



La Universidad que Siembra

**VICERRECTORADO
DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
NÚCLEO GUASDUALITO**

**SUBPROGRAMA DE ESTUDIOS
AVANZADOS**

**COMPETENCIAS PEDAGOGICAS PARA EL
FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN
LA UNELLEZ NÚCLEO GUASDUALITO,
ESTADO APURE**

**Autora: Seny Pérez
Tutor: Dra. Angeli Hurtado**

Guasdualito, junio de 2024

**Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”**



La Universidad que Siembra

**Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Jefatura del subprograma de Estudios
Avanzados
Maestría en Ciencias de la Educación
Mención Docencia Universitaria**

**COMPETENCIAS PEDAGOGICAS PARA EL
FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DOCENTE EN LA UNELLEZ NÚCLEO
GUASDUALITO, ESTADO APURE**

Autora: Seny Pérez

Tutora: Dra. Angeli Hurtado

Guasdualito, junio 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"

Jefatura Subprograma de Estudios
Avanzados

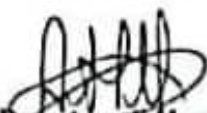


SUBPRESAV
SUB PROGRAMA DE
ESTUDIOS AVANZADOS
GUASDUALITO-UNELLEZ

ACTA DE ADMISIÓN

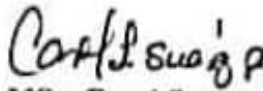
Siendo las 11:00 a.m. del día 02 de julio del 2024 reunidos en la Jefatura de Estudios Avanzados, del Programa Académico Guasdualito, Estado Apure, los profesores: MSc. Joel Rodríguez C.I. 17.234.960 Jurado Principal Suplente, MSc. Carol Suarez C.I. 18.570.359 Jurado UNELLEZ y la Dra. Angeli Hurtado C.I. 19.050.586 Tutora, respectivamente, quienes fueron designados por la Comisión Asesora de Estudios avanzados Guasdualito UNELLEZ, según Resolución CAEA/2024/07/116, 01 DE JULIO DE 2024, ACTA N° 06 ORDINARIA, PUNTO 18, como miembros del Jurado para conocer el contenido del Trabajo de Grado titulado: "COMPETENCIAS PEDAGOGICAS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA UNELLEZ NÚCLEO GUASDUALITO, ESTADO APURE" presentado por la licenciada: Seny Yaudimar Pérez Díaz, titular de la cédula de identidad C.I. N°-16.488.351, con el cual aspira obtener el Grado Académico Magister Scientiarum en Ciencias de la Educación mención Docencia Universitaria, quienes decidimos por unanimidad y de acuerdo con lo establecido en el Artículo 54, del CAPÍTULO III DE LOS TRABAJOS TÉCNICOS, TRABAJOS ESPECIALES DE GRADO, TRABAJOS DE GRADO Y TESIS DOCTORALES DEL REGLAMENTO PARCIAL DE ESTUDIOS AVANZADOS DE LA UNELLEZ, admitir el Trabajo de Grado presentado y fijar la fecha de defensa pública, para el día 18 de julio del 2024 a las 08:50 a.m.

Dando fe y en constancia de lo antes señalado firman:


Dra. Angeli Hurtado
C.I. N° 19.050.586
Tutora


MSc. Joel Rodríguez
C.I. N° 17.234.960
Jurado Principal Suplente

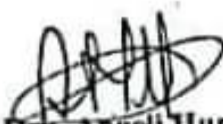


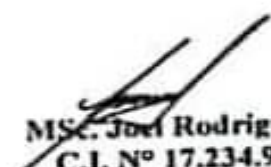

MSc. Carol Suarez
C.I. N° 18.570.359
Jurado UNELLEZ

ACTA DE VEREDICTO

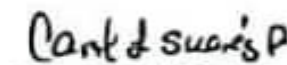
Siendo las 09:30 a.m. del día 18 de julio del 2024 reunidos en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora del Programa Académico Guasdualito, Estado Apure, los profesores: MSc. Joel Rodríguez C.I. 17.234.960 Jurado Principal Suplente, MSc. Carol Suarez C.I. 18.570.359 Jurado UNELLEZ y la Dra. Angeli Hurtado C.I. 19.050.586 Tutora, respectivamente, miembros del Jurado Evaluador del Trabajo de Grado titulado "COMPETENCIAS PEDAGOGICAS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA UNELLEZ NÚCLEO GUASDUALITO, ESTADO APURE" presentado por la licenciada: Seny Yaudimar Pérez Díaz, titular de la cédula de identidad C.I. N°-16.488.351, con el cual aspira obtener el Grado Académico Magister Scientiarum en Ciencias de la Educación mención Docencia Universitaria, con una duración de treinta (30) minutos. Posteriormente, la participante respondió a las preguntas formuladas por el jurado y defendió sus opiniones. Cumplida todas las fases de la defensa, el jurado después de sus deliberaciones por unanimidad, acordó Aprobar el trabajo de Grado aquí señalado.

Dando fe y en constancia de lo antes señalado firman:


Dra. Angeli Hurtado
C.I. N° 19.050.586
Tutora


MSc. Joel Rodriguez
C.I. N° 17.234.960
Jurado Principal Suplente




MSc. Carol Suarez
C.I. N° 18.570.359
Jurado UNELLEZ



**Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Jefatura del subprograma de Estudios
Avanzados
Maestría en Ciencias de la Educación
Mención Docencia Universitaria**

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo Angeli Hurtado, cédula de identidad N° 19.050.586, en mi carácter de tutora del Trabajo de Grado, titulado **COMPETENCIAS PEDAGOGICAS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA UNELLEZ NÚCLEO GUASDUALITO, ESTADO APURE**, presentado por la licenciada, Seny Pérez, cédula de identidad N° 16.488.351, para optar al título de en Ciencias de la Educación Mención Docencia Universitaria, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Guasdualito a los 15 días del mes de junio del año 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Angeli Hurtado', written over a horizontal line.

**Angeli Hurtado
C.I. 19.050.586**

Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”



La Universidad que Siembra

Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Jefatura del subprograma de Estudios Avanzados
Maestría en Ciencias de la Educación
Mención Docencia Universitaria

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, **Dra. Angeli Hurtado**, con Cedula de Identidad N° 19.050.586, hago constar que he leído el Anteproyecto del Trabajo de Grado titulado: **COMPETENCIAS PEDAGOGICAS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA UNELLEZ NÚCLEO GUASDUALITO, ESTADO APURE**; presentado por la licenciada, **Seny Pérez** con Cédula de Identidad N° **V-16.488.351**, para optar al título de Magister Scientiarum en Ciencias de la Educación mención Docencia Universitaria que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”, y acepto Asesorar a la estudiante, en calidad de tutor, durante el periodo de desarrollo del trabajo hasta su presentación y evaluación.

En la Ciudad de Guasdualito, a los 25 días del mes de marzo de 2024.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Angeli Hurtado', written over a horizontal line.

Angeli Hurtado
C.I. 19.050.586

ÍNDICE GENERAL

Contraportada.....	ii
Aceptación del Tutor.....	iii
Aprobación del Tutor.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Lista de cuadros.	ix
Índice de Gráficos.....	x
Resumen.....	xi
Abstracto.....	xii
Introducción.....	1
Capítulos	
I El Problema.....	3
Planteamiento y formulación del problema.....	3
Objetivos de la investigación.....	8
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos.....	8
Justificación de la investigación.....	8
Alcance y delimitación.....	10
II Marco Teórico o Referencial.....	12
Antecedentes de la investigación.....	12
Bases teóricas.....	14
Bases legales.....	25
Sistemas de variables.....	26
<i>Operacionalización de variables.....</i>	<i>27</i>
III Marco Metodológico.....	28
Enfoque o paradigma de investigación.....	28
Tipo de investigación.....	29
Diseño de la investigación.....	29
Población y muestra.....	30

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
<i>Validez del instrumento</i>	31
Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	32
IV Presentación y Análisis de Resultados	33
V Conclusiones y recomendación	52
VI La Propuesta	58
Referencias	64
Anexos	68
A Instrumento de recolección de datos.....	70
B Actas de Validación del instrumento.....	74

LISTA DE CUADROS

Cuadro	pp.
1 Operacionalización de la variable.....	27
2 Variable: Competencias pedagógicas. Dimensión Técnicas. Indicadores: Quehacer Pedagógico. Conocimiento de la Disciplina. Currículum.....	34
3 Variable: Competencias pedagógicas, Dimensión: Metodológica. Indicadores: Interacción Docente-Estudiante. Coherencia entre los objetivos. Métodos utilizados para la enseñanza y la evaluación.	36
4 Variable: Competencias pedagógicas. Dimensión: Comunicativa. Indicadores: Explicar con claridad y convicción. Comprensión de contenidos.....	38
5 Variable: Competencias pedagógicas. Dimensión: Sociales. Indicadores: Habilidad para comprender. Trabajar con otros. Participación en la evaluación	40
6 Variable: Competencias pedagógicas. Dimensión: Personales. Indicadores: Ética profesional. Responsabilidad en el ejercicio de la profesión	43
7 Variable: Competencias pedagógicas. Dimensión: Competencia de Innovación. Indicadores: Ética profesional. Reflexión e indagación sobre la propia docencia.	45
Variable: Desempeño laboral. Dimensión: factores que intervienen. Indicadores: Satisfacción laboral. Desarrollo profesional Comunicación. Clima laboral. Motivación. Responsabilidad	47
8 Plan de acción	62

LISTA DE GRÁFICOS

Grafico	pp.
1 <i>Distribución de la Frecuencia correspondiente a la Variable: Competencias pedagógicas. Dimensión Técnicas. Indicadores: Quehacer Pedagógico. Conocimiento de la Disciplina. Currículum</i>	34
2 <i>Distribución de la Frecuencia correspondiente a la Variable: Competencias pedagógicas, Dimensión: Metodológica. Indicadores: Interacción Docente-Estudiente. Coherencia entre los objetivos. Métodos utilizados para la enseñanza y la evaluación</i>	37
3 <i>Distribución de la Frecuencia correspondiente a la Variable: Competencias pedagógicas. Dimensión: Comunicativa. Indicadores: Explicar con claridad y convicción. Comprensión de contenidos</i>	39
4 <i>Distribución de la Frecuencia correspondiente a la Variable Competencias pedagógicas. Dimensión: Sociales. Indicadores: Habilidad para comprender. Trabajar con otros. Participación en la evaluación</i>	41
5 <i>Distribución de la Frecuencia correspondiente a la Variable Competencias pedagógicas. Dimensión: Personales. Indicadores: Ética profesional. Responsabilidad en el ejercicio de la profesión.</i>	43
6 <i>Distribución de la Frecuencia correspondiente a la Variable Competencias pedagógicas. Dimensión: Competencia de Innovación. Indicadores: Ética profesional. Reflexión e indagación sobre la propia docencia.....</i>	45
7 <i>Distribución de la Frecuencia correspondiente a la Variable Desempeño laboral. Dimensión: factores que intervienen. Indicadores: Satisfacción laboral. Desarrollo profesional Comunicación. Clima laboral. Motivación. Responsabilidad.....</i>	47

**Universidad Nacional
Experimental
De los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”**



La Universidad que Siembra

**Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Jefatura del subprograma de Estudios Avanzados
Maestría en Ciencias de la Educación
Mención Docencia Universitaria**

**COMPETENCIAS PEDAGOGICAS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA UNELLEZ
NÚCLEO GUASDUALITO, ESTADO APURE**

**Autora: Seny Pérez
Tutor: Angeli Hurtado
Julio, 2024.**

RESUMEN

Uno de los temas más controvertidos en el campo de la educación es el papel que desempeñan los profesores, tanto dentro del aula como fuera de ella. En concordancia, este estudio tiene como propósito Analizar las competencias pedagógicas para el fortalecimiento del desempeño laboral en los docentes de la carrera de ingeniería en petróleo de la Unellez núcleo Guasdualito. Municipio Páez estado Apure. Al respecto, el estudio de enfoque cuantitativo, es una investigación de nivel descriptivo con diseño correlacional. La población y muestra está conformada por 14 docentes. Se aplicará la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario estructurado para medir las variables competencias pedagógicas y desempeño laboral. Así mismo, la recolección de datos se dará a través de un cuestionario de preguntas cerradas, con alternativas de respuesta: siempre, algunas veces, nunca. El mismo indicará la validez de juicios de expertos con veintiún (21) ítems. Cabe agregar que el estudio busca analizar las competencias pedagógicas para el fortalecimiento del desempeño laboral en los docentes. Se concluye que, los docentes deben dominar los contenidos desarrollados en los ambientes de clase, además, se recomienda realizar talleres de preparación a los profesores en la parte pedagógica, motivacional y relaciones interpersonales y por último se propone un programa de formación para el fortalecimiento del desempeño laboral en los docentes de la carrera de Ingeniería en Petróleo de la Unellez núcleo Guasdualito. Municipio Páez estado Apure.

Palabras Claves: Competencias pedagógicas, desempeño laboral, Docentes.



**PSYCHOSOCIAL FACTORS THAT DETERMINE TEACHING WORK
ABSENTEEISM IN THE UNELLEZ NUCLEO GUASDUALITO, APURE
STATE**

**Author: Seny Perez
Tutor: Dr. Angeli Hurtado
July, 2024.**

ABSTRACT

The fundamental purpose of this research is to analyze the psychosocial factors that determine teacher absenteeism at UNELLEZ core Guasdualito, Apure State. It will be addressed with a field design that will allow us to know the problems surrounding work absenteeism that teachers have. At the UNELLEZ Núcleo Guasdualito, the study was applied to 20% of the population, with a sample of 14 teachers who are active in the Núcleo where data collection will occur through a questionnaire of closed questions, with alternative answers: Always, Sometimes and Never. It will indicate the validity of the 21-item expert judgment. It was evident that there are teachers where they have felt that the work carried out has affected their state of health, which is why of teachers affirm that they are never satisfied with the conditions in which they work. Likewise, teachers expressed that the socioeconomic benefits provided by work never satisfy their needs. Therefore, the author recommends periodically conducting training on self-care of teacher health and the risk of presenting burnout syndromes in order to consider actions that counteract this difficulty. Promote an organizational climate where adequate conditions are promoted so that the university has an optimal teaching work environment. In addition, it was proposed to propose motivational strategies to reduce the psychosocial factors that determine teacher absenteeism at the UNELLEZ core Guasdualito, Apure State.

Keywords: Psychosocial Factors, Work Absenteeism, Teacher.

INTRODUCCIÓN

Uno de los temas más controvertidos en el campo de la educación es el papel que desempeñan los profesores, tanto dentro del aula como fuera de ella, es decir, su impacto en el estudiantado, su actuar en el universo institucional, sus actitudes y creencias, su preparación pedagógica, su dominio de conocimientos, entre otros. Asimismo, dentro de esta temática se encuentra la disyuntiva de que si un buen docente debería dominar los conocimientos sobre su materia; tener una mejor preparación pedagógica centrada en el aprendizaje; o bien, una combinación adecuada de todo lo anterior que le permita posicionarse como un buen docente.

En la literatura revisada sobre la práctica docente también se aborda la cuestión de la profesionalización de los mismos, los elementos de la innovación educativa con los que debería contar y un replanteamiento de la función docente acorde con los tiempos modernos y las exigencias de un mundo globalizado y en constante cambio. Algunos autores como Gazmuri, Manzi y Paredes, (2015), parecen estar de acuerdo de que existe una necesidad importante de visualizar al docente como un todo, no sólo en términos de preparación académica, ya que dentro del aula se requiere del desarrollo de habilidades que incluyan aspectos de personalidad y liderazgo, así como el conocimiento de la psicología de los alumnos para saber cómo lograr manejar un grupo.

Como una primera aproximación al estado del conocimiento sobre esta temática abordada, a lo largo de este artículo se analizan factores relativos a la función docente agrupados en dos dimensiones básicas y una integradora. El componente actitudinal y el componente pedagógico, son las dos dimensiones básicas desde donde se estudia la función docente, y en la tercera dimensión se analizan las habilidades y competencias que un buen docente debería poseer. Del lado del rendimiento académico, se analizan sus principales enfoques teóricos, las formas tradicionales de medición, así como también los distintos factores que lo impactan.

En este marco esta investigación se encuentra dividida en tres apartados, el Capítulo I, se describe el planteamiento del problema, sustentado con los objetivos de la investigación (General y Específicos), así como, la justificación e importancia; Capítulo II, incluye el marco teórico, el cual para su desarrollo, se revisará ampliamente la

bibliografía, a fin de dar a conocer los antecedentes, bases teóricas, y legales que fundamentan el tema estudiado, además de la Definición de Términos, Variables; Capítulo III: Marco Metodológico, Enfoque de la investigación, Tipo y Diseño de la Investigación; Población y Muestra; Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos, Validez, Confiabilidad; Técnicas de análisis de Datos. Seguidamente el Capítulo IV Presentación y Análisis de los Resultados; Capítulo V Conclusiones y Recomendaciones; Capítulo VI La Propuesta, Referencias y Anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1. Planteamiento del Problema

Durante las últimas décadas, la discusión respecto de las competencias educativas ha centrado sus esfuerzos en comprender la dinámica de las relaciones sociales que se producen en el sistema educacional, teniendo como focos principales el análisis de las relaciones entre los actores educativos (directivos, docentes, técnicos, estudiantes) así como el análisis en el proceso mismos de enseñanza aprendizaje (análisis de aula). A pesar de las importantes producciones, la investigación en educación ha carecido de una mirada compleja y dinámica, que permita dar respuesta al fenómeno de desigualdad que se encuentra profundamente arraigado en el sistema educativo universitario.

En por ello, que la calidad de la educación superior en todo el mundo constituye una piedra angular en la formación de los profesionales de hoy en día, y depende en gran medida de la eficiencia de los docentes que prestan sus servicios en las universidades públicas y privadas, en cuyas manos se encuentra esta enorme responsabilidad para con la sociedad. Los docentes universitarios son aquellos a las que la sociedad les ha confiado la gran tarea de formar profesionales de primera, para ello, es imprescindible que éstos tengan la capacidad de transmitir los mejores conocimientos a sus estudiantes.

