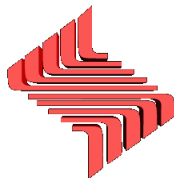


**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
“EZEQUIEL ZAMORA”**



**La Universidad que Siembra**

**VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y  
DESARROLLO SOCIAL  
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO  
POSTGRADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
SUPERIOR  
MAESTRÍA: DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**FORMACION INTEGRAL PARA LOS DOCENTES DE LA UNELLEZ  
EN EL MUNICIPIO SOSA**

**Requisito parcial para optar al grado de**

**Magister Scientiarum En Ciencias De La Educación Superior Mención:  
Docencia Universitaria**

**Autora:** Guevara Aponte Rosmig Carolina.

**Tutora:** Dra. Carmen Rojas.

Ciudad de Nutrias, Septiembre 2017.



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
“EZEQUIEL ZAMORA”  
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL  
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO  
MAESTRÍA: DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**FORMACION INTEGRAL PARA LOS DOCENTES DE LA UNELLEZ  
EN EL MUNICIPIO SOSA**

**Requisito parcial para optar al grado de  
*Magister Scientiarum en Docencia Universitaria***

**Autora:** Guevara Aponte Rosmig Carolina.

**Tutora:** Dra. Carmen Rojas.

Ciudad de Nutrias, Septiembre 2017.

## DEDICATORIA

Mi trabajo de investigación lo dedico:

A Dios, fuente infinita de amor que manifiesta con cada nuevo día, brindándome la oportunidad de retomar, corregir y avanzar en todo proyecto que emprenda.

A mi esposo, por su paciencia y constancia, compañero y apoyo en todo momento.

A mis hijas, fuente de inspiración permanente, el más hermoso compromiso que he asumido en la vida.

A todos mis seres amados

Gracias.

## **AGRADECIMIENTO**

A la UNELLEZ en el Municipio Sosa, su cuerpo Docente, compañeros de trabajo, administrativos y obreros, amigos todos, por brindarme la oportunidad de cursar estudios de cuarto nivel y sobre todo de investigar sobre un tema que dominaba poco pero sentía mucha curiosidad por descubrir. Gracias por ser una verdadera familia que apoya y fortalece el desempeño de cada uno de sus miembros.

A la Profesora Carmen Rojas, quien me oriento e impulso en todo momento brindándome la posibilidad de darle forma a una idea que pronto se convirtió en mi trabajo de investigación.

A todos aquellos que de una u otra forma colaboraron en la construcción de este hermoso sueño que hoy día es una realidad, que me llena de una enorme satisfacción personal y profesionalmente.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
<b>DEDICATORIA</b> .....	lii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	lv
<b>INCICE DE CONTENIDO</b> .....	v
<b>LISTA DE CUADRO</b> .....	viii
<b>LISTA DE GRÁFICOS</b> .....	lx
<b>RESUMEN</b> .....	x
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>CAPITULO I</b>	
<b>EL PROBLEMA</b>	
Planteamiento del problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	7
Objetivo general.....	7
Objetivos específicos.....	7
Justificación.....	8
Alcances y limitaciones.....	10
<b>CAPITULO II</b>	
<b>MARCO TEÓRICO</b>	
Antecedentes de la investigación.....	11
Bases teóricas.....	17
Formación Integral del Docente Universitario.....	17
Competencias personales.....	19
Motivación.....	19
Autoestima.....	21
Comunicación.....	23
Liderazgo.....	24
Toma de decisiones.....	25
Ética.....	26
Competencias académicas.....	26
Orientación-aprendizaje.....	27
Gestión pedagógica.....	28
Habilidades específicas.....	30
Metodología docente.....	31
Creación intelectual.....	32
Competencias institucionales.....	32
Políticas educativas.....	33
Masificación.....	35
Municipalización.....	35
Responsabilidad social.....	37

Bases Legales.....	38
Sistema de variables e indicadores.....	41
Operacionalización de las variables.....	42
<b>CAPITULO III</b>	
<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	
Naturaleza y tipo de investigación.....	43
Diseño de la investigación.....	44
Fase diagnóstica.....	44
Fase de factibilidad.....	45
Fase de diseño.....	45
Población y muestra.....	45
Población.....	45
Muestra.....	46
Técnicas para la recolección de la información.....	46
Validez y confiabilidad del instrumento.....	47
Validez.....	47
Confiabilidad.....	47
Técnicas para analizar los datos.....	48
<b>CAPITULO IV</b>	
<b>RESULTADOS DEL ESTUDIO</b>	
Análisis e interpretación de los datos.....	49
Conclusiones del diagnóstico.....	65
<b>CAPITULO V</b>	
<b>CONCLUSIONES.....</b>	69
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	71
<b>CAPÍTULO VI</b>	
<b>LA PROPUESTA</b>	73
Presentación de la propuesta.....	73
Objetivos de la propuesta.....	74
Objetivo general.....	74
Objetivos específicos.....	75
Fundamentación teórica de la propuesta.....	75
Factibilidad de la propuesta.....	76
Factibilidad institucional.....	77
Factibilidad técnica.....	77
Factibilidad financiera.....	78
Estructura de la propuesta.....	79
Plan de acción.....	81
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	88
<b>ANEXOS.....</b>	93

A Cuestionario dirigido a los docentes.....	94
B Validación del instrumento.....	97
C Confiabilidad del instrumento.....	103
D Lectura reflexiva “La rana sorda y el poder de la lengua” .....	104
E Lectura reflexiva “Tengo un sueño”.....	105
F Técnica de Grupo Autoevaluación del estilo de liderazgo.....	106
G Técnica de Grupo Valoración de decisiones.....	108
H Lectura reflexiva “Las personas somos un regalo” .....	110

## LISTA DE CUADROS

Cuadro	Pág.
1 Operacionalización de variables.....	42
2 Distribución de la población competencias personales.....	50
3 Distribución de la población competencias personales.....	53
4 Distribución de la población competencias académicas.....	56
5 Distribución de la población competencias académicas.....	59
6 Distribución de la población competencias institucionales.....	62
7 Estimación de costos.....	73



## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico	Pág.
1 Competencias personales.....	51
2 Competencias personales.....	54
3 Competencias académicas.....	57
4 Competencias académicas.....	60
5 Competencias institucionales.....	63



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
EZEQUIEL ZAMORA  
BARINAS.  
MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**FORMACION INTEGRAL PARA LOS DOCENTES DE LA UNELLEZ  
EN EL MUNICIPIO SOSA**

**Autora: Rosmig Guevara.  
Tutor: Dra. Carmen Rojas.  
Año: 2016**

**RESUMEN**

La intencionalidad de la presente investigación es diseñar un plan de formación integral para los docentes de la UNELLEZ en el Municipio Sosa, ubicado en Ciudad de Nutrias, estado Barinas. Se sustentó metodológicamente en el paradigma cuantitativo, tipo de investigación descriptiva con diseño de campo, bajo la modalidad de proyecto factible, desarrollando tres etapas significativas: diagnóstico, factibilidad y diseño. La población estuvo conformada por cuarenta y dos (42) docentes. La técnica de recolección de la información se fundamentó en la encuesta y se utilizó como instrumento un cuestionario contentivo de (30) ítems bajo escalamiento tipo Lickert, con cinco (05) alternativas de respuesta: siempre (S), casi siempre (CS), algunas veces (AV), casi nunca (CN) y nunca (N). La validación del instrumento se comprobó a través del juicio de expertos y la confiabilidad estuvo determinada por el coeficiente Alfa de Cronbach con un valor de 0,87. A partir de los resultados del diagnóstico se pudo determinar la debilidad existente en los docentes universitarios en cuanto al desarrollo de competencias personales y académicas, aunado a la escasa disposición y compromiso del docente para asumir responsablemente la función de interacción comunitaria, lo cual repercute de manera desfavorable en el desarrollo efectivo de sus funciones. A tal efecto, se propone el diseño de un plan de formación integral dirigido a los docentes de la UNELLEZ del municipio Sosa en la institución objeto de estudio.

**Palabras Claves:** formación integral, competencias docentes, desempeño.

## INTRODUCCIÓN

Los cambios, transformaciones sociales y las complejas formas de aproximarse al conocimiento en el siglo XXI, presentan una nueva visión de la educación para una sociedad también nueva, que exige un cambio de paradigma en el modelo docente; en tal sentido, frente a una educación tradicional y transmisora, se impone una educación basada en la investigación, por lo que se requiere de un profesor universitario que no sólo investigue, sino que tenga esa sensibilidad humana para que también eduque en y para la vida, que enseñe lo académico y lo esencial del ser humano.

En este sentido, es imprescindible que el profesor del nuevo milenio esté formado para desempeñarse con asertividad en sus distintos roles; por tanto, es de suma importancia la formación integral del docente que coadyuve en el proceso de orientación - aprendizaje de los estudiantes para que puedan enfrentarse apropiadamente a las exigencias del entorno, de manera individual y colectiva; así como las circunstancias en las que les corresponde vivir, con acierto.

Desde esta perspectiva, la educación actual debe reorientar la concepción del conocimiento y los métodos de enseñanza-aprendizaje, tomando en cuenta una visión holística que no haga sólo énfasis en la transmisión rígida de saberes sino centrarse, además, en el desarrollo integral del ser humano a fin de fomentar una formación humana, proporcionando la oportunidad de hacer del estudiante un ciudadano/a capaz, crítico, digno y libre.

De ahí la importancia de la formación integral del docente universitario que le permita asumir su responsabilidad en la actualización permanente y continua, no sólo de saberes en una materia específica, sino considerando aspectos humanísticos, éticos, pedagógicos, científicos y tecnológicos. En función de lo antes expuesto, surge la presente investigación dirigida a

diseñar un plan de formación integral para los docentes de la UNELLEZ en el Municipio Sosa, ubicado en Ciudad de Nutrias, estado Barinas. A tal efecto, el estudio se encuentra organizado en los siguientes términos: Capítulo I, El problema; despliega el planteamiento del problema, objetivos de la investigación, justificación, alcances y limitaciones de la investigación.

En el capítulo II, se muestra, el marco teórico, los antecedentes relacionados con la investigación, bases teóricas, bases legales, sistema de variables e indicadores, cuadro de operacionalización de las variables. Por su parte, el capítulo III, detalla la metodología empleada, naturaleza, tipo y diseño de la investigación, población, muestra, técnicas para la recolección de información, validez, confiabilidad y técnicas para analizar los datos. Aunado a esto, en el capítulo IV, se presenta el análisis e interpretación de los resultados del diagnóstico que sustenta la propuesta. Posteriormente, en el capítulo V, se presentan las conclusiones y recomendaciones del estudio, en el capítulo VI, se exhibe la propuesta, presentación, objetivos, fundamentación teórica, factibilidad y estructura de la misma. Finalmente, las referencias bibliográficas y los anexos.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del problema**

Actualmente, la sociedad con su acelerado ritmo de crecimiento y desarrollo exige rápidas y constantes transformaciones en el campo económico, tecnológico, científico y por supuesto educativo, pues la misma cada día enfrenta problemas y desafíos producto de la expansión poblacional, lo que conlleva a la necesidad de un proceso sistemático de formación integral de quienes tienen en sus manos la responsabilidad de facilitar el proceso de aprendizaje de los profesionales del presente con visión de futuro. Al respecto, Imbernon (2010), expone que:

Deberíamos rechazar en la formación, un profesorado universitario reproductor-alienador en sus tareas individuales, rutinizadas y potenciar un profesorado productor-activo, lo cual implica asumir las tareas docentes con la suficiente competencia y reflexión crítica, ya que sin ella la práctica de la docencia universitaria no puede contar con los elementos personales, críticos y alternativos, sino que deberá limitarse a la reproducción de elementos ajenos al profesorado y al alumnado. Para que este cambio sea posible, el profesorado universitario más allá de realizar cursos estándar de formación ha de elaborar propuestas de mejora docente de forma colaborativa en el propio contexto de trabajo (p.207).

Desde esta perspectiva, la sociedad requiere la formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo colectivo, lo cual constituye hoy día una misión esencial de la Educación Universitaria,

pues cada día la sociedad demanda con mayor fuerza la formación de profesionales capaces no sólo de resolver con eficiencia los problemas de la práctica profesional sino también y, fundamentalmente, de lograr un desempeño profesional ético y responsable. Asimismo, el docente universitario concebido bajo esta perspectiva debe ser un ente capaz de resolver problemas de su entorno, situaciones reales que le afecten a sus discentes e inclusive a su comunidad, con amplios conocimientos teóricos-prácticos, capaz de amoldarse a nuevas situaciones y aprender de sus errores, una persona humanista por sobre todas las cosas.

En este marco de referencia, el profesor universitario como formador tiene la responsabilidad de ser participe esencial en el objetivo de la educación universitaria, orientado a la formación integral y permanente de ciudadanos críticos, reflexivos, sensibles, comprometidos social y éticamente con el desarrollo del país. Todo esto lleva a una necesaria reformulación de la función docente de sólo transmisor de contenidos programáticos indicados en los pensum de estudios, a ejercer más su rol como mediador y guía del aprendizaje asistiendo a los estudiantes en las tareas de razonamiento y búsqueda, puesto que los mismos deben construir nuevos significados basados en sus conocimientos previos para el logro de aprendizajes significativos. Al respecto, Valverde y Garrido (2005), al hablar de la función del profesor como orientador consideran que:

El profesor debe averiguar lo que el alumno ya sabe y dedicar su acción didáctica a formar en ideas y habilidades fundamentalmente que, posteriormente, desarrollará cada estudiante en virtud de sus intereses y capacidades. Esta opción se deriva de la evidencia de la diversidad de estudiantes y la necesidad de variedad de recursos que satisfagan sus particulares estilos de aprendizaje (p.547).

En función de lo antes expuesto, el profesor universitario debe cooperar al desarrollo de sus estudiantes, es decir, debe contribuir desde los diferentes espacios destinados a la enseñanza sistemática, a asistir y

orientar a los mismos en la mejora de sus capacidades, conocimientos, destrezas, actitudes y valores, por lo que requiere contar con competencias de desempeño que le permitan ejercer su función docente no sólo en el marco de las disciplinas, sino también, aquellas referidas al comportamiento profesional, social, innovador y actitudinal.

En otras palabras, el docente universitario no sólo debe centrarse en impartir un cúmulo de conocimientos teórico - prácticos inherentes a su área de conocimiento, sino que debe aspirar a una formación permanente, en la que el objetivo de acción sea la actividad docente como una forma de crear nuevos conocimientos con la finalidad de resolver situaciones conflictivas, dar respuesta a necesidades sentidas de la comunidad donde el quehacer universitario sirva de referencia a la hora de gestionar programas de formación permanente para docentes a cualquier nivel. A tal efecto, Espinoza y Pérez (2006), declaran que:

La formación del docente universitario representa un gran desafío ante un contexto social dominado por el discurso de la globalización; por tal razón, es necesario que el docente asuma una actitud crítica desde y en su propia formación, la cual, lejos de centrarse solamente en la actualización de los últimos avances del conocimiento de su materia específica, debe ser asumida desde la perspectiva de la formación integral: ética, pedagógica, científica, humanística y tecnológica (p.483).

De acuerdo con lo antes citado, se concibe la formación docente, como un proceso continuo de preparación, formación y capacitación de los profesionales de la docencia para su desarrollo integral, donde se persigue la construcción colectiva de saberes, puesta en práctica de habilidades y destrezas que a lo largo de toda la carrera le ayudarán al logro de los objetivos educativos; por tal motivo, la formación del profesional de este nivel debe tener una visión holística, en la que tienen una responsabilidad compartida el docente, la institución universitaria y el Estado.

Sin embargo, la realidad evidenciada en materia de formación de los docentes universitarios de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ), en el estado Barinas muestra debilidades, producto de la dinámica propia en este proceso de transformación permanente que atraviesa el país, debido a las políticas educativas que demandan la inclusión de un mayor número de estudiantes y, por consiguiente, de una mayor cantidad de docentes en las distintas especialidades o disciplinas, para garantizar la cobertura en materia de formadores, dejando a un lado la revisión de las competencias personales, académicas e institucionales necesarias para cumplir con las funciones docentes; así como también, con la misión y visión establecidas por la universidad.

De acuerdo con lo planteado por Martínez y Amaro (2008): “La formación y actualización del profesor universitario es un factor esencial para el mejoramiento y desarrollo de la calidad de la institución a la cual pertenece” (p.56). De allí la importancia del establecimiento de planes de formación que no se concentre en implementar algunos cursos y talleres más o menos periódicos en áreas puntuales de interés, sino en crear un mecanismo de seguimiento y evaluación que propicie espacios para la reflexión y creación de conocimientos de manera permanente.

La situación planteada tiene posiblemente su causa en una gran cantidad de bachilleres que habían sido marginados por razones económicas, limitaciones demográficas, e inclusive de índole social, lo cual trajo consigo la demanda de profesionales en diversas disciplinas para realizar la actividad docente, quienes en su mayoría no tienen la formación pedagógica necesaria para lograr un efectivo proceso de apropiación de aprendizajes significativos en los discentes, pues no cuentan con herramientas y estrategias didácticas que lo faciliten. Asimismo, se percibe la carencia de un perfil de competencias integrales del profesor que le permita desarrollar su actividad docente de forma eficaz y eficiente



Tal situación genera consecuencias que afectan la calidad de la enseñanza universitaria, lo cual repercute en la formación de los estudiantes, pues no cuenta con diversidad de métodos y/o técnicas para la construcción de conocimientos significativos. Igualmente, los procesos de orientación y aprendizaje se verán afectados si no se propician las condiciones para que los estudiantes expresen sus potencialidades, habilidades y destrezas en un clima afectivo favorable de comprensión, aceptación y respeto.

Por consiguiente, la UNELLEZ en el municipio Sosa debe estar al frente del proceso de desarrollo socio-económico del sector, lo cual sólo es posible egresando profesionales críticos, reflexivos, conocedores de la realidad que atraviesa la región y en consonancia con los proyectos que impulsan el desarrollo del país, pero esto sólo es posible si se cuenta con docentes formados integralmente, con un alto sentido de pertenencia, innovadores, autocríticos, comprometidos con el desarrollo de sus estudiantes, sin dejar de lado el sentido de responsabilidad que se espera de quienes tienen en sus manos la formación de los ciudadanos que llevarán las riendas de la Nación.

Por tal razón, surge la presente investigación con el propósito de diseñar un plan de formación integral para los docentes de la UNELLEZ en el Municipio Sosa, estado Barinas. Para ello se formula el problema a través de las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las competencias personales, académicas e institucionales de los docentes de la UNELLEZ en el Municipio Sosa?; ¿Cuál es la factibilidad institucional, legal y financiera de la propuesta de un plan de formación integral dirigido a los docentes de la UNELLEZ del contexto en estudio? ¿Cómo sería un plan de formación integral dirigido a los docentes de la UNELLEZ del Municipio Sosa?

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo General**

Diseñar un plan de formación integral para los docentes de la UNELLEZ en el Municipio Sosa, ubicado en Ciudad de Nutrias, estado Barinas.

### **Objetivos Específicos**

Diagnosticar las competencias personales, académicas e institucionales de los docentes de la UNELLEZ en el Municipio Sosa.

Establecer la factibilidad institucional, técnica y financiera de la propuesta de un plan de formación integral dirigido a los docentes de la UNELLEZ del contexto en estudio.

Proponer un plan de formación integral dirigido a los docentes de la UNELLEZ del Municipio Sosa.

## **Justificación**

El docente a nivel universitario es concebido como un agente de cambio, un formador de quienes tendrán en sus manos las riendas del país en los diferentes estratos en los cuales se desenvuelvan, alguien que va a propiciar la discusión y la reflexión, fomentar la creatividad y búsqueda de respuestas, no es el poseedor de una verdad absoluta pero si alguien capaz de reconocer y reorientar el proceso de creación de conocimientos, es por esto que, debe estar en un constante trabajo de formación y crecimiento integral, para un ejercicio profesional de calidad, que tienda a egresar profesionales de excelencia, competitivos pero con un gran sentido ético y humanista.

En el municipio Sosa del estado Barinas la UNELLEZ representa una importante oportunidad para lograr el desarrollo socio-económico y turístico,

con carreras acordes a las condiciones y necesidades locales, así como una gran demanda por parte de bachilleres de la localidad y municipios vecinos lo que hace necesario dotar a los docentes de estrategias y herramientas didácticas, espacios que favorezcan la reflexión y el debate darle un vuelco a la forma de enseñar, formar y aprender, diseñando un plan de formación permanente para los docentes, que integre cinco componentes fundamentales: pedagógico, ético, científico, humanista y tecnológico, que además de afianzar una actitud crítica propicie la discusión sobre el acontecer del docente en su acción pedagógica e interrelación con discentes, compañeros y comunidad.

En este orden de ideas, la presente investigación se justifica desde el punto de vista social, porque permitirá proponer un plan de acción tendiente a promover las competencias del perfil del profesor universitario en el desempeño de sus funciones para generar esfuerzos constantes de ayuda entre docentes y estudiantes que permitan el desarrollo de experiencias de aprendizaje, a fin de propiciar la formación integral tanto del docente como del estudiante, lo que redundará en la optimización de la función docente en pro de la excelencia del rendimiento académico institucional.

Desde el punto de vista teórico, el estudio se justifica por cuanto permitirá elevar las competencias del profesor universitario al ofrecer jornadas de formación integral relacionadas con diversos aspectos, lo que incidirá positivamente sobre rendimiento del estudiante para contribuir en su formación personal y profesional; tal situación aporta elementos que orientarán a encontrar resultados sobre una realidad local, que podría ser trasladada a otras situaciones similares como fuente de consulta.

En lo que respecta al aspecto metodológico, se argumenta por los postulados del método de investigación señalado y aporta el diseño de un instrumento que permitirá obtener la información para dar respuesta a los objetivos planteados en la misma convirtiéndose en referencia para futuros estudios del mismo tema.

El estudio se realizará en la UNELLEZ del Municipio Sosa, en Ciudad de Nutrias, del Estado Barinas y estará dirigido a mejorar la calidad de los docentes, a través de un plan de formación integral permanente apoyado en los resultados de un cuestionario aplicado a los docentes para detectar las necesidades específicas. El mismo está enmarcado en las líneas de investigación planteadas por la UNELLEZ, en lo concerniente al área de investigación Ciencias de la Educación, línea de investigación: formación docente.

### **Alcances y limitaciones**

#### **Alcances**

La presente investigación pretende dar solución a una necesidad educativa mediante la propuesta de un plan de formación integral para los docentes de la UNELLEZ en el Municipio Sosa, ubicado en Ciudad de Nutrias, estado Barinas. El mismo estará propuesto para los cuarenta y dos (42) docentes que constituyen el personal académico de la institución antes mencionada, independientemente del programa al cual pertenezcan y la especialidad profesional de cada uno de ellos.

#### **Limitaciones**

Por otro lado, para la implementación del plan de formación integral dirigido a los docentes de la UNELLEZ en el Municipio Sosa, no existen limitaciones más allá del grado de compromiso que cada uno de ellos tenga con esta casa de estudios con la formación de profesionales de calidad, con su crecimiento a nivel personal y profesional.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEORICO**

El marco teórico según Méndez (2011), se define como: "una descripción detallada de cada uno de los elementos de la teoría que se usarán directamente en el desarrollo de la investigación. También incluye las relaciones más significativas que se producen entre esos elementos teóricos" (p.201). Por tal razón, el presente capítulo muestra los antecedentes que sirven de base a la investigación; así como los referentes teóricos que sustentan el estudio.

#### **Antecedentes de la Investigación**

Cualquier estudio parte de la exploración de investigaciones previas que se han realizado y que, a su vez, sirven de sustento documental para una mejor comprensión del tema tratado; asimismo, accede además una visión más clara, metódica y sistemática sobre las variables del estudio. Con base en lo antes planteado, se examinaron diversos trabajos de grado, artículos de investigación, revistas científicas, artículos de prensa relacionados con la formación integral para los docentes del nivel universitario, entre los cuales se distinguieron los siguientes por su analogía con la investigación.

