico de prueba		,370	,291	,382
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

En la tabla 1 se observa las pruebas de normalidad realizada a través de la Prueba de Kolmororov – Smirnov, en la cual se determinó que el resultado de la variable independiente Convención Colectiva con las dimensiones de la variable dependiente Formación Profesional del Docente, muestran una significancia estándar ($p < 0.05$), demostrándose que se distribuyen de manera no normal, por lo tanto, las variables deben ser procesadas con pruebas no paramétricas, específicamente con la prueba de correlación Rho de Spearman. Al respecto Hernández et al (2010) señalan que estos datos demandan que las variables sean procesadas inferencialmente con estadísticos de correlación no paramétricos.

Tabla 2***Correlación entre la variable Convención Colectiva y Dimensión Trabajo Ascenso***

			Convención Colectiva	Dimensión Trabajo de Ascenso
Rho de Spearman	Convención Colectiva	Coefficiente de correlación	1,000	,231**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	149	149
	Dimensión Trabajo de Ascenso	Coefficiente de correlación	,231**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	149	149

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la tabla 2, indican el valor de correlación entre las variables de estudio

Hipótesis alternativa

Existe relación significativa entre III Convención Colectiva y los Estudios de Postgrados en el Periodo 2015 – 2020.

Tabla 3

Correlación entre la variable Convención Colectiva y Dimensión Estudios de Postgrado

				Convención Colectiva	Dimensión Estudios de Postgrado
Rho de Spearman	Convención Colectiva	Coefficiente de correlación	de	1,000	,453**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		149	149
	Dimensión Estudios de Postgrado	Coefficiente de correlación	de	,453**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		149	149

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 3 se muestra la relación entre el beneficio socioeconómico establecido en la actual Convención Colectiva (III CCU) relacionados a la Prima de Profesionalización y Bono de Doctorado, y la preparación y formación en estudios de cuarto, quinto nivel y especializaciones que poseen los docentes de la ECSA. Los resultados de la tabla 3, indican el valor de correlación entre las variables de estudio III Convención Colectiva y Estudio Postgrado con un 0.453 con un nivel de Significancia (Bilateral) < 0.05, demostrando que existe una correlación positiva débil entre las variables III Convención Colectiva y la Dimensión Estudios Postgrados, afirmando la hipótesis alterna de la investigación.

De los resultados, se infiere que los docentes de la ECSA, realizan estudios de cuarto y quinto nivel, y se preocupan por su preparación y formación profesional de acuerdo a lo establecido en la Gaceta 70 de la UDO, específicamente por lo establecido en el artículo 41 ya que para ascender a asociado debe poseer títulos de maestría o doctorado, y no lo hacen por el beneficio socioeconómico que puedan recibir de la III CCU. Si estudiamos el alto costo actual de realizar estudios de maestría y doctorado y todo el gasto y esfuerzo que conlleva tal formación, aún sea el caso de recibir beneficios de beca matrícula, y/o becas de actualización y perfeccionamiento profesional, el beneficio económico recibido es insignificante. Las diferencias entre primas de profesionalización por títulos de postgrado y maestría establecida en la III Convención Colectiva son de un 2%. En este sentido, se puede afirmar en función de lo manifestados por los encuestados

- DeJuanas, O. Á. & Beltrán, L. J.A. (2014). Valoraciones de los estudiantes de ciencias de la educación sobre la calidad de la docencia universitaria. *Educación XXI*, 17 (1), 59-82. <https://doi.org/10.5944/educxx1.17.1.10705>.
- Díaz-Landa et al (2021). *Rendimiento académico de estudiantes en Educación Superior: predicciones de factores influyentes a partir de árboles de decisión*. <https://doi.org/10.36390/telos233.08>
- Dueñas, C. (2019). La actualización del docente universitario sanmarquino y la motivación académica de sus maestristas. *Revista In Crescendo*. <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2244/1558>
- Espinoza, E., Tinoco, W., Sánchez, X. (2017). Características del Docente del Siglo XXI. OLIMPIA. Revista de la Facultad de Cultura Física de la Universidad de Granma. 14(43) 817-9088. RNPS: 2067.
- Hernández, R.; Collado, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Mc Graw.
- Hernández R. Fernández C, Baptista C. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw HILL. Sexta Edición. México.
- Herrera, J. (2019). Formación docente a nivel de postgrado en Latinoamérica. *Cultura Educación y Sociedad*, 10(2), 97–108. <https://doi.org/10.17981/cultedusoc.10.2.2019.08>
- Ley de Universidades Nacionales (1970) Gaceta Oficial de la República de Venezuela 1429.
- Ley Orgánica de Educación (2009) Gaceta Oficial de la República de Venezuela. Nº: 5.929
- Macedo, L., López, L., García, G., Vásquez, R., Vilchez J. & Vertiz, L. (2022). La formación profesional y su relación con la responsabilidad social. *Ciencia Educativa y Estudios Instruccionales*. 5 (1), 12-19 Perú. http://www.galileopub.org/2022/pdf/ID_galileo_028-022-001-010.pdf
- Marín, F. (2013). Comentarios a la primera convención colectiva única de los trabajadores universitarios 2013-2014. *Gaceta Laboral*, 19(2), 219-223 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33628676004>
- Moscoso, F., y Hernández, A. (2015). La formación pedagógica del docente universitario: un reto del mundo contemporáneo. *Revista Cubana de Educación Superior*, 34(3), 140-154.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-443142015000300011&lng=es&tlng=es.

Pérez, A. (2017). Aspectos de análisis de la universidad autónoma venezolana. *Revista Educere*, 21(70) pp. 611-618.

<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/educere/article/view/11319>

Piña-Loyola C, Seife-Echevarría A, Díaz-Pérez A, Pez-Caméron P, Rodríguez-Palacios K. (2019) La formación del profesor universitario desde una dimensión humana. *Revista Medisur* 17(2), 262-269. <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4122>

Reglamento del Personal Docente e Investigación de la Universidad de Oriente. (1991) Gaceta 070 de la Universidad de Oriente.

Suárez I., Varguillas C. y Roncero C. (2022). *Técnicas e Instrumentos de Investigación. Diseño y Validación desde la Perspectiva Cuantitativa*.

<https://doi.org/10.46498/upelipb.lib.0013>

Wikipedia. Enciclopedia Libre.

[https://es.wikipedia.org/wiki/Universidad_de_Oriente_\(Venezuela\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Universidad_de_Oriente_(Venezuela))

Yarlequé Wong, Rocio. (2019). *Estilos de aprendizaje en el rendimiento académico de los estudiantes del primer grado de primaria de la institución educativa N° 20320 Domingo Mandamiento Sipan, Huacho, 2018*. Tesis de maestría. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Perú.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3104>