Desde este hilo conductor, es preciso abordar el entramado ontológico de la investigación, siendo que en palabras de Barnett y otros (2008), precisan que “las competencias docentes en el nivel superior abarcan todo lo que ha tenido relación con su práctica docente, con su finalidad, con la preocupación por mejorarla y con su profesionalización. Por ello, para conocerlas es necesario considerar tres asuntos: el contenido, la clasificación y la formación, es decir, saber qué enseñar, cómo enseñar, a quiénes se enseña y para qué, desde la perspectiva de las necesidades del desarrollo económico y social y, más concretamente, de las demandas del sistema productivo”. (p.34). Este tipo de educación hace evidente el tránsito de un proceso centrado en la enseñanza a uno centrado en el aprendizaje, lo cual supone redefinir la organización de

los procesos de aprendizaje y las funciones sustantivas de las instituciones de educación superior.

Para ejemplificar el constructo antes mencionado, los autores Wesselink, y otros, (citados en Chang, 2010), refieren que la formación por competencias se inició en Estados Unidos en la década de 1960 bajo la denominación de "enseñanza de profesores basada en rendimiento" y se caracterizaba por el análisis detallado de aspectos conductuales. Las tareas profesionales se describían en largas listas con sus respectivos elementos evaluables. Se trata, pues, del antecedente más representativo del siglo pasado, cuando surgió el movimiento o enfoque de la formación basada en la competencia como respuesta a los requerimientos de los sectores industrial y comercial que demandaban resultados. Es así que los programas de formación del profesorado se centraron en el rendimiento de los estudiantes y en la vinculación entre el aprendizaje del alumno y la competencia del profesor.

No obstante, según (Castells, citado en Bruner, 2001), la globalización trajo consigo, en primer lugar, una serie de implicaciones en los ámbitos social, económico y educativo. (p.54). Respecto a este último, la consecuencia ha sido la universalización, es decir: un mayor acceso a la educación, la incorporación de nuevos métodos de enseñanza, la atribución del docente como mediador en el proceso de aprendizaje y la inserción de las competencias en la educación. En segundo lugar, la globalización trajo consigo cambios en el contenido del trabajo: se generaron nuevas demandas de competencias, destrezas y conocimientos. Todo esto ha implicado un desafío a la formación profesional, donde la educación aparece ligada estrechamente al mercado laboral globalizado.

En esta circunstancia, las instituciones de educación universitaria asumen el entorno como referencia, para asignarle un nuevo significado a las maneras de acceder al aprendizaje ante las demandas de los sistemas productivos y de progreso social. Resulta evidente el tránsito de un currículo basado en las disciplinas a uno integrado a partir de una perspectiva interdisciplinaria, cercano a la práctica profesional, para fomentar un aprendizaje basado en competencias profesionales que se trasladen al contexto social mediante acciones de innovación científica y tecnológica que transformen la realidad. En este sentido, Aristimuño, (2004), menciona que “el enfoque de la competencia responde a las demandas sociales y laborales. Se abre, por tanto, el debate que se constituye en un

discurso pedagógico extendido a la función de las instituciones educativas, al currículo, el desarrollo global de la persona, a la formación para la vida y la práctica profesional”. (p.89).

Desde el punto de vista constructivista, las competencias como objetos complejos, dinámicos y multidimensionales orientados socioculturalmente (Escudero, y otros; citados en Moreno, 2009) ponen a debate los aprendizajes academicistas, el sentido de la formación educativa, la satisfacción de las necesidades cognitivas y profesionales, así como la toma de decisiones y la solución de problemas. La competencia abarca el conjunto de capacidades que se desarrollan mediante procesos, para que las personas sean competentes en múltiples aspectos (sociales, cognitivos, culturales, afectivos, laborales, productivos), mismos que se construyen y desarrollan a partir de las motivaciones internas de cada quien.

Es oportuno mencionar, que Argudín (2001), afirma que la competencia pedagógica es una convergencia de los comportamientos sociales, afectivos, cognoscitivos, psicológicos y sensoriales que permiten desempeñar un papel, una actividad o tarea. Se observan tres factores constitutivos básicos en la competencia: Diseña: conocimientos, capacidades, aptitudes, actitudes, valores, motivos, habilidades, entre otros. Ejecuta: pone en juego o moviliza los atributos mencionados arriba (desempeño, realización, conducta, ejercicio de actividades, desarrollo, rendimiento y ejecución). Evalúa: alude a la movilización de los atributos y resultados esperados, de la tarea o función requerida y del desempeño satisfactorio, eficiente, eficaz y exitoso. Para desarrollar competencias profesionales en las instituciones de educación superior se están redefiniendo las competencias docentes, ya que su tarea en este tipo de formación es "gestionar el ambiente de aprendizaje, interpretar las expresiones y comportamientos del educando y comunicarse con él para apoyar su proceso de aprendizaje. Este tipo de ejercicio docente es diferente al que se apega al guion de enseñanza de una disciplina para exponer su contenido y por ello se requiere de una preparación del docente acorde con lo que se requiere de él.

En esta misma línea argumental, Morales y Velandia (2019), refieren que el “desempeño laboral se encuentra que lo conceptualiza como la actuación de las personas cuando estas aplican sus aptitudes, inclinaciones y necesidades en función de los

objetivos de la institución, sitio de estudio, hogar o, en general, la sociedad la que se desenvuelven, con el propósito de obtener un resultado específico”. (p. 54). Es significativo decir que, Matas (2006) afirma que el “desempeño se refiere a la efectividad, de acuerdo con criterios sistémicos, por lo cual se mide en función de la capacidad de la administración para adaptarse, mantenerse y crecer, así como con el fin de renovarse de manera constante o, mejor aún, convertirse en una organización que aprende e incide en los fenómenos de supervivencia, adaptación y crecimiento”. (p.78).

Coincide con lo antes señalado el término desempeño, según Matas (2006), pues alude a una serie de comportamientos dirigidos hacia una meta o un resultado. El desempeño en las personas es como la combinación de sus comportamientos con sus resultados. Estos planteamientos indican que al modificar cualquier comportamiento se transforma también el desempeño, pues este alude a la conducta del personal. Así, desde la perspectiva de este autor, el desempeño se refiere al rendimiento de un conjunto de individuos en función de unas metas específicas.

Según Chiavenato (2007), «el desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos de las organizaciones». (p.236). En el mismo orden de ideas, Dessler (2007) lo define como “el grado de cumplimiento de todas las tareas o decisiones de los empleados de una organización o empresa, con miras establecidas por esta. Por tanto, el desempeño laboral es una variable que se encuentra en función de los resultados obtenidos en la realización de las funciones inherentes al cargo”. (p.23). De esta manera, es posible decir que es importante estudiar el desempeño en el ámbito laboral, para lo cual es necesario que este se evalúe de manera objetiva y precisa.

En lo que concierne a la situación problematizadora, es decir las competencias pedagógicas en el desempeño laboral de los docentes de la carrera de ingeniería en petróleo de la Unellez núcleo Guasdualito. Municipio Páez estado Apure Estado Apure preocupa que los docentes presenten deficiencias en su planificación estructurada por lo que existen improvisaciones, poca preparación o formación del docente para desarrollar su clase, desmotivación, indiferencia hacia la realización de un trabajo de calidad, ausencia de talleres de formación. Lo que trae como consecuencia, clases con escasas didácticas, estudiantes desmotivados, docentes con baja satisfacción hacia el trabajo,

problemas de salud, ausentismo laboral, propensión al abandono de la actividad profesional, por tanto, una disminución en la calidad del trabajo que realizan, siendo consecuencia de la exposición prolongada a situaciones del desempeño laboral.

De esta forma, la incorporación de los docentes como los actores claves de esta investigación busca responder a una lógica investigativa que privilegia la percepción de los actores involucrados sobre su desempeño laboral comprendiendo que, dadas las condiciones del contexto socioeducativo, son los docentes los principales dinamizadores de cualquier cambio que permita mejorar la calidad y la equidad del sistema educacional universitario. En torno a lo anteriormente expuesto, surgen las siguientes interrogantes: ¿Qué competencias pedagógicas aplican los docentes para el fortalecimiento del desempeño laboral en la carrera de ingeniería en petróleo de la Unellez núcleo Guasdualito Municipio Páez estado Apure?, ¿Cuáles son los factores que intervienen en el desempeño laboral de los docentes de la carrera de ingeniería en petróleo de la Unellez núcleo Guasdualito Municipio Páez estado Apure? ¿Qué programas de formación será factible para el fortalecimiento del desempeño laboral en los docentes de la carrera de ingeniería en petróleo de la Unellez núcleo Guasdualito Municipio Páez estado Apure?

1.2 Objetivos de la Investigación.

1.2.1 Objetivo General.

Analizar las competencias pedagógicas para el fortalecimiento del desempeño laboral en los docentes de la carrera de ingeniería en petróleo de la Unellez núcleo Guasdualito. Municipio Páez estado Apure.

1.2.2 Objetivos Específicos.

Identificar las competencias pedagógicas para el fortalecimiento del desempeño laboral en los docentes de la carrera de ingeniería en petróleo de la Unellez núcleo Guasdualito. Municipio Páez estado Apure.

Caracterizar los factores que intervienen en el desempeño laboral de los docentes de la carrera de ingeniería en petróleo de la Unellez núcleo Guasdualito. Municipio Páez estado Apure.

Establecer programas de formación para el fortalecimiento del desempeño laboral en los docentes de la carrera de ingeniería en petróleo de la Unellez núcleo Guasdualito. Municipio Páez estado Apure.

1.3 Justificación de la Investigación.

Analizar las competencias pedagógicas para el fortalecimiento del desempeño laboral de los docentes de la carrera de ingeniería en petróleo de la Unellez núcleo Guasdualito. Municipio Páez estado Apure, permitirá dar a conocer a los miembros de la misma, las debilidades y fortalezas que poseen frente a los procesos educativos en cuanto a sus competencias. El docente universitario, de acuerdo con las leyes que rigen su labor debe ser un profesional cualificado, esto es, conocedor del área que enseña, así como de la teoría y la práctica pedagógica; estar interesado permanentemente por su capacitación y actualización; ser portador de valores éticos y morales, y formador de sus estudiantes en estos aspectos; actuar dentro de la legalidad y las disposiciones democráticas, y también formar a los educandos en este sentido; caracterizarse por su buena conducta, por ser honrado, respetuoso, y cumplir sus deberes y obligaciones; ser capaz de adaptarse y responder a condiciones regionales particulares y a grupos poblacionales específicos. En definitiva, estar en condiciones de someterse y salir adelante de cualquier evaluación,

no sólo de competencias, para ascender en su profesión, sino ante la sociedad que espera de los docentes los mejores resultados, por cuanto son los formadores de sus hijos. Es importante señalar que esta investigación tiene gran relevancia por cuanto sus resultados impulsarán de manera significativa el desarrollo de programas de formación que permitan a los docentes el fortalecimiento de sus competencias, su práctica pedagógica, crear conciencia y abrir nuevos panoramas al proceso de enseñanza y aprendizaje, motivar de manera significativa la innovación pedagógica, adquirir más conocimientos y experiencia que ayuden a la optimización de los procesos de calidad educativa.

Por su valor teórico, la investigación contribuirá con información que será de utilidad para otras investigaciones, que deseen conocer los datos de la investigación que tiene que ver sobre las competencias pedagógicas para el fortalecimiento del desempeño laboral en los docentes. Asimismo, a nivel institucional, dotará al ámbito educativo de una visión integral que le permita conocer y fortalecer las competencias pedagógicas, a la vez que se fomenta el desempeño laboral. Así mismo se aportarán programas de formación para el fortalecimiento desempeño laboral en los docentes.

Asimismo, es pertinente desde una relevancia social, ya que puede propiciar en la institución espacios para el desarrollo de estrategias de investigación y de intervención para el mejoramiento del desempeño laboral a través de capacitaciones y comunidades de aprendizajes. Una relevancia contemporánea porque da viabilidad en la construcción de conocimientos autónomos, transformador, enriquecedor y creativos para las nuevas generaciones y profesionales especializados en educación.

En el mismo sentido, será un aporte para mejorar y contribuir a que los y las docentes cumplan de la mejor manera la labor que le corresponde. Además, permitirá que los docentes, tengan fundamentos para realizar una discusión teórica sobre las competencias pedagógicas, lo que se debe hacer para mejorar su labor y por ende un mejor desempeño laboral en la institución. En cuanto al aspecto metodológico, el estudio propone una metodología válida y confiable y cuyos resultados han sido contrastados con otros trabajos de investigación, sirviendo como referencia para posteriores investigaciones.

1.4 Líneas de Investigación.

En lo concerniente a la relación y fundamentación de la línea de investigación, esta se enmarca en la línea de Investigación: Problemática académica, administrativa y gerencial de la Educación Superior en Venezuela, puesto que esta línea propone agrupar investigadores para describir, analizar, evaluar los problemas más frecuentes de la Educación Superior con la finalidad de ofrecer alternativas de solución que permitan mejorar la calidad del servicio en las universidades y la calidad de los egresados.

1.5 Alcance y delimitaciones de la Investigación.

El estudio se delimita desde diferentes puntos de vista a tomar al respeto:

Delimitación Objetiva: La investigación tiene como objetivo general Analizar las competencias pedagógicas para el fortalecimiento del desempeño laboral en los docentes de la carrera de ingeniería en petróleo de la Unellez núcleo Guasdualito. Municipio Páez estado Apure.

Delimitación Muestral: El estudio está dirigido a los docentes de la carrera de ingeniería en petróleo de la UNELLEZ Guasdualito Municipio Páez Estado Apure, abarcando la totalidad de los docentes de dicha carrera.

Delimitación Geográfica: La Universidad Nacional de los Llanos Occidentales

“Ezequiel Zamora”, se encuentra ubicada en el Sector Morrocoy de la Parroquia Guasdualito, Municipio Páez, estado Apure.

Delimitación Espacio-Tiempo: El tiempo estipulado para su realización en el periodo lectivo 2024-I

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

En este capítulo se analizan y exponen teorías, investigaciones, leyes y antecedentes consideradas válidas y confiables, en dónde se organiza y conceptualiza el estudio. Según la postura investigativa de Arias (2016) plantea que, “esta sección se refiere a los estudios previos; trabajos y tesis de grados, trabajos de ascenso y artículos científicos relacionados con el problema planteado” (p.106).

2.1 Antecedentes de la investigación.

En lo internacional, se reviste la investigación realizada por Amachi (2019), donde dio a conocer una indagación titulada Desempeño laboral y formación profesional permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco. 2018. Tuvo como objetivo principal establecer la relación existente entre estas dos variables. Se aplicó para ello una escala tipo Likert compuesto de 46 preguntas y un cuestionario (encuesta) de 19 preguntas a un total de 55 profesores. Es importante resaltar que, el tipo de investigación fue correlacional, ya que se analizó dos variables utilizando para el procesamiento de los resultados el paquete de análisis estadístico para la investigación en ciencias sociales SPSS (versión 22.0), mediante el coeficiente de correlación de Pearson.

Entre los resultados se halló una correlación positiva significativa entre el desempeño docente: planificación del proceso enseñanza y aprendizaje, selección de contenidos disciplinares, aplicación de metodología didáctica y evaluación del aprendizaje y la formación profesional permanente de los docentes de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco, lo cual puede evidenciarse en el mejoramiento de la calidad en la formación profesional, compromiso de los docentes en su desempeño y el esfuerzo por seguir estudios pos profesionales en las distintas universidades del país aun cuando muchas de ellas no ofrecen un servicio de calidad. De igual manera, la capacitación profesional permanente afecta el desempeño docente: planificación del proceso enseñanza-aprendizaje, la selección y estructuración de contenidos, la metodología y la

evaluación del aprendizaje. En suma, el aporte que brinda a la presente indagación es que, el desempeño docente en el aula influye en la calidad de la formación profesional de los estudiantes de educación en cualquier área.

Por su parte, Rodríguez, Guerrón y Pérez (2018), realizaron un trabajo investigativo titulado “Desarrollo de competencias docentes en la Universidad de las Fuerzas Armadas Especiales Ecuador” tuvo como propósito conocer la situación real en el manejo de competencias de los docentes de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE que pertenecen a diferentes áreas de conocimiento, años de experiencia, nivel de formación entre otros aspectos, a través de la obtención de datos a 208 docentes, se identificó las principales competencias que se trabajan en cada una de las instituciones participantes, para posteriormente, seleccionar las más pertinentes para la presente investigación, tomando en cuenta las características de las mismas. Se diseñó y aplicó un cuestionario que permitió explorar las doce competencias: planificación, comunicación, motivación, metodología, integración de medios, tutoría, evaluación, investigación, pertenencia institucional, intercultural e identidad profesional docente definidas por el equipo; cada competencia tenía entre 5 y 6 preguntas para evaluarlas con una escala de valores de 1 al 6 (siendo 1 el valor mínimo y 6 el valor máximo), y una pregunta abierta orientada a conocer las actividades que el docente realiza para el desarrollo de la competencia.

Los resultados del cuestionario ubicaron en primer lugar a la competencia de planificación, sin embargo, al obtener la media de cada una de las competencias, valoradas cada pregunta del 1 al 6, la competencia con mayor puntaje es la Identidad Profesional docente. Además, se evidenció que el 58.1% de docentes encuestados son jóvenes ubicándose entre 25 y 45 años de edad; y el 40.9% se encuentran en una edad de más de 46 años y el 1% no responde dejando en blanco. El 24% de estos docentes tiene hasta 5 años de experiencia, lo cual significa que aún se están familiarizando con la docencia como profesión; mientras que el 50% tienen entre 6 y 15 años de experiencia docente.

La vinculación de esta investigación permite entender que la formación en competencias requiere conocer qué son las competencias, para qué sirven, cómo las aplico, cómo ayudan a mejorar el desempeño laboral, mediante el desarrollo de

habilidades en los educandos, avanzando en los conocimientos mediante el uso de las nuevas tecnologías, destrezas, técnicas, instrumentos y compromisos que desempeña el docente, dado a que los nuevos espacios escolares a los que se enfrenta la educación, nos invita a reflexionar en el tema del desarrollo de las competencias como estrategia renovadora y transformadora del sistema educativo.

En el contexto Nacional, Rodríguez y otros (2018) elaboraron una investigación titulada Desarrollo de competencias docentes en el área de Ciencias sociales de la Universidad del Zulia, la cual se orientó a analizar el desarrollo de competencias docentes como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la universidad de Carabobo. Un personal altamente dotado de motivación y competencias se traducirá en un desempeño laboral más exitoso y en consecuencia se impartirá una educación de calidad. La investigación se sustentó en la teoría motivacional de Maslow y la teoría de la comunicación de Horacio Andrade, enmarcándose en una investigación descriptiva, de campo, no experimental y transaccional.