Primeramente, Prieto, Zambrano y Rincón (2014), en su trabajo titulado: "Principios éticos y valores en la formación del docente universitario" presentado para la Universidad del Zulia; tuvo como finalidad analizar los principios éticos y la educación en valores que deberían ser incluidos en la

formación del docente universitario. Este análisis forma parte de una investigación de mayor alcance, en la cual tiene como objetivo general proponer un programa de formación para el docente universitario, fundamentado en principios éticos y valores.

La metodología consistió en el análisis documental de autores de amplia trayectoria en el ámbito del estudio, así como entrevistas. La población la constituyeron los docentes y estudiantes del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia, en Cabimas, estado Zulia, considerando sus tres programas de formación de pregrado: Ingeniería, Ciencias Económicas y Sociales, así como el de Humanidades y Educación. Entre los hallazgos a través de la experiencia descrita, se percibe claramente el papel del profesor como promotor de actitudes.

Las conclusiones obtenidas para los aspectos de la educación en valores a ser considerados en la formación del docente universitario, permiten evidenciar que la mayoría de los autores y sujetos entrevistados consideran que en la formación del docente universitario se debe tomar como base la educación en valores. Se concluye, además, que son realmente las actitudes de los docentes lo que debe ser abordado a través de cualquier programa de formación en ética y valores que se quiera desarrollar.

Este trabajo guarda relación con la investigación en cuestión, ya que aborda las necesidades de formación en principios y valores ético-morales del docente universitario, lo que ofrece una visión clara de la importancia que reviste la función del profesor universitario desde una visión integral, orientado al logro de los objetivos que persigue el Sistema Educativo Venezolano en beneficio de la calidad educativa del nivel universitario.

Por su parte, Zahonero y Bris (2012), en su trabajo presentado para la Universidad de Alcalá de Henares, titulado: "Formación integral del profesorado: Hacia el desarrollo de competencias personales y de valores en los docentes". Dicha investigación manifiesta la intención de construir

sociedades basadas en una adecuada gestión de los conflictos, en las que el establecimiento de relaciones interpersonales justas y equilibradas se caracterizan por el respeto mutuo y la empatía, dentro de normas democráticas y equilibradas entre derechos y deberes, requiere la adquisición de un conjunto de habilidades por parte de los individuos que las integran, y de un modo especial, los docentes, tanto en ejercicio como en formación.

El objetivo de este trabajo es profundizar en las habilidades personales y éticas que deben ser inherentes a todo profesional de la educación, así como, en la importancia que sus valores desempeñan en la transmisión de enseñanzas que además de conocimientos aspiran a ser transmisoras de vida”. El trabajo propuesto por estos autores se relaciona con la investigación al resaltar la necesidad que tiene todo docente de adquirir habilidades de manera continua para optimizar su labor, contribuyendo a construir una sociedad más equilibrada con un alto sentido ético y moral.

Asimismo, Caro y Rodríguez (2012), en su trabajo titulado: “Formar hombres para la sociedad; un encargo social del profesor asesor en el contexto de la municipalización de la Educación Universitaria Venezolana” presentado para la Universidad Bolivariana de Venezuela; exponen que para la concreción del redimensionamiento del papel del docente que reclama el proyecto social bolivariano, se hace necesario asumir el compromiso de preparar y modelar el desempeño de los docentes en el marco de competencias en materia pedagógica, curricular, científica, humanística e investigativa, entre otros aspectos importantes, sobre todo si se tienen en cuenta las tendencias que toman en consideración el carácter de trabajo colectivo que debe regir la formación del profesor universitario.

Desde esta perspectiva, en la educación universitaria municipalizada se agregan otros elementos condicionantes de la actuación eficiente de los docentes, por lo que en el trabajo que se presenta se reflexiona sobre algunas aristas comprometidas con las peculiaridades en que transcurre el

aprendizaje del profesor asesor en este escenario. Es de hacer notar que el trabajo está relacionado con el objeto de investigación, al abarcar el tema de la situación de los docentes en su función como organizadores y mediadores de las experiencias de aprendizaje en ambientes universitarios.

En este orden de ideas, Amelli (2010), en su trabajo presentado para la Universidad Central de Venezuela, titulado: "Programa integral de formación para el docente de la Universidad Central de Venezuela". El Sistema de Actualización Docente del Profesorado de la Universidad Central de Venezuela, está en concordancia con la misión y las políticas del Vicerrectorado Académico, cuya finalidad es brindar formación integral al profesorado e incentivo a la generación de relevo.

Dicho programa, está preparado especialmente para el docente que ingresa a la UCV como profesor ordinario en el escalafón de instructor, el cual pretende apoyarlo en su desempeño académico para enriquecer su quehacer pedagógico, potenciar su actividad de investigación, propiciar su actualización permanente, afianzar su sentido de pertenencia y compromiso con la institución. El mismo tiene una duración de doscientas setenta horas distribuidas a lo largo de un año, y se oferta en la modalidad a distancia. Sin embargo, este programa ofrece sesiones presenciales a cargo de especialistas en distintas áreas del conocimiento y se sustenta en la perspectiva de la función docente centrada en la reflexión, construcción y reconstrucción de su propia práctica tomando en consideración la dimensión social, profesional y personal.

Está constituido por cuatro unidades didácticas: (a) gestión y cultura universitaria, (b) formación docente, (c) investigación, (d) actualización, que, a su vez, están conformadas por distintos módulos de formación. Esta propuesta se encuentra estrechamente relacionada con el objeto de estudio de esta investigación, ya que resalta la necesidad del profesor universitario de formarse permanente a través de la capacitación en el aspecto pedagógico y el crecimiento personal lo que impulsará su desarrollo



profesional.

Aunado a esto, Gil (2010), presenta un estudio titulado: “Calidad y evaluación de la actividad docente del profesorado” para la Universidad de Málaga. Dicha investigación tuvo como objetivo reflexionar sobre los elementos que debe tener un modelo para la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario. El método empleado fue el análisis bibliográfico y documental, dadas las peculiaridades de esta tesis. En los inicios se realizó una búsqueda documental relacionada con la temática a investigar. Una vez recabada esta información, se efectuó una clasificación según las palabras clave usadas para la búsqueda bibliográfica. Esto llevó a los autores a clasificar la bibliografía por materias, autores y cronología.

Seguidamente, se hizo una lectura de los documentos seleccionados que le proporcionó una visión básica del trabajo a realizar. Posteriormente, elaboró un conjunto de fichas de citas y trabajos, clasificadas por autores y temas. Este fichero se clasificó por afinidad en la temática, por lo que la lectura y análisis de esta documentación les permitió ir avanzando en la confirmación de sus premisas iniciales de trabajo.

Entre las conclusiones se pueden mencionar: repercusión de la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario en la mejora de la misma; impacto de la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario sobre los resultados de los procesos de enseñanza-aprendizaje; diversidad de los resultados de la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario según áreas de conocimiento; determinación de los problemas que conlleva la implantación de un procedimiento de evaluación de la actividad docente del profesorado universitario; estudio de los efectos asociados a la resistencia al cambio; dificultades existentes en el entorno universitario para la implantación de un procedimiento en la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario, requerimientos de formación para el despliegue del

procedimiento de evaluación de la actividad docente del profesorado universitario.

El trabajo mencionado es relevante por cuando brinda información sobre la importancia de la evaluación de la actividad docente, la cual adquiere un valor significativo dentro de las instituciones universitarias; por tanto, exige a las universidades mejorar la calidad de sus actividades a través de la introducción de planes y/o programas de formación permanente; para garantizar que sus profesores sean cualificados y competentes en el desarrollo de sus funciones.

Por último, Gómez (2009), en su trabajo titulado: “Programa de formación para fortalecer el desempeño profesional de los docentes de la UNELLEZ Municipalizada del Municipio Cruz Paredes”, el cual fue presentado para la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”. La presente investigación tuvo como objetivo general diseñar un programa de formación para fortalecer el desempeño profesional de los docentes de la UNELLEZ Municipalizada del Municipio Cruz Paredes del Estado Barinas, durante el periodo lectivo 2009-1. Dicho estudio fue de tipo descriptivo y de campo; enmarcada en la modalidad de proyecto factible, por cuanto recoge sistemáticamente la información, sobre los hechos, las situaciones y características de una población. La población estuvo constituida por 84 docentes.

Los resultados evidenciaron que existe necesidad de formar a los docentes, para que cumplan con eficacia las funciones de docencia, extensión e investigación; por tanto, consideran necesario la realización de actividades conducentes a mejorar su desempeño, al igual manifiestan, disposición a participar en programas de formación. Los hallazgos permitieron el diseño de un programa de formación con la intención de fortalecer el desempeño profesional, condición indispensable para lograr calidad en la Educación Superior.

Es de hacer notar que este trabajo se encuentra estrechamente

relacionado con la propuesta de investigación, ya que resalta la necesidad de formar a los docentes que trabajan en la UNELLEZ municipalizada, a fin de garantizar un mejor desempeño, pues se encuentran ejerciendo esta labor sin el manejo de las competencias mínimas necesarias para la acción pedagógica, que les permita brindar una educación de calidad.

### **Bases teóricas**

Con el propósito de fundamentar el presente estudio, a continuación, se analizan los enfoques teóricos que permiten orientar la investigación de manera conceptual, a fin de otorgarle consistencia y firmeza a las premisas de las cuales parte la investigadora y que sirven de fundamento para el desarrollo del presente trabajo.

#### **Formación Integral del Docente Universitario**

La formación integral se entiende como el desarrollo de todas las dimensiones de la vida personal, donde el individuo adquiere conciencia de su propio valor, sus deberes y derechos, así como su función en la vida como ser social responsable. Al respecto, Ruiz (2012), afirma que: “La formación integral implica una perspectiva de aprendizaje intencionado, tendiente al fortalecimiento de una personalidad responsable, ética, crítica, participativa, creativa, solidaria y con capacidad de reconocer e interactuar con su entorno para que construya su identidad cultural” (p.35).

Visto desde esta perspectiva, la formación integral del individuo busca promover el crecimiento humano a través de la adquisición de conocimientos y técnicas para el ejercicio de las diversas profesiones; además, de la internalización de valores, actitudes y formas de comportamiento que colaboren en el proceso de transformación de un mejor individuo. Dentro de este contexto, uno de los objetivos primordiales de las instituciones

universitarias es la formación permanente y continua del docente que promueva la actualización y mejoramiento conforme al desarrollo que demanda la sociedad.

En correspondencia, Espinoza y Pérez (2006), expresan que: “La formación del docente universitario, en este sentido, debe orientarse hacia una formación integral, la cual debe ser asumida responsablemente, no sólo por el ser humano, sino también por la Institución Universitaria y por el Estado” (p.486). Por tanto, es responsabilidad de los institutos de educación superior, así como del Estado garantizar la formación integral del docente como estrategia de desarrollo social, orientada a las necesidades educativas del entorno comunitario.

Por otra parte, es importante señalar que la educación no debe estar enfocada sólo como una institución al servicio de la población estudiantil, basada en meras funciones académicas, económicas, culturales, sino que además debe favorecer la integración social, el desarrollo de la personalidad, actitudes y comportamientos de convivencia desde una visión holística en la que se forme el individuo para actuar en el contexto transformándolo de acuerdo con sus necesidades histórico, sociales y patrones culturales.

Dicho proceso se genera mediante la interacción del ser humano con la sociedad, naturaleza y cultura de acuerdo con una determinada concepción del hombre, el mundo y la vida. Con base en lo expuesto, el papel del docente universitario se orienta a desarrollar capacidades intelectuales, valoración de la personalidad, habilidades, destrezas y sentimientos, que le permitan a los estudiantes desenvolverse de manera adecuada en los distintos escenarios del entorno universitario.

A tal efecto, Díaz (citado en Espinoza y Pérez, 2006), define la enseñanza universitaria como: “un proceso fundamentado en un estudio multidisciplinario que está comprometido con el desarrollo integral del aprendiz, con la cultura y la ética profesional, con las transformaciones sociales y con el modelo sociopolítico del país” (p.491). En función de lo

referido, el docente universitario como actor esencial del proceso formativo debe ser consciente de su formación permanente, a fin de garantizar un óptimo desarrollo de sus competencias, con proyección a maximizar la calidad académica de los estudiantes.

### **Competencias personales**

Las competencias personales están determinadas por las características propias del docente universitario. Desde este punto de vista, se considera que para ser un buen profesional se requiere tener cualidades mínimas como persona, sobre todo cuando se refiere a una profesión tan importante como lo es ser docente. Al respecto, Segura (2008), manifiesta que: “Los alumnos desean un docente con características personales muy definidas como: manejo situacional, creatividad, capacidad de realización, dominio personal, valía personal” (p.45).

Dentro de este contexto, la dimensión individual o interpersonal del docente universitario está asociada al manejo y comprensión de situaciones, la creatividad, la capacidad de relacionarse y el dominio personal en la carrera docente, lo cual proporciona el marco de interpretación necesario que hace inteligible cada trabajo individual. En tal sentido, en el contexto de los ambientes de aprendizaje, el desenvolvimiento del docente universitario es importante para desarrollar un control racional de las actividades que se realicen, lograr la motivación necesaria para que los participantes sean activos, actúen con base en decisiones bien pensadas y no por impulsos, estableciendo una atmósfera de grupo y respondiendo con intentos racionales para diagnosticar y solucionar problemas. En este marco de referencia, Garza (2005), considera que existen algunos factores de los cuales depende la calidad personal del docente universitario dentro de los que destacan:

## Motivación

A partir de la puesta en práctica de la teoría de las relaciones humanas, se inicia la aplicación de toda clase de teorías psicológicas sobre la motivación. Al respecto, Chiavenato (2006), refiere que: “todo comportamiento humano es estimulado y que la motivación es esa tensión persistente que lleva al individuo a comportarse de cierta manera para satisfacer una o más necesidades” (p.102). En tal sentido, se infiere que a partir de la expansión del movimiento de las relaciones humanas surge otra concepción del hombre como ser social, con sentimientos, deseos y temores, cuyo comportamiento en el trabajo es consecuencia de muchos factores inducidos. Dentro de este contexto, el referido autor (ob.cit.), plantea el concepto de ciclo motivacional:

El organismo humano permanece en estado de equilibrio psicológico (equilibrio de fuerzas psicológicas, según Lewin) hasta que un estímulo lo rompe o crea una necesidad, la cual provoca un estado de tensión que remplaza el estado de equilibrio. La tensión genera un comportamiento o acción capaz de satisfacer la necesidad, si esta se satisface el organismo retorna a su estado de equilibrio, inicial hasta que sobrevenga otro estímulo. Toda satisfacción es una liberación de tensión (p.102).

De ahí que, este ciclo hace referencia a variables intermedias que activan la conducta y la orientan en un sentido para la consecución de un objetivo; por consiguiente, cuando se está estimulando el ánimo, el nivel de excitación y de activación del organismo cambia; este es el componente energético que mueve hacia el logro de metas concretas.

Por tanto, en el ámbito laboral del profesor se diferencia la motivación de competencia y la de logro. La primera, comprende el deseo y necesidad de manipular el medio, de utilizar las capacidades de modo efectivo; necesidad de desarrollar una competencia, de resolver situaciones, de interactuar. En relación con ella, son importantes los aportes de Bandura sobre la autoeficiencia, así como de la disminución de la capacidad,

competencia o de la pérdida de control que lleva a la depresión o pasividad. Las fuentes de esta competencia pueden ser intrínsecas y extrínsecas.

Desde esta perspectiva, el Manual de Recursos del Maestro (2010), expresa que los docentes que actúan sobre la base de la motivación de competencia intrínseca dependen de sí misma en los resultados y tiene más posibilidades de controlar las situaciones que la que depende del control e incentivo externo. Por su parte, la de logro implica la necesidad de competencia del docente que incluye el deseo de destacar, de alcanzar altos niveles, de hacer algo mejor que otros. Es una fuerza que organiza la percepción, la cognición, la decisión y la acción. También, modifica las situaciones insatisfactorias. Es el impulso de éxito, ejecución y realización.

En este orden de ideas, Chiavenato (2006), expone toda necesidad no satisfecha, pasa a ser motivo de frustración lo cual puede originar ciertos comportamientos como: (a) Desorganización en el comportamiento. La conducta de la persona frustrada puede volverse ilógica de repente, sin que haya en apariencia ninguna explicación; (b) Agresividad. La tensión acumulada puede liberarse mediante la agresividad física, verbal, simbólica; (c) Reacciones emocionales. La tensión reprimida por la insatisfacción de la necesidad puede provocar ansiedad, aflicción, nerviosismo intenso u otras consecuencias, como insomnio, problemas circulatorios y digestivos; (d) Alienación apatía. La insatisfacción puede ocasionar alienación, apatía y desinterés por alcanzar los objetivos frustrados, como mecanismo de defensa del ego.

Dentro de este contexto, la motivación de los docentes se aprecia a través de las reacciones de los mismos dentro y fuera de la institución, influenciada por diversos factores que inciden de manera positiva o negativa en la formación del estudiante. De acuerdo a lo expuesto, es importante que el docente universitario maneje altos niveles de motivación que sean manifiestos en espacios de crecimiento tanto personal como profesional, que les permita sentirse satisfechos y tengan la oportunidad de aportar con

autonomía nuevas ideas y estrategias de trabajo para mejorar su labor en el ámbito universitario.

## **Autoestima**

La autoestima es considerada la valoración y aceptación que cada persona tiene de sí misma. Al respecto, Yagosesky (2008), la define de la siguiente manera:

Es la capacidad desarrollable de experimentar la existencia, consciente de nuestro potencial y necesidades reales; la capacidad de amarnos incondicionalmente y confiar en nosotros para lograr objetivos a pesar de los factores limitantes o de las circunstancias externas sugeridas en los distintos contextos en lo que nos corresponde interactuar. Es una tendencia al equilibrio y al bienestar general, que resulta de conocernos, aceptarnos y valorarnos (p.15).

Los criterios expuestos permiten inferir que la autoestima se fundamenta en la percepción valorativa del ser, es decir, en el conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales los cuales indican el grado de gusto o disgusto del colectivo institucional, el cual depende de los pensamientos, conciencia de potencialidades, necesidades propias y confianza en sí mismo, por consiguiente, un adecuado manejo del autoestima en el ámbito educativo orienta hacia el logro de los objetivos propuestos, dado que se desarrollan relaciones interpersonales de manera integral, equilibrada, consciente y productiva.

Dentro de este contexto, el autor antes citado (ob.cit), señala algunos comportamientos que revelan alta autoestima y los que demuestran baja autoestima:

Algunos comportamientos de alta autoestima. Actuar honestamente, agradecer, reflexionar, planificar. Cumplir acuerdos. Perdonarse y perdonar. Actuar con originalidad. Aceptar los éxitos ajenos. Halagar y aceptar halagos. Expresar los sentimientos y emociones. Respetar las diferencias de ideas y



actitudes. Respetar el aspecto físico y psicológico de los demás. Hacer coincidir pensamientos, palabras y obra entre otros. Algunos comportamientos de baja autoestima son: Mentir, quejarse, manipular a la gente, actuar con indiferencia o actuar agresivamente. Negarse la intimidad emocional. Invadir espacios de otros. Celar. Promover y sostener relaciones conflictivas e indignas. Asimismo, como estados de ánimo, la tristeza, el miedo, la rabia y la culpa. Hablar mal de uno mismo y de los demás (p.9).

En este sentido, se puede afirmar que a partir de las valoraciones y creencias que los miembros del colectivo laboral hacen de sus capacidades, bien de éxito o de fracaso repercutirán sobre su motivación y rendimiento laboral, a la vez, que la valoración positiva o negativa que tenga de sí mismo favorecerá la alta o baja autoestima y; por consiguiente, facilitará la optimización del desempeño docente en las instituciones universitarias.

Trasladando esta reflexión al tema de la presente investigación, se puede decir que dada la característica de ser modificable de la autoestima, el docente debe desarrollar actitudes que promuevan la modificación de la misma, en el sentido de poderla aumentar, elevar o desarrollar de acuerdo con las experiencias vividas con el resto del grupo, de manera significativa, por cuanto en la medida en que el colectivo desarrolle su autoestima, también se mejorará el rendimiento de su práctica y de sus funciones dentro de la institución.

## **Comunicación**

La comunicación se entiende como un proceso de transmisión de información en el que se establece un nexo entre el emisor y el receptor con la intención de dar a conocer el mensaje, lo que permite definirla como un fenómeno inherente a las relaciones que los seres humanos establecen cuando se encuentran en grupo.

En este sentido, Thompson (2008), expresa que: “la comunicación es el proceso mediante el cual el emisor y el receptor establecen una conexión en

un momento y espacio determinado para transmitir, intercambiar o compartir ideas, información o significados que son comprensibles a ambos” (p.78). Por consiguiente, toda persona que desee interrelacionarse o transmitir una información debe recurrir a una información verbal, escrita o visual; sin embargo, resulta necesario que previamente realice una selección de los símbolos que va a utilizar en dicho proceso, a objeto de facilitar la interpretación del mensaje garantizando, de esta forma, que el mensaje llegue al interlocutor de manera clara, correcta y concisa, a fin de que facilite la relación interpersonal en función de la optimización del desempeño laboral en los ambientes universitarios.

## **Liderazgo**

El liderazgo es la acción que ejerce alguien sobre un grupo para inducirlos a realizar determinada acción, convencidos de que están haciendo lo que deben y quieren hacer. Según Moreno (2011), se define como: “el proceso de influir en las creencias, valores y acciones de los otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de los objetivos comunes del grupo al cual pertenecen” (p.52). También puede decirse que es la capacidad que tiene alguien (líder), de tomar la iniciativa ante alguna situación, gestionando, convocando, motivando y evaluando el trabajo de su grupo o equipo.

Es preciso mencionar que, ninguna organización podrá ser competitiva sino se cuenta con el compromiso de sus miembros hacia los fines de la misma, pues no basta con tener un contrato de trabajo, sino que se requiere de un contrato afectivo, es decir, un compromiso de cada miembro con la visión y misión de la institución. En este sentido, el liderazgo es la influencia que se ejerce en cada uno de los miembros de una organización, para promover el logro de los fines de la misma, los cuales son establecidos por consenso.

Desde este punto de vista, el liderazgo asegura el alcance de la misión institucional promoviendo la motivación en las personas y la integración de éstas, con la finalidad de avanzar en la dirección adecuada, a pesar de los obstáculos que dificultan el poner en práctica estos nuevos paradigmas; por tanto, el docente como líder para la consecución de la misión debe apelar a las necesidades básicas de éxito, emociones y valores de su conglomerado, al mismo tiempo, establecer un camino adecuado que oriente de manera eficaz la acción del equipo de trabajo, lo que garantiza que la motivación adecuada asegure la energía necesaria para superar las limitaciones y conseguir lo propuesto como organización.

### **Toma de decisiones**

La toma de decisiones es uno de los aspectos de mayor trascendencia por cuanto representa una actividad cotidiana en las instituciones universitarias en las que un grupo de personas apoyan un mismo proyecto y, es preciso constatar lo que se va hacer, quién ha de hacerlo, cuándo y dónde, considerando entre varias alternativas aquella que parezca suficientemente racional. Sobre la base de lo antes planteado, García (citado en López, 2014), afirma que:

La toma de decisiones en grupo minimiza los problemas de comunicación porque todos participan, sus integrantes están conscientes de la situación y por lo general la puesta en marcha de la solución se realiza sin tropiezos. Las preguntas, las objeciones y los obstáculos a los que normalmente se enfrenta la implantación de una decisión, con frecuencia desaparecen, cuando esta última es resultado de la participación del grupo (p.33).