Cabe agregar que, la muestra estuvo conformada por un total de 23 docentes y fue de tipo no probabilístico intencional. Para consolidar los objetivos del estudio, se aplicó una encuesta como técnica para la recolección de datos y se diseñó un cuestionario como instrumento tipo Lickert que constó de 27 ítems, con cinco alternativas de respuestas (Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca y Nunca), que permitió al investigador recabar datos para establecer las relaciones entre las variables. Una vez tabulados y graficados los datos, se procedió al análisis e interpretación de los mismos y se evidenció que existe un alto índice de desmotivación por parte de los docentes que laboran en la institución, lo que conlleva en ocasiones a la inconformidad y apatía, afectando directamente en el desempeño del personal, por lo que se recomienda a los directivos del plantel promover y liderar el aprovechamiento de su capital humano, favoreciendo la comunicación, en pro del crecimiento de la institución, de su calidad y productividad.

El aporte que brinda a la presente investigación es que, los resultados revisten a una verdadera preocupación por la formación educativa del país, puesto que se debe combatir inexorablemente, los intereses educativos de la educación, que aún se

encuentran enquistados en el sistema. Atendiendo a estas consideraciones, la formación del docente universitario quiere de un análisis exhaustivo en materia de profundizar las exigencias del cambio y las nuevas transformaciones donde se siente satisfecho, conforme, a gusto con la labor desempeñada en los espacios académicos que desempeña su rol como orientador del proceso de enseñanza aprendizaje.

En el contexto local se presenta una investigación presentada por Rondón (2019), titulada Diseñar un plan de asesoramiento en la Formación Docente y su influencia en el Desempeño Laboral del Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasdalito estado Apure. Se sustentó en el paradigma cuantitativo, con diseño no experimental de campo descriptivo.

Cabe destacar, que la población estuvo conformada por diez (10) docentes entre ellos: un Jefe del Subprograma, un coordinador de la Carrera de Biología y ocho (8) docentes, donde se utiliza la técnica de la entrevista y el instrumento fue el cuestionario el cual está comprendido por dieciséis (16)

Ítems con tres (03) opciones de contestaciones Siempre, (S), Algunas Veces (AV) y Nunca (N), con la finalidad que la información aportada sea relevante y confiable. Luego de la Aplicación del Instrumento, se concluye que, los docentes deben dominar los contenidos desarrollados en los ambientes de clase, además, se recomienda realizar talleres de preparación a los profesores en la parte pedagógica, motivacional y relaciones interpersonales y por último se propone Proponer un plan de asesoramiento en la Formación Docente y su influencia en el Desempeño Laboral del Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasdalito estado Apure.

El antecedente antes planteado guarda relación con la propuesta planteada, por cuanto va dirigido a proponer un plan de asesoramiento en la formación docente y su influencia en el desempeño laboral del Subprograma de Ciencias de la Educación Mención y la investigación que se está realizando tienen ese mismo matiz epistémico.

2.2 Bases Teóricas.

Los procesos de investigación requieren una organización previa de los fundamentos teóricos que los sustentan y que permiten explicar la problemática que se indaga. Al

respecto de las bases teóricas, Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalan que su función más importante es explicar por qué y cuando ocurre un fenómeno; de allí que su racionalidad, su consistencia y su estructura lógica permitan analizar los hechos conocidos y orientar la búsqueda de otros datos relevantes para la investigación propuesta y agrupada de una manera intencional.

2.2.1 Competencias pedagógicas.

Zabalza (2003), define la competencia como: “...un constructo molar que sirve para referirse al conjunto de conocimientos y habilidades que permiten a las profesionales desempeñar y desarrollar roles de trabajo a los niveles requeridos para el empleo” (p.85). Competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

Como menciona este autor la formación de competencias docentes no solo se refleja en la necesidad de cambiar las estrategias didácticas, metodológicas para aumentar el nivel académico, sino que también hace referencia que en este proceso de formación ,es sumamente importante moldear los procesos de socialización , los valores, el trato con los pares, el trabajo colaborativo, logrando de esta manera mejorar en los educandos la habilidad comunicativa, afectiva, cognitiva, a través de la reflexión pedagógica entre educandos y formadores.

Al respecto, Tobón (2006) desde su enfoque de competencias plantea que el ejercicio docente debe incluirse aspectos como la integración de conocimientos, los procesos cognoscitivos, las destrezas, las habilidades, los valores y las actitudes en el desempeño ante actividades y problemas. Así mismo debe abordarse los requerimientos de la disciplina, las necesidades de investigación, de la sociedad, del ambiente y del contexto respondiendo a estándares e indicadores de calidad en todos sus procesos.

Por lo tanto, describir una competencia permite representar tres elementos complementarios según Perrenoud (2007): Los tipos de situaciones de las que da un cierto control. Los recursos que movilizan, conocimientos teóricos y metodológicos, actitudes,

habilidades y competencias más específicas esquemas motores, esquemas de percepción, evaluación, anticipación y decisión. La naturaleza de los esquemas de pensamiento que permiten la sollicitación, la movilización y la orquestación de los recursos pertinentes, en situaciones compleja y en tiempo real.

El autor considera que aspectos como: práctica reflexiva, profesionalización, trabajo en equipo y por proyectos, autonomía y responsabilidad ampliada, tratamiento de la diversidad, énfasis en los dispositivos y las situaciones de aprendizaje, sensibilidad con el conocimiento y la ley conforman un “escenario para un nuevo oficio”. Escenario que aparece en un marco de crisis, al momento en que los docentes se refugian en su clase y en las prácticas que dan constancia a sus aptitudes. Las competencias seleccionadas por el autor y consideradas prioritarias son coherentes con el nuevo papel de los docentes, la evolución de la formación continua, las reformas de la formación inicial y las ambiciones de las políticas de la educación.

Desde este escenario, Ponce (2005) menciona que el desempeño de un profesor debe ser de acuerdo con las competencias pedagógicas que desarrolló durante su formación y que perfecciona durante su labor de cada día, para seguir orientando, guiando y evaluando los aprendizajes de los alumnos. En este sentido, se les recomienda a las autoridades educativas poner énfasis en el docente, su motivación, sus metas y su perspectiva de vida. Se pretende en el futuro cercano continuar con este estudio en otras comunidades rurales de la región, para obtener mayor información y más actualizada, que permita proponer programas de actualización, gestiones gubernamentales, políticas educativas en pro de una educación con calidad. Desde este escenario, Gairín (2011), propuso que, para que un buen proceso de docencia se lleve a cabo se requiere, el desarrollo de cuatro competencias: técnicas, metodológicas, sociales y personales. Las Competencias **Técnicas** refieren al saber relacionado con el quehacer pedagógico, incluyendo el conocimiento de la disciplina que se enseña y del currículum, es decir las competencias técnicas son aquellas que están referidas a las habilidades específicas implicadas con el correcto desempeño de puestos de un área técnica o de una función específica y que describen, por lo general las habilidades de puesta en práctica de conocimientos técnicos y específicos muy ligados al éxito de la ejecución técnica del

puesto. Su definición es, entonces, variable de acuerdo al segmento tecnológico de la organización. Dominio experto de tareas, conocimientos y destrezas en el ámbito del trabajo.

Sobre la base de lo precedente, las Competencias **Metodológicas** son aquellas que vinculan el conocimiento con la realidad de los estudiantes, incorporando las experiencias de los estudiantes y la interacción docenteestudiante durante el proceso de enseñanza, es decir sabe reaccionar, resuelve situaciones emergentes en el trabajo y encuentra nuevas vías de solución. Sabe reaccionar, resuelve situaciones emergentes en el trabajo y encuentra nuevas vías de solución. Por su parte, las Competencias **Comunicativas**, que incluye explicar con claridad y convicción, facilitando la comprensión de contenidos por parte de los docentes. En palabras de Torres (1995), cuando se habla de competencia comunicativa se identifica con las habilidades lingüísticas básicas: la comprensión del texto, su análisis y su construcción, las cuales son fundamentales para la comunicación, pero no son suficientes desde el punto de vista sociopsicológico, sobre todo si se refiere a la comunicación pedagógica.

En relación a las Competencias **Sociales**, estas implican la habilidad para comprender y trabajar con otros, usando indicadores como, actuar bajo criterios acordados colectivamente y participando en la evaluación del proyecto educativo. Asimismo, las Competencias Sociales tienen como propósito colaborar proactivamente con otros en su grupo, se comunica efectivamente con la empatía, la capacidad de motivar, el saber escuchar, ser asertivo con los demás, permiten conocer al estudiante y aplicar estrategias didácticas que mejoren su rendimiento académico y el desempeño docente.

Siendo así, se puede precisar que la competencia social es la capacidad de los docentes para comunicarse e interactuar de manera efectiva con el entorno escolar y fuera del entorno escolar. Un docente debe tratar de desarrollar la comunicación con los estudiantes para que se establezca una comunicación bidireccional continua. Con la comunicación bidireccional, los estudiantes pueden ser mejor monitoreados y pueden desarrollar su carácter de manera más efectiva.

Finalmente, las Competencias **Personales**, corresponden a la ética profesional y la responsabilidad en el ejercicio de la profesión. Estas competencias permiten a los

docentes desarrollar funciones didácticas (planificación, enseñanza y evaluación), tutoriales (acompañamiento a los estudiantes), de extensión (vinculación con el medio y redes), y la formación constante e innovación en su profesión. Desde este punto de vista, en estos nuevos tiempos, se considera que para ser un buen profesional se requiere tener unas cualidades mínimas como persona, sobre todo cuando se refiere a una profesión tan importante como lo es ser docente.

En este sentido, Garza (2005), considera que existen algunos factores de los cuales, según él, depende su calidad personal entre ellos: Ética (personal y profesional). La principal obligación como seres humanos (ética) 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 y la responsabilidad en el ejercicio de la profesión, puesto que una de las funciones con mayor exigencia, por su alto compromiso con las nuevas generaciones y con los destinos de un país, es la del educador. Educar va más allá de la entrega de información, engloba patrones y conductas que, en gran medida, no pueden medirse a corto plazo, sino que se valoran solamente con el pasar del tiempo. Por ello, debe ser una persona con unas cualidades personales bien específicas.

En armonía con lo anterior, **las Competencias de Innovación**, estas incluyen la reflexión e indagación sobre la propia docencia. Para (Torra et al., 2012), la competencia de innovación docente estaba definida como: “crear y aplicar nuevos conocimientos, perspectivas, metodologías y recursos en las diferentes dimensiones de la actividad docente, orientados a la mejora de la calidad del proceso de enseñanza- aprendizaje”. (p.23).

Es significativo decir que, un profesor innovador y creativo debe enfocarse no tanto en ofrecer conocimientos al estudiante, como en enseñarles algunos recursos para que encuentren fácilmente la información. Además de esta competencia digital docente, el docente deberá poner el foco en ayudarles a que desarrollen una capacidad crítica y constructiva. La figura de un profesor innovador y creativo es necesaria en el sistema educativo actual. Se necesitan docentes que creen proyectos y fomenten a sus estudiantes a formar parte de este cambio que está viviendo la educación.

En líneas generales, los docentes deben preocuparse no solo de formar en contenidos a los futuros profesionales, sino que también invertir en esfuerzos por lograr perfiles de egreso de alta complejidad, que incluyen el desarrollo de procedimientos, habilidades de pensamiento de orden superior, y actitudes. Esto convierte a la docencia en una actividad extremadamente desafiante, ya que, no sólo implica el traspaso de conocimiento, sino que conlleva un alto grado de responsabilidad, puesto que es el docente quién debe planificar y tomar importantes decisiones, cómo qué contenidos priorizar, qué estrategias utilizar en la enseñanza, como evaluar el aprendizaje, cómo tratar con los estudiantes, entre otros.

Estas decisiones tendrán un fuerte impacto en la calidad de la experiencia de aprendizaje de los estudiantes y en cómo éstos se comportan en el mundo laboral, una vez que se conviertan en profesionales. Como se mostró en el apartado introducción del presente artículo, la respuesta a cuál es el perfil de competencias del docente universitario, no es simple, y no parece existir un consenso por parte de la literatura. Existen diversas miradas, que sugieren que cada institución de educación superior debe seleccionar cuál de todos estos modelos se ajusta mejor a su modelo educativo y es útil para seleccionar, capacitar, y evaluar el desempeño de sus docentes considerando un mínimo de competencias requeridas.

2.2.2 Desempeño laboral.

El desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado. Se trata de la eficacia, la calidad y la eficiencia de su trabajo. El desempeño también contribuye a la evaluación del valor de un empleado para la organización. Cada empleado es una inversión importante para una empresa, por lo que su rendimiento debe ser significativo.

El desempeño laboral en los docentes en las instituciones educativas se refiere a todas las actividades realizadas para cumplir con los objetivos trazados por la institución, por la planificación del docente y por los lineamientos establecidos en el sistema educativo del país. Matas (2006) afirma que el desempeño se refiere a la efectividad, de acuerdo con criterios sistémicos, por lo cual se mide en función de la capacidad de la

administración para adaptarse, mantenerse y crecer, así como con el fin de renovarse de manera constante o, mejor aún, convertirse en una organización que aprende e incide en los fenómenos de supervivencia, adaptación y crecimiento.

En este sentido, Chiavenato (2007) señala: «Cada trabajador conoce su nivel de desempeño dado que cuenta con la información necesaria». (p.34). Por lo general, en las organizaciones los trabajadores realizan ciertas funciones que les generan recompensas, remuneración, seguridad y estatus, y de modo recíproco el empleado responde con el trabajo y el desempeño de sus tareas. Este autor coincide en algunos de sus planteamientos con Robbins (2008) al exponer la existencia de factores a través de los cuales se mide el desempeño laboral.

Factores de intervienen en el desempeño laboral.

A continuación, se presentan los diferentes factores del desempeño laboral que presentan Robbins (2008) y Matas (2006), entre otros, los cuales son: Satisfacción laboral, desarrollo profesional, comunicación, clima laboral, motivación y responsabilidad.

Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad. Los factores que históricamente se han relacionado con altos grados de satisfacción laboral son: las tareas intelectualmente estimulantes, los retos continuados, las recompensas equitativas, las posibilidades reales de promoción, unas condiciones ambientales, higiénicas y de seguridad idóneas y una buena relación con jefes y compañeros.

Además de lo anteriormente expuesto, los siguientes factores suman a favor del bienestar y las sensaciones positivas de los empleados: a). Contratar a las personas adecuadas para cada puesto.

b). Crear lazos con los trabajadores.

c). Contar con un sistema de incentivos.

d). Promover el trabajo en equipo y la formación adecuada.

e). Crear espacios de descanso y desconexión, donde los empleados puedan charlar mientras toman agua o un buen café.

Desarrollo profesional.

Desarrollo profesional y promoción de los empleados; las plantillas rígidas son otro factor que sin duda afecta al rendimiento del trabajador. Para incentivar y motivar a los empleados se debe promoverlos. Tienen que tener la posibilidad de desarrollarse profesionalmente a través de planes de carrera que aumenten su motivación y su desempeño laboral.

La comunicación.

Otro factor determinante para un buen rendimiento es la comunicación en el seno de la institución. Si no existe una buena comunicación o si esta solo existe en una dirección, es muy probable que el desempeño laboral de los trabajadores disminuya. Está demostrado que aquellas organizaciones en las que la comunicación es abierta y fluye en todas las direcciones, los trabajadores son más felices y rinden más.

Clima laboral.

En segundo lugar, el clima organizacional es otro factor determinante en nuestro rendimiento. A todos nos gusta trabajar teniendo un buen clima laboral que de tranquilidad y donde se pueda expresar libremente y sentirse bien. Cuando no se respira un buen clima organizacional, el rendimiento baja considerablemente.

Motivación.

López y Gratacós (2013) mencionan que la motivación la clasifican en tres tipos: extrínseca, intrínseca y trascendente; los individuos pasan por estas tres motivaciones, donde en la primera habla de las acciones que realiza la persona por mera satisfacción sin necesidad de algún incentivo externo, la segunda motivación es la extrínseca, donde los motivos son los que llevan a los individuos a realizar determinadas acciones y la última hace referencia a llevar a actuar a las personas por las consecuencias de sus acciones para otros. Respecto de los factores de este estudio, la motivación extrínseca tiene que ver con la familia, la institución, las autoridades y la economía del docente. Respecto de la motivación intrínseca, se puede mencionar la autoevaluación, la actitud propositiva durante su práctica docente. Por lo tanto, la trascendencia de un buen desempeño docente, se reflejará en el aprovechamiento de los estudiantes.

Por ello, la motivación es uno de los factores más importantes que afectan en el buen desempeño laboral de los trabajadores. Y la productividad de una organización depende en gran medida del buen rendimiento que tengan estos últimos. Cuanto mayor sea el bienestar personal mayor rendimiento y mayor productividad repercutirá su trabajo en el buen devenir de la empresa. Es por todo esto que tiene gran importancia implementar políticas claras y efectivas de motivación laboral entre los empleados. Es tanto así que la motivación está presente en todos los aspectos de la vida y las personas necesitan ser apreciadas y valoradas, que los esfuerzos sean reconocidos. Muchas veces las organizaciones creen que el reconocimiento monetario es lo más importante y se equivocan. Existen otros puntos de vista con el que motivar a los trabajadores.

Entre los principales factores que afectan a la motivación destacarían: a). Adecuación / ambiente de trabajo

- b). Establecimiento de objetivos
- c). Reconocimiento del trabajo
- d). La participación del empleado
- e). La formación y desarrollo profesional.

Responsabilidad.

De acuerdo con Díaz (2005), la responsabilidad es la habilidad del ser humano para medir y reconocer las consecuencias de un episodio que se llevó a cabo con plena conciencia y libertad. Por tanto, una persona responsable es aquella que desarrolla una acción de forma consciente y que puede ser imputada por las derivaciones que dicho comportamiento posea. De este modo, la responsabilidad es una virtud presente en todo hombre que goce de su libertad.

2.3 Teorías que sustentan la investigación.

Los fundamentos teóricos conforman un marco de referencia que permiten orientar, organizar y desarrollar el basamento cognoscitivo del objeto de estudio. Según Kerlinger, (2002), una teoría “es un conjunto de proposiciones relacionadas sistemáticamente que especifican relaciones causales entre variables. Persiguiendo el objetivo de tratar de vincular entre si las teorías y validar las ideas que se incorporan en la investigación”. La concepción del término “teoría” es como un esquema conceptual, según lo señala Ferman

y Levin (1979). En tal sentido, la teoría se considera “un conjunto de conceptos relacionados que representan la naturaleza de una realidad”.