Dentro de este contexto, se infiere que la toma de decisiones requiere de la elección entre las alternativas o formas, para resolver diferentes situaciones que se presentan dentro de la institución, determinante en la

obtención de los fines o propósitos colectivos, por tanto, el docente universitario debe desarrollar una toma de decisiones que posibilite la expansión de las capacidades de acción de todas y todos los miembros de la misma, para que participen reconociendo aciertos y desaciertos, expresen sus ideas, experiencias, conocimientos, dando muestra de un elevado sentido de pertenencia y de acercamiento a los problemas reales del contexto universitario, a la vez, que permite aprovechar la capacidad, habilidad, disposición y apoyo, creando un ambiente integral participativo de todos los actores sociales de la universidad.

## **Ética**

La principal obligación como seres humanos sería la de actuar con buena voluntad sin una segunda intención, que no haga daño a los demás o a conseguir sólo un beneficio personal. En tal sentido, el profesor como responsable de llevar a cabo los objetivos y metas trazadas para alcanzar la misión y visión de la universidad; requiere que la gestión ética se convierta en un aspecto fundamental en consonancia con las actividades dispuestas como fin organizacional.

Desde esta perspectiva, Koontz y Weirich (2006), define la ética como: “la disciplina que tiene que ver con el bien y el mal, con el deber y la obligación moral” (p.693). Por tal razón, la ética consiste en una reflexión racional, que respecta la pluralidad moral de los seres humanos dentro del marco organizacional, por tanto, se traduce en opciones morales basadas en principios éticos.

Aunado a esto, Ferrer (2007), manifiesta que: “la ética es un tipo de saber que pretende orientar la acción humana en un sentido racional” (p.62). A tal efecto, permite deliberar bien antes de tomar una decisión, de modo que esta sea la más adecuada posible y actuar en términos de la decisión

elegida; además, permite una conciliación de razones en los intereses de los profesores universitarios.

### **Competencias académicas**

Las competencias académicas están centradas en la comprensión de conocimientos relacionados con la disciplina, en la elaboración de juicios y argumentos, en la comunicación clara y explícita, en el trabajo en equipo, en el compromiso ético; así como en el “Aprender a Conocer” y “Aprender a Hacer”. En este sentido, el “aprender a hacer” prioriza la necesidad de poder influir sobre el propio entorno; por tanto, el rol del docente está orientado a la capacidad de valorar los progresos de la educación del estudiante y confiar en que es posible seguir mejorando; planificando y evaluando los procesos de enseñanza y aprendizaje con base en la observación, el diagnóstico, la investigación y la acción permanente; habilidad para el manejo de estrategias pedagógicas activas y eficaces, que fortalezcan el espíritu creativo y crítico del estudiante a su cargo; diseñando estrategias eficaces para la atención de los estudiantes; al mismo tiempo que, promueve, planifica y ejecuta el trabajo diario bajo una perspectiva de proyecto social, educativo, amplio y pertinente consustanciado con la realidad del entorno universitario.

En función de lo antes expuesto, se puede mencionar que en esta categoría la mediación permite que los estudiantes logren aprendizajes gracias al apoyo del docente. En definitiva, se aspira que el profesor universitario significativo a través del desarrollo efectivo de sus competencias académicas, organice y planifique las actividades en función de la experiencia que dan lugar a los aprendizajes, todo en concordancia con la situación, de manera que, la práctica del docente parta siempre de lo que el estudiante tiene y conoce respecto de aquello que se pretenda; sólo desde esa base se puede conectar con las potencialidades e intereses y puede ampliar sus esquemas perceptivos.

## **Orientación-aprendizaje**

En la práctica pedagógica docente se va llevando a cabo un desarrollo integral y continuo acerca del progreso o no de los participantes, pero también de actitudes y aptitudes que se ponen en desarrollo durante el proceso de orientación – aprendizaje. En este sentido, para el fortalecimiento del mismo se requiere de estrategias apropiadas e idóneas, las cuales deben estar provistas de principios con carácter recurrente, impregnantes de manera permanente, sirviendo de fertilizante al proceso para que, efectivamente, cumplan su rol de beneficiar integralmente la formación académica – personal de los participantes.

Desde esta perspectiva, dentro del proceso de orientación – aprendizaje cobra vital importancia la mediación, ya que esta desarrolla y coadyuva permanentemente el aprendizaje; el participante necesita de una persona (facilitador) que lo estimule con conocimientos los cuales, a su vez, él reconstruye autoestructurando los nuevos saberes o aprendizajes, pero partiendo del binomio persona, material o situación-estructura cognitiva del participante, el cual da como resultado la modificación o ampliación de los marcos conceptuales o esquemas que conforman la estructura cognitiva del individuo.

Al respecto, Linares (2011), establece que: “la mediación es un elemento inherente e insustituible en la facilitación del proceso de enseñanza y aprendizaje. Cada vez que hay interacción de participante – facilitador – participante, allí estará incontrovertiblemente la mediación de los aprendizajes” (p.109). En este orden de ideas, toda situación que implique un aprendizaje se debe, entonces, organizar intencionadamente en el ambiente de clases utilizando al máximo los recursos, estrategias, que orienten a facilitadores y participantes en su integración; así como, adaptación de manera interactiva para el fortalecimiento de dicho proceso.

## **Gestión pedagógica**

La gestión pedagógica alude a una acción cuyo campo se construye alrededor de las relaciones de aprendizaje. Al respecto, López (2012), cuando habla del carácter pedagógico explica: “que se debe promover y estimular la innovación tecnológica y diversificación curricular, monitorear, supervisar y evaluar continuamente a los docentes para mejorar las prácticas” (p.50). Esto implica que el adecuado desarrollo de la gestión pedagógica en el desempeño docente debe fomentar la implementación de diversas acciones que potencien la calidad de la educación universitaria.

Desde la postura constructivista se rechaza la actitud del participante como mero receptor o reproductor de saberes culturales; tampoco se acepta la idea de que el desarrollo es la simple acumulación de aprendizajes específicos; por el contrario, la concepción constructivista del aprendizaje se sustenta en la idea de que la finalidad de la educación universitaria es promover los procesos de aprendizaje en el marco de la cultura del grupo a que pertenece. Por consiguiente, tal como lo plantea Maruny (citado en Díaz y Hernández, 2010), enseñar no es sólo:

Proporcionar información, sino ayudar a aprender y, para ello, el docente debe tener un buen conocimiento de sus alumnos; cuáles son sus ideas previas, qué son capaces de aprender en un momento determinado, su estilo de aprendizaje, los motivos intrínsecos y extrínsecos que los alientan o desaniman, sus hábitos de trabajo, las actitudes y valores que manifiestan frente al estudio concreto de cada tema (p.06).

Dentro de este contexto, la función central del docente universitario está dirigida a orientar y guiar la actividad mental constructiva de sus estudiantes, lo cual lo convierte en un organizador y mediador en el encuentro del participante con el conocimiento. Al respecto, la mediación y el ambiente

positivo de aprendizaje son elementos metodológicos esenciales para la acción pedagógica en la educación universitaria.

De acuerdo con lo antes expuesto, Linares (2011), define la mediación como: “el proceso mediante el cual se produce una interacción social entre dos o más personas que cooperan en una actividad conjunta, con el propósito de producir un conocimiento” (p.107). Con base en lo anterior, el docente universitario como mediador de aprendizajes actúa como apoyo interponiéndose entre el/la participante y su entorno para ayudarlo/la a organizar y a desarrollar su sistema de pensamiento, de esta manera, facilitar la aplicación de las nuevas capacidades a los nudos críticos que se le presentan; es decir, si el aprendiz aún no ha adquirido las capacidades de lo que percibe, el mediador con la ayuda de diversas estrategias contribuye a resolver la actividad que se le plantea, tomando en cuenta sus propias competencias intelectuales. Aunado a esto, Linares (ob.cit.), al hablar de la utilidad de las interacciones se establece que las mismas:

Favorecen la construcción de procesos de pensamientos afectivos y duraderos. Para lograrlo es necesario que la docente o el docente considere las características del desarrollo de cada estudiante y, planifique la práctica pedagógica en atención al aprendizaje significativo y a la globalización de los aprendizajes (p.115).

En este sentido, la utilización de diversas actividades, estrategias, permitirán a través de la mediación favorecer el aprendizaje significativo para que el/la participante en función de su relación con los conocimientos previos y su entorno sociocultural; así como también, la transferencia de los aprendizajes en contextos funcionales y de la vida cotidiana le permitan superar la práctica pedagógica mecanicista y pasiva del aula de clases.

### **Habilidades específicas**



Las habilidades específicas se definen según Sanz de Acedo (2010), como: “las capacidades y los conocimientos relacionados con cada una de las disciplinas académicas y con su desempeño laboral. Suponen un conjunto de conocimientos declarativos (teóricos), procedimentales (prácticos) y condicionales sobre cuándo y cómo ejecutar determinadas acciones” (p.22). En este sentido, el docente universitario debe desarrollar competencias propias de su perfil formativo y profesional, las cuales le permitan saber actuar, tomar decisiones e innovar en su práctica pedagógica.

Dentro de este contexto, en la ejercitación de una competencia, básicamente específica, el docente debe utilizar habilidades mentales y sociales adecuadas, además, de realizar acciones en las que se refleje el dominio que tiene de lo que requiere la tarea; por tanto, todas las competencias demandan una transferencia importante de los aprendizajes que se han interiorizado al saber hacer.

Por otra parte, el Centro Interuniversitario de Desarrollo CINDA (2007), define las competencias docente específicas como: “el conjunto de capacidades técnicas y disciplinares que facultan al profesor para desempeñarse correctamente en las actividades propias de su labor formadora” (p.166). Por tal razón, cada competencia específica presenta componentes o capacidades más concretas asociadas con los correspondientes indicadores para verificar el grado de cumplimiento de dicha capacidad.

### **Metodología docente**

Se refiere a la metodología empleada, si ésta se adecua a los objetivos y contenidos de los cursos. El cumplimiento de las tareas que debe realizar el docente universitario en la sociedad actual está condicionado a que consolide, en las distintas etapas, mediante diversas estrategias de

formación, un conjunto de rasgos que aluden no sólo a las necesidades de conocimiento y de competencia profesional, sino también a las actitudes, valores que caracterizan al buen docente en el ámbito más amplio de sus relaciones con los estudiantes y con el entorno social - comunitario de la universidad.

De ahí la importancia de emplear multiplicidad de estrategias pertinentes con la finalidad de optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje en los estudiantes, en concordancia, las mismas son definidas como técnicas que se ponen en práctica para alcanzar de la manera más eficiente el logro de objetivos y contenidos, previstos dentro de una planificación.

En este orden de ideas, Albistes y De la Cruz y otros (2007), expresan que: “las estrategias metodológicas son una especie de reglas que permiten tomar la decisión adecuada en un determinado momento del proceso de aprendizaje” (p.78). Por consiguiente, al utilizar las estrategias metodológicas el docente tiene un propósito, lleva una secuencia de pasos y actividades que irán conduciendo al aprendiz hacia la apropiación de los conocimientos, siendo susceptibles de modificación para mejorar, ofreciendo nuevas alternativas para permitir la intervención creativa del estudiante.

### **Creación intelectual**

La creación intelectual según Freites (2010), se concibe como un hecho más allá de la simple creación de conocimientos, en la que se trabaja lo inter y trasdisciplinar, para encontrar soluciones a los problemas socio-antropológicos y físico-naturales, tal como se especifica en este proyecto de ley artículo 45: “la creación intelectual comprende la construcción, gestión, transformación, socialización y aplicación del conocimiento y los saberes, los cuales son esenciales para la educación universitaria”.

Asimismo, el Reglamento de Creación Intelectual de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora (2013), establece que: “la creación intelectual comprende la construcción, gestión, transformación, socialización y aplicación del conocimiento y los saberes, los cuales son esenciales para la educación universitaria” (p.10). Desde esta perspectiva, el concepto de creación intelectual tiene un alcance más allá de lo académico y metodológico, que se aplica en el proceso de investigación, es más bien un movimiento político que busca compensar a la comunidad a través de la generación de soluciones a problemas reales con la participación de la sociedad desde la detección del problema hasta la generación de respuestas.

### **Competencias institucionales**

Las competencias institucionales se relacionan directamente con los valores que deben caracterizar el comportamiento de profesores y estudiantes desde una visión estratégica que posibilite la capacidad para comprender el sector y los cambios del entorno; así como, establecer su impacto presente y futuro en la institución mediante la definición de estrategias innovadoras, anticipando las oportunidades y los obstáculos. De igual manera, requiere de la actuación para orientar sus acciones al logro de los objetivos según la misión y visión de la universidad, lo cual será posible a través de la retroalimentación, conocimiento de fortalezas, capacidades y oportunidades del profesorado con miras a su actualización y formación permanente.

### **Políticas educativas**

El Sistema Educativo Venezolano a través de sus políticas educativas contenidas en la Ley Orgánica de Educación (2009), señala que el/la docente debe guiar y orientar la educación de los y las estudiantes, así como

promover la orientación profesional y su formación vocacional, velar por el equilibrio afectivo y emocional de los mismos. Asimismo, sostiene que el docente en su rol de orientador del aprendizaje es un guía el cual conduce al estudiante por el camino del saber, sin imposiciones, pero con la autoridad suficiente emanada de su experiencia y sobre todo de la confianza que en él han depositado sus estudiantes, a partir del establecimiento de relaciones afectivas basadas en la aceptación, el respeto mutuo y la comprensión.

Al respecto, Castillo (2012), considera que el docente en su rol como orientador debe: (a) Estimular a los estudiantes en el desarrollo y consolidación de valores, (b) Ayudar a los estudiantes a conocerse a sí mismo, a descubrir sus potencialidades y limitaciones y a enfrentar estas últimas con el fin de superarlas; (c) Promover en los estudiantes la autoestima y el desarrollo de sus capacidades e intereses; (d) Asesorar a los estudiantes en el análisis y tratamiento de problemas académicos y personales que lo conduzcan a decisiones pertinentes y responsables; (e) Desarrollar en los estudiantes actitudes de respeto, tolerancia, honestidad y receptividad hacia las personas con quienes interactúa; (f) Participar en la orientación personal, social y en la exploración vocacional de los estudiantes; (g) Fomentar en los estudiantes el desarrollo de hábitos de estudio, trabajo y conservación de la salud; (h) Autoevaluar críticamente sus propias actitudes, convicciones, creencias, ideales y sus conductas profesionales a la luz de la filosofía, leyes, normativas y políticas educativas del Estado.

Bajo esta perspectiva, la interacción profesor-estudiante se manifiesta en la acción recíproca, pues el estudiante reflexiona acerca de lo que oye decir o ve hacer al docente, y también sobre su propia ejecución. A su vez, el docente se pregunta lo que el estudiante revela en cuanto a conocimientos o dificultades en el aprendizaje, y piensa en las respuestas más apropiadas para ayudarlo mejor. Así, el estudiante intenta construir y verificar los significados de lo que ve y oye, ejecuta las prescripciones del docente a través de la imitación reflexiva, derivada del modelado del profesor. El

estudiante introduce en su ejecución los principios fundamentales que el docente ha demostrado para determinado conocimiento, y en múltiples ocasiones realizará actividades que le permitan verificar lo que el docente trata de comunicarle.

En este orden de ideas, Müller (2004), considera que la calidad del aprendizaje depende en gran medida de la habilidad del docente para adaptar su demostración y su descripción a las necesidades cambiantes del estudiante. Para lograrlo, se requiere motivar de forma conveniente al estudiante y ofrecerle experiencias educativas pertinentes, estableciéndose una relación de enseñanza recíproca, dinámica y autorreguladora. Por lo que el rol del docente como orientador juega un papel de suma importancia, ya que a través de este el docente universitario podrá apoyar y reforzar los rasgos positivos de los estudiantes, ayudarle a superar problemas; así como dificultades de tipo académico, psicológico, social, a su vez, en la comprensión de los aspectos más relevante de su entorno educativo, cultural y comunitario.

Desde esta perspectiva, las políticas de educación universitaria desarrolladas por el Estado venezolano, son entendidas como una meta social indeclinable para el empoderamiento del pueblo de las capacidades de pensar y realizar su futuro en todo el territorio, acercando la Universidad a las comunidades, reduciendo las distancias entre lugares de estudio, trabajo y residencia, a fin de formar ciudadanos con actitudes críticas, autocríticas, cooperativas, innovadoras, reflexivas, pluralistas, solidarias y corresponsables.

## **Masificación**

La masificación de la educación en Venezuela surge a partir del año 2003, como una propuesta del gobierno nacional bajo el mandato del Presidente Hugo Rafael Chávez Frías y con el apoyo del Ministro de

Educación Héctor Navarro a través de la Misión Sucre, cuando se les presentó a las Universidades tradicionales una propuesta de ir más allá de sus recintos, hasta los municipios, con la finalidad de saldar la deuda social que hasta ahora se tenía con todos aquellos bachilleres que por alguna razón habían sido excluidos y marginados por las mismas políticas de admisión estudiantil a nivel universitario.

Según la Comisión de Enlace para la Internalización de las Misiones Sociales CEIMS (2003), la masificación de la educación universitaria a través de la municipalización propuesta en el programa Misión Sucre, “contempla también los planes para la incorporación definitiva de los bachilleres a la educación superior” (p.69). De esta manera, se pretende a través de la masificación de la Educación Universitaria dar solución para elevar el nivel de vida y cultural de la población, lo que traduce en el producto de una dinámica social particular y la consolidación de amplios sectores hacia una creciente demanda educativa en el nivel superior.

### **Municipalización**

La universalización de la Educación Superior mediante la municipalización se refiere a la apertura de oportunidades al alcance de todos y todas aquellas personas sin ningún tipo de discriminación, que deseen incorporarse a la formación universitaria, con la finalidad de lograr una profesión. Desde hace algunos años, el país viene experimentando cambios estructurales en todos los componentes con el propósito de consolidar y trabajar la educación mediante la democracia participativa y protagónica que permita modificar paradigmas educativos convencionales basados en la mayoría de los casos en la transmisión de concepciones teóricas y aisladas de las realidades y problemas del contexto social.

Por consiguiente, la educación universitaria en la actualidad promueve la acción transformadora bajo una perspectiva centrada en el ser, la justicia

social, los derechos humanos, las relaciones horizontales de poder, las cuales se traducen en la recuperación de la autonomía y la no dependencia de otros países. Asimismo, surge la formación desde el desarrollo endógeno tomando en cuenta las propias características del ser humano, tanto a nivel personal como colectivo, valorando el espacio social comunitario. En correspondencia con lo anterior, Osorio y Rivas (2006), expresan que:

A través de la Municipalización de la educación superior, los contenidos de estudio de los distintos programas de formación, se consideran y se interrelacionan con la realidad y problemática de la región, de la localidad, a un nivel más concreto, incorporando los contenidos referentes a la cultura de los pobladores, la ubicación de los contextos ambientales y productivos disponible, las necesidades y las disposiciones manifiestas. Es una interrelación que permite la elaboración de los proyectos de desarrollo comunitario integral (p.3).

Con base en lo antes citado, la municipalización es vista como una formación integral, abierta, descentralizada en la que relacionan teoría y práctica a través del aprender-haciendo para propiciar el desarrollo comunitario integral en los aspectos ambientales, sociales, culturales, económicos, científicos y políticos, a fin de formar profesionales más humanos comprometidos con su entorno social para favorecer la transformación que beneficie a toda la colectividad, reafirmando el ser histórico y con ello el sentido de pertenencia a un contexto determinado la cual resulta dinámica y cambiante.

### **Responsabilidad social**

El ritmo acelerado de la sociedad del conocimiento a nivel mundial exige de las instituciones de educación superior, particularmente, en los países en desarrollo, el impulso de procesos de transformación para adecuarlas a las demandas de excelencia académica con compromiso social, condición para que los procesos de producción, difusión, aplicación

del conocimiento y la prestación de servicios, se puedan cumplir en el marco de las exigencias del mundo actual.

Dentro de este contexto, Ramos (2010), afirma que: “la manera de relacionarse la universidad con el entorno es expresiva de su cultura y reflejo de valores compartidos por los miembros de la organización” (p.34). Tal circunstancia, en el seno de las universidades, puede constituir un freno para la adopción de procesos innovadores, así como del impulso de los cambios institucionales necesarios para atender las nuevas exigencias y realidades del entorno, a través de la adopción de una cultura, por parte de su personal adscrito, fundamentada en la responsabilidad social.

En consecuencia, el autor antes citado sostiene que el fortalecimiento de la responsabilidad social, como parte de una cultura de servicio en la comunidad universitaria, se convierte así en elemento fundamental para el desarrollo del sentido de pertinencia social, expresivo de una conducta ética inspirada en principios, asumida como una decisión voluntaria de favorecer las exigencias de la comunidad en su legítima aspiración por alcanzar su mejoramiento y desarrollo integral.

Resulta evidente, en atención a lo planteado, la necesidad de modificar paradigmas dentro de las universidades que abran paso a un nuevo modelo de gestión universitaria, para lo cual es imprescindible el impulso de procesos innovadores dentro de la organización, destinados a lograr cambios sustantivos en los esquemas tradicionales y en la forma de relacionarse las universidades con el entorno socio productivo.

Las consideraciones anteriores, guardan relación con los nuevos retos que se plantean a las Instituciones de Educación Universitaria en esta era de la economía global, basada en el conocimiento y motorizada por la innovación, pero ciertamente, sin menoscabo de la búsqueda de la excelencia académica, la acción universitaria debe estar fundamentada en sólidos principios de pertinencia social.



## Bases Legales

Para la fundamentación legal de esta investigación se tomaron en cuenta los siguientes documentos y artículos: La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999); y la Ley Orgánica de Educación (2009). En este sentido, la **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)**, en el Capítulo VI de los Derechos Culturales y Educativos específicamente los Artículos 102, 103 y 104, se establece la educación como un derecho humano y deber fundamental, gratuita, democrática y obligatoria en todos sus niveles, que debe estar al servicio de la sociedad ser instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico, debe ser integral y de calidad en igualdad de condiciones y oportunidades, dándole especial atención a las personas con discapacidad o con necesidades especiales y aquellos privados de libertad así mismo, estará a cargo de personas con reconocida moralidad e idoneidad académica, quien debe estar en constante actualización para poder dar respuesta a las necesidades de la sociedad. De igual manera el Art. 109, establece;

El Estado reconocerá la autonomía universitaria como principio y jerarquía que permite a los profesores, profesoras, estudiantes, egresados y egresadas de su comunidad, dedicarse a la búsqueda del conocimiento a través de la investigación científica, humanística y tecnológica, para beneficio espiritual y material de la nación (p.27).

En estos artículos se destaca la fundamentación filosófica de la educación venezolana, en el mismo se toma en consideración el pensamiento crítico y el desarrollo del hombre como ser social. Asimismo, se especifica el rol que éste tiene en la sociedad y su participación en la búsqueda de un cambio constructivo que promueva el mejoramiento de la calidad de vida de los miembros de la comunidad educativa y el deber del estado de protegerlo y preservarlo.

## **Ley de Universidades (1970)**

La Ley de Universidades en su Artículo 83, afirma que: “La enseñanza y la investigación, así como la orientación moral y cívica que la Universidad debe impartir a sus estudiantes, están encomendadas a los miembros del personal docente y de investigación”, según este artículo los profesionales de la docencia debe poseer una formación integral, que les permita afrontar con éxito las exigencias del medio educativo, para que así se lleve a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje a los estudiantes. Por su parte, el Artículo 85, establece que:

Para ser miembro del personal docente y de investigación se requiere: poseer condiciones morales y cívicas que lo hagan apto para tal función; Haberse distinguido en sus estudios universitarios o en su especialidad o ser autor de trabajos valiosos en la materia que aspire a enseñar; y llenar los demás requisitos establecidos en la presente Ley y los reglamentos (p.42).

Con base en lo antes expuesto, dicho artículo establece que para ejercer la profesión docente las personas deben poseer idoneidad, es decir, tener la preparación académica que le acredita el título profesional que posee, capaz de desenvolverse con merecida propiedad en todas las áreas del quehacer educativo rigiéndose conforme con lo establecido por el ejecutivo nacional para optar a los cargos.

## **Ley Orgánica de Educación (2009)**

Por su parte, la Ley Orgánica de Educación (2009), en su Artículo 32, expresa:

La educación universitaria profundiza el proceso de formación integral y permanente de ciudadanos críticos y ciudadanas críticas, reflexivos o reflexivas, sensibles y comprometidos o comprometidas, social y éticamente con el desarrollo del país

iniciado en los niveles educativos precedentes. Tiene como función la creación, difusión, socialización, producción, apropiación y conservación del conocimiento en la sociedad, así como el estímulo de la creación intelectual y cultural en todas sus formas, su finalidad es formar profesionales e investigadores o investigadoras de la misma alta calidad y auspiciar su permanente actualización y mejoramiento, con el propósito de establecer sólidos fundamentos que, en lo humanístico, científico y tecnológico, sean soporte para el progreso autónomo, independiente y soberano del país en todas las áreas (p.35).

De igual forma, en su Art. 33 dispone que:

La educación universitaria tiene como principios rectores fundamentales los establecidos en la Constitución de la República, el carácter reflexivo, la inclusión, la pertinencia, la formación integral, la formación a lo largo de toda la vida, la autonomía, la articulación y cooperación internacional, la democracia, la libertad, la solidaridad, la universalidad, la eficiencia, la justicia social, el respeto a los derechos humanos y la bioética, así como la participación e igualdad de condiciones y oportunidades. En el cumplimiento de sus funciones, la educación universitaria está abierta a todas las corrientes del pensamiento y desarrolla valores académicos y sociales que se reflejan en sus contribuciones a la sociedad (p.36).

Por su parte, el Artículo 34, refiere que:

En aquellas instituciones de educación universitaria que les sea aplicable, el principio de autonomía reconocido por el Estado se materializa mediante el ejercicio de la libertad intelectual, la actividad teórico-práctica y la investigación científica, humanística y tecnológica, con el fin de crear y desarrollar el conocimiento y los valores culturales (p.36).

Dichos artículos ratifican el derecho de todo individuo a una formación integral e irrenunciable, así como función primordial e indeclinable del Estado, el cual debe garantizar las condiciones adecuadas con el propósito de que sus ciudadanos sean capaces de participar activa, protagónica y consciente en los procesos de transformación social, bajo una visión crítica.

### **Sistema de variables e indicadores**

El término variable, a juicio de autores como Palella y Martins (2010), es definido como: “los elementos o factores que pueden ser calificados en una o más categorías, donde es posible medirlas o cuantificarlas según sus propiedades o características” (p.67). Asimismo, Arias (2012), expresa que las variables: “son características o cualidad, magnitud o cantidad, que pueda sufrir cambios y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación” (p.57). Es entonces como la característica o cualidad es susceptible de adquirir diversos valores y cuyo valor será dado por el investigador.

En este estudio, se tomaron en cuenta variables cuantitativas que según Arias (2012), son: “todas aquellas que se expresan en valores o datos numéricos, existiendo dos tipos las discretas y continuas” es decir, que se trabajaron con variables cuantitativas discretas, siendo estas definidas por la misma autora (ob.cit) como: “todas aquellas que asumen valores o cifras enteras” (p.58). Por ello, para la presente investigación se toma como variable la Formación Integral del Docente Universitario.

### Cuadro N° 1. Operacionalización de las Variables

**Objetivo general:** Diseñar un plan de formación integral para los docentes de la UNELLEZ en el Municipio Sosa.

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Instrumento
				Cuestionario
Formación Integral del Docente Universitario	La formación del docente universitario según Espinoza y Pérez (2006), “debe orientarse hacia una formación integral, la cual debe ser asumida responsablemente, no sólo por el ser humano, sino también por la institución universitaria y por el Estado” (p.486).	Competencias personales	Motivación Autoestima Comunicación Liderazgo Toma de decisiones Ética	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12
		Competencias académicas	Orientación-aprendizaje Gestión pedagógica Habilidades específicas Metodología docente Creación intelectual	13-14 15-16 17-18 19-20 21-22
		Competencias institucionales	Políticas educativas Masificación Municipalización Responsabilidad social	23-24 25-26 27-28 29-30

Fuente: Guevara (2016)

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **Naturaleza y tipo de investigación**

El presente capítulo expone el procedimiento seguido para alcanzar los objetivos propuestos en el estudio, por tanto, se ubica dentro del paradigma cuantitativo, pues los resultados obtenidos fueron procesados y analizados a través de la estadística descriptiva que, al respecto, dicho enfoque es definido por Hernández, Fernández y Baptista (2010), como aquel que:

Utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y comprobar hipótesis establecidas previamente, confía en la medición numérica, el conteo frecuentemente el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población (p.05).

A tal efecto, los datos obtenidos de la aplicación del instrumento en la población relacionada con la investigación fueron sometidos a métodos y estudios estadísticos con la finalidad de diseñar un plan de formación integral para los docentes de la UNELLEZ en el Municipio Sosa.

El estudio se apoya en una investigación de campo con carácter descriptivo, se considera de campo porque según la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2015): “los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad, en este sentido, se trata de investigación a partir de datos originales o primarios” (p.16). A tal efecto, la presente investigación recopiló la información de manera directa y objetiva de los cuarenta y dos (42) docentes que cumplen funciones en la referida institución.

De igual manera, es de carácter descriptivo porque se detallan y analizan cada una de las características de los elementos presentes en el estudio. Al respecto, Danke (citado en Hernández y otros, 2010), señalan que: “los estudios descriptivos buscan especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (p.60). En este sentido, se describió la formación de los docentes de la UNELLEZ en el municipio Sosa.

### **Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación según Hernández, Fernández y Baptista (2010), se refiere: “al plan o estrategia concebida para responder las preguntas de la investigación” (p.186). Es decir, señala que el investigador para alcanzar los objetivos debe contestar las interrogantes que se ha planteado. En atención a lo antes expuesto, el estudio se ubica dentro de la modalidad de proyecto factible, la cual según Palella y Martins (2010), sostienen que: “para desarrollar esta modalidad lo primero que se debe hacer es un diagnóstico, el segundo paso consiste en plantear y fundamentar la propuesta...por último se realiza el análisis sobre la factibilidad del proyecto” (p.97). En este orden de ideas, se considera pertinente trabajar el diseño de esta investigación con las diferentes fases que proponen los autores:

#### **Fase I diagnóstico:**

Según la UPEL (2015) consiste en clarificar y determinar el tópico de interés y detectar de qué manera se está presentando la situación problemática, en este caso, las competencias personales, académicas e institucionales que predominan en la formación de los docentes universitarios. De ahí que, esta fase comprende: sistema de variable, selección de la población y muestra, técnica e instrumento de recolección de

datos, validez y confiabilidad del instrumento, procesamiento y análisis de datos.

### **Fase II factibilidad**

Al respecto se diseñó un instrumento de factibilidad de los recursos necesarios para la aplicación o ejecución de la propuesta el cual fue sometido a la validez o juicio de criterios de credibilidad de tres expertos o especialistas a quienes se les solicitó revisar la factibilidad institucional, técnica y financiera de la propuesta, después de la revisión y análisis de los indicadores planteados y la respectiva confrontación con la realidad institucional, los mismos ofrecieron sus opiniones estableciendo semejanzas y puntos de coincidencia para determinar la validez institucional, técnica y financiera de la referida propuesta.

### **Fase III diseño**

La fase del diseño consistió en la elaboración de un plan de acción, El mismo se estructuró en cuatro fases: Fase I motivación, Fase II diseño del plan de acción, Fase III desarrollo del plan de acción, Fase IV evaluación del plan de acción. El plan de acción fue diseñado tomando en consideración el objetivo general y los objetivos específicos, estrategias, actividades, contenidos, talento humano, recursos materiales, técnicos y evaluación.

## **Población y muestra**

### **Población**

Al referirse a la población Arias (2012), la define como: “el conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extendidos las conclusiones de la investigación” (p.81). A tal efecto, la presente investigación, en atención a los objetivos propuestos, se considera



oportuno conformar la población por cuarenta y dos (42) docentes que laboran en la UNELLEZ del municipio Sosa.

## **Muestra**

La muestra en el caso del presente estudio admite la totalidad de la población, por considerar que la misma es pequeña, lo que se denomina muestra censal. Este tipo de muestra, según Balestrini (2006), puede ser usada: “cuando el universo de estudio está integrado por un número reducido de sujetos por ser una población pequeña y finita, se tomarán como unidades de estudio e indagación a todos los individuos que la integran, por consiguiente, no se aplicaran criterios muestrales” (p.46). Por tanto, la misma quedó conformada por cuarenta y dos (42) docentes que laboran en la institución antes mencionada.

## **Técnicas para la recolección de información**

La técnica para la recolección de datos estuvo fundamentada en la encuesta, la cual consiste según Velazco (2014), “en un método mediante el cual se recaba la opinión de varios sujetos con instrumentos de respuesta rápida redactadas de forma usualmente cerradas, y a las cuales normalmente van asociadas a escala de actitud por lo que la investigación suele tener una orientación básicamente cuantitativa” (p.21).

De igual manera, se utilizó como instrumento un cuestionario con una escala de actitud basada en el escalamiento tipo Lickert. Según Sabino (2010), el diseño del cuestionario: “es exclusivo de las ciencias sociales y se basa principalmente en un acopio de datos obtenidos mediante consultas o interrogatorios referentes a estados de opinión de cualquier aspecto de actitud humana” (p.135). En este sentido, se diseñó un cuestionario de preguntas cerradas con cinco (5) opciones o alternativas de respuesta para registrar y presentar la información suministrada de la siguiente manera:

siempre (S), casi siempre (CS), algunas veces (AV), casi nunca (CN) y nunca (N), las cuales proporcionaron información necesaria sobre la variable establecida para el presente estudio (Anexo A).

## **Validez y confiabilidad del instrumento**

### **Validez**

La validez según lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2010), se refiere: “al grado al que un instrumento mide la variable que pretende medir” (p.346). En función de esta afirmación, el instrumento diseñado fue sometido al proceso de validación de contenido a través del criterio de juicio de expertos. Para ello, se seleccionaron tres (03) expertos en el área de docencia universitaria, los cuales analizaron los ítems desde el punto de vista de pertinencia, construcción, contenido y suficiencia de los mismos, su correspondencia con el marco teórico y los objetivos. Su observación fue tomada en cuenta para el diseño del instrumento definitivo. (Anexo B).

### **Confiabilidad**

Una vez conocida la validez se procedió a determinar la confiabilidad de consistencia interna del mismo, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), es: “el grado en el que la aplicación respectiva de un instrumento de medición al mismo sujeto u objeto produce igual resultado” (p.255). En tal sentido, para determinar la confiabilidad del instrumento diseñado se aplicó una prueba piloto a 10 sujetos, no pertenecientes a la muestra de estudio, pero con características similares para la cual se utilizó la fórmula de Alpha de Cronbach. La prueba piloto estuvo orientada a determinar si las proporciones de los ítems son comprensibles, el tiempo empleado para

resolver, entre otras consideraciones necesarias para la recolección de datos. La fórmula en cuestión es la siguiente:

$$a = \frac{N}{N1} \left[ 1 - \sum \frac{si^2}{st^2} \right]$$

Donde:

N = número de ítems.

$\sum si^2$  = sumatoria de la varianza de cada ítem.

$St^2$  = varianza total del instrumento.

Una vez procesada la fórmula se obtuvo como resultado de la confiabilidad 0,87 para el instrumento aplicado a los docentes (Anexo C), lo cual demuestra alta confiabilidad del instrumento planteado.

### **Técnica para analizar los datos**

Después de aplicado el instrumento el análisis estuvo basado en la estadística descriptiva. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2010), señala que: “a través de esta el investigador busca en primer término describir sus datos, y posteriormente efectúa análisis estadísticos para relacionar sus variables” (p.495). De ahí que, se procedió a realizar las siguientes actividades:

Se revisó el instrumento para luego ser codificado.

Se elaboró una matriz de datos con el fin de configurar las respuestas dadas por los encuestados, según las alternativas de respuesta siempre (S), casi siempre (CS), algunas veces (AV), casi nunca (CN) y nunca (N).

Se realizó una tabulación de datos de manera manual, mediante cuadros de distribución de frecuencias absolutas y porcentuales y el análisis e interpretación de cada uno de los cuadros por dimensiones e indicadores.

Se confrontaron los resultados con los aspectos teóricos que sustenta el estudio.

Una vez realizado los pasos anteriormente descritos, se tomó en consideración los resultados del diagnóstico y se diseñó una propuesta de un plan de estrategias motivacionales orientadas a la satisfacción laboral de los docentes universitarios del contexto antes mencionado.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS DEL ESTUDIO**

#### **Análisis e interpretación de los datos**

El presente capítulo muestra la información obtenida en la aplicación del instrumento, con la finalidad de proponer un plan de formación integral dirigido a los docentes de la UNELLEZ del Municipio Sosa, ubicada en Ciudad de Nutrias, estado Barinas.

En este sentido, se aplicó el instrumento cuestionario dirigido a los docentes del referido contexto quienes conforman la muestra de estudio. Dichos datos fueron vaciados en una matriz de doble entrada, que contiene en el eje vertical el número de ítems formulados y en su eje horizontal las respectivas alternativas de respuestas ofrecidas ante cada ítem, posteriormente, se totalizaron las respuestas ofrecidas ante cada ítem.

A tal efecto, la distribución de las respuestas, fue expresada en frecuencias absolutas (fa) y frecuencias porcentuales (fr), así como en gráficos de barra, los cuales permiten evidenciar las tendencias de los encuestados al responder las alternativas siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca para el cuestionario diseñado, con la intención de analizarlos de acuerdo con la variable, dimensiones e indicadores a medir en concordancia con el cuadro de operacionalización.

Luego, en cada dimensión se presenta un gráfico de barra; esto con la finalidad de facilitar el análisis e interpretación de los datos obtenidos para la elaboración de las conclusiones del diagnóstico. A continuación, se presenta la interpretación promedio a través de cuadros y gráficos en los cuales se

plasman los resultados de las opiniones emanadas de los docentes encuestados.

## Cuadro 2

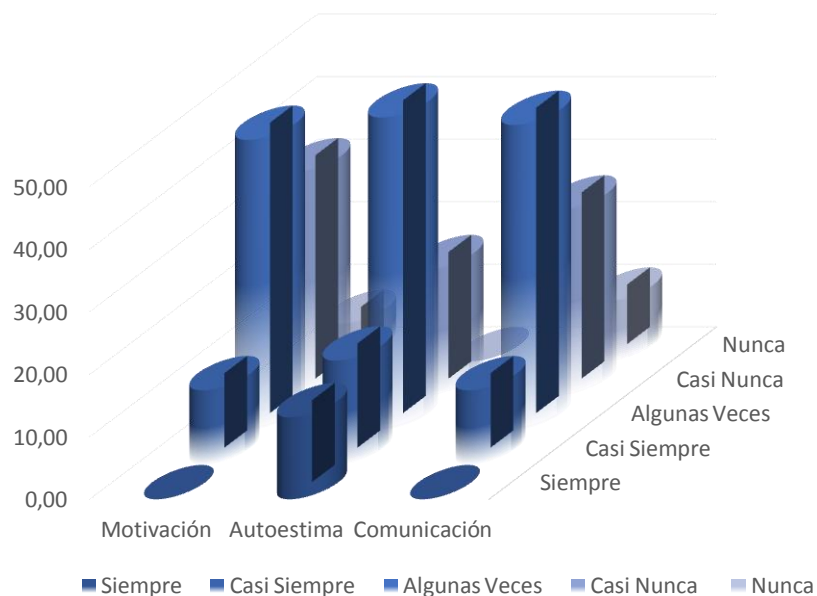
**Variable:** Formación integral del docente

**Dimensión:** Competencias personales

**Indicadores:** motivación, autoestima, comunicación

Ítems/Indicadores	ALTERNATIVAS										TOTAL
	S		CS		AV		CN		N		
	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	
<b>Dimensión: Competencias personales</b>											
<b>Indicador: Motivación</b>											
1.- Desarrollas con entusiasmo, compromiso y sensación plena de control personal el desempeño de tus funciones profesionales.	0	0,00	10	23,81	17	40,48	15	35,71	0	0,00	42
2.- Recibes estímulos externos que favorezcan el logro de objetivos institucionales.	0	0,00	0	0,00	22	52,38	15	35,71	5	11,90	42
<b>PROMEDIO DEL INDICADOR</b>	<b>0,00</b>		<b>11,90</b>		<b>46,43</b>		<b>35,71</b>		<b>5,95</b>		<b>100</b>
<b>Indicador: Autoestima</b>											
3.- Se favorecen situaciones significativas para la valoración y aceptación de sí mismo.	0	0,00	7	16,67	18	42,86	17	40,48	0	0,00	42
4.- Te consideras optimista y crees en tu capacidad de progreso.	11	26,19	7	16,67	24	57,14	0	0,00	0	0,00	42
<b>PROMEDIO DEL INDICADOR</b>	<b>13,10</b>		<b>16,67</b>		<b>50,00</b>		<b>20,24</b>		<b>0,00</b>		<b>100</b>
<b>Indicador: Comunicación</b>											
5.- Establece una comunicación horizontal y abierta con todos los miembros del colectivo institucional.	0	0,00	0	0,00	15	35,71	19	45,24	8	19,05	42
6.- Trasmite información de manera específica, clara y precisa que pueda ser comprendida por los estudiantes.	0	0,00	10	23,81	26	61,90	6	14,29	0	0,00	42
<b>PROMEDIO DEL INDICADOR</b>	<b>0,00</b>		<b>11,90</b>		<b>48,81</b>		<b>29,76</b>		<b>9,52</b>		<b>100</b>

**Fuente:** Cálculos basados en las respuestas del cuestionario aplicado a los docentes de la UNELLEZ en el municipio Sosa, Guevara (2016).



**Gráfico N° 1. Competencias personales**

En el cuadro 2, gráfico 1; se reflejan los datos aportados por los docentes universitarios que laboran en la UNELLEZ municipio Sosa, para la dimensión competencias personales, indicador motivación, tomando en consideración el promedio de los ítems 1 y 2, se observa que un 0% indicó siempre, 11,90% casi siempre, 46,43% algunas veces, 35,71% casi nunca y 5,95% nunca. Estos resultados permiten determinar que los docentes universitarios algunas veces desarrollan con entusiasmo, compromiso y sensación plena de control personal el desempeño de sus funciones profesionales. De igual modo, algunas veces reciben estímulos externos que favorezcan el logro de objetivos institucionales, lo que permite inferir que tanto en lo personal como institucional el cuerpo docente no se encuentran plenamente motivados en el cumplimiento efectivo de sus funciones.

Al respecto, Pintrich y Schunk (citados en Eggen y Kauchak, 2009), señalan que la motivación es: “una fuerza que estimula, sostiene y conduce la conducta hacia una meta u objetivo” (p. 59). Desde esta perspectiva, la motivación es un elemento fundamental para la integración y el desarrollo de

actividades inherentes al desempeño laboral; a su vez, que favorece las relaciones interpersonales y el compromiso adquirido con la institución universitaria.

En lo que respecta al indicador autoestima, en los ítems 3 y 4, se aprecia en el promedio del indicador que 13,10% respondió siempre, 16,67% casi siempre, 50% algunas veces, 20,24% casi nunca y 0% nunca, lo cual refleja que algunas veces favorecen situaciones significativas para la valoración y aceptación de sí mismo y se consideran optimistas y creen en sus capacidades de progreso, lo que limita sus propias potencialidades para lograr las metas propuestas, evidenciado en la escasa autoevaluación positiva de los mismos.

En tal sentido, Yagosesky (2008), refiere algunos comportamientos de alta autoestima dentro de los que se encuentran: “actuar honestamente, agradecer, reflexionar, respetar diferencias de ideas y actitudes, halagar y aceptar halagos” (p.15). Por consiguiente, en la medida en que los docentes universitarios desarrollen su autoestima, también se mejorará el rendimiento en su práctica andragógica y el desempeño de sus funciones dentro de la institución lo que se traduce en avances significativos en la calidad educativa.

Por último, el indicador comunicación según el promedio de los ítems 5 y 6, permite determinar que 0% manifestó siempre, 11,90% casi siempre, 48,81% algunas veces, 29,76% casi nunca y 9,72% nunca en lo que respecta al establecimiento de una comunicación horizontal y abierta con todos los miembros del colectivo institucional; asimismo, en la transmisión de información específica, clara y precisa que pueda ser comprendida por los estudiantes, lo que permite deducir que no existe una comunicación asertiva que favorezca las relaciones interpersonales y el aprendizaje de los estudiantes.

En correspondencia con lo anterior, Koontz y Wehrich (2006), definen la comunicación en las organizaciones como: “el medio a través del cual las



personas se vinculan para alcanzar un fin común” (p.522). De allí la importancia de mantener canales de comunicación efectivos tanto con el personal como con los estudiantes para fortalecer el desempeño efectivo de sus funciones docentes, a la vez, que favorece la consecución de las metas institucionales.

### Cuadro 3

**Variable:** Formación integral del docente

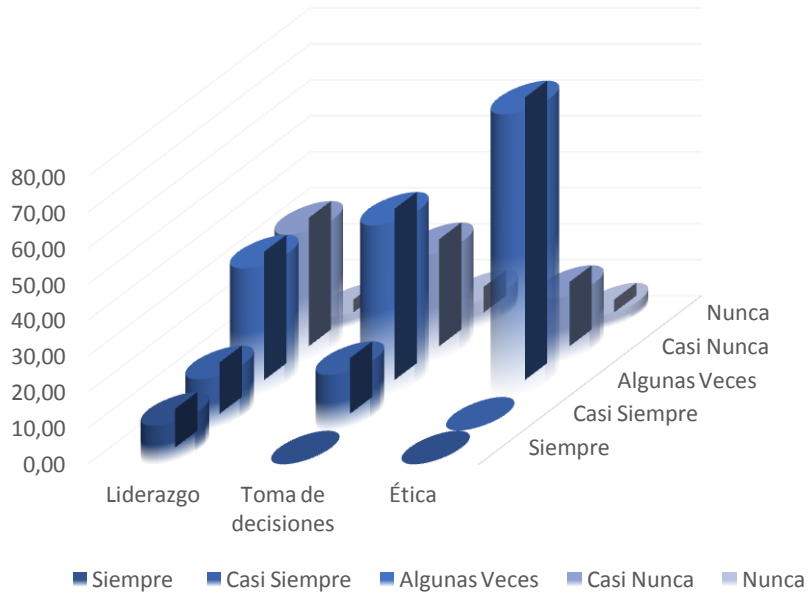
**Dimensión:** Competencias personales

**Indicadores:** liderazgo, toma de decisiones, ética.

Ítems/Indicadores	ALTERNATIVAS										TOTAL
	S		CS		AV		CN		N		
	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	
<b>Dimensión: Competencias personales</b>											
<b>Indicador: Liderazgo</b>											
7.- Crea un clima satisfactorio potenciando relaciones positivas con sus estudiantes en los ambientes de aprendizaje.	9	21,43	12	28,57	16	38,10	5	11,90	0	0,00	42
8.- Participa de manera activa y con buena disposición hacia la consecución de metas institucionales.	0	0,00	0	0,00	14	33,33	25	59,52	3	7,14	42
<b>PROMEDIO DEL INDICADOR</b>	<b>10,71</b>		<b>14,29</b>		<b>35,71</b>		<b>35,71</b>		<b>3,57</b>		<b>100</b>
<b>Indicador: Toma de decisiones</b>											
9.- Evalúa para la toma de decisiones las debilidades, fortalezas y consecuencias posteriores de cada una de las alternativas.	0	0,00	0	0,00	23	54,76	13	30,95	6	14,29	42
10.- Propicia la participación de los estudiantes en la búsqueda de una respuesta, entre varias alternativas razonables.	0	0,00	13	30,95	17	40,48	12	28,57	0	0,00	42
<b>PROMEDIO DEL INDICADOR</b>	<b>0,00</b>		<b>15,48</b>		<b>47,62</b>		<b>29,76</b>		<b>7,14</b>		<b>100</b>
<b>Indicador: Ética.</b>											
11.- Delibera entre el bien y el mal en el deber y la obligación moral en su actuación profesional.	0	0,00	0	0,00	31	73,81	8	19,05	3	7,14	42
12.- Procede con interés, lealtad, justicia e imparcialidad en el desempeño de sus funciones docentes.	0	0,00	0	0,00	35	83,33	7	16,67	0	0,00	42

PROMEDIO DEL INDICADOR	0,00	0,00	78,57	17,86	3,57	100
------------------------	------	------	-------	-------	------	-----

**Fuente:** Cálculos basados en las respuestas del cuestionario aplicado a los docentes de la UNELLEZ en el municipio Sosa, Guevara (2016).