Teoría Humanista.

Teoría Humanista es importante resaltar que, entre los representantes que acuñaron este paradigma se encuentra Abraham Maslow, Gordon Allport, Andreas Anguila, Rollo May y Carl Rogers, lograron difundir esta postura, para González (2011) lo que enfatiza esta teoría “es fundamentalmente la experiencia subjetiva, la libertad de elección, relevancia del significado individual” (p.1) Permite visualizar al ser humano como un individuo con potenciales a desarrollar; en este mismo orden, los conceptos básicos de esta teoría vienen dados por: desarrollar la individualidad de las personas, ayudar a los individuos a reconocerse como seres únicos, actualizar sus potenciales.

En el ámbito educativo el propósito se centra en la autorrealización de la persona propiciando y potenciando el máximo desarrollo que se pueda alcanzar; parte de la necesidad de un ambiente de respeto, comprensión, apoyo para que se presente el aprendizaje significativo, ideal o experiencial; es decir, que el sujeto que aprende vea el conocimiento importante para el desarrollo personal, en la medida que involucra los procesos efectivos así como cognitivos; en este mismo orden, considera a la persona como ser creativo, consciente, este pensamiento lo comparte con la filosofía, interesa, la ética, individualidad y los valores espirituales; de alguna forma se contrapone al conductismo y al psicoanálisis, se gestó y divulgó en contacto con la filosofía existencialista, reforzándose con ciertas ideas psicológicas generales y psicoanalíticas en particular.

En este hilo conductor, la Teoría Humanista, es considerada como la tercera fuerza, porque se contrapone al conductismo y al psicoanálisis, las dos corrientes de mayor auge hasta el momento del surgimiento; debido que si el conductismo centra la atención en el medio y el psicoanálisis en lo biológico, el paradigma humanista considera al hombre en la singularidad, por lo que afirma que éste, sólo puede ser estudiado como unidad, de igual forma menciona que el ser humano en estudio no puede igualarse a un objeto como lo sugiere el conductismo, ni debe ser considerado como un manojito de instintos como propone el psicoanálisis, al contrario, debe valorarse simplemente como ser humano; la consideración personal implica el respeto, así como la capacidad de decidir.

Teoría de la socioformación.

El enfoque socio formativo, de acuerdo con Tobón (2006), “busca articular la educación con los procesos sociales, comunitarios, económicos, políticos, religiosos, deportivos, ambientales y artísticos en las cuales viven las personas” (p.24), tomando como base la construcción del proyecto ético de la vida. En esta aglutinación de ideas, la teoría de la socio formación propone de entrada la re conceptualización de la formación humana tradicional que se caracteriza por ser unidimensional, simplista y unívoca; para pasar al concepto de socio formación como un concepto que da cuenta de la integración de las dinámicas personales lo cual es la resultante de la articulación de procesos socio históricos y procesos individuales.

Esta socio formación, según el autor citado implica que “la sociedad en su conjunto posibilita espacios, recursos, estrategias, apoyos, finalidades, normas, demandas, expectativas, y valores para mediar la formación de sus miembros, con el fin de mantenerse y reconstruirse continuamente afrontando los cambios” (p. 25) En otras palabras, se busca cambios para la sociedad y una posibilidad extraordinaria para ello es a través de la participación de los futuros profesionales en actividades tendentes a resolver los problemas de su localidad o por lo menos del espacio geográfico donde está enmarcada la Universidad, de allí que resulta pertinente citar a Morín.

(2000), cuando dice que “la sociedad produce a sus miembros, pero también cada miembro contribuye a producir la sociedad” (p.17), es decir que, en ella, cada miembro con su esfuerzo, con su trabajo y productividad favorece al mejoramiento continuo de la calidad de vida tanto de sí mismo como de los demás. Por lo tanto, el socio formación representa un sistema complejo que requiere de un pensamiento complejo para relacionar nexos múltiples que se enlazan entre sí para interactuar con el entorno.

Todos los elementos de ese entorno se conectan con un fin común: la educación, lo cual es un macro proceso complejo que implica multiplicidad de factores variados, dinámicos y diversos. Al respecto Tobón (2006), insiste en la socio formación en el campo del trabajo al señalar: “acá el concepto de sociedad integra la rama laboral-empresarial, la cual tiene el reto de asumir también su papel en la educación, para lo cual debe abordar a las personas como fines en sí mismos y no como medios” (p.76) es decir,

competencias para los procesos de auto relación y con una perspectiva de desarrollo a escala humana.

Lo expuesto implica que, la formación docente tiende con frecuencia a asumirse como asunto didáctico y de capacitación considerando el proceso educativo como un sistema al interior de toda institución educativa que a su vez se interrelaciona con los sistemas externos enfocado en los y las estudiantes, gestionando el talento humano acorde con los requerimientos sociales de la vida cotidiana, de las disciplinas, de la investigación y del mundo del trabajo productivo, convirtiéndose esto, en un requisito indispensable que pone a prueba las competencias del docente universitario. De allí, que como componente fundamental de la formación docente se tiene la resolución de problemas para llegar a un resultado, por ello, un docente formado adecuadamente es competente para resolver problemas, no será sólo poseer habilidades y destrezas para hacerlo, sino que está relacionado con la actuación y la práctica social, así como la repetición de situaciones.

En el campo de la educación universitaria la complejidad de los procesos para la resolución de problemas va intrínseca al desarrollo biopsico social del ser humano, lo que obliga a las instituciones educativas a transformar a los y las estudiantes en seres que posean un pensamiento complejo, desde su misma condición de complejidad, que les permita construir la realidad como tejido multidimensional, con claridad y juicio de ideas, con distinción y síntesis de elementos, articulando lo sencillo y lo múltiple, la diversidad, lo regular, lo cambiante. Ello implica reconocer la realidad como predecible, futurista, local y globalizada dentro de un proyecto individual ético de vida. Frente a lo señalado por esta teoría, el docente debe reorganizar los elementos tomando en cuenta la realidad local, motivando en dicha actividad a los estudiantes a fin de llevar a cabo la ejecución de un servicio comunitario óptimo.

2.4 Bases legales

Según Villafranca (2002) “son leyes, reglamentos y normas necesarias en algunas investigaciones cuyo tema así lo amerite” (p.23). Las normativas legales que respaldaran la investigación, le proporcionarían legalidad y sustentación al mismo, con el propósito de enmarcarlo dentro del objeto de estudio. Las herramientas jurídicas que darán sustento a este proyecto serán como primer lugar la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

De las ideas expuestas, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (CRBV) vigente desde 1999, en el Artículo 109 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se destaca el derecho a la autonomía universitaria para la búsqueda del conocimiento a través de la investigación científica, humanística y tecnológica, para beneficio espiritual y material de la Nación, lo cual se fundamenta con la definición y misión de la Universidad expresada en los Artículos 1 y 3 de la Ley de Universidades. Como bien se pudo apreciar, la formación del docente universitario es un derecho contemplado en las leyes venezolanas, y no es sólo responsabilidad del ser humano sino también de la Institución Universitaria y del Estado y es su deber garantizarla. La formación integral del docente universitario constituye no sólo una estrategia de desarrollo social sino también una necesidad para la educación en estos tiempos de cambio. Según la Ley de Universidades (2012), en el Artículo 27:

Las funciones que tiene la educación superior, en continuar con el proceso de formación integral del hombre y fomentar la investigación de nuevos conocimientos e impulsar el progreso de la ciencia, la tecnología, las letras y demás manifestaciones creadoras del espíritu en beneficio del bienestar del ser humano, de la sociedad y del desarrollo independiente de la nación.

Se patentó de este modo la necesidad de fomentar de manera permanente la formación académica del profesorado, para que vaya acorde a los pasos que da la nación, ya que la educación debe ir de la mano con el desarrollo de la nación; por lo tanto, es un deber de la nación dotar de las herramientas pedagógicas que permitan actualizar y modernizar los conocimientos de los mismos para que estos a su vez transmitan nuevas experiencias educativas.

2.5 Sistema de Variables:

Cabe destacar que para las variables de estudio de esta investigación se tomó en cuenta la definición de Arias (2016), quien dice que la operacionalización de una variable, por lo general, se representa en un cuadro. En este sentido, la operacionalización de las variables para el presente trabajo, se realiza a partir de los objetivos específicos de la investigación, organizado con la variable de cada objetivo y la definición de la misma quedando representada de la siguiente forma:

Cuadro 1

Operacionalización de la Variable.

Objetivo General: Analizar las competencias pedagógicas para el fortalecimiento del desempeño laboral en los docentes de la carrera de ingeniería en petróleo de la Unellez núcleo Guasdualito. Municipio Páez estado Apure.

Objetivos Específicos	Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Ítems
Identificar las competencias pedagógicas para el fortalecimiento del desempeño laboral en los docentes de la carrera de ingeniería en petróleo de la Unellez núcleo Guasdualito. Municipio Páez estado Apure	Competencias pedagógicas	Zabalza (2003), "...un constructo molar que sirve para referirse al conjunto de conocimientos y habilidades que permiten a las profesionales desempeñar y desarrollar roles de trabajo a los niveles requeridos para el empleo" (p.85).	Técnicas	Quehacer Pedagógico Conocimiento de la Disciplina Currículum	1 2 3
			Metodológicas	Interacción Docente Estudiante Coherencia entre los objetivos Métodos utilizados para la enseñanza y la evaluación	4 5 6 7
			Comunicativa	Explicar con claridad y convicción Comprensión de contenidos	8 9
			Sociales	Habilidad Para Comprender Trabajar con otros Participación en la evaluación	10 11 12
			Personales	Ética profesional Responsabilidad en el ejercicio de la profesión	13 14
			Competencia de Innovación	Reflexión e indagación sobre la propia docencia	15
Caracterizar los factores que intervienen en el desempeño laboral de los docentes de la carrera de ingeniería en petróleo de la Unellez núcleo Guasdualito. Municipio Páez	Desempeño laboral	Se refiere a la efectividad, de acuerdo con criterios sistémicos, por lo cual se mide en función de la capacidad de la administración para adaptarse, mantenerse y crecer.	factores que intervienen	Satisfacción laboral Desarrollo profesional Comunicación Clima laboral Motivación Responsabilidad	16 17 18 19 20 21

Fuente: Pérez (2024)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

El siguiente capítulo describe el procedimiento utilizado en la realización de la investigación el cual permitió alcanzar los objetivos propuestos. Es importante señalar, que en esta etapa se explica cómo se realizó la investigación. También, plantea el paradigma del estudio, el diseño y tipo de la investigación, su población, muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, además de la validez y confiabilidad del instrumento. En este sentido, Balestrini (2006), expresa que el marco metodológico está referido al conjunto de procedimientos lógicos, tecno- operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos, a propósito de permitir descubrir y analizar los supuestos del estudio y de reconstruir los datos, a partir de los conceptos teóricos convencionalmente operacionalizados (p.125).

3.1 Enfoque o Paradigma de la Investigación.

Paradigma de Investigación Cuantitativa Hernández, Fernández, y Baptista, (2010) utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, el conteo y recientemente en el uso de estadísticas para establecer con exactitud, patrones de comportamiento en una población. Cabe agregar que para Cauas, (2016) se basa en un tipo de pensamiento deductivo, que va desde lo general a lo particular. Desde un conocimiento extenso de una generalidad, para luego deducir el comportamiento acotado de una particularidad individual. Se basa en un modelamiento que define cómo se hace cada cosa, transformándolo en un enfoque más rígido, enmarcado en una cierta forma de hacer las cosas. En obediencia al objeto de estudio y considerando que la investigación se fundamentara en la estadística descriptiva para analizar las competencias pedagógicas para el fortalecimiento del desempeño laboral en los docentes de la carrera de ingeniería en petróleo de la Unellez núcleo Guasdalito. Municipio Páez estado Apure, argumenta que dicha investigación estará fundamentada bajo el paradigma cuantitativo.

3.2 Tipo de la investigación.

Por otro lado, se puede decir que esta investigación, consta de características de tipo descriptivo donde, se hará una narrativa exponiendo la problemática planteada, describiendo sus características esenciales de la realidad, permitiendo así obtener un acertado análisis de lo que ocurre en el objeto de estudio. Según Arias (2016) la investigación descriptiva, “consiste en la caracterización de un hecho individual o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p.45), es decir este tipo de investigación donde se quiere Analizar las competencias pedagógicas para el fortalecimiento del desempeño laboral en los docentes de la carrera de ingeniería en petróleo de la Unellez núcleo Guasdalito. Municipio Páez estado Apure.

Por lo tanto, tiene un carácter descriptivo debido a que parte de su propósito consiste en descubrir e indagar sobre los problemas dentro de la institución, así como su respectivo levantamiento de información, descripción y análisis de sus características, para la posterior explicación de las causas que han generado el problema en estudio.

Se considera que se apoya en una investigación de campo, porque los datos serán recogidos en forma directa de la realidad. Arias (2016) expresa que:

La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes (p. 31).

3.3 Diseño de la Investigación.

El diseño, es un modelo específico, conformado por una serie de actividades sucesivas y organizadas, que deben adaptarse a las particularidades de cada investigación, en otras palabras, es un procedimiento para lograr de una manera precisa, el objetivo de la investigación. En tal sentido, Balestrini (2008), señala que” los diseños de campo permiten establecer una interacción de objetivos y la realidad de la situación de campo; observar y recolectar los datos directamente de la realidad, en su situación natural” (p.37).

La presente investigación adoptará, en cuanto al nivel de profundidad de la investigación, un diseño de campo, para lo cual se recurrirá directamente al objeto de

estudio, es decir los docentes de la carrera de ingeniería en petróleo de la Unellez núcleo Guasdualito. Municipio Páez estado Apure, por ser en la misma donde se presentaron los hechos, lo cual permitirá de esta manera, observar la situación en contacto directo con las personas involucradas.

3.4 Población y Muestra.

Para este caso de estudio, se debe indicar la población o universo para el cual serán válidas, es por ello que Balestrini, (2008) define a la población como, “un conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes” (p.137). De acuerdo a la misma autora, la población:

Es el total de individuos o elementos, a quienes se refiere la investigación, es decir, todos los elementos que vamos a estudiar, por ello también se llama universo. Los sujetos que componen la población, están relacionados por una o más 35 características en común, que son las que hacen que los investigadores procedan a estudiarlas. (p.137)

Lo antes citado pone en evidencia que la población debe tener las características similares para que el investigador las pueda identificar en un momento determinado, ya que dependiendo de estos rasgos se pueden analizar los datos que se consideran apropiados para desarrollarlos y aplicarlos al estudio que se está realizando.

Partiendo de ello, se tiene que la población objeto de estudio estará conformada por catorce (14) docentes de la carrera de ingeniería en petróleo de la UNELLEZ Guasdualito Municipio Páez Estado Apure, siendo esta una población finita porque está compuesta por un número fijo de elementos que lo conforman y posee o incluye un número limitado de medidas y análisis.

Es un subconjunto representativo, finito o infinito, que se extrae de la población accesible, en la cual se va a trabajar en el proceso de investigación, la muestra según Arias, (2016) es un “subconjunto representativo de un universo o población” (p.23). Balestrini, (2008) la define “como una parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo” (p.141). La muestra será no probabilística de tipo censal integrada por la totalidad de la población ya que la población es finita.

Es por ello, que para esta investigación se tendrá una muestra de catorce (14) docentes de la carrera de ingeniería en petróleo de la UNELLEZ Guasdalito Municipio Páez Estado Apure, ya que será el subconjunto que se extraerá de la población del objeto total de estudio

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En la presente investigación se trabajará con la técnica de la encuesta y el instrumento aplicado será el cuestionario por ser éste el que más se adapta al paradigma, como al diseño de la investigación. Para Arias (Ob. Cit.) las técnicas de recolección de datos son "el procedimiento o forma particular de obtener datos o información" (p. 67). De igual manera Palella y Martins (2014): "La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador" (p.111). Esto indica que es a través de esas distintas opiniones que se recopiló gran parte de la información necesaria sirvió de sustento para procesar la investigación.

Para Arias (Ob. Cit) el instrumento "es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información". (p. 69). El cuestionario fue el instrumento que se aplicará en la presente investigación consto de 21 ítems, como instrumento de medición se realizará una serie de preguntas abiertas, según Arias (Ob. Cit) "un cuestionario de preguntas abiertas: son aquellas que establecen previamente las opciones que puede elegir el encuestado. Estas se clasifican en solo tres opciones de respuesta" (p.67).

3.6 Validez del instrumento.

La validez del instrumento que se utilizará en esta investigación se obtendrá a través del juicio de expertos, donde se les entregará el instrumento de recolección de los datos para que evalúen los ítems del instrumento. En palabras de, Palella y Martins (Ob. Cit.). "define la validez como la ausencia de sesgos representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir". (p. 160).

La confiabilidad es definida por Palella y Martins (Ob. Cit), como "la ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos. Es el grado en que las mediciones están libres de la desviación producida por los errores causales; la precisión de una

medida es lo que asegura su repetitividad, es decir, que si se repite siempre debe dar el mismo resultado”. Es el grado, en el que las mediciones están libres de la desviación producida por los errores, además, la precisión de una medida es lo que asegura su repetibilidad.

3.7 Técnica de Análisis de la Información.

El análisis permite al investigador conocer con mayor veracidad la problemática existente en el área de investigación y así buscarle una solución. Según Arias (2016) explica que en las técnicas de análisis de datos se definirán las técnicas lógicas o estadísticas que serán empleadas para descifrar lo que revelan los datos que sean recogidos (p.99). Seguidamente los datos se presentan en cuadros estadísticos con sus respectivas frecuencias y porcentajes sirviendo de base para elaborar el análisis de los hallazgos.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este apartado se ilustran los resultados obtenidos a través de la aplicación del Instrumento (cuestionario) el cual muestra de forma ordenada y siguiendo cada ítem la bitácora para interpretar las respuestas emitidas por los encuestados; la investigación tuvo como objetivo: analizar las competencias pedagógicas para el fortalecimiento del desempeño laboral en los docentes de la carrera de ingeniería en petróleo de la Unellez núcleo Guasdalito. Municipio Páez estado Apure, desde la visión global de la Educación Universitaria las competencias pedagógicas para el fortalecimiento del desempeño laboral en los docentes son esencial para tener confianza en su futuro laboral; igualmente está asociada a las actitudes (temperamento de una persona frente a ciertas situaciones) y aptitud (talento, habilidad o destreza que se tiene para algo) para afrontar las adversidades.