**Gráfico N° 2. Competencias personales**

La información suministrada por la población encuestada en el cuadro 3, gráfico 2, señala según el promedio de los ítems 7 y 8, correspondientes al indicador liderazgo que, 10,71% siempre, 14,29% casi siempre, 35,71% algunas veces, 35,71% casi nunca y 3,57% nunca, crean un clima satisfactorio potenciando relaciones positivas con sus estudiantes en los ambientes de aprendizaje y participan de manera activa, con buena disposición hacia la consecución de metas institucionales, lo que indica que el personal docente poco desarrolla habilidades de liderazgo que le permitan promover la cohesión grupal asumiendo como visión el bienestar de la institución, ni propicia la necesidad de integración de unos con otros, como un equipo de trabajo de alto desempeño en la búsqueda de soluciones satisfactorias a los problemas académicos e institucionales.

En consecuencia, estos resultados no se corresponden al planteamiento de Toledo (2013), quien señala que: “a todo líder se le atribuyen funciones como crear un clima satisfactorio, potenciar relaciones positivas, fomentar la participación, aunar y armonizar intereses colectivos, tomar decisiones y resolver conflictos” (p.06).

En lo concerniente al indicador toma de decisiones, el promedio de los ítems 9 y 10 refleja que 0% siempre, 15,48% casi siempre, 47,62% algunas veces, 29,76% casi nunca y 7,14% nunca, evalúan para la toma de decisiones las debilidades, fortalezas y consecuencias posteriores de cada una de las alternativas y propician la participación de los estudiantes en la búsqueda de una respuesta, entre varias alternativas razonables; lo que indica debilidad en este aspecto tan importante para transformar las realidades educativas del contexto universitario, bajo una visión democrática y de intercambio.

Resultados no convergentes con García (2002), quien afirma: “la toma de decisiones en grupo minimiza los problemas de comunicación porque todos participan, sus integrantes están conscientes de la situación y, por lo general, la puesta en marcha de la solución se realiza sin tropiezos” (p.33). Desde esta perspectiva, la toma de decisiones en equipo es un método eficaz si se maneja como debe ser, para solucionar situaciones o llegar a consensos en los contextos universitarios.

Finalmente, en lo que respecta al indicador ética, el promedio de los ítems 11 y 12 señala que el 0% indicó siempre, 0% casi siempre, 78,57% algunas veces, 17,86% casi nunca y 3,57% nunca, deliberan entre el bien y el mal en el deber y la obligación moral en su actuación profesional, ni proceden con interés, lealtad, justicia e imparcialidad en el desempeño de sus funciones docentes, lo que demuestra debilidad en cuanto a la formación de valores morales esenciales para la convivencia armónica del colectivo institucional. Por consiguiente, estos resultados no se corresponden con Koontz y Weihrich (2008), quienes definen la ética como: “la disciplina que

tiene que ver con el deber y la obligación moral” (p.93). Por las razones antes expuestas, el docente universitario debe poseer una sólida formación de valores personales y profesionales que le permitan deliberar de manera consciente en la selección de fines, toma de decisiones y relaciones con los miembros del colectivo laboral guiado por valores de justicia, equidad e imparcialidad.

#### Cuadro 4

**Variable:** Formación integral del docente

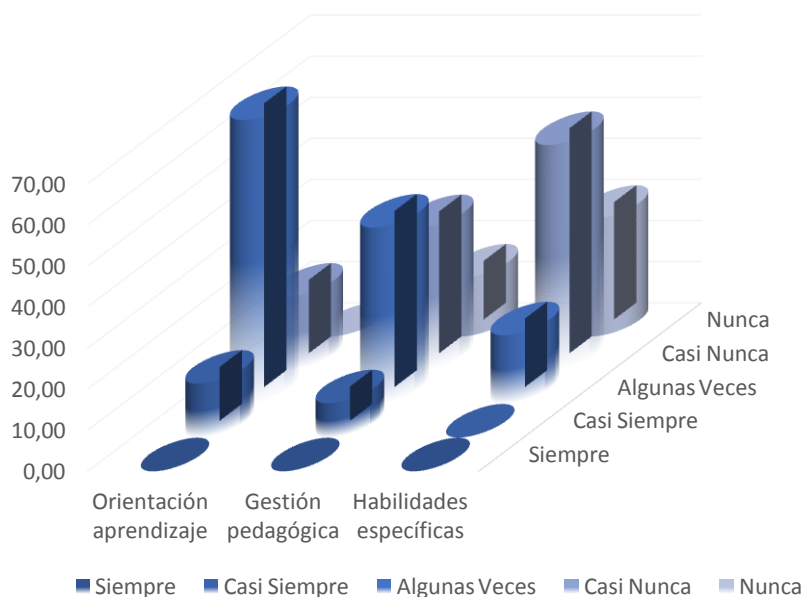
**Dimensión:** Competencias académicas

**Indicadores:** orientación-aprendizaje, gestión pedagógica, habilidades específicas.

Ítems/Indicadores	ALTERNATIVAS										TOTAL
	S		CS		AV		CN		N		
	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	
<b>Dimensión: Competencias académicas</b>											
<b>Indicador: Orientación-aprendizaje</b>											
13.- Fomenta en su práctica pedagógica un proceso de orientación-aprendizaje integral y continuo.	0	0,00	7	16,67	28	66,67	7	16,67	0	0,00	42
14.- Emplea diversidad de estrategias de enseñanza para optimizar el proceso de orientación-aprendizaje.	0	0,00	4	9,52	30	71,43	8	19,05	0	0,00	42
<b>PROMEDIO DEL INDICADOR</b>	<b>0,00</b>		<b>13,10</b>		<b>69,05</b>		<b>17,86</b>		<b>0,00</b>		<b>100</b>
<b>Indicador: Gestión pedagógica</b>											
15.- Anima en la gestión pedagógica la implementación de diversas acciones que potencien la calidad de la educación en la universidad.	0	0,00	7	16,67	28	66,67	7	16,67	0	0,00	42
16.- Orienta la actividad mental constructiva de los estudiantes a través del proceso de mediación.	0	0,00	0	0,00	8	19,05	22	52,38	12	28,57	42
<b>PROMEDIO DEL INDICADOR</b>	<b>0,00</b>		<b>8,33</b>		<b>42,86</b>		<b>34,52</b>		<b>14,29</b>		<b>100</b>
<b>Indicador: Habilidades específicas</b>											
17.- Desarrolla habilidades específicas propias de su perfil profesional en su práctica pedagógica.	0	0,00	0	0,00	8	19,05	22	52,38	12	28,57	42

18.- Utiliza competencias disciplinares que le permitan desempeñarse correctamente en las actividades propias de su labor formadora.	0	0,00	0	0,00	6	14,29	24	57,14	12	28,57	42
<b>PROMEDIO DEL INDICADOR</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>16,67</b>	<b>54,76</b>	<b>28,57</b>	<b>100</b>					

**Fuente:** Cálculos basados en las respuestas del cuestionario aplicado a los docentes de la UNELLEZ en el municipio Sosa, Guevara (2016).



**Gráfico N° 3. Competencias académicas**

El cuadro 4, gráfico 3, refleja los datos aportados por los encuestados para la dimensión competencias académicas, indicador orientación-aprendizaje, los cuales según el promedio de los ítems 13 y 14 que, 0% siempre, 13,10% casi siempre, 69,05% algunas veces, 17,86% casi nunca y 0% nunca, fomentan en su práctica pedagógica un proceso de orientación-aprendizaje integral, continuo y emplean diversidad de estrategias de enseñanza en dicho proceso.

Estos resultados permiten inferir una tendencia desfavorable en relación con la orientación-aprendizaje, pues no se emplea el rol de mediador ni diversidad de recursos didácticos necesarios para la construcción de conocimientos en los participantes. Al respecto, Linares

(2011), establece que: “la mediación es un elemento inherente e insustituible en la facilitación del proceso de enseñanza y aprendizaje” (p.109). De manera que, el docente universitario debe trabajar conjuntamente con los estudiantes para lograr los objetivos educativos, por lo que dentro de las actividades la mediación, así como el empleo de diversidad de estrategias didácticas, resultan esenciales en su proceso formativo.

Por su parte, en lo referente al indicador gestión pedagógica, el promedio de los ítems 15 y 16, evidencia que 0% respondió siempre, 8,33% casi siempre, 42,86% algunas veces, 34,52% casi nunca y 14,29% nunca, orientan la actividad mental constructiva de los estudiantes y animan en la gestión pedagógica la implementación de diversas acciones para potenciar la calidad de la educación en la universidad. Situación que permite determinar debilidad en las concepciones sobre el aprendizaje constructivista, ya que los docentes no promueven procesos reflexivos en los estudiantes orientados al logro de experiencias transformadoras. Resultados que contradicen el planteamiento de Maruny (citado en Díaz y Hernández, 2010), quien establece que enseñar no es sólo:

Proporcionar información, sino ayudar a aprender y, para ello, el docente debe tener un buen conocimiento de sus alumnos; cuáles son sus ideas previas, qué son capaces de aprender en un momento determinado, su estilo de aprendizaje, los motivos intrínsecos y extrínsecos que los alientan o desaniman, sus hábitos de trabajo, las actitudes y valores que manifiestan frente al estudio concreto de cada tema (p.06).

Con base en lo antes citado, el docente universitario en su gestión pedagógica debe orientar y guiar la actividad mental constructiva de sus estudiantes, mediando el encuentro del participante con el conocimiento y ofreciendo ambientes atractivos e innovadores.

En lo concerniente al indicador habilidades específicas, el promedio de los ítems 17 y 18, señalan que 0% siempre, 0% casi siempre, 16,67% algunas veces, 54,76% casi nunca y 28,57% nunca, desarrollan habilidades

específicas propias de su perfil profesional en su práctica pedagógica, ni utilizan competencias disciplinares que le permitan desempeñarse correctamente en las actividades propias de su labor formadora. Por tanto, se evidencia gran debilidad en el desarrollo de competencias propias de la asignatura que imparte; así como la escasa integración de conocimientos teórico-prácticos para afrontar con éxito los objetivos académicos.

En este sentido, el Centro Interuniversitario de Desarrollo CINDA (2007), define las competencias docente específicas como: “el conjunto de capacidades técnicas y disciplinares que facultan al profesor para desempeñarse correctamente en las actividades propias de su labor formadora” (p.166). De manera que, el docente debe ser responsable al momento de asumir el reto de impartir cualquier asignatura, ya que resulta imprescindible contar con competencias específicas que le permitan afrontar con éxito la tarea docente.

### Cuadro 5

**Variable:** Formación integral del docente

**Dimensión:** Competencias académicas

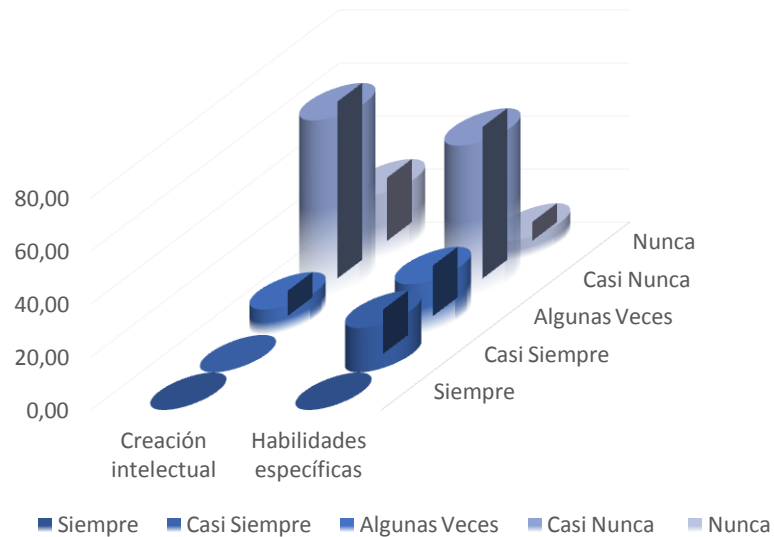
**Indicadores:** metodología docente, creación intelectual.

Ítems/Indicadores	ALTERNATIVAS										TOTAL
	S		CS		AV		CN		N		
	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	
<b>Dimensión: Competencias académicas</b>											
<b>Indicador: Metodología docente</b>											
19.- Recibe orientación sobre el uso de metodologías acordes con el desarrollo del curso o materia.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	32	76,19	10	23,81	42
20.- Promueve la incorporación de elementos propios de la metodología docente en las distintas etapas del proceso de aprendizaje de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	8	19,05	24	57,14	10	23,81	42
<b>PROMEDIO DEL INDICADOR</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>		<b>9,52</b>		<b>66,67</b>		<b>23,81</b>		<b>100</b>
<b>Indicador: Creación intelectual</b>											
21.- Desarrolla una práctica docente en la que la construcción de conocimientos se realice desde una perspectiva inter y trasdisciplinar.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	36	85,71	6	14,29	42

22.- Crea espacios para deliberar y buscar alternativas de solución a problemas reales de la comunidad. 0 0,00 14 33,33 16 38,10 12 28,57 0 0,00 42

PROMEDIO DEL INDICADOR	0,00	16,67	19,05	57,14	7,14	100
------------------------	------	-------	-------	-------	------	-----

**Fuente:** Cálculos basados en las respuestas del cuestionario aplicado a los docentes de la UNELLEZ en el municipio Sosa, Guevara (2016).



**Gráfico N° 4. Competencias académicas**

La información suministrada por los docentes encuestados, para el cuadro 5, gráfico 4, relacionado con la dimensión competencias académicas, indicador metodología docente, en función del promedio de los ítems 19 y 20, refleja que, 0% manifestó siempre, 0% casi siempre, 9,52% algunas veces, 66,67% casi nunca y 23,81% nunca, reciben orientación sobre el uso de metodologías acordes con el desarrollo del curso o materia y promueven la incorporación de elementos propios de la metodología docente en las distintas etapas del proceso de aprendizaje de los estudiantes. En atención a los resultados expuestos, se puede determinar escaso dominio en relación con los aspectos metodológicos que optimicen el proceso de enseñanza-aprendizaje en los estudiantes.

Dentro de este contexto, Albistes y De la Cruz y otros (2007), expresan que: “las estrategias metodológicas son una especie de reglas que permiten



tomar la decisión adecuada en un determinado momento del proceso de aprendizaje” (p.78). Por tanto, el docente al emplear las estrategias metodológicas debe tener claros los propósitos que persigue, para lograr en los estudiantes la apropiación de los conocimientos de manera creativa.

Por su parte, el indicador creación intelectual, a través del promedio de los ítems 21 y 22, señala que 0% siempre, 16,67% casi siempre, 19,05% algunas veces, 57,14% casi nunca y 7,14% nunca, desarrollan una práctica docente en la que la construcción de conocimientos se realice desde una perspectiva inter y trasdisciplinar, ni crea espacios para deliberar y buscar alternativas de solución a problemas reales de la comunidad. Por tanto, se infiere escasa formación para la articulación de las actividades académicas y de investigación, que le permitan dar respuestas oportunas a los problemas reales presentes en las distintas áreas en las que la universidad ejerce su influencia.

A tal efecto, el Reglamento de Creación Intelectual de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora (2013), establece que: “la creación intelectual comprende la construcción, gestión, transformación, socialización y aplicación del conocimiento y los saberes, los cuales son esenciales para la educación universitaria” (p.10). Partiendo de lo anterior, la creación intelectual trasciende los aspectos académicos y metodológicos, que se emplean en los procesos investigativos, ya que aspira dar respuesta y generar soluciones a los problemas del contexto con la participación activa del entorno social-comunitario.

En conclusión, se busca que el docente universitario desarrolle de manera efectiva las competencias académicas, mediante la organización, planificación, ejecución y evaluación constante de las actividades de aprendizaje, de manera que, su práctica parta siempre de lo que el estudiante tiene y conoce respecto de aquello que se pretende lograr para, de este modo, favorecer las habilidades e intereses y se puedan ampliar los saberes de manera significativa. En tanto que, la propuesta de un plan de

formación integral del docente universitario resulta oportuno a fin de mejorar progresivamente el desempeño laboral de los profesores adscritos a la UNELLEZ, municipio Sosa.

### Cuadro 6

**Variable:** Formación integral del docente

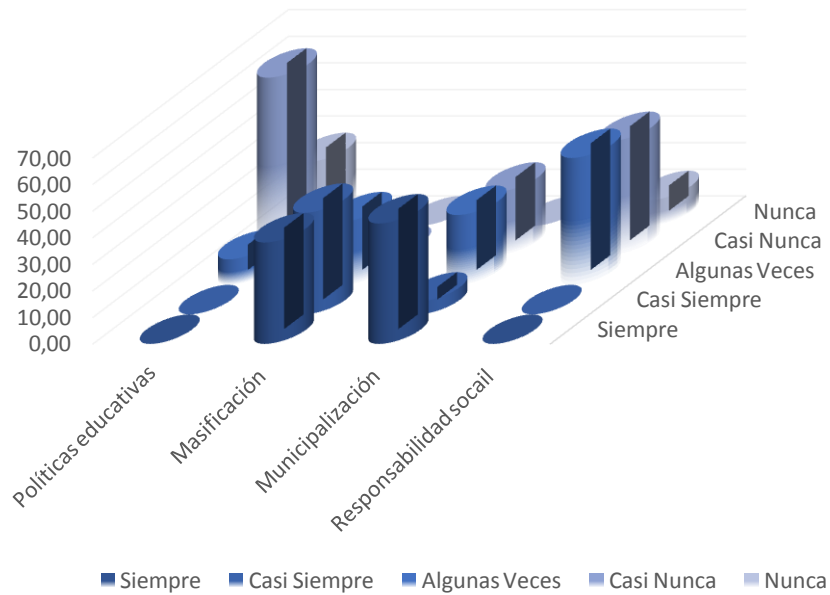
**Dimensión:** Competencias institucionales. **Indicadores:** políticas educativas, masificación, municipalización, responsabilidad social.

Ítems/Indicadores	ALTERNATIVAS										TOTAL
	S		CS		AV		CN		N		
	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	
<b>Dimensión: Dimensiones: Competencias institucionales</b>											
<b>Indicador: Políticas educativas</b>											
23.- Favorece la autoevaluación de los estudiantes para conocer sus habilidades, destrezas personales y académicas.	0	0,00	0	0,00	8	19,05	26	61,90	8	19,05	42
24.- Propicia en los estudiantes la formación de actitudes críticas, autocríticas y reflexivas.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	30	71,43	12	28,57	42
<b>PROMEDIO DEL INDICADOR</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>		<b>9,52</b>		<b>66,67</b>		<b>23,81</b>		<b>100</b>
<b>Indicador: Masificación</b>											
25.- Considera importante la masificación de la educación universitaria.	32	76,19	10	23,81	0	0,00	0	0,00	0	0,00	42
26.- Valora la dinámica social del contexto universitario para el nivel de vida y cultural de la población.	0	0,00	22	52,38	20	47,62	0	0,00	0	0,00	42
<b>PROMEDIO DEL INDICADOR</b>	<b>38,10</b>		<b>38,10</b>		<b>23,81</b>		<b>0,00</b>		<b>0,00</b>		<b>100</b>
<b>Indicador: Municipalización</b>											
27.- Considera que a través de la municipalización se ha dado apertura a la incorporación de todos a una formación universitaria.	38	90,48	4	9,52	0	0,00	0	0,00	0	0,00	42
28.- Promueve acciones transformadoras que le permitan valorar el espacio social comunitario.	0	0,00	0	0,00	22	52,38	20	47,62	0	0,00	42
<b>PROMEDIO DEL INDICADOR</b>	<b>45,24</b>		<b>4,76</b>		<b>26,19</b>		<b>23,81</b>		<b>0,00</b>		<b>100</b>
<b>Indicador: Responsabilidad social</b>											
29.- Cooperación y forma parte de organizaciones comunitarias que promuevan el bienestar social.	0	0,00	0	0,00	22	52,38	20	47,62	0	0,00	42

30.- Acepta compromisos de corresponsabilidad social con la universidad y los cumple. 0 0,00 0 0,00 18 42,86 16 38,10 8 19,05 42

<b>PROMEDIO DEL INDICADOR</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>47,62</b>	<b>42,86</b>	<b>9,52</b>	<b>100</b>
-------------------------------	-------------	-------------	--------------	--------------	-------------	------------

**Fuente:** Cálculos basados en las respuestas del cuestionario aplicado a los docentes de la UNELLEZ en el municipio Sosa, Guevara (2016).



**Gráfico N° 5. Competencias institucionales.**

El cuadro 6, gráfico 5, refleja la información aportada por el personal docente encuestado para la dimensión competencias institucionales, indicador políticas educativas, obteniendo como promedio de los ítems 23 y 24 que, 0% siempre, 0% casi siempre, 9,52% algunas veces, 66,67% casi nunca y 23,81% nunca, favorecen la autoevaluación de los estudiantes para conocer sus habilidades, destrezas personales, académicas y propician la formación de actitudes críticas, autocríticas y reflexivas, por lo que se deduce una formación tradicional de los docentes no cónsona con las políticas educativas desarrolladas por el Estado venezolano.

En concordancia, Müller (2004), considera que la calidad del aprendizaje depende en gran medida de la habilidad del docente para

adaptar su demostración y su descripción a las necesidades cambiantes del estudiante. Para lograrlo, se requiere motivar de forma conveniente al estudiante y ofrecerle experiencias educativas pertinentes, estableciéndose una relación de enseñanza recíproca, dinámica y autorreguladora. En tal sentido, es una meta social indeclinable el empoderamiento del docente de los fines educativos, así como, de las capacidades de pensar y realizar su futuro en todas las esferas de la universidad, a fin de formar ciudadanos con actitudes cooperativas, innovadoras, pluralistas, solidarias y corresponsables.

Asimismo, en el indicador masificación, el promedio de los ítems 25 y 26, permite observar que 38,10% siempre, 38,10% casi siempre, 23,81% algunas veces, 0% casi nunca y 0% nunca, consideran importante la masificación de la educación universitaria y valoran la dinámica social del contexto universitario para el nivel de vida y cultural de la población. Estos resultados demuestran que los docentes reconocen en las nuevas políticas de inclusión una herramienta primordial para acercar a las personas a la universidad. A tal efecto, la Comisión de Enlace para la Internalización de las Misiones Sociales CEIMS (2003), establece que: “la masificación de la educación universitaria contempla los planes para la incorporación definitiva de los bachilleres a la educación superior” (p.69).

En función de lo antes expuesto, es importante considerar la masificación de la educación universitaria, por cuanto la misma permite incorporar a un gran número de población a través del sistema nacional de ingreso a la educación formal, con miras a elevar la calidad de vida de todos/as los ciudadanos/as.

En lo que respecta al indicador municipalización, el promedio de los ítems 27 y 28 permiten evidenciar que, 45,24% siempre, 4,76% casi siempre, 26,19% algunas veces, 23,81% casi nunca y 0% nunca, consideran que la municipalización ha dado apertura a la incorporación de todos a una formación universitaria y promueven acciones transformadoras que le

permitan valorar el espacio social comunitario; lo cual demuestra la concienciación del personal docente en cuanto a los beneficios que trae consigo el acercamiento de la universidad a las comunidades. En tal sentido, Osorio y Rivas (2006), manifiestan que:

A través de la Municipalización de la educación superior, los contenidos de estudio de los distintos programas de formación, se consideran y se interrelacionan con la realidad y problemática de la región, de la localidad, a un nivel más concreto, incorporando los contenidos referentes a la cultura de los pobladores, la ubicación de los contextos ambientales y productivos disponible, las necesidades y las disposiciones manifiestas. Es una interrelación que permite la elaboración de los proyectos de desarrollo comunitario integral (p.3).

Según lo expuesto por las autoras, la municipalización es considerada una educación abierta, integrada, en correspondencia con la realidad social y geográfica de un contexto específico que conjuga la teoría y la práctica para generar los desarrollos endógenos y sustentables, a la vez, que beneficien a las comunidades en las diversas regiones del país.

Por último, el indicador responsabilidad social, tomando como referente el promedio de los ítems 29 y 30, reflejan que, 0% siempre, 0% casi siempre, 47,62% algunas veces, 42,86% casi nunca y 9,52% nunca, cooperan y forman parte de organizaciones comunitarias que promuevan el bienestar social y aceptan compromisos de corresponsabilidad social con la universidad; resultado que permiten evidenciar la poca disposición y compromiso del docente para asumir responsablemente la función de interacción comunitaria.

En este orden de ideas, Ramos (2010), afirma que: “la manera de relacionarse la universidad con el entorno es expresiva de su cultura y reflejo de valores compartidos por los miembros de la organización” (p.34). Lo referido permite constatar la importancia de desarrollar desde la universidad procesos innovadores para cumplir cabalmente con las nuevas exigencias y

realidades del entorno social, lo cual apunta a adoptar responsablemente retos comunitarios, establecidos en los fines de la educación universitaria.

### **Conclusiones del diagnóstico**

El análisis, interpretación y confrontación teórica de la información recopilada de los instrumentos aplicados a los docentes de la UNELLEZ, municipio Sosa, ubicado en Ciudad de Nutrias, estado Barinas, permitió establecer las siguientes conclusiones:

En lo que respecta a la dimensión competencias personales, indicadores: motivación, autoestima, comunicación, liderazgo, toma de decisiones y ética; los docentes presentan escasa motivación en el cumplimiento efectivo de sus funciones; limitaciones para lograr las metas propuestas evidenciado en la poca autoevaluación positiva de sí mismo. De igual forma, no existe una comunicación asertiva que favorezca las relaciones interpersonales y el aprendizaje de los estudiantes; debido al escaso ejercicio de un liderazgo que permita promover la cohesión grupal asumiendo como visión el bienestar de la institución; además, no propicia la integración y conformación de equipos de alto desempeño en la búsqueda de soluciones satisfactorias a los problemas académicos e institucionales.

De igual manera, se constató debilidad para la toma decisiones que les permitan transformar las realidades educativas del contexto universitario, bajo una visión democrática y de intercambio; aunado a la poca formación en valores morales esenciales para la convivencia armónica del colectivo universitario.

En lo concerniente a la dimensión competencias académicas, las respuestas ofrecidas por el personal docente sobre los indicadores: orientación-aprendizaje, gestión pedagógica, habilidades específicas, metodología docente y creación intelectual; convergen en determinar una tendencia desfavorable en relación con la orientación-aprendizaje, pues no

se emplea el rol de mediador, ni diversidad de recursos didácticos necesarios para la construcción de conocimientos en los participantes.

Por otra parte, se pudo observar debilidad en las concepciones sobre el aprendizaje constructivista, ya que los docentes no promueven procesos reflexivos en los estudiantes orientados al logro de experiencias transformadoras; aunadas, al escaso desarrollo de competencias propias de la asignatura que imparte y la integración de conocimientos teórico-prácticos para afrontar con éxito los objetivos académicos. Del mismo modo, no se evidencia dominio en relación con los aspectos metodológicos que optimicen el proceso de enseñanza-aprendizaje en los estudiantes; así como, escasa formación para la articulación de las actividades académicas y de investigación, que le permitan dar respuestas oportunas a los problemas reales presentes en las distintas áreas en las que la universidad ejerce su influencia.

Por último, para la dimensión competencias institucionales, en relación con los indicadores: políticas educativas, masificación, municipalización y responsabilidad social se constató que los docentes reconocen en las nuevas políticas de inclusión una herramienta primordial para acercar a las personas a la universidad, a la vez que, consideran que la municipalización ha dado apertura a la incorporación de todos a una formación universitaria; lo cual demuestra la concienciación del personal docente en cuanto a los beneficios que trae consigo el acercamiento de la universidad a las comunidades. Sin embargo, la formación tradicional de los docentes poco conforme con las políticas educativas desarrolladas por el Estado venezolano, trae como consecuencia la escasa disposición y compromiso de éste para asumir responsablemente la función de interacción comunitaria.

En función de los resultados obtenidos del diagnóstico, la autora del presente estudio considera pertinente la propuesta de diseñar un plan de formación integral para los docentes de la UNELLEZ en el Municipio Sosa, ubicado en Ciudad de Nutrias, estado Barinas.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **Conclusiones**

Una vez obtenidos los resultados del diagnóstico de la investigación y en función de los objetivos propuestos para el presente estudio, el cual admitió el diseño de un plan de formación integral para los docentes de la UNELLEZ en el Municipio Sosa, ubicado en Ciudad de Nutrias, estado Barinas; se procede a presentar las conclusiones subsecuentes:

En cuanto al diagnóstico de las competencias personales, se obtuvo que los docentes presentan escasa motivación en el cumplimiento efectivo de sus funciones; puesto que no reciben mayores estímulos externos que favorezcan el logro de las metas institucionales; asimismo, en relación con la autoestima se pudo apreciar poca valoración positiva de sí mismo y capacidad de progreso; aunado a una comunicación poco efectiva con los miembros del colectivo; debido al escaso ejercicio de un liderazgo que permita promover la cohesión grupal asumiendo como visión el bienestar de la institución; además, no propicia la integración y conformación de equipos de alto desempeño en la búsqueda de soluciones satisfactorias a los problemas académicos, se constató debilidad para la toma de decisiones que les permitan transformar las realidades educativas del contexto universitario, bajo una visión democrática y de intercambio; sumado a la poca formación en valores morales esenciales para la convivencia armónica del colectivo universitario.

Con respecto a las competencias académicas que afectan el desempeño efectivo de los docentes de la UNELLEZ, municipio Sosa, los



resultados reflejados permiten determinar una tendencia desfavorable en relación con la orientación-aprendizaje, pues no se emplea el rol de mediador, ni diversidad de recursos didácticos necesarios para la construcción de conocimientos en los participantes. En el mismo orden de ideas, se pudo observar debilidad en las concepciones sobre el aprendizaje constructivista, ya que los docentes no promueven procesos reflexivos en los estudiantes orientados al logro de experiencias transformadoras; aunadas, al escaso desarrollo de competencias propias de la asignatura que imparte y la integración de conocimientos teórico-prácticos para afrontar con éxito los objetivos académicos.

De igual manera, no se evidencia dominio en relación con los aspectos metodológicos que optimicen el proceso de enseñanza-aprendizaje en los estudiantes; así como, escasa formación para la articulación de las actividades académicas y de investigación, que le permitan dar respuestas oportunas a los problemas reales presentes en las distintas áreas en las que la universidad ejerce su influencia. Los resultados expuestos constatan el escaso desarrollo de competencias académicas propias del docente que le permitan cumplir a cabalidad con los fines establecidos asociados a sus funciones.

En lo concerniente a las competencias institucionales se pudo indagar que los docentes reconocen en las nuevas políticas de inclusión una herramienta primordial para acercar a las personas a la universidad, a la vez que, consideran que la municipalización ha dado apertura a la incorporación de todos a una formación universitaria; lo cual demuestra la concienciación del personal docente en cuanto a los beneficios que trae consigo el acercamiento de la universidad a las comunidades. No obstante, la formación tradicional de los docentes poco cónsona con las políticas educativas emanadas por el Estado venezolano, trae como consecuencia la escasa disposición y compromiso de éste para asumir responsablemente la función de interacción comunitaria.

Dichos resultados demuestran que la mayoría de los docentes no están integrando competencias personales, académicas e institucionales que den garantía a altos niveles de efectividad en el desempeño de su labor universitaria; por tal razón, es necesario que las instituciones universitarias establezcan políticas de formación permanentes y continuas dirigidas a su personal que ofrezcan posibilidades de actualización en su área y refuerce sus competencias de manera integral, mediante programas adecuados con el fin de garantizar la excelencia de la calidad educativa. De acuerdo con lo antes expuesto, se pudo determinar que es factible diseñar un plan de formación integral para los docentes de la UNELLEZ en el Municipio Sosa, ubicado en Ciudad de Nutrias, estado Barinas, con el propósito de consolidar en ellos actitudes positivas hacia el trabajo en pro de optimizar las competencias docentes.

### **Recomendaciones**

Hacer del conocimiento los resultados logrados en el estudio a las autoridades competentes de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”, Municipio Sosa, a objeto de operar mecanismos académicos para el fortalecimiento de planes y programas institucionales orientados a la formación integral y permanente de los docentes.

Motivar la participación de los docentes en jornadas de formación permanente, con la finalidad de reforzar los aspectos, personales, académicos e institucionales y, de esta forma, alcanzar altos niveles de excelencia que respondan a las exigencias reales de sus prácticas profesional y laboral.

Implementar talleres, cursos, charlas, exposiciones, conversatorios, mesas de trabajo, entre otras, en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”, Municipio Sosa, con el propósito

de sensibilizar al profesorado sobre la importancia de considerar desde una perspectiva integral las competencias docentes.

Finalmente, se recomienda incorporar las jornadas de capacitación y formación a las actividades que se planifican desde las líneas de investigación en el contexto intra y extra universitario, a objeto de dar garantía del mejoramiento profesional de los docentes que allí laboran.

## **CAPÍTULO VI**

### **LA PROPUESTA**

#### **PLAN DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA LOS DOCENTES DE LA UNELLEZ EN EL MUNICIPIO SOSA, UBICADO EN CIUDAD DE NUTRIAS, ESTADO BARINAS**

##### **Presentación de la propuesta**

La propuesta de un plan de formación integral para los docentes de la UNELLEZ en el municipio Sosa, ubicada en Ciudad de Nutrias, estado Barinas, surge de la necesidad detectada en el diagnóstico, con la finalidad de fortalecer de manera holística el desempeño profesional de los docentes universitarios de esta casa de estudios, favoreciendo el desarrollo de competencias personales, académica e institucionales, orientadas a la búsqueda de una excelente interacción con sus estudiantes.

De ahí, la importancia de la formación integral del docente universitario como eje fundamental en este contexto para la transformación del individuo y de la sociedad, coadyuvando en el desarrollo de la personalidad de los estudiantes y la configuración de sus cualidades psíquicas, cognitivas y emocionales.

Aunado a esto, la presente propuesta pretende lograr la incorporación de actividades que contribuyan al proceso de formación, así como elevar el nivel de crecimiento personal, cultural y académico de los profesores universitarios acorde con los requerimientos de las políticas educativas necesarias en estos tiempos de cambio; de esta manera, es necesario propiciar un ambiente motivador en el que los actores del hecho educativo en

conjunto con la comunidad universitaria tengan autonomía y participación protagónica en la definición de los objetivos a lograr en su institución.

En este sentido, es importante señalar que la formación permanente facilita al docente un proceso de crecimiento y provoca en él cambios de comportamiento que contribuyen a mejorar la práctica educativa, con énfasis en los valores humanos, éticos y sociales. En función de dicha aseveración se pretende que los docentes adquieran habilidades, destrezas y capacidades teórico-prácticas que le permitan influir en la formación de un ciudadano que cumpla una función útil en la sociedad.

De allí, la importancia de diagnosticar las competencias personales, académicas e institucionales del docente universitario, lo cual permitió constatar debilidades en el desempeño de la gestión pedagógica y las funciones inherente a su ejercicio profesional; así como también, débil empleo de diversos materiales educativos y recursos metodológicos, lo cual conduce a deficiencias en el rendimiento académico.

En este orden de ideas, Palella y Martins (2010), define un plan de acción como: “un tipo de plan que prioriza las iniciativas más importantes para cumplir con ciertos objetivos y metas. De esta manera, un plan de acción se constituye como una especie de guía que brinda un marco o una estructura a la hora de llevar a cabo un proyecto” (p.109). En este sentido, se formula con base en los resultados del análisis un plan de formación integral para los docentes de la UNELLEZ en el municipio Sosa.

## **Objetivos de la propuesta**

### **Objetivo General**

Proponer un plan de formación integral dirigido a los docentes de la UNELLEZ del municipio Sosa.

## **Objetivos específicos**

Motivar al personal docente sobre la necesidad de que se fortalezca en su formación integral.

Comprender la importancia del desarrollo del liderazgo para la toma de decisiones en el contexto de las instituciones universitarias.

Reconocer la importancia de la comunicación asertiva en cualquiera de los ámbitos de interacción humana.

Estimular la autoestima y el significado de las relaciones interpersonales para la efectividad del desempeño laboral docente.

Capacitar al personal docente sobre los procesos de orientación-aprendizaje, sus funciones, fines y propósitos en el contexto universitario.

Preparar a los docentes en el uso de criterios para la selección, elaboración y uso de los materiales educativos.

Promover la articulación de las funciones docentes, con miras a fortalecer la vinculación universidad-entorno social bajo el enfoque de responsabilidad social.

## **Fundamentación teórica de la propuesta**

La propuesta se fundamenta teóricamente desde varias perspectivas, partiendo de la necesidad de formación del docente universitario, al reflexionar sobre la organización del conocimiento, rompiendo las barreras tradicionales entre las disciplinas lo que implica reformular las políticas y programas educativos, con una visión a largo plazo hacia el mundo de futuras generaciones con las cuales existe una gran responsabilidad. En tal sentido, Fuentes (2008), concibe la formación como:

Un proceso social y cultural que obedece al carácter de la integridad del desarrollo de la capacidad transformadora humana que se da en la dinámica de las relaciones entre los sujetos en la sociedad, en constante y sistemática relación, capaz de potenciar y transformar su comportamiento en el saber, hacer, ser y convivir (p.42).

Según lo expuesto, la formación permite al docente la profundización de sus competencias en el ámbito personal, académico e institucional, lo cual contribuirá a que el proceso de interaprendizaje sea cada día más receptivo a las necesidades de cambio en su formación y práctica educativa, por tanto, es preciso un cambio de paradigmas sobre la concepción de enseñanza-aprendizaje orientado al desarrollo humano integral de los actores involucrados en el contexto educativo.

Por su parte, Vargas (2010), define la formación docente del profesor universitario como: “un proceso de desarrollo personal y profesional integral, personalizado, que se da en interacción con otros desde una dinámica social que promueve lo personal para contribuir al desarrollo integral de la personalidad del profesor” (p.3). A tal efecto, dicho proceso debe ser continuo y promovido de forma permanente por la universidad al personal a su cargo; además, de la motivación intrínseca de los mismos después de obtenido su título profesional con énfasis en el mejoramiento de su desempeño docente.

### **Factibilidad de la propuesta**

La factibilidad intuye la disponibilidad de los recursos ineludibles para la aplicación o avance de la propuesta. Para Vercher (2004), la factibilidad “se refiere a la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos o metas señaladas. Generalmente, la factibilidad se determina sobre un proyecto” (p.128). Por tal razón, para determinar la factibilidad, en función de elevar la credibilidad a través del juicio entre diferentes evaluadores se diseñó un instrumento denominado; constancia de factibilidad el cual fue entregado conjuntamente con una carta solicitud, conclusiones del diagnóstico, título, objetivos y plan de acción de la propuesta a tres especialistas en docencia universitaria, a quienes se le solicitó revisar la propuesta y emitieron los siguientes juicios interpretativos sobre la propuesta del plan de formación integral dirigido a los docentes de la UNELLEZ del

municipio Sosa, en lo que respecta a factibilidad institucional, técnica y financiera.

### **Factibilidad institucional**

Los expertos en su totalidad coincidieron en señalar que definitivamente sí; las estrategias y actividades presentadas son compatibles con los objetivos de la propuesta y responden a ofrecer solución a las necesidades detectadas en el diagnóstico. De igual manera, los especialistas determinaron en su totalidad definitivamente si, que el personal docente necesita la formación propuesta por el plan diseñado y los mismos presentan disponibilidad hacia la participación en las diversas actividades planificadas.

Por otra parte, los expertos resaltaron que la idea favorece la formación integral del docente universitario en el desempeño efectivo de sus funciones. Sin embargo, se debe realizar una ejecución de actividades, su posterior control y seguimiento. En función de los criterios expuestos por los tres expertos, se puede determinar factibilidad institucional para la ejecución de la propuesta, puesto que los indicadores evaluados resaltan pertinencia y coherencia entre los objetivos y el plan de acción; así como también, disposición de participación del colectivo institucional.

### **Factibilidad técnica**

La factibilidad técnica se determinó a partir de que los expertos indicaran plenamente que sí, por considerar viable confirmar el talento humano y los recursos técnicos (computadoras, video beam, pantalla, cd, entre otros) planteados como recursos de apoyo a las acciones planeadas, los cuales resultan asequibles a través de alquiler o préstamo. Además, se cuenta con espacios físicos cómodos, agradables y con mobiliario apropiado para el desarrollo de las diferentes acciones. Por consiguiente, en opinión de los especialistas consultados para evaluar la factibilidad de la propuesta, la



misma reúne los aspectos técnicos que la acreditan como una propuesta viable de aplicación en atención a los objetivos que persigue el diagnóstico realizado.

### **Factibilidad financiera**

En lo concerniente a la factibilidad financiera los especialistas apuntaron en todos los indicadores presentados en el instrumento, que definitivamente si es económicamente viable la propuesta, puesto que los gastos presentados pueden ser sufragados fácilmente por autogestión de la investigadora y colaboración de la institución educativa, por cuanto el colectivo laboral es el más interesado en la implementación del plan de formación integral para los docentes. Además, la universidad cuenta con talento humano preparado para servir de facilitadores de las actividades planificadas. En función de los gastos, se realizó la siguiente estimación de costos:

### **Cuadro 7. Estimación de costos**

<b>Recursos/Descripción</b>	<b>Total</b>
2 resmas de papel bond tipo carta	8.000,00
30 láminas de papel bond	3.000,00
1 caja de marcadores punta fina	2.500,00
Material fotocopiado	8.500,00
2 cajas de lápices	2.500,00
<b>Total, presupuestado</b>	<b>24.500,00</b>

### **Estructura de la propuesta**

En cuanto a la estructura de la propuesta del diseño de un plan de formación integral dirigido a los docentes de la UNELLEZ del municipio Sosa, se organizó en cuatro fases tal como se describe a continuación: fase I Motivación, fase II Diseño del plan de acción, fase III Ejecución del plan de acción y fase IV Evaluación del plan de acción. Las mismas se segregan de la siguiente manera:

### **Fase I Motivación**

Esta fase tiene como propósito motivar al personal docente sobre la necesidad de que se fortalezca su formación integral, a través del desarrollo del plan de acciones propuesto.

### **Fase II Diseño del plan de acción**

El presente plan de actividades fue elaborado tomando en cuenta el análisis de los resultados derivados de la aplicación instrumento al personal docente del referido contexto, para el cual se diseñaron siete (07) acciones como se especifica a continuación: Acción 1. Jornada motivacional. Acción 2. Conversatorio sobre liderazgo docente para la toma de decisiones. Acción 3. Charla sobre comunicación asertiva. Acción 4. Taller para el desarrollo de autoestima en la efectividad de relaciones interpersonales. Acción 5. Taller sobre el proceso de orientación-aprendizaje. Acción 6. Taller sobre uso de materiales y recursos educativos para la metodología docente. Acción 7 Charla-taller: Responsabilidad social institucional del docente universitario.

### **Fase III Ejecución del plan de acción**

Se concebirá en atención a la aprobación que presente la propuesta en las dependencias de la UNELLEZ municipio Sosa, partiendo de la necesidad de formación integral de los docentes; se enfatiza que para este trabajo de grado no se consumó el desarrollo de esta fase.

### **Fase IV Evaluación del plan de acción**

Esta fase se desarrollará de manera simultánea a la anterior por cuanto se planeó la determinación de los beneficios alcanzados al cumplir el avance de cada una de las acciones por medio de diversos instrumentos diseñados para tal fin.