Bajo estas concepciones, el estudio se estructuró en dos Variables: (a) Competencias pedagógicas; (b) Desempeño laboral, se contó con una población de catorce (14) docentes de la Institución Educativa Universitaria UNELLEZ. Seguidamente se diseñaron las barras correspondientes para cada ítem, donde se mostraron los resultados por cada indicador la interpretación se elaboró de forma cuantitativa argumentando con un autor para darle veracidad a las respuestas emitidas por los encuestados.

Por tanto, para Palella y Martins (2012), el análisis estadístico “permite hacer suposiciones e interpretaciones sobre la naturaleza y significación de aquellos en atención a los distintos tipos de información que se pueda proporcionar” (p. 174). De acuerdo con esto, el análisis de la información obtenida se muestra mediante la exhibición de los cuadros y gráficos que representan cada uno de los ítems respondidos por la muestra en estudio. Una vez aplicado el instrumento, se procederá a realizar el análisis de la siguiente manera: a) Revisión de cada cuestionario a fin de comprobar que serán respondidos en su totalidad. b) Tabulación de una matriz de doble entrada donde su eje vertical están los sujetos de estudio y en su eje horizontal los códigos escogidos por los respondientes en cada ítem. Luego se transcribieron respuestas emitidas. Se efectuará el análisis de los datos aplicando estadística descriptiva.

En virtud de lo expresado, se desglosan en siete (7) cuadros los resultados producto de las respuestas dadas mediante el instrumento aplicado el cual consta de veintiún (21) ítems. A continuación, se describe los resultados del procesamiento por cada variable debidamente tabulados y representados por dimensiones en un gráfico de barras.

Cuadro 2.

Variable: Competencias pedagógicas. Dimensión Técnicas. Indicadores: Quehacer Pedagógico. Conocimiento de la Disciplina. Currículum.

Ítems	Descripción	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Total	
		Fa	%	fa	%	fa	%	fa	%
1	¿Aplicas las técnicas adecuadas dentro de su quehacer Pedagógico?	10	70	4	30	0	0	14	100
2	¿Proporcionas conocimientos a los estudiantes que les permite reconocer el grado de dominio de tareas y destrezas en el ámbito laboral?	9	60	5	40	0	0	14	100
3	¿Se preocupar por mejorar su Currículum en el fomento de capacitaciones permanentes?	6	40	8	60	0	0	14	100

Nota: Elaboración propia de la investigadora (2024)

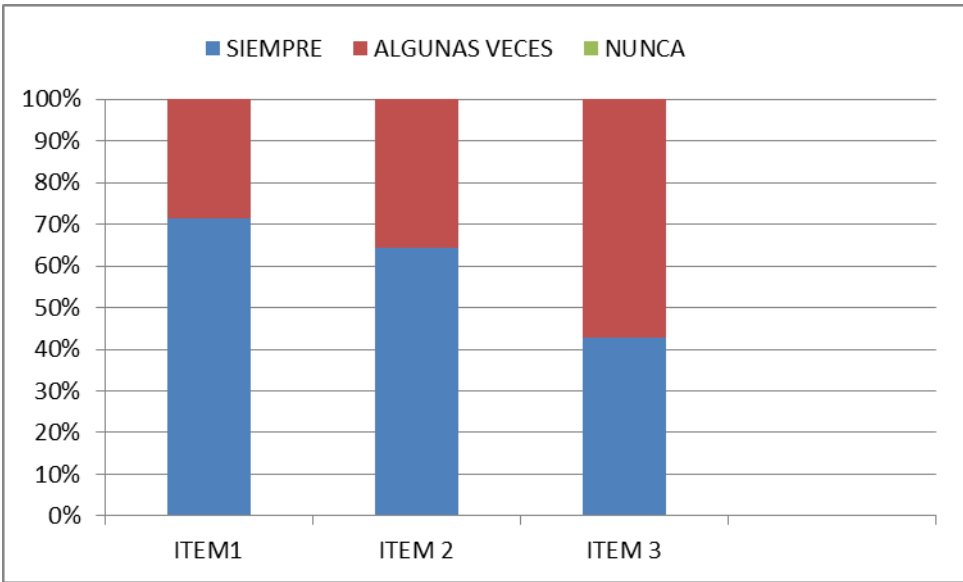


Gráfico 1. Dimensión: Técnicas. Indicadores: Quehacer Pedagógico. Conocimiento de la Disciplina. Currículum.

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos en la frecuencia de respuestas emitidas por los Docentes. Variable Competencias pedagógicas. Dimensión: Técnicas. Indicadores: Quehacer Pedagógico. Conocimiento de la Disciplina. Currículum. Se logra apreciar que, los encuestados al responder las preguntas del instrumento, las cuales corresponden a los ítems (1, 2 y 3) con tres (03) alternativas de respuestas (Siempre, Algunas Veces y Nunca). En el ítem 1 ¿Aplicas las técnicas adecuadas dentro de su quehacer Pedagógico? Los encuestados respondieron Siempre 70%, algunas Veces 30%, lo que indican que algunas veces aplicas las técnicas adecuadas dentro de su quehacer Pedagógico.

Mientras que en el ítem 2. ¿Proporcionas conocimientos a los estudiantes que les permite reconocer el grado de dominio de tareas y destrezas en el ámbito laboral? Los encuestados respondieron que siempre 60% proporciona conocimientos a los estudiantes, sin embargo, un 40% manifestó que algunas veces proporcionan conocimientos a los estudiantes que les permite reconocer el grado de dominio de tareas y destrezas en el ámbito laboral. Por su parte, en el ítem 3. ¿Se preocupa por mejorar su Currículum en el fomento de capacitaciones permanentes? Los encuestados respondieron que siempre un 40% se preocupa por mejorar su Currículum en el fomento de capacitaciones permanentes, no obstante, un 60% respondieron que algunas veces se preocupa por mejorar su Currículum en el fomento de capacitaciones permanentes.

Es posible observar que la formación exigida a los docentes universitarios se ha limitado al conocimiento profundo de la disciplina que enseñan y mejorar su Currículum. Por ser un conocimiento práctico, o teórico originado en el ejercicio académico, poco o nada se ha exigido a los docentes en términos pedagógicos. En ese sentido, se puede inferir que el nivel superior ha sido sostenido por docentes que poseen un gran bagaje de conocimientos específicos, pero poca preparación pedagógica. En este sentido, Tejada (2013) vincula la competencia docente con lo que él llama la profesionalización del mismo y la conceptualiza como un nivel de juicio crítico profundo y su aplicabilidad “al análisis global de los procesos implicados en la enseñanza, para actuar de manera inteligente” (p. 173).

La idea que se asoma es que entre más conocimientos específicos acumule el profesor, mejor será su desempeño profesional como docente universitario. Si los docentes traen consigo un gran cúmulo de conocimientos sobre sus respectivas áreas de ejercicio profesional, difícilmente se cuestionan sobre lo que es necesario saber para transmitir esos conocimientos. Sin duda alguna, el abordaje de las competencias plantea la necesidad de reconocer los requerimientos actuales de transferir desde el aprendizaje las destrezas y conocimientos las novedosas situaciones existentes en el campo profesional permitiendo así ir más allá de la educación y pasar a la profesionalización a través de un desempeño idóneo en las actividades laborales. Se concluye que los factores inherentes al proceso formativo por competencia (ser-saber y hacer) conllevan al éxito de las instituciones educativas además de establecer múltiples dimensiones en el ámbito de la formación humana destacando el desempeño idóneo en el marco del contexto laboral.

Es necesaria la imperativa aptitud del docente para aprender, comunicar, trabajar en grupo para evaluar las situaciones, por tanto, la importancia de las técnicas adecuadas dentro del quehacer pedagógico para formular diagnósticos y hacer propuestas de mejora en todos los niveles, exigirán autonomía, independencia de espíritu y capacidad de análisis basadas en el saber. Cabe destacar que el proceso de la formación (desde cualquier ángulo) es complejo, tiene múltiples dimensiones y es un proceso que ha sido valorado desde diferentes términos y disciplinas, su dimensión es de tal magnitud que abarca la interpretación como entrenamiento, adiestramiento, instrucción, desarrollo, cualificación, educación.

Cuadro 3.

Variable: Competencias pedagógicas. Dimensión: Metodológica. Indicadores: Interacción Docente-Estudiante. Coherencia entre los objetivos. Métodos utilizados para la enseñanza y la evaluación.

Ítems	Descripción	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Total	
		Fa	%	Fa	%	fa	%	fa	%
4	¿Consideras que la interacción Docente-Estudiante se efectúa en la ejecución del proceso de enseñanza?	14	100	0	0	0	0	14	100

5	¿Construyes la interacción Docente-Estudiante durante el proceso de enseñanza?	14	100	0	0	0	0	14	100
6	¿Su convicción exploratoria y dinámica es coherente entre los objetivos planteados en su plan de trabajo?	14	100	0	0	0	0	14	100
7	¿Los Métodos utilizados para la enseñanza y la evaluación son pertinentes y adecuados?	14	100	0	0	0	0	14	100

Nota: Elaboración propia de la investigadora (2024)

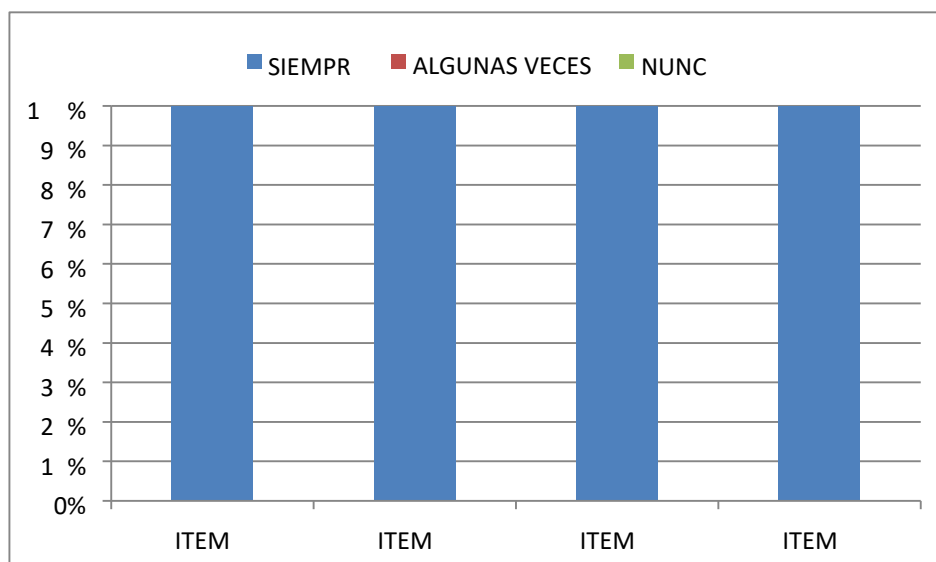


Gráfico 2. Dimensión: Metodológicas. Indicadores: Interacción Docente -Estudiante. Coherencia entre los objetivos. Métodos utilizados para la enseñanza y la evaluación.

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos en la frecuencia de respuestas emitidas por los Docentes. Variable Competencias pedagógicas. Dimensión: Metodológicas. Indicadores: Interacción Docente-Estudiante. Coherencia entre los objetivos. Métodos utilizados para la enseñanza y la evaluación. Luego de la aplicación del instrumento se obtienen los siguientes resultados correspondientes a los Ítems (4, 5, 6 y 7) con tres (03) alternativas de respuestas (Siempre, Algunas Veces y Nunca). En el ítem 4 ¿Consideras que la interacción Docente-Estudiante se efectúa en la ejecución del proceso de enseñanza? los docentes respondieron en su totalidad Siempre 100%, por lo que se

evidencia que la interacción Docente-Estudiante se efectúa en la ejecución del proceso de enseñanza.

Asimismo, en el ítem 5 ¿Construyes la interacción Docente-Estudiante durante el proceso de enseñanza? Los encuestados manifestaron en un 100% que siempre construyen la interacción Docente-Estudiante durante el proceso de enseñanza. De igual manera, en el ítem 6 ¿Su convicción exploratoria y dinámica es coherente entre los objetivos planteados en su plan de trabajo? Los sujetos encuestados respondieron a una sola voz que un 100% su convicción exploratoria y dinámica es coherente entre los objetivos planteados en su plan de trabajo, lo que quiere decir que los docentes encuestados realizan interacción con sus estudiantes, tienen convicción, exploran y son dinámicos para emplear su plan de trabajo.

En relación al ítem 7 ¿Los Métodos utilizados para la enseñanza y la evaluación son pertinentes y adecuados? Los sujetos encuestados respondieron el 100% que siempre los Métodos utilizados para la enseñanza y la evaluación son pertinentes y adecuados. A tenor de lo expuesto, Tobón (2012) la formación profesional para brindar interacción Docente-Estudiante durante el proceso de enseñanza se concebida como la acción de suministrar a una persona o grupo, información precisa para conocer aprender a realizar y desempeñar una determinada actividad laboral. También son acciones formativas que van dirigidas a la mejora del desempeño, comprendido como aquel proceso que permite la preparación de una persona para ejercer una determinada actividad o profesión, garantizando el desarrollo continuo en el campo de laboral.

Cuadro 4.

Variable: Competencias pedagógicas. **Dimensión:** Comunicativa. **Indicadores:** Explicar con claridad y convicción. Comprensión de contenidos.

Ítems	Descripción	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Total	
		Fa	%	Fa	%	fa	%	fa	%
8	¿El proceso comunicativo en el aula se muestra con claridad y convicción por la interacción docente/estudiante?	8	60	6	40	0	0	14	100

9	¿Piensas que en la aplicación de las actividades académicas existe comprensión de los contenidos?	11	80	3	20	0	0	14	100
---	---	----	----	---	----	---	---	----	-----

Nota: Elaboración propia de la investigadora (2024)

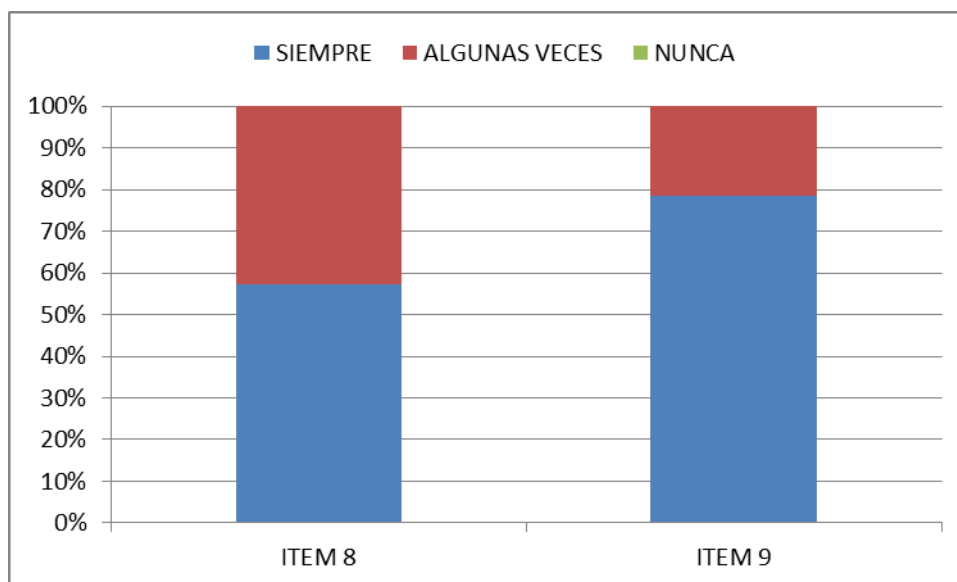


Gráfico 3. Dimensión: Comunicativa. Indicadores: Explicar con claridad y convicción Comprensión de contenidos.

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos en la frecuencia de respuestas emitidas por los Docentes. **Variable** Competencias pedagógicas **Dimensión:** Sociales **Indicadores:** Explicar con claridad y convicción Comprensión de contenidos. Luego de la aplicación del instrumento se obtienen los siguientes resultados correspondientes a los Ítems (8 y 9) con tres (03) alternativas de respuestas (Siempre, Algunas Veces y Nunca). En el ítem 8 ¿El proceso comunicativo en el aula se muestra con claridad y convicción por la interacción docente/estudiante? los docentes respondieron Siempre 60%, Algunas Veces 40%, por su parte, en el ítem 9 ¿Piensas que en la aplicación de las actividades académicas existe comprensión de los contenidos? los docentes respondieron Siempre 80%, Algunas Veces 20%, esto confirma que existe una comprensión de los contenidos.

De acuerdo a estas observaciones, se puede vislumbrar que la comunicación pedagógica en la interacción docente-alumno desempeña un papel fundamental en el proceso de enseñanza y aprendizaje, donde el diálogo como forma de comunicación

aporta a la transmisión, la transferencia y la construcción del conocimiento y a la formación de una persona autónoma e independiente. El modelo pedagógico planteado por Freire (2006) acerca de la comunicación pedagógica establece una relación entre comunicación, educación y sociedad humana, la cual tiene una gran implicación en la interacción docente-alumno, pues a partir del diálogo (comunicación) se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje, en el que se orienta al alumno dentro de su cultura a integrarse posteriormente en la sociedad, y ello lo hace un ser crítico y reflexivo.

En este contexto, se da la interacción, que comprende al menos dos personas, cuyo respectivo comportamiento se orienta entre sí y los participantes pueden interactuar desde puntos muy diferentes. El hecho que se destaca en la interacción social es la situación de los participantes en un terreno común.

Cuadro 5.

Variable: Competencias pedagógicas. **Dimensión:** Sociales. **Indicadores:** Habilidad para comprender. Trabajar con otros. Participación en la evaluación.