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
“EZEQUIEL ZAMORA”  
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL  
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO  
MAESTRÍA: DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**PLAN DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA LOS DOCENTES DE LA  
UNELLEZ EN EL MUNICIPIO SOSA, UBICADO EN  
CIUDAD DE NUTRIAS, ESTADO BARINAS**



**Autora:** Guevara Aponte Rosmig Carolina.

## PLAN DE ACCIÓN

ACCIÓN 1: JORNADA MOTIVACIONAL	
<b>ESTRATEGIAS:</b> Exposición - Discusiones socializadas - Argumentaciones	
<b>Objetivo Específico:</b> Motivar al personal docente sobre la necesidad de que se fortalezca su formación integral.	
Contenido	Actividades
Socialización sobre resultados del diagnóstico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Saludo de bienvenida a cargo de la docente investigadora.</li> <li>-Lectura de reflexión “La rana sorda y el poder de la lengua” (Anexo D)</li> <li>-Presentación de los resultados del diagnóstico</li> <li>-Trabajo cooperativo dirigido a la interiorización de la importancia de la formación integral del docente.</li> <li>-Reflexiones finales y establecimiento de responsabilidades y acuerdos para el desarrollo de las acciones.</li> </ul>
Recursos:	Tiempo
<b>Humanos:</b> docentes e investigadora.  <b>Materiales:</b> material bibliográfico, pizarrón, marcadores, láminas, papel bond, video beam, laptop, proyector, pendrive, entre otros.	Sesión de 3 horas.
Lugar	Evaluación
<b>Instalaciones:</b> UNELLEZ, municipio Sosa.	<b>Técnica:</b> Observación. <b>Instrumento:</b> Escala de Estimación <b>Indicadores:</b> Disposición Motivación Responsabilidad Colaboración Sentido de pertenencia
<b>Responsable:</b> Docente investigadora	

<b>ACCIÓN 2: LIDERAZGO DOCENTE PARA LA TOMA DE DECISIONES</b> <b>ESTRATEGIAS: Técnicas de Grupo-Trabajo cooperativo-Mapas mentales-Discusión guiada-Conversatorios.</b>	
<b>Objetivo Específico:</b> Comprender la importancia del desarrollo del liderazgo para la toma de decisiones en el contexto de las instituciones universitarias.	
Contenido	Actividades
Liderazgo Tipos de liderazgo Liderazgo docente Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Bienvenida por parte de la investigadora a todos los docentes.</li> <li>-Bienvenida y saludo del especialista.</li> <li>-Inicio del taller con una lectura de reflexión titulada "Tengo un sueño". (Anexo E). El especialista propiciará que los docentes comenten la lectura, haciendo una retroalimentación sobre la importancia del liderazgo en el docente.</li> <li>-Realización de una técnica de grupo, denominada "Autoevaluación del Estilo de Liderazgo "(Anexo F), con el objetivo de hacer una evaluación sobre el liderazgo ejercido por los docentes</li> <li>-Realización de una técnica de grupo denominada "Valoración de decisiones", (Anexo G) con el objetivo de analizar la toma de decisiones con actitudes optimistas y pesimistas; así como el de evaluar las conductas de los/as docentes y la forma de actuar en las decisiones.</li> <li>- Se dan las instrucciones de la técnica a realizar y se entrega el material para la toma de decisiones, al igual se les indica el tiempo para realizarla. El especialista guiará el desarrollo de la misma. Al terminar, guiará la discusión entre los equipos para saber sus opiniones en cuanto al ejercicio.</li> <li>- Conversatorio sobre la importancia de la toma de decisiones en el contexto universitario.</li> <li>- Autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.</li> </ul>
Recursos:	Tiempo
<b>Humanos:</b> docentes, especialistas en el área e investigadora.  <b>Materiales:</b> material bibliográfico, pizarrón, marcadores, láminas, papel bond, video beam, laptop, proyector, pendrive, entre otros.	Sesión de 4 horas.
Lugar	Evaluación
<b>Instalaciones:</b> UNELLEZ, municipio Sosa.	<b>Técnica:</b> Observación. <b>Instrumento:</b> Escala de Estimación <b>Indicadores:</b> Participación Motivación Elaboración de conclusiones Establece relaciones con su práctica Analiza situaciones laborales reales
<b>Responsable:</b> Docente investigadora	

<b>ACCIÓN 3: COMUNICACIÓN ASERTIVA</b>	
<b>ESTRATEGIA:</b> Charla – taller. Disertación. Sistematización.	
<b>Objetivo Específico:</b> Reconocer la importancia de la comunicación asertiva en cualquiera de los ámbitos de interacción humana.	
<b>Contenido</b>	<b>Actividades</b>
Comunicación asertiva	<p>Bienvenida a los participantes por parte de la investigadora.</p> <p>Dinámica de grupo “Discriminación”.</p> <p>Breve explicación de la investigadora sobre el objetivo del taller.</p> <p>Charla sobre la importancia de la personalidad asertiva por parte del especialista.</p> <p>Exposición sobre la definición de asertividad.</p> <p>Taller sobre los tipos, ventajas y desventajas de los comportamientos humanos.</p> <p>Ponencia: estructura, reglas y aplicación del mensaje asertivo.</p> <p>Torbellino de ideas</p> <p>Sistematización del tema, a través de la técnica de preguntas y respectivas anotaciones en la pizarra.</p> <p>Dinámica de grupo “El arca de Noé”.</p>
<b>Recursos:</b>	<b>Tiempo</b>
<p><b>Humanos:</b> docentes, especialistas en el área e investigadora.</p> <p><b>Materiales:</b> material bibliográfico, pizarrón, marcadores, láminas, papel bond, video beam, laptop, proyector, pendrive, entre otros.</p>	Jornada de 4 horas.
<b>Lugar</b>	<b>Evaluación</b>
<p><b>Instalaciones:</b> UNELLEZ, municipio Sosa.</p>	<p><b>Técnica:</b> Observación.</p> <p><b>Instrumento:</b> Lista de Cotejo</p> <p><b>Indicadores:</b> Participación activa Reflexión permanente Interés por la actividad Disposición al cambio</p>
<b>Responsable:</b> Docente investigadora	

<b>ACCIÓN 4: DESARROLLO DE AUTOESTIMA Y EFECTIVIDAD EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES.</b> <b>ESTRATEGIAS:</b> Técnicas de Grupo-Trabajo colaborativo-Conversatorios-Charla-Exposición-Taller.	
<b>Objetivo Específico:</b> Estimular la autoestima y el significado de las relaciones interpersonales para la efectividad del desempeño laboral docente.	
Contenido	Actividades
Autoestima Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Bienvenida por parte de la investigadora a todos los docentes</li> <li>-Inicio del taller con una lectura de sensibilización titulada "Las Personas Somos un Regalo". (Anexo H).</li> <li>-Reflexión por parte de los docentes acerca de la lectura.</li> <li>-Conformación de los equipos de Trabajo.</li> <li>-Trabajando la autoestima. (Especialista)</li> <li>-Desarrollar la técnica grupal Foto proyección con la intención de que cada participante exprese su manera de ser según su propia historia.</li> <li>-Conversatorio sobre las necesidades de Abraham Maslow por parte del especialista.</li> <li>-Charla por parte del especialista sobre "la importancia de las relaciones interpersonales".</li> <li>-Trabajo en equipo: Repartir hojas blancas y lápices, los participantes escribirán las ventajas de las buenas relaciones interpersonales y las desventajas de las malas relaciones interpersonales aplicada a lo personal y laboral.</li> <li>-Plenaria sobre el trabajo realizado.</li> <li>-Reflexiones finales a través de un Feeb Back de lo trabajado en el taller.</li> <li>-Autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.</li> </ul>
Recursos:	Tiempo
<b>Humanos:</b> docentes, especialistas en el área e investigadora.  <b>Materiales:</b> material bibliográfico, pizarrón, marcadores, láminas, hojas blancas, lápices, video beam, laptop, proyector, pendrive, entre otros.	Sesión de 4 horas.
Lugar	Evaluación
<b>Instalaciones:</b> UNELLEZ, municipio Sosa.	<b>Técnica:</b> Observación. <b>Instrumento:</b> Escala de Estimación <b>Indicadores:</b> Participación Motivación Elaboración de conclusiones Establece relaciones con su práctica Analiza situaciones laborales reales
<b>Responsable:</b> Docente investigadora	

<b>ACCIÓN 5: PROCESO DE ORIENTACIÓN-APRENDIZAJE.</b> <b>ESTRATEGIAS:</b> Mesas de trabajo-Reflexiones-Taller.	
<b>Objetivo Específico:</b> Capacitar al personal docente sobre los procesos de orientación-aprendizaje, sus funciones, fines y propósitos en el contexto universitario.	
Contenido	Actividades
Concepto de aprendizaje Proceso de orientación-aprendizaje Estilos de aprendizaje	-Bienvenida por parte de la investigadora a todos los docentes. -Bienvenida por parte del facilitador. -Conformación de mesas de trabajo. -Entrega de material fotocopiado donde se detallan: concepto de aprendizaje, proceso de orientación-aprendizaje y estilos de aprendizaje. -Seguidamente, se realizará una plenaria, donde cada equipo expondrá sus reflexiones sobre el material analizado y la práctica pedagógica que desarrolla. -Reflexiones finales. -Autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.
Recursos:	Tiempo
<b>Humanos:</b> docentes, facilitador e investigadora.  <b>Materiales:</b> material bibliográfico, pizarrón, marcadores, láminas, papel bond, video beam, laptop, proyector, pendrive, entre otros.	Sesión de 4 horas.
Lugar	Evaluación
<b>Instalaciones:</b> UNELLEZ, municipio Sosa.	<b>Técnica:</b> Observación. <b>Instrumento:</b> Escala de Estimación <b>Indicadores:</b> Participación Trabajo cooperativo Reflexión permanente Dominio del tema
<b>Responsable:</b> Docente investigadora	



<b>ACCIÓN 6: USO DE MATERIALES Y RECURSOS EDUCATIVOS PARA LA METODOLOGÍA DOCENTE.</b>	
<b>ESTRATEGIAS:</b> Discusión-Conversatorios-Charla-Taller.	
<b>Objetivo Específico:</b> Preparar a los docentes en el uso de criterios para la selección, elaboración y uso de los materiales educativos.	
<b>Contenido</b>	<b>Actividades</b>
<p>Criterios para la selección y uso de materiales educativos.            Selección de materiales audiovisuales            Selección de material impreso</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Bienvenida por parte de la investigadora a todos los docentes</li> <li>-Bienvenida por parte del facilitador.</li> <li>-Presentación en video beam sobre: Criterios para la selección y uso de materiales educativos.</li> <li>-Organización de grupos de trabajo para la disertación a través de diálogos simultáneos sobre el contenido observado.</li> <li>-Reforzamiento de información a través de presentación en power point referida a la selección de materiales audiovisuales e impresos.</li> <li>-Entrega de material fotocopiado a los grupos de trabajo sobre el tema propuesto.</li> <li>-Sistematización del tema, a través de la técnica de preguntas y respectivas anotaciones en la pizarra.</li> <li>-Autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.</li> </ul>
<b>Recursos:</b>	<b>Tiempo</b>
<p><b>Humanos:</b> docentes, facilitador e investigadora.</p> <p><b>Materiales:</b> material bibliográfico, pizarrón, marcadores, láminas, papel bond, video beam, laptop, proyector, pendrive, entre otros.</p>	Sesión de 4 horas.
<b>Lugar</b>	<b>Evaluación</b>
<p><b>Instalaciones:</b>            UNELLEZ, municipio Sosa.</p>	<p><b>Técnica:</b>            Observación.</p> <p><b>Instrumento:</b>            Escala de Estimación</p> <p><b>Indicadores:</b>            Trabajo cooperativo            Participación            Reflexión permanente            Disposición al cambio            Interiorización de información</p>
<b>Responsable:</b> Docente investigadora	

<b>ACCIÓN 7: RESPONSABILIDAD SOCIAL INSTITUCIONAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO.</b> <b>ESTRATEGIAS:</b> Discusión-Conversatorios-Charla-Taller.	
<b>Objetivo Específico:</b> Promover la articulación de las funciones docentes, con miras a fortalecer la vinculación universidad-entorno social bajo el enfoque de responsabilidad social.	
<b>Contenido</b>	<b>Actividades</b>
Responsabilidad social Compromiso social Interacción comunitaria Vinculación universidad-entorno social.	-Bienvenida por parte de la investigadora a todos los docentes -Bienvenida por parte del facilitador. -Presentación en video beam sobre: La responsabilidad y compromiso social del docente en la articulación de las funciones universitarias. -Organización de grupos de trabajo para la disertación a través de diálogos simultáneos sobre el contenido observado. -Reforzamiento de información a través de presentación en power point referida a la vinculación universidad-entorno social. -Entrega de material bibliográfico a los grupos de trabajo sobre el tema propuesto. -Sistematización del tema, a través de la técnica de preguntas y respectivas anotaciones en la pizarra. -Autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.
<b>Recursos:</b>	<b>Tiempo</b>
<b>Humanos:</b> docentes, facilitador e investigadora.  <b>Materiales:</b> material bibliográfico, pizarrón, marcadores, láminas, papel bond, video beam, laptop, proyector, pendrive, entre otros.	Sesión de 4 horas.
<b>Lugar</b>	<b>Evaluación</b>
<b>Instalaciones:</b> UNELLEZ, municipio Sosa.	<b>Técnica:</b> Observación. <b>Instrumento:</b> Escala de Estimación <b>Indicadores:</b> Trabajo cooperativo Participación Reflexión permanente Disposición al cambio Interiorización de información
<b>Responsable:</b> Docente investigadora	

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albistes y De la Cruz y otros (2007). **Las Estrategias Metodológicas y su influencia en el Desarrollo de Valores del Área Personal, social de los Alumnos del Tercer Grado**. Instituto Superior Pedagógico Privado Jorge Basadre. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos55/>
- Amelli, M. (2010). **Programa Integral de Formación para el Docente de la Universidad Central de Venezuela**. Sistema de Actualización Docente del Profesorado. SADPRO-UCV Universidad Central de Venezuela. Caracas-Venezuela.
- Arias, F. (2012). **El Proyecto de Investigación**. Editorial Episteme: Caracas – Venezuela
- Balestrini, M. (2006). **Como se Elabora un Proyecto de Investigación**. BL. Consultores Asociados. Servicios Editorial.
- Caro, M. y Rodríguez, M. (2012). **Formar hombres para la sociedad; un encargo social del profesor asesor en el contexto de la municipalización de la educación universitaria venezolana**. Misión Sucre. Valencia-Venezuela.
- Castillo, M. (2012). **Competencias socioemocionales del docente en su rol de orientador**. Trabajo de Grado no publicado, Universidad del Zulia: Maracaibo.
- Centro Interuniversitario de Desarrollo CINDA (2007). **Evaluación del Desempeño y Calidad de la Docencia Universitaria**. Fondo de Desarrollo Institucional. Ministerio de Educación. Santiago de Chile.
- Chiavenato, I. (2006). **Administración de Recursos humanos. El capital humano de las organizaciones**. Novena Edición. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Comisión de Enlace para la Internalización de las Misiones Sociales CEIMS (2003). **Fundación Misión Sucre**. [Consulta: 15/06/2014]. Disponible: <http://ceims.mppre.gob.ve/index>.

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta Oficial Extraordinaria. N° 5929** del 15 de agosto. Caracas – Venezuela.
- Díaz, F. y Hernández, G. (2010). **Estrategias docentes para un Aprendizaje Significativo**. México: Mc Graw Hill Interamericana. Editores S.A.
- Eggen, P y Kauchak, D. (2009). **Estrategias Docentes, Enseñanzas de contenidos curriculares y desarrollo de habilidades del pensamiento**. 3era Edición. México: Limusa.
- Espinoza N. y Pérez. M. (2006). **La Formación Integral del Docente Universitario como una Alternativa a la Educación Necesaria en Tiempos de Cambio**. FERMETUM. Año13, N° 38. Septiembre-diciembre; pp. 483-506. Mérida-Venezuela.
- Ferrer, V.S. (2007). **El desarrollo profesional del profesorado universitario: Circunstancias, problemas y propuestas**. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 5(2), 1-26. Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev52ART5.pdf> [Consulta: 15/06/2014].
- Freites, Y. (2010). **La Creación Intelectual y la Ley de Universidades en Discusión**. Asociación Venezolana para el Avance de la Ciencia ASOVAC. Caracas-Venezuela.
- Fuentes, H. (2008). **La formación de los profesionales en la contemporaneidad**. Santiago de Cuba: CeeS Manuel. Gran.
- García, C. (2002). **Aprender a Enseñar**. Un estudio sobre el proceso de socialización de profesores principiantes. Gráfica Juma Madrid.
- Gil, Y. (2010). **Calidad y evaluación de la actividad docente del profesorado**. Tesis Doctoral. Departamento de Economía y Administración de Empresas. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Málaga-España.
- Gómez, E. (2009). **Programa de Formación para Fortalecer el Desempeño Profesional de los Docentes de la UNELLEZ Municipalizada del Municipio Cruz Paredes**. Trabajo de Grado. Maestría en Docencia Universitaria. UNELLEZ. Barinas-Venezuela.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). **Metodología de la Investigación**. Mc Graw Hill Interamericana: México.
- Imbernon, F. (2010). **Formación e Innovación en la Docencia Universitaria en la Universidad del siglo XXI**. Boletín IESALC N°207. UNESCO. Universidad de Barcelona-España.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2006). **Administración**. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Ley de Universidades. (1970). **Gaceta Oficial. Número 1.429**. Extraordinario del 08-09-1970. Caracas.
- Ley Orgánica de Educación (2009). **Gaceta Oficial Nº 5.929**. Extraordinaria de fecha 15 de agosto de 2009. Caracas Venezuela.
- Linares, D. (2011). **¿Cómo haré para enseñar?** D.L Editoriales C.A Gráficas El Portatítulo. Mérida – Venezuela.
- López, R. (2012). **Manual del supervisor, Director y Docente. Subsistema de Educación Básica**. Volumen 6. Publicaciones Monfort. C.A. – Venezuela.
- López, M. (2014). **Toma de decisiones**. Portal de Gerencia y Negocios en Hispanoamérica. Documento en línea de gerencia.com. /toma/toma de decisiones [consulta 2014, julio 8]
- Manual de Recursos Humanos del Maestro. (2010). **Enciclopedia General de la Educación**. Barcelona-España: Editorial Océano.
- Martínez, A. y Amaro, R. (2008). **El Docente Universitario y su espacio de Formación. Fundamentación de una Propuesta. SADPRO-UCV**. Universidad Central de Venezuela. Caracas-Venezuela.
- Méndez, C. (2011). **Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales**. Cuarta edición. Editorial Limusa: México, D.F.
- Moreno, L. (2011). **Corpus de Proposiciones teóricas a la Gerencia Participativa en el contexto de la Formación de Líderes Comunitarios**. Tesis Doctoral. Universidad Yacambú. Barquisimeto-Venezuela.
- Müller, M. (2004). **Descubrir el camino**. 4ta Edición. Buenos Aires-Argentina.

- Osorio, B. y Rivas, M. (2006). **Por una Verdadera Formación Universitaria Comprometida: Universalización de la Educación Superior en Venezuela Mediante la Municipalización**. Consejo de Publicaciones de la ULA. Mérida-Venezuela. [Documento en línea].
- Parella, S. y Martins, F. (2010). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Fondo Editorial de la UPEL: Caracas – Venezuela
- Prieto, A. Zambrano, E. y Rincón, Y. (2014). **Principio Éticos y Valores en la Formación de Docente Universitario**. Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social REDHECS. Urbe.edu/index.php/REDHECS/article.
- Ramos, C. (2010). **Hacia una cultura de responsabilidad social universitaria**. CICAG, volumen 7, edición N° 2 – Año 2010. Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela.
- Ruiz, L. (2012). **Formación integral: desarrollo intelectual, emocional, social y ético de los estudiantes**. Recuperado el 10 de 07 de 2013, de <http://www.revistauniversidad.uson.mx/revistas/19-19articulo%.pdf>.
- Sabino, C. (2010). **Metodología de la Investigación**. Editorial Panapo: Caracas – Venezuela.
- Sanz de A., L. (2010). **Competencias cognitivas en Educación Superior**. Madrid: Narcea.
- Segura, M. (2008). **Perspectivas Teóricas para transformar la Gestión Docente en la Universidad de Carabobo**. Tesis doctoral. Universidad de Carabobo. Mimeo.
- Thompson, I. (2008). **Definición de comunicación**. Publicado en octubre 2008. <http://www.promonegocios.net/comunicacion/definicionhtml>.
- Toledo, S. (2013). **El liderazgo en la organización educativa: el perfil del director y/o coordinador como líder educativo**. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.aragon.es/estaticos>. [Consulta: 2014, 8].
- Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora (2013). **Reglamento de Creación Intelectual**. Consejo de Publicaciones. Barinas-Venezuela.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2015). **Manual para la Elaboración de Trabajos de Especialización, y Maestrías y Tesis**

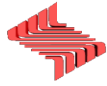
**Doctorales.** Fondo Editorial UPEL. Caracas – Venezuela.

- Valverde, J. y Garrido, M. (2005). **El impacto de las tecnologías de la información y la comunicación en los roles docentes universitarios.** IX Congreso de Formación del Profesorado. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado. Disponible en: <http://www.uva.es/aufop/publica/revelfop/99-v2n1.htm>.
- Vargas, P. (2010). **Participación Comunitaria.** Documento on line. Disponible en: <http://www.slideshare.net/centroperalvillo/participacióncomunitaria>.
- Velazco, A. y Mousalli, M. (2014). **Metodología de la Investigación II.** Programa de Maestría en Informática y Diseño Instruccional. Facultad de Humanidades y Educación. Universidad de Los Andes. Mérida-Venezuela.
- Vercher, S. (2004). **El plan de gestión: un método integral para su elaboración y control.** Barcelona-España: Marcombo.
- Yagosesky, R. (2008). **Autoestima.** Júpiter Editores. C.A Caracas
- Zahonero R. y Martín M. (2012). **Formación integral del profesorado: hacia el desarrollo de competencias personales y de valores en los docentes.** Universidad de Alcalá de Henares-España.

## **ANEXOS**



## ANEXO A



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
“EZEQUIEL ZAMORA”  
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL  
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO  
MAESTRÍA: DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**FORMACION INTEGRAL PARA LOS DOCENTES DE LA UNELLEZ  
EN EL MUNICIPIO SOSA**

**Estimado profesor:**

El presente cuestionario, tiene como finalidad recoger información sobre la variable de estudio, que forma parte de un trabajo de investigación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”. Su opinión es muy importante y la misma es de carácter confidencial, por lo tanto, no requiere de su firma.

**Instrucciones.**

- A continuación, se le presentan varias preguntas
- Lea detenidamente cada una de ellas y responda marcando con una equis (X) en la alternativa que considere pertinente.
- Sólo es válido marcar en una casilla.
- No escriba su nombre.

Gracias por su colaboración,

## ANEXO A

### Instrumento aplicado a los docentes de la UNELLEZ

#### En el municipio Sosa

Items/Indicadores	Alternativas				
	S	CS	AV	CN	N
<b>Dimensión: Competencias personales</b>					
<b>Indicador: Motivación</b>					
1.- ¿Desarrollas con entusiasmo, compromiso y sensación plena de control personal el desempeño de tus funciones profesionales?					
2.- ¿Recibes estímulos externos que favorezcan el logro de objetivos institucionales?					
<b>Indicador: Autoestima</b>					
3.- ¿Se favorecen situaciones significativas para la valoración y aceptación de sí mismo?					
4.- ¿Te consideras optimista y crees en tu capacidad de progreso?					
<b>Indicador: Comunicación</b>					
5.- ¿Establece una comunicación horizontal y abierta con todos los miembros del colectivo institucional?					
6.- ¿Trasmite información de manera específica, clara y precisa que pueda ser comprendida por los estudiantes?					
<b>Indicador: Liderazgo</b>					
7.- ¿Crea un clima satisfactorio potenciando relaciones positivas con sus estudiantes en los ambientes de aprendizaje?					
8.- ¿Participa de manera activa y con buena disposición hacia la consecución de metas institucionales?					
<b>Indicador: Toma de decisiones</b>					
9.- ¿Evalúa para la toma de decisiones las debilidades, fortalezas y consecuencias posteriores de cada una de las alternativas?					
10.- ¿Propicia la participación de los estudiantes en la búsqueda de una respuesta, entre varias alternativas razonables?					
<b>Indicador: Ética</b>					
11.- ¿Delibera entre el bien y el mal en el deber y la obligación moral en su actuación profesional?					
12.- ¿Procede con interés, lealtad, justicia e imparcialidad en el desempeño de sus funciones docentes?					
<b>Dimensión: Competencias académicas</b>					
<b>Indicador: Orientación-aprendizaje</b>					
13.- ¿Fomenta en su práctica pedagógica un proceso de orientación-aprendizaje integral y continuo?					
14.- ¿Emplea diversidad de estrategias de enseñanza para optimizar el proceso de orientación-aprendizaje?					
<b>Indicador: Gestión pedagógica</b>					
15.- ¿Anima en la gestión pedagógica la implementación					

de diversas acciones que potencien la calidad de la educación en la universidad?					
16.- ¿Orienta la actividad mental constructiva de los estudiantes a través del proceso de mediación?					
<b>Indicador: Habilidades específicas</b>					
17.- ¿Desarrolla habilidades específicas propias de su perfil profesional en su práctica pedagógica?					
18.- ¿Utiliza competencias disciplinares que le permitan desempeñarse correctamente en las actividades propias de su labor formadora?					
<b>Indicador: Metodología docente</b>					
19.- ¿Recibe orientación sobre el uso de metodologías acordes con el desarrollo del curso o materia?					
20.- ¿Promueve la incorporación de elementos propios de la metodología docente en las distintas etapas del proceso de aprendizaje de los estudiantes?					
<b>Indicador: Creación intelectual</b>					
21.- ¿Desarrolla una práctica docente en la que la construcción de conocimientos se realice desde una perspectiva inter y trasdisciplinar?					
22.- ¿Crea espacios para deliberar y buscar alternativas de solución a problemas reales de la comunidad?					
<b>Dimensión: Competencias institucionales</b>					
<b>Indicador: Políticas educativas</b>					
23.- ¿Favorece la autoevaluación de los estudiantes para conocer sus habilidades, destrezas personales y académicas?					
24.- ¿Propicia en los estudiantes la formación de actitudes críticas, autocríticas y reflexivas?					
<b>Indicador: Masificación</b>					
25.- ¿Considera importante la masificación de la educación universitaria?					
26.- ¿Valora la dinámica social del contexto universitario para el nivel de vida y cultural de la población?					
<b>Indicador: Municipalización</b>					
27.- ¿Considera que a través de la municipalización se ha dado apertura a la incorporación de todos a una formación universitaria?					
28.- ¿Promueve acciones transformadoras que le permitan valorar el espacio social comunitario?					
<b>Indicador: Responsabilidad social</b>					
29.- ¿Coopera y forma parte de organizaciones comunitarias que promuevan el bienestar social?					
30.- ¿Acepta compromisos de corresponsabilidad social con la universidad y los cumple?					