Ítems	Descripción	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Total	
		Fa	%	Fa	%	fa	%	fa	%
10	¿Cree usted que es importante tener habilidad para comprender los criterios de la evaluación del proceso académico acordados colectivamente?	14	100	0	0	0	0	14	100
11	¿Considera que colabora proactivamente con otros en su grupo de trabajo?	9	60	5	40	0	0	14	100
12	¿Se impulsa de manera motivadora para la participación en la evaluación de contenidos?	8	60	6	40	0	0	14	100

Nota: Elaboración propia de la investigadora (2024)

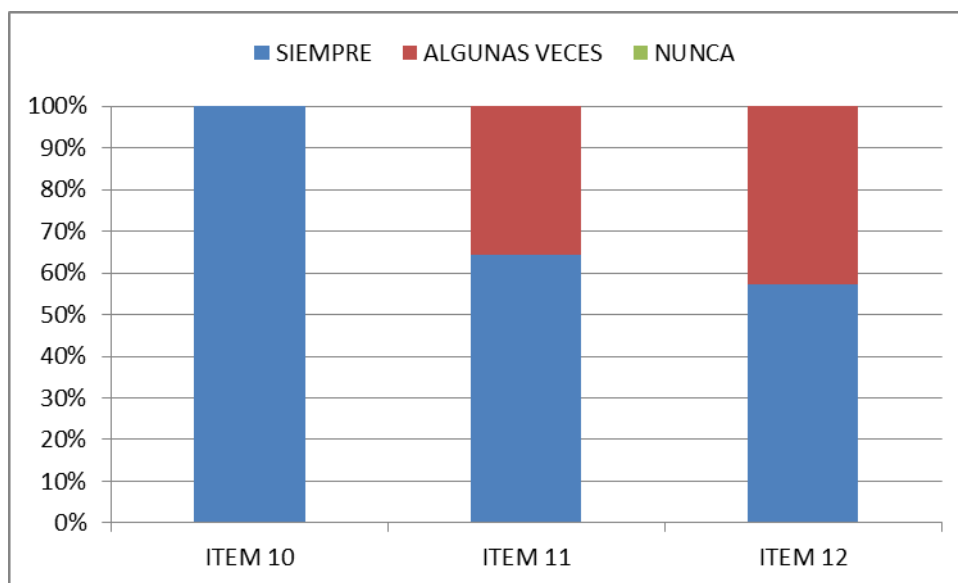


Gráfico 4. Dimensión: Sociales. Indicadores: Habilidad para Comprender Trabajar con otros. Participación en la evaluación.

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos en la frecuencia de respuestas emitidas por los Docentes. Variable Factores Dimensión: Extrínsecos Indicadores: Habilidad para Comprender. Trabajar con otros. Participación en la evaluación. Luego de la aplicación del instrumento se obtienen los siguientes resultados correspondientes a los Ítems (10, 11, 12 y 13) con tres (03) alternativas de respuestas (Siempre, Algunas Veces y Nunca). En el ítem 10 ¿Cree usted que es importante tener habilidad para comprender los criterios de la evaluación del proceso académico acordados colectivamente? ellos respondieron Siempre 100%, por lo que se puede observar que los docentes tienen habilidad para comprender los criterios de la evaluación del proceso académico acordados colectivamente.

Contiguamente el Ítems 11 ¿Considera que colabora proactivamente con otros en su grupo de trabajo? los docentes respondieron Siempre 60%, Algunas Veces 40%, por su puesto se evidencia que un alto porcentaje de los docentes colaboran proactivamente con otros en su grupo de trabajo. Por último, el Ítems 12 ¿Se impulsa de manera motivadora para la participación en la evaluación de contenidos? Ellos respondieron Siempre 60%, Algunas Veces 40%, por lo que se puede verificar, que los docentes impulsan de manera motivadora la participación en la evaluación de contenidos. Desde la perspectiva de la

autora Leyva (2010) en la falta de una cultura de la evaluación entre los actores del proceso educativo: alumnos, profesores y directivos, lo que conduce a prácticas evaluativas que no son congruentes con los contenidos, enfoques y propósitos del modelo educativo, o bien son insuficientes o superficiales. Estas carencias se reflejan en la emisión de juicios de valor subjetivos, superficiales o sesgados que impactan de manera negativa en los estudiantes.

De allí que el proceso de evaluación debe estar íntimamente ligado a la determinación de los objetivos de la programación docente y los métodos, técnicas y recursos didácticos empleados. Por otro lado, la evaluación según Villalobos (2009) “necesita comprenderse como una oportunidad de aprendizaje”. (p. 148). Asimismo, debe concebirse el error como fuente de conocimiento (de lo que no es o no se debe hacer) y como oportunidad de rectificar y, por ende, de aprender. La evaluación no debe considerarse como el valor simbólico del profesor; la evaluación precisa acompañarse indefectiblemente de la prudencia y de la justicia. Además, es necesario que el docente reflexione y comprenda su propia práctica de la evaluación, así como sus procesos de intervención pedagógica de la misma evaluación.

Al respecto, es necesario encontrar respuestas sustentables y consistentes para diversas preguntas propuestas Villalobos (2009) tales como: ¿para qué evaluar?, es decir, la finalidad de la evaluación tomando en cuenta los objetivos educativos que se hayan planteado; ¿qué evaluar?, es decir, conceptos, conocimientos, habilidades, actitudes, considerando los contenidos educativos incluidos en las unidades de aprendizaje; ¿cómo evaluar?, a través del uso de estrategias didácticas: portafolios, rúbrica, organizadores gráficos, método de proyectos, etc. para evaluar no sólo aspectos cuantitativos sino cualitativos; ¿con qué evaluar?, esto es, los recursos didácticos en los cuales se incluyen aquellos criterios de evaluación que servirán como variables las cuales permitan de manera justa y objetiva asignar un valor numérico o una letra según sea el caso.

Desde otro escenario, es preciso colaborar proactivamente con otros en su grupo de trabajo, puesto que esto aumenta la colaboración y trabajo en equipo entre los compañeros de trabajo, se debe establecer un objetivo principal a cada miembro para lograr ese objetivo principal. Esto impulsará la comunicación de tu equipo y permitirá que las

fortalezas de cada uno brillen, fomentando la unión para cumplir sus objetivos. Los roles son importantes en el trabajo en equipo porque van a determinar el éxito o fracaso de los procesos que lleva a cabo el grupo. Si contamos con más roles negativos que positivos, será difícil avanzar, pues primarán los objetivos e intereses partidistas a los colectivos.

Cuadro 6.

Variable: Competencias pedagógicas. **Dimensión:** Personales. **Indicadores:** Ética profesional. Responsabilidad en el ejercicio de la profesión.

Ítems	Descripción	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Total	
		Fa	%	Fa	%	fa	%	fa	%
13	¿Considera usted que la Ética profesional en el ejercicio de las competencias permite a los docentes desarrollar funciones didácticas (planificación, enseñanza y evaluación)?	14	100	0	0	0	0	14	100
14	¿Desde su perspectiva profesional considera que la responsabilidad en el ejercicio de la profesión es fundamental?	14	100	0	0	0	0	14	100

Nota: Elaboración propia de la investigadora (2024)

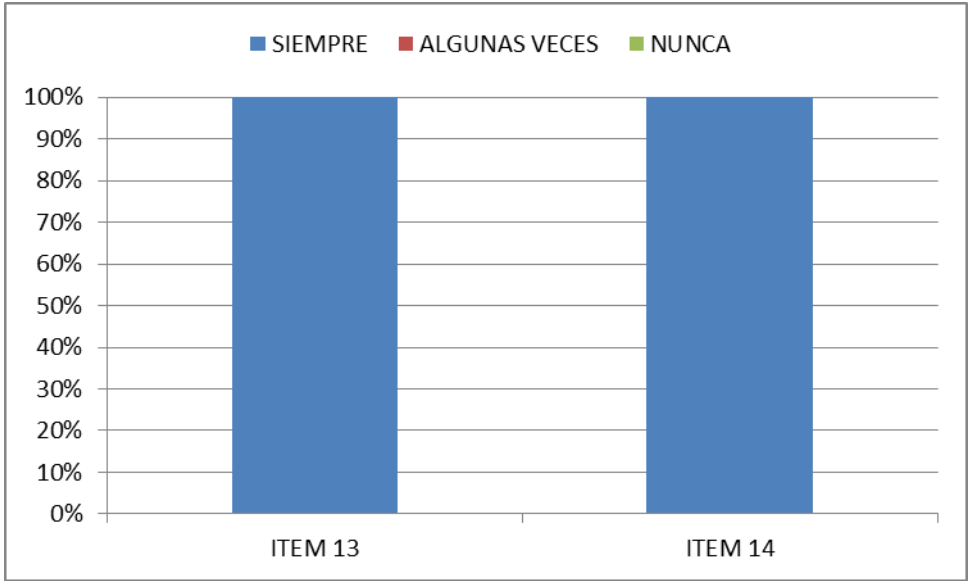


Gráfico 5. Dimensión: Personales. Indicadores: Ética profesional Responsabilidad en el ejercicio de la profesión.

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos en la frecuencia de respuestas emitidas por los Docentes. **Variable** Personales **Dimensión:** Extrínsecos **Indicadores:** Ética profesional. Responsabilidad en el ejercicio de la profesión. Después de la aplicación del instrumento se obtienen los siguientes resultados correspondientes a los Ítems (13 y 14) con tres (03) alternativas de respuestas (Siempre, Algunas Veces y Nunca). En el ítem 13 ¿Considera usted que la Ética profesional en el ejercicio de las competencias permite a los docentes desarrollar funciones didácticas (planificación, enseñanza y evaluación)? ellos respondieron Siempre 100%. Asimismo, en el ítem 14 ¿Desde su perspectiva profesional considera que la responsabilidad en el ejercicio de la profesión es fundamental? ellos respondieron Siempre 100% consideran que la responsabilidad en el ejercicio de la profesión es fundamental.

Poder abordar de ética profesional es poder desarrollar a través de la formación docente una humanización con una perspectiva integral de la persona, de ahí que, las instituciones educativas, en este caso, la universidad, no deben prescindir de su finalidad propia, cual es, la formación humana. La labor docente, es lograr humanizar y desarrollar la concienciación en los educandos. Desde la postura de Bazarra (2005) “Es creer y confiar en el ser humano y estar dispuestos, permanentemente, a engrandecer en todos, y en cada uno de nuestros alumnos, la globalidad de sus posibilidades, es decir, a engrandecer en ellos el potencial de inteligencia, de sensibilidad y solidaridad que late en su humanidad. Si educar es humanizar, los educadores somos, en realidad creadores de humanidad” (p. 89).

De esta manera, el profesional que se dedica a la docencia establece un compromiso consigo mismo y con la comunidad educativa a la cual se dirige. Un compromiso que implica la búsqueda de superación y excelencia en las funciones que desempeña; una constante actualización de los conocimientos, saberes y de una reflexión permanente en sus actitudes, valores para poder intervenir en el proceso académico.

En el buen desempeño de su labor profesional el docente podrá alcanzar lo que se denomina la autorrealización, pero también, su función beneficiará a todos aquellos educandos que asuman ese compromiso académico. Por consiguiente, Ortega (2001) menciona:

La ética no comienza con una pregunta, sino con una respuesta, no solamente al otro sino también del otro. Tiene por tanto un origen heterónomo. Es decir, es responsabilidad para con el otro. Está atento a la palabra y al rostro del otro, que, sin renunciar a las ventajas de las propuestas centradas en el cuidado de sí, acepta el reto del cuidado del otro como base fundamental de la acción educativa (p. 26).

En el caso concreto de la docencia, el compromiso profesional incluye la calidad de la enseñanza y lo que esta implica es el saber, la creatividad, el amor a la profesión docente, para un ejercicio profesional, responsable y sobre todo humanista, lo que requiere que sea un docente consciente de las funciones que debe asumir con la comunidad educativa.

Es importante resaltar que además de la ética, los docentes tienen presente el valor de la responsabilidad y eso les motiva a seguir impartiendo con vocación de servicio su la cátedra que está bajo su responsabilidad en la Universidad objeto de estudio. Sin duda, la responsabilidad profesional es la obligación que se tiene como profesional en el ejercicio de las funciones, de responder por los propios actos durante la prestación de cualquier servicio propio de la profesión, dado que cada uno de siempre actúa con libertad, voluntad e inteligencia, no de manera forzada. Por ello, el valor de la responsabilidad es sumamente importante dentro de las empresas, pues estas se enfocan en contratar profesionales responsables, capaces de cumplir con sus tareas de forma eficaz y eficiente, que sean puntuales, respetuosos hacia su trabajo y que demuestren que ponen su mayor esfuerzo día a día.

Cuadro 7. Variable: Competencias pedagógicas. Dimensión: Competencia de Innovación. Indicadores: Ética profesional. Reflexión e indagación sobre la propia docencia.

Ítems	Descripción	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Total	
		Fa	%	fa	%	fa	%	fa	%
15	¿La figura de un profesor innovador y creativo es necesaria en el sistema educativo actual?	14	100	0	0	0	0	14	100

Nota: Elaboración propia de la investigadora (2024)

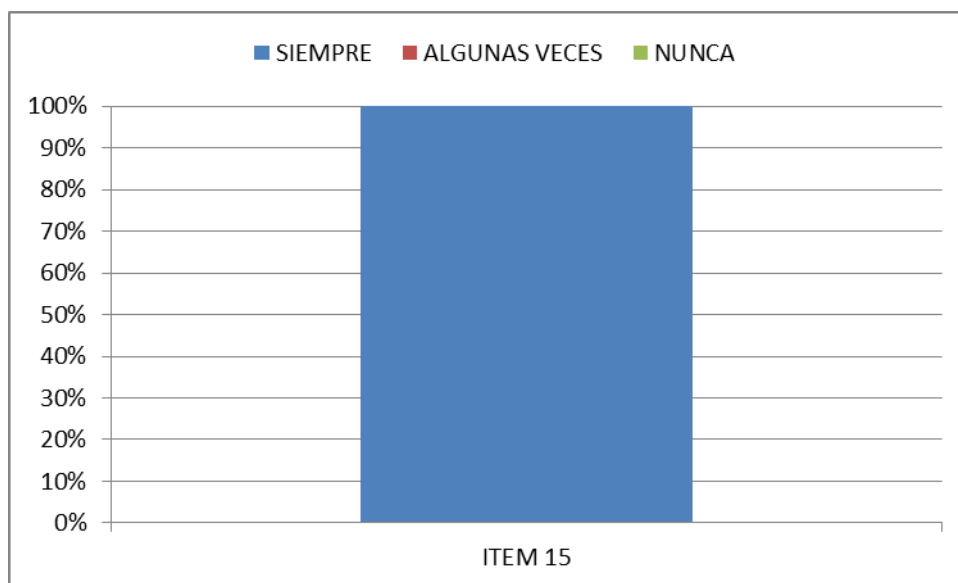


Gráfico 6. Dimensión: Competencia de Innovación. Indicadores: Reflexión e indagación sobre la propia docencia.

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos en la frecuencia de respuestas emitidas por los Docentes. **Variable** Relación entre la formación docente y el desempeño laboral. **Dimensión:** Competencia de Innovación. **Indicadores:** Reflexión e indagación sobre la propia docencia. Luego de la aplicación del instrumento se obtienen los siguientes resultados correspondientes al Ítem (15) con tres (03) alternativas de respuestas (Siempre, Algunas Veces y Nunca). En el ítem 15 ¿La figura de un profesor innovador y creativo es necesaria en el sistema educativo actual? los docentes respondieron Siempre 100%, por lo que se determina que siempre la figura un profesor debe ser innovador y creativo es necesaria en el sistema educativo actual. Se necesitan docentes que creen proyectos y fomenten a sus alumnos a formar parte de este cambio que está viviendo la educación.

Por consiguiente, González (2014) señala que:

La educación necesita docentes con actitud emprendedora e innovadora, capaces de generar nuevos talentos, líderes que motiven a otros a actuar. Su principal papel es comunicar y enseñar nuevos conocimientos, para que los estudiantes o profesionales que se están formando, logren poseer las herramientas necesarias, tanto sociales como competencias técnicas, las cuales serán útiles para ser aplicadas en la vida laboral y personal de cada uno (pág. 68).

De acuerdo a los comentarios anteriores se propone, el cambio en la capacidad de investigación, la capacidad de inventiva y una aptitud que permita el cumplimiento de la

planificación. Asimismo, se puede decir, que esta labor no es individualista, más bien se debe llevar a cabo con un equipo que permita la generación de ideas innovadoras y constancia para el logro de los objetivos y el cumplimiento de las metas de las instituciones educativas.

El rol del profesor y su preparación profesional es decisivo en la realización del cambio, pero también goza de su propia entidad el papel del grupo de profesores, la función de los directores escolares, las funciones de apoyo de servicios externos y su organización a nivel regional o provincial. Sólo una adecuada complementariedad entre todas esas instancias y sujetos parece ofrecer algunas garantías más verosímiles para el éxito de proyectos innovadores. Desde esta perspectiva, se puede decir que la calidad de un maestro es un camino al interior del individuo, por ende, lo más significativo es la práctica del individuo, sus reflexiones y la necesidad de mejorar, los buenos maestros, asisten puntualmente a sus clases, acomodan sus clases con antelación, tienen un estilo activo de enseñanza, revisan las actividades y dan cuenta de los resultados a los apoderados y son el principal apoyo en la enseñanza.

Cuadro N° 8. Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Desempeño laboral. Dimensión: factores que intervienen. Indicadores: Satisfacción laboral. Desarrollo profesional Comunicación. Clima laboral. Motivación. Responsabilidad.

Ítems	Descripción	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Total	
		Fa	%	fa	%	fa	%	fa	%
16	¿Piensa que posee una satisfacción laboral de acuerdo a su entorno y las condiciones de trabajo?	0	0	3	20	11	80	14	100
17	¿El desarrollo profesional garantiza el rendimiento del trabajador?	14	100	0	0	0	0	14	100
18	¿La comunicación mejora la relación en su entorno de trabajo?	14	100	0	0	0	0	14	100
19	¿Piensas que el clima laboral es un factor determinante en el rendimiento profesional del docente?	14	100	0	0	0	0	14	100
20	¿Es la motivación un elemento esencial para el docente en su quehacer académico?	14	100	0	0	0	0	14	100

21	¿Consideras que la responsabilidad representa la acción pedagógica del docente?	14	100	0	0	0	0	14	100
----	---	----	-----	---	---	---	---	----	-----

Nota: Elaboración propia de la investigadora (2024)

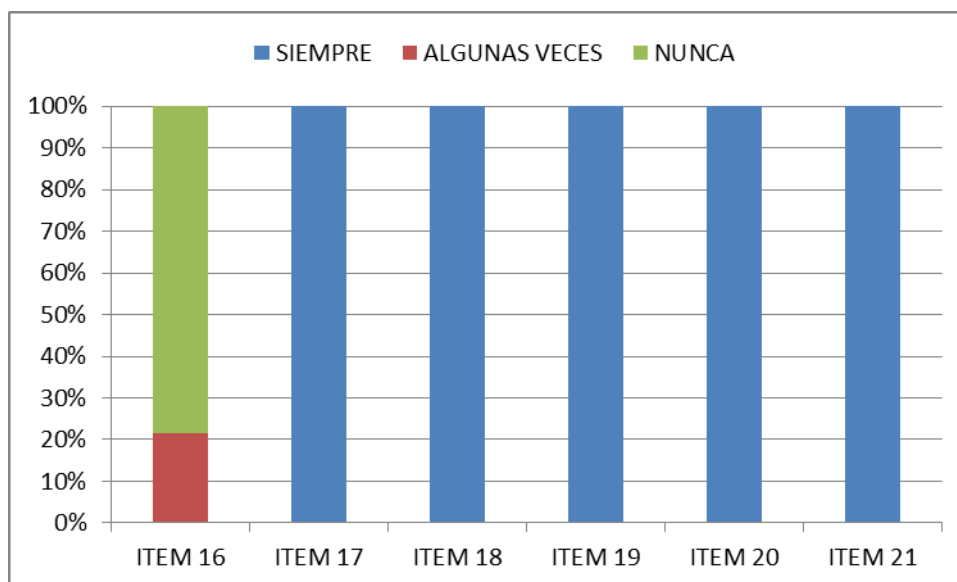


Gráfico 7. Dimensión: factores que intervienen. Indicadores: Satisfacción laboral. Desarrollo profesional Comunicación. Clima laboral. Motivación. Responsabilidad.