## ANEXO B

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

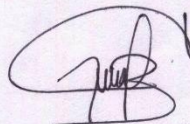


UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"  
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL  
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO  
MAESTRÍA: DOCENCIA UNIVERSITARIA.

NOMBRE Y APELLIDO DEL VALIDADOR: Milagro García  
LUGAR DE TRABAJO: UNELLEZ  
CARGO QUE DESEMPEÑA: Coordinador Docencia Universitaria

#### INSTRUCCIONES

- 1.- Indique con precisión, en el instrumento anexo, si es pertinente a la variable de estudio.
- 2.- Lea detenidamente los ítems de acuerdo a cada indicador.
- 3.- Escriba su criterio marcando con una equis (x) en el espacio señalado.
- 4.- Si desea hacer una sugerencia para mejorar el instrumento utilice el espacio correspondiente a las observaciones.

  
11185960



HOJA DE REGISTRO PARA LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

N° De Items	CLARIDAD		CONGRUENCIA		PERTINENCIA		REDACCION		EXTENSION	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X		X	
2	X		X		X		X		X	
3	X		X		X		X		X	
4	X		X		X		X		X	
5	X		X		X		X		X	
6	X		X		X		X		X	
7	X		X		X		X		X	
8	X		X		X		X		X	
9	X		X		X		X		X	
10	X		X		X		X		X	
11	X		X		X		X		X	
12	X		X		X		X		X	
13	X		X		X		X		X	
14	X		X		X		X		X	
15	X		X		X		X		X	
16	X		X		X		X		X	
17	X		X		X		X		X	
18	X		X		X		X		X	
19	X		X		X		X		X	
20	X		X		X		X		X	
21	X		X		X		X		X	
22	X		X		X		X		X	
23	X		X		X		X		X	
24	X		X		X		X		X	
25	X		X		X		X		X	
26	X		X		X		X		X	
27	X		X		X		X		X	
28	X		X		X		X		X	
29	X		X		X		X		X	
30	X		X		X		X		X	

OBSERVACION:

---



---



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"  
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL  
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO  
MAESTRÍA: DOCENCIA UNIVERSITARIA.

NOMBRE Y APELLIDO DEL VALIDADOR: Luz Mariana Ostos F.  
LUGAR DE TRABAJO: UVELLIZ.  
CARGO QUE DESEMPEÑA: Docente

INSTRUCCIONES

- 1.- Indique con precisión, en el instrumento anexo, si es pertinente a la variable de estudio.
- 2.- Lea detenidamente los ítems de acuerdo a cada indicador.
- 3.- Escriba su criterio marcando con una equis (x) en el espacio señalado.
- 4.- Si desea hacer una sugerencia para mejorar el instrumento utilice el espacio correspondiente a las observaciones.

*Luz Mariana Ostos F.*



HOJA DE REGISTRO PARA LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

N° De Items	CLARIDAD		CONGRUENCIA		PERTINENCIA		REDACCION		EXTENSION	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		✓		X		✓		✓	
2	✓		X		X		X		X	
3	✓		✓		✓		✓		✓	
4	X		X		X		X		✓	
5	✓		✓		✓		X		✓	
6	✓		X		X		X		X	
7	✓		✓		✓		X		✓	
8	✓		✓		X		X		X	
9	✓		✓		X		X		X	
10	X		X		X		X		X	
11	X		✓		✓		X		X	
12	X		✓		X		X		X	
13	X		X		X		X		X	
14	✓		X		X		X		✓	
15	X		X		✓		X		X	
16	X		X		X		X		X	
17	✓		X		X		X		X	
18	X		X		X		✓		X	
19	✓		✓		X		✓		✓	
20	X		✓		X		X		X	
21	✓		X		✓		X		✓	
22	✓		✓		X		X		X	
23	X		✓		X		✓		X	
24	X		✓		✓		✓		X	
25	X		✓		✓		✓		X	
26	X		✓		✓		✓		X	
27	✓		X		✓		X		X	
28	✓		X		X		✓		X	
29	X		X		✓		✓		X	
30	X		X		X		X		X	

OBSERVACION:

*[Handwritten signature]*



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"  
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL  
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO  
MAESTRÍA: DOCENCIA UNIVERSITARIA.

NOMBRE Y APELLIDO DEL VALIDADOR: Milton Uruzo  
LUGAR DE TRABAJO: UNELLEZ  
CARGO QUE DESEMPEÑA: Docente

INSTRUCCIONES

- 1.- Indique con precisión, en el instrumento anexo, si es pertinente a la variable de estudio.
- 2.- Lea detenidamente los ítems de acuerdo a cada indicador.
- 3.- Escriba su criterio marcando con una equis (x) en el espacio señalado.
- 4.- Si desea hacer una sugerencia para mejorar el instrumento utilice el espacio correspondiente a las observaciones.



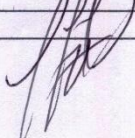
HOJA DE REGISTRO PARA LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

N° De Items	CLARIDAD		CONGRUENCIA		PERTINENCIA		REDACCION		EXTENSION	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	✓		✗		✗		✗		✓	
2	✓		✓		✓		✓		✓	
3	✓		✓		✗		✗		✓	
4	✓		✓		✓		✓		✓	
5	✓		✓		✓		✓		✓	
6	✓		✓		✓		✓		✓	
7	✓		✗		✓		✓		✓	
8	✓		✓		✓		✓		✓	
9	✓		✓		✓		✓		✓	
10	✓		✓		✓		✓		✓	
11	✓		✓		✓		✓		✓	
12	✓		✓		✓		✓		✓	
13	✓		✓		✓		✓		✓	
14	✓		✗		✓		✓		✓	
15	✓		✓		✗		✓		✓	
16	✓		✓		✓		✓		✓	
17	✓		✓		✓		✓		✓	
18	✓		✗		✓		✓		✓	
19	✓		✓		✗		✓		✓	
20	✓		✗		✗		✓		✓	
21	✓		✓		✓		✓		✓	
22	✓		✓		✓		✓		✓	
23	✓		✓		✓		✓		✓	
24	✓		✓		✓		✓		✓	
25	✓		✓		✗		✓		✓	
26	✓		✓		✓		✓		✓	
27	✓		✓		✓		✓		✓	
28	✓		✓		✓		✓		✓	
29	✓		✓		✓		✓		✓	
30	✓		✗		✓		✓		✓	

OBSERVACION:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



## ANEXO C

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO Índice de Alpha de Cronbach aplicado a la Prueba Piloto

Ítem	Sujeto										Σ	X	Δn-1	δ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
1	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	44	4,4	0,84	0,71
2	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	39	3,9	1,10	1,21
3	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	44	4,4	0,84	0,71
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46	4,6	0,51	0,26
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4,2	0,41	0,17
6	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	43	4,3	0,95	0,9
7	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	42	4,2	0,63	0,4
8	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	22	2,2	0,42	0,17
9	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	45	4,5	0,42	0,27
10	5	4	4	2	5	5	5	5	5	3	45	4,5	0,70	0,5
11	5	4	4	2	5	5	5	5	3	2	42	4,2	1,03	1,07
12	5	4	4	2	4	3	4	3	2	2	35	3,5	0,97	0,94
13	5	4	5	5	5	5	4	4	3	2	42	4,2	1,03	1,07
14	5	4	5	4	4	4	4	4	2	2	38	3,8	1,03	1,07
15	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	43	4,3	0,67	0,45
16	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	41	4,1	0,87	0,76
17	5	4	5	5	4	4	3	3	2	2	37	3,7	1,16	1,34
18	5	5	5	4	4	2	2	4	4	2	37	3,7	1,25	1,57
19	5	4	5	5	5	5	4	3	2	2	40	4,0	1,25	1,56
20	5	5	4	5	4	4	4	2	2	2	37	3,7	1,25	1,56
21	5	4	4	4	4	4	4	3	2	1	35	3,5	1,79	1,39
22	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	40	4,0	0,82	0,66
23	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45	4,5	0,52	0,28
24	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	41	4,1	0,56	0,32
25	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	36	3,6	0,84	0,71
26	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	44	4,4	0,84	0,71
27	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	44	4,4	0,69	0,48
28	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	39	3,9	1,10	1,21
29	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	44	4,4	1,26	1,6
30	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	40	4,0	1,15	1,3
Σ	147	133	138	132	128	125	118	115	95	77	1208			
X	4,9	4,4	4,6	4,4	4,4	4,2	3,9	3,8	3,2	2,6		4,0		
Δn-1	0,55	0,57	0,67	0,67	0,68	0,79	0,74	0,79	1,02	0,82			53,29	
δ²	0,3	0,3	0,46	0,46	0,46	0,63	0,55	0,63	1,04	0,67				756,80

$$\alpha = \left[ \frac{K \sum S_1^2}{K - 1 \sum} - \frac{30 \cdot 17,27}{30 - 1} \right] = 1,03 [1 - 0,12] = 1,03 [0,87]$$

$r = 0,87$

## ANEXO D

### LECTURA REFLEXIVA “LA RANA SORDA Y EL PODER DE LA LENGUA”

Un grupo de ranas viajaba por el bosque y, de repente, dos de ellas cayeron en un hoyo profundo. Todas las demás ranas se reunieron alrededor del hoyo.

Cuando vieron cuán hondo era el hoyo, les dijeron a las dos ranas en el fondo que, para efectos prácticos, se debían dar por muertas.

Las dos ranas no hicieron caso a los comentarios de sus amigas y siguieron tratando de saltar fuera del hoyo con todas sus fuerzas. Las otras ranas seguían insistiendo que sus esfuerzos serían inútiles. Finalmente, una de las ranas puso atención a lo que las demás decían y se rindió. Se desplomó y murió. La otra rana continuó saltando tan fuerte como le era posible.

Una vez más, la multitud de ranas le gritó que dejara de sufrir y simplemente se dispusiera a morir. Pero la rana saltó cada vez con más fuerza hasta que finalmente salió del hoyo. Cuando salió, las otras ranas le preguntaron: - ¿No escuchaste lo que te decíamos?

La rana les explicó que era sorda. Ella pensó que las demás la estaban animando a esforzarse más para salir del hoyo. Esta historia contiene dos lecciones:

Primero: La lengua tiene poder de vida y muerte. Una palabra de aliento compartida con alguien que se siente desanimado puede ayudar a levantarlo y finalizar el día.

Segundo: Una palabra destructiva dicha a alguien que se encuentra desanimado puede ser que acabe por destruirlo. Cualquiera puede decir palabras que roben a los demás el espíritu que les lleva a seguir en la lucha en medio de tiempos difíciles.

Tengamos cuidado con lo que decimos. Pero sobre todo con lo que escuchamos, no siempre hay que prestar atención, utilicemos sólo lo que es bueno.

Hablemos de vida, de alegría, de esperanza, a todos aquellos que se cruzan en nuestro camino. Ese es el poder de las palabras. A veces es difícil comprender que una palabra de ánimo pueda hacer tanto bien ¿no te parece?

Anónimo

## ANEXO E

### LECTURA REFLEXIVA “TENGO UN SUEÑO”

Un hombre canoso está de pie solo en el centro del escenario del auditorio. Tiene un aspecto paternal y distinguido; luce un elegante traje de lana y un finísimo bigote. Revisa la habitación iluminada por el sol, con la pintura descascarada y sus cortinas deshilachadas, y se queda mirando a las personas.

La mayoría de los hombres y mujeres que ocupan los asientos del auditorio son hispanoamericanos o de raza negra. Aunque algunos de ellos no hablan inglés, mantienen su atención fija en el hombre de pie en el podio. Pero su discurso no va dirigido a ellos.

El hombre ha regresado al lugar donde en una oportunidad fue estudiante para dirigirse a sesenta alumnos de sexto grado, que vistieron gorras y atuendos azules, están sentados en las primeras filas.

—esta es su primera graduación, el momento ideal para soñar—  
—les dice—. Sueñen con lo que quieren ser, el tipo de vida que quieren construir. Y crean en ese sueño. Estén dispuestos para trabajar para lograr ese sueño. Recuerden siempre que cada sueño es importante, porque son sus sueños, es su futuro. Y vale la pena esforzarse para lograrlos. —tienen que estudiar – continúa diciendo—. Tienen que aprender. Tienen que ir a la secundaria, y después a la universidad. Sigán en la escuela y yo... El orador hace una pausa y, entonces, como si estuviera inspirado de repente exclama:

—le daré una beca universitaria a cada uno de ustedes. De momento se hace un silencio; pero de inmediato una ola de emoción se apodera del público. Todas las personas del auditorio se ponen de pie. Saltan y corren, vitorean, agitan las manos y se abrazan unas a otras.

—¿Qué fue lo que dijo? ---exclama una mujer en español

—¡ofreció dinero! Dinero para ir a la universidad—responde su hija a gritos, y se tira en los brazos de sus padres.

El lugar era una escuela primaria ubicada en uno de los barrios bajos de Harlem, azotado por la pobreza, las drogas y la falta de esperanza. Era el multimillonario Eugene Lang un multimillonario quien había egresado de la misma escuela cincuenta y tres años antes...

**John Maxwell**

## ANEXO F

### TÉCNICA DE GRUPO “AUTOEVALUACIÓN DEL ESTILO DE LIDERAZGO”

<b>OBJETIVO:</b> Hacer una evaluación sobre el estilo de mando ejercido en un grupo o en una organización. Hacer un auto diagnóstico para mejorar el estilo de liderazgo.	
<b>TIEMPO:</b> 120 Minutos  <b>LUGAR:</b> Un salón amplio y bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.	<b>MATERIAL:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario de autoevaluación sobre estilos administrativos básicos.</li> <li>• Lápices.</li> <li>• Pizarrón y rotafolio para hacer el resumen de los cuestionarios.</li> </ul>
<b>DESARROLLO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El Facilitador distribuye el cuestionario y solicita a los participantes que lo resuelvan de acuerdo a la forma en que se comportan en la realidad.</li> <li>• Los participantes llenan el cuestionario:</li> <li>• El Facilitador solicita a los participantes que hagan un resumen de todas las respuestas obtenidas en una hoja de rotafolio o pizarrón).</li> <li>• En sesión plenaria se comenta el ejercicio.</li> <li>• El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.</li> </ul>	
<b>CUESTIONARIO</b> <b>AUTO-EVALUACIÓN SOBRE ESTILOS ADMINISTRATIVOS BÁSICOS</b> <b>ESTILOS ADMINISTRATIVOS</b> Ordene los siguientes párrafos del más al menos típico, según su propia personalidad, el número 1 es para el que representa más típicamente su personalidad y el número 5 es el menos representativo de su personalidad.	
<b>Decisiones: Elemento 1:</b>	
1. Acepto las decisiones de los demás.	
2. Valoro mucho mantener buenas relaciones.	
3. Busco decisiones viables, aunque no perfectas.	
4. Valoro mucho tomar decisiones fijas.	
5. Valoro decisiones creativas que generan acuerdo y comprensión	
<b>Convicciones Elemento 2:</b>	
1. Acepto las opiniones, actitudes e ideas de los demás o evito tomar partido.	
2. Prefiero aceptar las ideas, opiniones o actitudes de los demás y no promover las mías.	
3. Cuando hay ideas, opiniones o actitudes diferentes a las	

mías, busco posiciones intermedias.	
4. Defiendo mis ideas, opiniones y actitudes a costa de otros.	
5. Busco y escucho ideas, opiniones y actitudes diferentes a las mías. Tengo convicciones claras, pero cambio de opinión cuando surge una idea buena y sensata	
<b>Conflicto Elemento 3:</b>	
1. Cuando surge algún conflicto trato de ser neutral o no mezclarme en el asunto.	
2. Trato de evitar conflictos, pero cuando se me presenta uno, trato de calmar a la gente y mantenerla unida.	
3. Cuando se crea un conflicto trato de ser justo pero firme, y de alcanzar una solución equitativa.	
4. Cuando se crea un conflicto lo domino para que no altere la disciplina y el trabajo.	
5. Cuando surge algún conflicto, trato de identificar los motivos que lo origina y trato de dar soluciones.	
<b>Emociones (Temperamento) Elemento 4:</b>	
1. Permaneciendo neutral raras veces me excito.	
2. Debido a las tensiones que se crean por un conflicto, mi reacción es entusiasta y amistosa.	
3. Bajo tensión me siento inseguro del rumbo a tomar o qué cambios hacer para evitar más presiones.	
4. Cuando las cosas no van bien, defiendo, resisto o ataco con mis propios argumentos	
5. Cuando surge algún conflicto, trato de identificar los motivos que lo origina y trato de dar soluciones.	
<b>Humor Elemento 5:</b>	
1. Mi humor es visto por otros como incoloro.	
2. Trato de mantener relaciones amistosas cuando surge algún conflicto o al menos cambio la atención olvidando el aspecto serio.	
3. Por medio de mi humor convenzo a otros.	
4. Mi humor es enérgico.	
5. Mi humor se ajusta a la situación y perspectiva conservo mi sentido de humor aún bajo presión.	
<b>Esfuerzo. Elemento 6:</b>	
1. Me esfuerzo nada más lo necesario.	
2. Raras veces dirijo, pero si doy ayuda.	
3. Busco mantener un paso uniforme de trabajo.	
4. Trabajo duro y demando lo mismo de los demás.	
5. Me esfuerzo vigorosamente y otros me apoyan.	

## ANEXO G

### TÉCNICA DE GRUPO “VALORACIÓN DE DECISIONES”

<b>OBJETIVO</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Analizar la toma de decisiones con actitudes optimistas y pesimistas.</li><li>• Evaluar las conductas de los individuos y la forma de actuar en las decisiones.</li></ul>	
<b>TIEMPO:</b> 45 Minutos <b>LUGAR:</b> Un salón amplio y bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan trabajar en subgrupos	<b>MATERIAL:</b> Hojas de instrucciones. Hoja de respuestas. Lápices y hojas para notas. Pizarrón o rotafolio.
<b>DESARROLLO</b> <p>I. Se forman 4 grupos entre los participantes, 2 de ellos denominados grupo "A"; y dos grupos "B".</p> <p>II. Se les entregan las instrucciones generales (valoración de decisiones) y las especiales para cada tipo de grupo.</p> <p>III. Se permite que se desarrolle el ejercicio.</p> <p>IV. Se solicitan sus conclusiones y respuestas y se comparan en grupo.</p> <p>V. Se les entrega la matriz de valoraciones y se sacan conclusiones en cuanto a las actitudes en la toma de decisiones.</p> <p>VI. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.</p>	
<b>HOJA DE TRABAJO</b> <b>VALORACIÓN DE DECISIONES</b> <b>(Instrucciones e Información)</b> <p>Lea cuidadosamente esta información: El Presidente Municipal de un poblado tiene que asignar una cantidad importante del presupuesto a una obra en el pueblo. Está a punto de terminar su gestión y piensa lanzar su candidatura para diputado, por lo que pretende quedar lo mejor posible frente a la población, para alcanzar la mayoría de votos. Necesita decidir entre: -Construir una escuela rural. -Mejorar el puente sobre el río vecino. -Adquirir un nuevo equipo para el molino, propiedad del municipio.</p>	
<b>FACTORES QUE AFECTAN LA DECISIÓN</b> <p>1-Existe la posibilidad de que se desencadene un ciclón que haga crecer el río y destruya el puente actual, si no se refuerza. 2-El Presidente Municipal cuenta con 10,000 votos, pero sabe que si se destruye el puente pierde 3,000 votos. 3-Existen bastantes posibilidades de que el ciclón no llegue a la zona. Las lluvias mejorarán las cosechas. El molino actual sería insuficiente y se perdería parte de la cosecha por no poderla procesar. 4-Si no afecta el ciclón y construye la escuela sus votos aumentarán en 2,000. 5-Existen también posibilidades de que el ciclón no afecte la zona en absoluto, por lo que</p>	

<p>el puente y molino serán suficientes. 6- Si se pierde parte de la cosecha por falta de molienda, sus votos se reducen en 5.000.</p>			
<p><b>INSTRUCCIONES PARA LOS GRUPOS A</b></p>			
<p>1-Le sugerimos construir una matriz de valoraciones en este caso, considerando como cuantificables el número de votos a obtener. 2-Obtenga su decisión considerando la postura "optimista". Esto es, decidiendo sobre aquello que le permita obtener el máximo de votos.</p>			
<p><b>INSTRUCCIONES PARA LOS GRUPOS B</b></p>			
<p>1-Le sugerimos construir una matriz de valoraciones en este caso, considerando como cuantificables el número de votos a obtener. 2-Aplique el criterio "pesimista". Esto es, decidiendo lo mejor en caso de que ocurriese lo peor dentro de los factores incontrolables que se marcan.</p>			
<p><b>SOLUCIÓN</b> <b>MATRIZ DE VALORACIONES</b></p>			
Decisión	Se desborda el río	Mejoran las cosechas	Afecta el ciclón
Construir la escuela	7,000	5,000	12,000
Reforzar el puente	10,000	5,000	10,000
Comprar el molino	7,000	10,000	10,000
<p>La elección de la decisión dependerá del criterio que se siga y éste puede escogerse entre:</p> <p>A. Pesimista -Si construye la escuela lo peor que puede ocurrir es que mejoren las cosechas con lo que sus votos serán 5,000. -Si refuerza el puente, lo peor que puede ocurrir es que mejoren las cosechas con lo que sus votos serán 5,000. -Si mejora el molino, lo peor que puede ocurrir es que se desborde el río, con lo que sus votos serán 7,000. Si nuestro Presidente Municipal sigue el criterio pesimista de Wald, también llamado "maximin", debe decidir mejorar el molino.</p> <p>B. Optimista -Si construye la escuela lo mejor que puede ocurrir es que no afecte el ciclón con lo que sus votos serán 12,000. -Si refuerza el molino, lo mejor que puede ocurrir es que mejoren las cosechas con lo que sus votos serán 10,000. -Si refuerza el puente, lo mejor que puede ocurrir es que no se desborde el río, con lo que sus votos serán 10,000. Siguiendo el criterio optimista de Hurwicz, también llamado "maximax", deberá construir la escuela.</p>			



## ANEXO H

### LECTURA REFLEXIVA “LAS PERSONAS SOMOS UN REGALO”

Las personas somos un regalo del Padre.  
Algunas están magníficamente empaquetadas;  
desde el primer vistazo son atrayentes.  
Otras están envueltas con papel muy ordinario.  
Algunas han sido estropeadas por el correo.  
A veces, es posible que tengan una distribución especial.  
Algunas son un regalo mal empaquetado.  
Otras han sido cuidadosamente envueltas.

Pero el paquete, no es el regalo.  
A veces, el regalo es difícil de abrir,  
hay que buscar ayuda.  
¿Quizás porque da miedo?  
¿Quizás porque hace daño?  
¿Quizás porque ha sido abierto y menospreciado...?  
Yo soy un regalo.

Y, en primer lugar, un regalo para mí mismo.  
El padre me ha dado a mí mismo.  
¿He mirado bien el interior de mi paquete?  
¿Tengo miedo de hacerlo?  
Quizás no he aceptado nunca el regalo que soy.  
Es posible que, dentro del paquete,  
haya alguna cosa distinta de la que imagino.

Quizás no he descubierto nunca  
el regalo maravilloso que soy yo.

Soy un regalo del Padre,  
en primer lugar, un regalo para mí mismo.  
Y, después, también un regalo para los otros.

(Anónimo)