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos en la frecuencia de respuestas emitidas por los Docentes. **Variable** Desempeño laboral. **Dimensión:** Factores que intervienen. **Indicadores:** Satisfacción laboral Desarrollo profesional Comunicación. Clima laboral. Motivación. Responsabilidad. Se logra apreciar que, los encuestados al responder las preguntas del instrumento, las cuales corresponden a los ítems (16, 17, 18, 19, 20 y 21) con tres (03) alternativas de respuestas (Siempre, Algunas Veces y Nunca). En el ítem 16 ¿Piensa que posee una satisfacción laboral de acuerdo a su entorno y las condiciones de trabajo? Los encuestados respondieron Siempre 0% y Algunas Veces 20% y 80% Nunca, los resultados obtenidos corresponden al procesamiento de los datos recopilados de un total de 14 docentes, es importante indicar que el instrumento considera ítems con dirección negativa.

En lo concerniente, al ítem 17 ¿El desarrollo profesional garantiza el rendimiento del trabajador? Los encuestados respondieron Siempre 100%, asimismo, en el ítem 18 ¿La comunicación mejora la relación en su entorno de trabajo? Los docentes respondieron Siempre 100%, y en relación al ítem 19 ¿Piensas que el clima laboral es un factor

determinante en el rendimiento profesional del docente? Los encuestados respondieron Siempre 100%, del mismo modo, en el ítem 20 ¿Es la motivación un elemento esencial para el docente en su quehacer académico? Los docentes respondieron Siempre 100% y, por último, en el ítem 21 ¿Consideras que la responsabilidad representa la acción pedagógica del docente? Los encuestados respondieron Siempre 100%.

La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad. Los factores que históricamente se han relacionado con altos grados de satisfacción laboral son: las tareas intelectualmente estimulantes, los retos continuados, las recompensas equitativas, las posibilidades reales de promoción, unas condiciones ambientales, higiénicas y de seguridad idóneas y una buena relación con jefes y compañeros.

En tanto que la motivación intrínseca es la que tiene su origen en el interior de la persona con el objeto básico de satisfacer sus deseos de autorrealización y crecimiento personal. Cuando alguien está motivado intrínsecamente obtiene placer por la propia realización de la tarea, es decir, disfruta con el propio proceso. Por el contrario, la motivación extrínseca depende de las satisfacciones que se recibe del exterior, de las otras personas. En el ámbito laboral, dichas satisfacciones suelen estar relacionadas con recompensas económicas: aumento de sueldo, bonificaciones, beneficios o un ascenso. En palabras de Pinilla (2019) los docentes tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades y ofrezcan una variedad de tareas, libertad individual y retos intelectuales.

Por otra parte, el equilibrio es fundamental para conseguir la satisfacción laboral. Un empleado al que se le exige un trabajo por debajo de sus expectativas y posibilidades puede causarle frustración y sentimientos de fracaso. Pero el caso contrario, es decir, exigirle demasiado es muy probable que le provoque excesiva presión y estrés. Estas situaciones, aunque diferentes, deben siempre evitarse, pues ambos casos conducen al malestar e insatisfacción del empleado.

Los docentes se enfocan en su desarrollo y crecimiento profesional, y si su empleador actual no satisface su sed de conocimiento, lo dejarán para encontrar a alguien que sí lo

haga. Un buen paquete de beneficios va más allá de un salario elevado, los profesores quieren estar al día con el mundo tan cambiante en el que se vive ahora, saben de la importancia de la formación de su carrera y buscan constantemente retos y oportunidades para ser mejores, para crecer tanto profesional como personalmente. El desarrollo de los docentes (o desarrollo profesional) es un proceso en el que los empleadores apoyan el desarrollo de la carrera de sus empleados y los guían a través de un proceso de formación profesional y de entrenamiento para mejorar sus habilidades, competencias y conocimientos.

Es de connotar que ninguna estrategia de medición puede capturar el rango completo del desempeño del docente o englobar las cualidades importantes para la enseñanza efectiva. Además, los directores, compañeros, padres y alumnos valoran de manera distinta las diferentes capacidades y conocimientos de los profesores; tienen diferentes percepciones y grados de objetividad con respecto a la enseñanza de alta calidad. Por lo tanto, es fundamental utilizar tantas fuentes complementarias de información sobre el rendimiento docente como sea posible.

Otro elemento preponderante, es el Clima laboral, que Chiavenato (2000) sostiene para que haya un buen clima laboral, tiene que ver mucho el lugar interno existente con los integrantes de la organización, donde se facilita bienestar y seguridad de las carencias personales y un alto nivel moral de los integrantes. Por todo lo manifestado por los diferentes autores sobre clima institucional se puede definir como la piedra angular que sirve como enlace para las buenas amistades personales entre cada una de los integrantes de la comunidad educativa, es por ello que en la calidad en la transferencia de conocimientos y los logros de metas que se espera en cada institución educativa.

De allí que el clima institucional, este determina buena productividad, satisfacción, motivación y adaptación en los trabajadores. Muchas instituciones educativas dejan de ser productivas porque no fomentan un buen clima institucional en el trabajo, reflejando en su desempeño laboral y por ende en el aprendizaje de los estudiantes. Un buen clima laboral, tiene que ver bastante con las características personales de cada miembro de la institución donde se desenvuelve diariamente con cada una de los integrantes.

Queda claro que el compromiso principal de un maestro es la instrucción de calidad. Se espera que los maestros eduquen, sean consejeros, investigadores, analistas, mentores,

entre muchos otros roles. Además, ante todos los obstáculos imaginables, se les pide que rindan cuentas positivas. Un estudio realizado por la (UNESCO, 2023) examina las responsabilidades de los docentes y los más mecanismos utilizados para evaluar su desempeño alrededor del mundo. Por otro lado, aconseja nuevos métodos de evaluación para lograr mejores resultados.

El informe de la UNESCO, describe que la responsabilidad principal de los docentes es garantizar la instrucción de alta calidad. Esto comprende tareas como abordar el plan de estudios, asegurar el compromiso y el aprendizaje, adaptar la instrucción a las necesidades de los estudiantes, preparar los materiales de clase, brindar retroalimentación a los alumnos y a los padres, además de organizar y evaluar.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.

Luego de finalizado el proceso de sistematización y análisis de los datos obtenidos, producto de la aplicación del cuestionario los docentes sobre las competencias pedagógicas para el fortalecimiento del desempeño laboral en los docentes de la carrera de Ingeniería en Petróleo de la Unelvez Guasdalito y, en base a los objetivos planteados, se señala lo siguiente: Sobre el primer objetivo planteado, los resultados arrojados muestran la necesidad que tienen los docentes por mejorar su Currículum en el fomento de capacitaciones permanentes, se logró evidenciar que el 60% de los docentes algunas veces realizan capacitaciones, a través de bien sea talleres, foros, congresos, simposios entre otros. Siendo que la capacitación juega un papel primordial para el logro de tareas y proyectos, dado que es el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda.

Desde este escenario valórico, para Rodríguez (2005)

“Las acciones de capacitación, en cualquiera de sus versiones:, cursos, talleres, conferencias, congresos, diplomados, permiten adquirir conocimientos teóricos y prácticos, que permiten que las personas actualicen sus conocimientos y adquieran nuevos, que fortalezcan su capacidad de respuesta ante los cambios del entorno o de sus requerimientos laborales, incrementen su desempeño dentro de la institución y estén más preparadas para el día a día, lo cual les dará mayor confianza personal al desarrollar otras aptitudes y actitudes”. (p.23).

En un mundo donde la única constante es el cambio, obtener el beneficio del aprendizaje continuo es una oportunidad para mantener la vigencia laboral y desarrollar e innovar en los procesos de trabajo. De acuerdo a lo revisado, se puede resumir que la capacitación es una función vital en una institución educativa.

No obstante, se logró comprobar a través de la aplicación del instrumento y las respuestas emitidas por los encuestados que el docente refleja en un 60% una profunda comprensión y conocimiento de los contenidos y la didáctica pertinente para la enseñanza de las disciplinas al utilizar estrategias reconocidas por su efectividad en el marco de la

profesión docente. Puede explicar qué estrategias usa y por qué, busca en permanencia evidencias de aprendizaje de los estudiantes y en relación con los referentes de aprendizaje toma decisiones para apoyar a los estudiantes que no están logrando los aprendizajes esperados, da cuenta del aprendizaje que han logrado sus estudiantes.

En líneas generales, Tejada (2009) “los educadores deben determinar la mejor forma de hacer secuencias de procesos y técnicas de aprendizaje quehacer pedagógico de tal manera que los estudiantes avancen en su aprendizaje a través del contenido requerido”. (p.54). Además, dicha planeación requiere la construcción reflexiva de las clases para que contengan actividades de aprendizaje cognitivamente atractivas, la incorporación de recursos y materiales apropiados, y la agrupación intencional de los estudiantes.

El resultado obtenido en la observación mostró que 6 docentes que corresponde al 70%, sus clases tienen una estructura reconocible, pero la progresión de las actividades es desigual y sólo algunas asignaciones de tiempo son razonables. Mientras que 4 docentes que equivalen al 30% muestra que la mayor parte de las actividades y técnicas de aprendizaje están alineadas con los resultados de la enseñanza y siguen una progresión organizada que es adecuada para los estudiantes.

Por ello, el profesor debe crear un ambiente de respeto y empatía en su salón de clase por medio de la interacción con sus estudiantes y por las interacciones que fomenta y cultiva entre ellos. Teniendo en cuenta las observaciones realizadas se logró evidenciar que 14 docentes que equivalen al 100% del total de la muestra, demuestran que las interacciones en el salón de clase entre el profesor y los estudiantes y entre los estudiantes son muy respetuosas y reflejan una calidez y un interés genuino, y son sensibles a las diferencias entre los estudiantes. Estos muestran respeto por el profesor y contribuyen a que haya niveles altos de civilidad entre todos los miembros de la clase. El resultado es un ambiente donde todos los estudiantes se sienten valorados y están cómodos al tomar riesgos intelectuales.

Desde otro contexto, en relación a los métodos utilizados para la enseñanza y la evaluación; se refleja que la evaluación del aprendizaje le permite a un profesor incorporar los resultados de las evaluaciones directamente en el proceso de enseñanza para modificarla o adaptarla en la medida en que sea necesario para asegurar la

comprensión de los estudiantes. Los resultados obtenidos muestran que 14 docentes observados, que equivale al 100% de la muestra, utiliza procedimientos de evaluación que son congruentes con los resultados educativos.

En consonancia con la dimensión comunicativa, los resultados evidencian que 14 docentes observados que corresponde al 100% de la muestra, se observó que un 83% se comunican con los estudiantes con varios propósitos, ya sea para explicar con claridad y convicción, como para la comprensión de contenidos. En primer lugar, comunica que la enseñanza y el aprendizaje puesto que son actividades útiles. También da instrucciones claras para las actividades de clase de tal manera que los estudiantes sepan qué hacer. El propósito de la práctica pedagógica se les comunica a los estudiantes con precisión; las instrucciones y procedimientos son explicados y modelados con claridad. Las explicaciones que el profesor hace de los contenidos son claras y correctas y se conectan con el conocimiento y las experiencias de los estudiantes. Durante la explicación de los contenidos, el profesor se centra en las estrategias que los estudiantes pueden utilizar cuando trabajan de forma independiente e invita al compromiso intelectual del estudiante. El lenguaje del profesor es claro, correcto y apropiado para las edades de los estudiantes.

Por otra parte, con relación al objetivo número dos que se refiere a Caracterizar los factores que intervienen en el desempeño laboral de los docentes de la carrera de ingeniería en petróleo de la Unellez núcleo Guasdalito. Municipio Páez estado Apure, se evidenciaron algunos aspectos importantes en la aplicación del instrumento, en relación a que si el docente posee una satisfacción laboral de acuerdo a su entorno y las condiciones de trabajo los encuestados respondieron en su mayoría con un 80% que nunca, lo que refleja que no perciben una satisfacción laboral por su desempeño docente en el ámbito educativo.

Al respecto, la Satisfacción laboral, para Chiavenato (2000) “cuando a un individuo le surge una necesidad, entonces ingresa a un estado de desequilibrio, produciendo tensión e insatisfacción, que conlleva a emprender acciones o comportamientos que le liberen de la inconformidad y el desequilibrio, si el comportamiento o acciones emprendidas son eficaces, el individuo logrará satisfacer la necesidad y recobrar el estado de equilibrio”. (p.78).

En este sentido, la satisfacción laboral se refiere a cómo se siente la persona en el trabajo. Involucra varios aspectos como el salario, estilo de supervisión, condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, etc. Por constituir una actitud, la satisfacción laboral es una tendencia relativamente estable de responder conscientemente al trabajo que desempeña la persona. Se basa en las creencias y valores desarrollados por la persona en torno a su trabajo.

Desde este punto de vista, y haciendo referencia a la motivación un elemento esencial para el docente en su quehacer académico, se logró evidenciar en los resultados arrojados que de los 14 docentes encuestados el 100% respondieron que concretamente la motivación constituye uno de los factores principales a desarrollar y mantener en los docentes, considerándose a la misma el motor inicial que puede ayudar a impulsar otras habilidades.

De otro lado, el trabajo de Kiziltepe (2018) describe que la motivación es un tema trabajado desde la psicología y la educación. Es la motivación esa fuerza que hace moverse, surge por la necesidad para lograr mejores estándares; es un comportamiento humano que se compone de fuerzas internas reflejadas en energía psíquica. Allí, el enfoque inicialmente se efectúa en la motivación en el trabajo de distintos autores, tales como: Taylor, Mayo, Maslow, Herzberg, Mausner y Snyderman, Herzberg, Evans, Leung Si y Spector, quienes hicieron contribuciones frente al concepto motivación fundamental en las explicaciones del entramado organizacional. Por su parte otros trabajos puntualizaron la motivación en los docentes. Dentro de la motivación intrínseca se destaca la vocación.

Por ende, la motivación es esencial en los instructores de educación superior para tener alta calidad en los estudiantes y participar en el futuro profesional. Por su parte, Rodríguez (2013) muestran dos tipos de motivación: controlada, la cual se asocia con conductas para evitar consecuencias negativas, en aras de obtener recompensas; y la motivación autónoma, que es una experiencia interna, propia de la identidad, donde hay una identificación axiológica, que asocia también la persistencia que mejora los procesos.

Siendo la motivación es un estado que estimula el deseo por actuar o dirigir la atención de los estudiantes; es decir, los docentes tienen el papel de motivar a los aprendices en la

adquisición del conocimiento, donde hay un aprendizaje cognitivo que tiene que ver con la capacidad de comprender y aplicar el conocimiento, pero también existe un aprendizaje afectivo que tiene que ver con las actitudes y sentimientos de los estudiantes. Lo cognitivo se logra por intermedio de lo afectivo.

Del mismo modo, en cuanto a que la responsabilidad representa la acción pedagógica del docente, se observó que de los 14 docentes el 100% piensan que siempre la responsabilidad representa la acción pedagógica del docente. El trabajo docente se configura como un espacio complejo, inestable, signado por múltiples cambios y demandas. Tal hecho se puede evidenciar al realizar una sencilla revisión de opiniones de diversos autores en relación con las temáticas que deben atender y desarrollar las y los docentes. La responsabilidad docente comúnmente se estudia a través de los atributos profesionales que deben tener o se aspira posean quienes se dedican al ejercicio de la docencia en el contexto de su ética profesional. También como una competencia que se debe poseer y también como parte esencial del trabajo que se realiza.

En tal sentido, Salazar, (2016) “La responsabilidad puede ser estudiada desde distintas dimensiones y enfoques” (p. 22). La autora, a partir de los trabajos de Vielba y Cobo señala que el concepto responsabilidad se usa básicamente en el contexto de la ética y el derecho: “La primera se refiere a que el individuo rinde cuentas ante sí mismo. La segunda es la norma jurídica, que determina derechos y obligaciones y con ello genera una responsabilidad legal, en este caso de los profesionales”.

Cabe señalar que la profesión docente se presenta como un espacio complejo en el cual intervienen múltiples factores. Tal como se mencionó existe una paradoja entre la idea de su ejercicio con autonomía intelectual y la relación de dependencia frente al estado que la controla y determina. Esa situación que es propia de la profesión se evidencia también en el profesorado al ser consultado en relación con lo que asumen o aceptan como su responsabilidad.

Recomendaciones.

Tomando como punto de partida las conclusiones anteriores se recomienda lo siguiente:

Brindar materiales, herramientas, incentivos y reconocimientos por el esfuerzo de los docentes de la universidad, ya que aportan al logro de los objetivos institucionales.

Reconocer, valorar y motivar el trabajo realizado por los docentes en su laboral diaria, para obtener un alto desempeño laboral fundamental para el prestigio y calidad de la universidad.

Brindar las condiciones necesarias que permitan que el personal docente pueda desenvolverse y cumplir con las metas planificadas por semestre académico, contando con seguridad, salud, apoyo en temas tecnológicos (coyuntura mundial), entre otras condiciones de trabajo, para un adecuado desempeño laboral, implementando por áreas las pausas activas para reducir riesgo en la salud.

Se indica, asimismo, la necesidad de consolidar unas competencias pertinentes y de calidad. Aquí es donde se establece un ineludible compromiso ético con el desarrollo de competencias en términos de lo que saben y son capaces de hacer que concedan a los estudiantes la capacidad de desarrollar habilidades, conocimientos y valores que les permitan comprender, producir y transformar conocimiento e interactuar con el mundo en el que viven.

El docente debe enriquecer sus procesos de evaluación formativa a través de una retroalimentación apoyada en evidencias, evitando juicios valorativos, promoviendo los talentos y fortalezas de sus estudiantes, y adicionalmente identificando oportunidades de mejora en cada uno de ellos.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN PETRÓLEO DE LA UNELLEZ NÚCLEO GUASDUALITO. MUNICIPIO PÁEZ ESTADO APURE.

6.1 Presentación.

En la actualidad el proceso educativo vive cambios sujetos a la realidad del país, el docente se encuentra desmotivado, lo cual repercute en su desempeño, se hace necesario ejecutar programa de formación para el fortalecimiento del desempeño laboral en los docentes que sirvan como herramientas necesarias a los agentes que participan en el proceso educativo (docente), mientras más se encuentren motivados los docentes más beneficios se obtendrán en el proceso de enseñanza-aprendizaje. De acuerdo a esta premisa, es importante resaltar que, la educación está llamada a cumplir un papel cada vez más esencial como activadora de los resortes que ayudan a los sujetos a su adaptación y a las nuevas exigencias del contexto educacional; aceptar el reto que supone esa nueva cultura de la innovación educativa implica para los profesionales del mundo educativo el profundizar en aquellos conocimientos que configuran su activo como especialistas en el ámbito del saber tan complejo como lo es la educación. Por tanto, se hace necesario aportar talleres de las buenas prácticas que sean significativos en el éxito de todas las actividades educativas programadas. Sin olvidar que el desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. El ser humano presenta factores externos e internos que influyen en el estado anímico del mismo, muchas veces actúa de manera positiva; pero otras veces no acorde a la realidad, se desanima con facilidad.

De acuerdo a este marco valórico, los resultados de la investigación apuntan hacia Proponer un programa de formación para el fortalecimiento del desempeño laboral en los docentes de la carrera de Ingeniería en Petróleo de la Unellez núcleo Guasqualito, Municipio Páez estado Apure. Bajo esta concepción se puede precisar que la formación

para el fortalecimiento del desempeño laboral docente está destinada a ofrecer sugerencia planificada, continua, contextualizada, participativa y respetuosa del saber adquirido por jefes de Subprogramas, personal jerárquico, especialistas, coordinadores y docentes y para la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y de la gestión de la universidad.

El actual modelo educativo venezolano es entendido bajo una formación integral, pertinente, competitiva, que contribuye a que el estudiante asuma un rol activo y participativo con una alta responsabilidad en el desarrollo de un aprendizaje autónomo y estratégico, destaca el papel preponderante de los docentes en lograr que estos obtengan las competencias que requieren para la vida, como una manera para desenvolverse exitosamente en el contexto local y nacional. Por medio de la siguiente propuesta presenta se un programa de formación para el fortalecimiento del desempeño laboral en los docentes de la carrera de Ingeniería en Petróleo de la Unellez núcleo Guasualito. Municipio Páez estado Apure, para lograr que los docentes realicen la labor educativa de manera más eficaz y eficiente en pro del beneficio de los estudiantes y de la institución.

6.2 Objetivos de la Propuesta.

Objetivo General.

Proponer un programa de formación para el fortalecimiento del desempeño laboral en los docentes de la carrera de Ingeniería en Petróleo de la Unellez núcleo Guasualito. Municipio Páez estado Apure.

Objetivos específicos.

Promover el taller de las buenas prácticas como identificador del buen desempeño docente.

Ejecutar el taller de las buenas prácticas en el fortalecimiento del capital humano y el capital intelectual de los docentes.

6.3 Justificación de la Propuesta.

Tomando en cuenta la presentación de la propuesta, resulta evidente que, desde la perspectiva de la docencia Universitaria, la formación docente supone retos y compromisos, pasa a constituirse en un proceso, no en una acción de un momento, por lo tanto, se justifica que acompañar al docente en su labor educativa debe construir, orientar y generar junto al docente una reflexión sobre la práctica pedagógica y la coherencia de la misma con el ser humano que se pretende formar.

Es de señalarse también que, en la Ley de Universidades promueve un cambio en la aplicación de competencias en el aula, estableciendo una postura más humana y es desde ésta concepción que surge, el cual carece de una normativa que formalice su desempeño, en éste contexto las actividades propuestas ganan relevancia debido que han sido diseñadas con la finalidad de facilitar y guiar al docente en la mejora de la calidad de las acciones educativas, propiciando un clima institucional de colaboración y de trabajo en equipo, convirtiéndose en una herramienta para la consulta y una excelente ayuda para organizar el trabajo del docente.

6.4 Factibilidad de la propuesta.

Para ejecutar un programa de formación para el fortalecimiento del desempeño laboral en los docentes, se debe conocer si es viable, realizar un estudio de factibilidad técnica, operativo, con la intención de calcular un estimado de los costos en recursos humanos, materiales, tecnológicos, que se pudieran utilizar para el desarrollo de la propuesta.

Factibilidad Técnica, Justificar si los recursos que se utilizaran para la aplicabilidad del plan de programa de formación se pueden obtener dentro de la Institución, entre los recursos a utilizar se pueden mencionar: artículos de oficina, computadora, impresora, copias de las encuestas, instrumento de evaluación, material bibliográfico, Internet, video beam, entre otros. Es importante acotar que la mayoría de estos recursos no se encuentran en la institución; pero se realizará por medios propios.

Factibilidad institucional, En cuanto al aspecto institucional el personal encardado del Subprograma Ingeniería en Petróleo de la Unellez núcleo Guasdalito. Municipio Páez

estado Apure está motivado en apoyar desde la logística hasta la participación activa para que la institución universitaria se beneficie con las actividades planificadas.

Factibilidad Social, Se ofrecen nuevas estrategias tendientes al fortalecimiento del desempeño laboral en los docentes. En consecuencia, los docentes algunas veces estarían dispuesto a participar en la propuesta que les permita mejorar su formación y adquirir herramientas para su mejor desempeño, esto demuestra que el programa de formación estará acorde al aumento de las competencias, de esta manera desarrolle positivamente la vida personal, profesional y social del docente de la carrera de Ingeniería en Petróleo de la Unellez núcleo Guasdualito. Municipio Páez estado Apure.

Factibilidad administrativa, Es necesario resaltar que en lo administrativo los recursos humanos y materiales serán aportados por la investigadora a través de autogestión, garantizando el desarrollo de la propuesta y facilitando el acceso a la información por tratarse de contenido clasificado; es significativo enfatizar que desde lo educativo la formación docente y su desempeño laboral, van de la mano, tomando en consideración que si hay una buena formación docente también el desempeño se conocerá con sus acciones.

Es de precisar que, los talleres que se tienen en la propuesta se convertirán en proceso de intercambio de experiencias y conocimientos mediante el cual el educador experimentado enseña, aconseja, guía y ayuda al docente acompañado, en una relación horizontal de uno a uno, destinando tiempo, energía y nociones, utilizando un conjunto de procedimientos orientados al perfeccionamiento del desempeño que se produce a través de la observación así como de la valoración del trabajo en los ambientes de aprendizaje y la reflexión conjunta, con la predisposición de crecer juntos para mejorar el ejercicio docente.

6.5 Diseño de la Propuesta.

Cuadro 9. Taller 1. Buenas Prácticas como identificador del buen desempeño docente.

Objetivo	Fundamentación	Factores asociados al Docente	Metodología	Actitudes del Facilitador	Indicadores	Evaluación
Promover el taller de las buenas prácticas como identificador del buen desempeño docente	La buena práctica docente es una iniciativa, o un modelo de actuación exitoso que mejora los procesos y resultados educativos, a partir de estrategias metodológicas innovadoras factibles de ser aplicadas, consiguiendo óptimos aprendizajes en los estudiantes, fortaleciendo su formación integral.	Actitud investigadora e innovadora en el aula. Conocimiento de los recursos disponibles. Habilidad del profesorado en el uso de las TIC.	Bienvenida Dinámica Taller plenaria Exposición de las buenas prácticas como identificador del buen desempeño docente Dinámica Grupal Técnicas participativas Técnicas de presentación Técnicas de animación Técnicas de integración y cohesión Técnicas de reflexión Técnicas de trabajo grupal	Conocimiento y experiencia en la formación Docente y el desempeño laboral	Promueven el pensamiento divergente. Intervienen diferentes campos de conocimiento (interdisciplinariedad y transversalidad), Establecen interconexiones entre los actores del proceso educativo, pero también entre grupos de trabajo e instituciones.	Asistencia a la sesión del taller. Puntualidad Participación activa Trabajo en equipo Cumplimiento

Cuadro N° 10 Taller 2. Buenas prácticas en el fortalecimiento del capital humano y el capital intelectual de los docentes.

Objetivo	Fundamentación	Factores asociados al Docente	Metodología	Actitudes del Facilitador	Indicadores	Evaluación
Ejecutar el taller de las buenas prácticas en el fortalecimiento del capital humano y el capital intelectual de los docentes	Para competir en la sociedad del conocimiento no basta con saber las reglas de ortografía, el teorema de Pitágoras o las fechas fundamentales de la historia. Ni siquiera basta con escribir bien, manejar las operaciones matemáticas y conocer los procesos históricos. La sociedad del siglo XXI requiere de algo más complejo que los meros “saberes” o conocimientos. Requiere competencias	Actitud investigadora e innovadora en el aula. Conocimiento de los recursos disponibles. Habilidad del profesorado en el uso de las TIC.	Bienvenida Dinámica Exposición sobre las buenas prácticas en el fortalecimiento del capital humano y el capital intelectual Lluvia de ideas. Dinámica Grupal. Socio dramas. Discusiones grupales.	Conocimiento y experiencia en la formación Docente y el desempeño laboral. Además, será el responsable, de crear un ambiente adecuado de trabajo conociendo las necesidades del grupo.	Promueven el pensamiento divergente. Intervienen diferentes campos de conocimiento (interdisciplinariedad y transversalidad), Establecen interconexiones entre los actores del proceso educativo, pero también entre grupos de trabajo e instituciones.	De objetivos Asistencia a más de dos sesiones De actitudes del participante Puntualidad. Participación

Fuente: Pérez (2024)

REFERENCIAS

- Amachi, M. (2019) Desempeño docente y formación profesional permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco. 2015. Documento en línea. Disponible en http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5430/Amachi_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y. consultado en octubre 2019
- Addine F. y Blanco, P. (2002). Motivación como factor, la cual se orientó a analizar la motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo. Documento en línea. Disponible en <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1322/Dlopez.pdf?sequence=1>. Consultado en octubre 2019
- Arias, F. (2016). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. (7ma ed.). Caracas: Espíteme.
- Aristimuño, R. (2004). Concepciones sobre competencias. Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander.
- Argudín, N. (2001). Competencias del docente para el logro de una educación de calidad en el Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello. Tesis, Universidad de Carabobo.
- Balestrini M. (2008). Como se elabora el proyecto de Investigación. Servicio Editorial, Venezuela.
- Barnett, R. y Otros (2008). Los límites de la competencia: El conocimiento, la educación superior y la sociedad. Investigación bibliotecológica, 22(46), 229-235. Recuperado en 19 de octubre de 2018, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187358X2008000300011&lng=es&tlng=es.
- Bazarra, L.; Casanova, O. y García Ugarte, J. (2005) Ser profesor y dirigir profesores en tiempos de cambio. Narcea S.A.
- Bruner, G. (2001). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. Revista Europea (1): 8-14. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/131116.pdf>
- Gairín, J., (2011). Formación de profesores basada en competencias, Bordón, 63 (1), 93-108
- Garza, J. (2005) Valores para el ejercicio profesional. Guías Didácticas. México. Mc GRAW-HILL/Interamericana editores. S.A. C.V.
- Cauas, K. (2016). Metodología de la investigación científica. Lima, Perú: San Marcos.
- CEPAL /UNESCO, (1992). Capacitación Docente y Calidad de la Educación. Nuevo marco de la tarea docente. Madrid: Fundación Santillana.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5453. (Extraordinaria).

- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones. México: Editorial McGraw Hill.
- Chang, M., Méndez, G., & Sánchez, G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de retail. Redalyc.org, 21-36. Obtenido de Redalyc.org - Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal.
- Dessler, M. (2007). Habilidades y capacidades rectoras versus competencias laborales. Revista Pedagogía Profesional 1(3).
https://www.researchgate.net/publication/323383059_Tema_Competencias_laborales
 Centro de Estudios Educativos, & Servicios Integrales de Evaluación y Medición Educativa.
- Díaz, M. (2005). La Responsabilidad. Gestipolis. Gestión Docente en el Contexto de la Educación Primaria Venezolana.
- Freire P. Pedagogía del oprimido. México: Siglo XXI; 2006.
- González, J. (2011). Teoría Humanista.
 Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001177/117740so.pdf>.
 Consultado: (18/04/2015).
- González, T. (2014). La importancia de la Innovación y el Emprendimiento en los docentes del Sistema Educacional Chileno. Aspectos a considerar en la reflexión. Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología, 7(19), 68-78, e-ISSN: 0718-5693. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477847107006>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación, (4ta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Kiziltepe, Z. (2008). Motivation and demotivation of university teachers. *Teachers and Teaching*, 14, 515-530. <https://doi.org/10.1080/13540600802571361>
- Leyva, Y. E. (2010). Evaluación del aprendizaje: Una guía práctica para profesores. Recuperado de http://www.ses.unam.mx/curso2012/pdf/Guia_evaluacion_aprendizaje2010.pdf
- López y Gratacós (2013). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. Revista Psyconex, 8(12), 1-9.
 Recuperado de <https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/view/326981>
- Matas, D. (2006). Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores. España: Pearson Editores.
- Morín, E. (2000). Los 7 Saberes de la Educación del Futuro. (Documento en Línea). Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001177/117740so.pdf>.
- Monereo y Pozo, (2007). El papel clave de la formación inicial. Revista de Educación 340, 66-86.

- Morales, K. y Velandia, M. (2019). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017. Chimbote: Universidad César Vallejo.
- Ortega, P. (2001) Ética y Educación: Una propuesta educativa. Ética y educación.
- Parella, S. y Martins, F. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa. (3ra ed). Caracas: FEDUPEL
- Perrenoud (2007). (2009), La formación de los docentes en el siglo XXI. Revista de Tecnología Educativa XIV (4), 503-523.
- Ponce M. (2005). El desempeño Profesional Pedagógico del Tutor Docente en Formación en la Escuela Primaria como Microuniversidad. Tesis de Dr. En Ciencias Pedagógicas Instituto Superior Pedagógico “Juan Marinello. Matanzas.
- Robbins, S. (2008). Comportamiento organizacional. México D. F.: Editorial Prentice Hall.
- Rondón, M. (2019), Diseñar un plan de asesoramiento en la Formación Docente y su influencia en el Desempeño Laboral del Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasdualito estado Apure.
- Rodríguez, Guerrón y Pérez (2018), “Desarrollo de competencias docentes en la Universidad de las Fuerzas Armadas Especiales Ecuador”
- Rodríguez T. (2005), Clima organizacional y productividad: El papel inspirador de la supervisión. Colombia: Consult C.A.
- Rodríguez, T. y otros (2018) elaboraron una investigación titulada Desarrollo de competencias docentes en el área de Ciencias sociales de la Universidad del Zulia.
- Tejada, J. (2009). Competencias docentes. En: Revista de currículum y formación de profesorado 13(2): 1-15
- Tobón, S. (2006). Teoría de la Socio Formación. Documento en Línea. Disponible en: http://bcnslp.edu.mx/antologiasrieb2012/preescolarisemestre/DFySPreesco/Materiales/Unidad%20A%201_DFySPreesco/RecursosExtra/Tob%F3n%20Formaci%F3n%20Basada%20C%2005.pdf. Consultado: (20/04/2015).
- Torra, I., de Corral, I. y otros, (2012), Identificación de competencias docentes que orienten el desarrollo de planes de formación dirigidos a profesorado universitario, Revista de Docencia Universitaria, 10(2), 21-56
- Torres, L. (1995). Tres tipos de profesor y competencias. Una relación compleja. Revista Eudecere 10(33): 225-235.
Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/356/35603303.pdf>
- Tobón, Sergio (2012). Formación basada en competencias. Colombia. Ediciones ECO. Pp. 200.

- Villafranca (2002). Leyes, reglamentos y normas. Disponible en: <https://www.significados.com/retroalimentacion/> Consultado: 9 de mayo de 2018
- Villalobos, M. (2009). Evaluación del aprendizaje basado en competencias. México: Minos Tercer Milenio.
- Zabalza, M. (2003). Competencias. Docentes del Profesorado Universitario. Madrid, Narcea, S.A Ediciones.
- Zambrano, A. (2006). Tres tipos de profesor y competencias. Una relación compleja. Revista Eudecere 10(33): 225-235.
Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/356/35603303.pdf>

ANEXOS.

A. INSTRUMENTO.

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACION Y DESARROLLO SOCIAL
NÚCLEO GUASDUALITO
JEFATURA SUBPROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Cuestionario

Instrucciones. A continuación, se presentan una serie de alternativas acerca de las competencias pedagógicas para el fortalecimiento del desempeño laboral en los docentes de la de la UNELLEZ Guasdalito. Lee cuidadosamente cada planteamiento y responda según su criterio, indicando solo una opción en cada oportunidad.

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE INFORMACION			
DESCRIPCION	CATEGORIA DE RESPUESTAS		
	Siempre	Algunas Veces	Nunca
¿Aplicas las técnicas adecuadas dentro de su quehacer Pedagógico?			
¿Proporcionas conocimientos a los estudiantes que les permite reconocer el grado de dominio de tareas y destrezas en el ámbito laboral?			
¿Se preocupa por mejorar su Currículum en el fomento de capacitaciones permanentes?			
¿Consideras que la interacción Docente Estudiante se efectúa en la ejecución del proceso de enseñanza?			
¿Construyes la interacción Docente Estudiante durante el proceso de enseñanza?			
¿Su convicción exploratoria y dinámica es coherente entre los objetivos planteados en su plan de trabajo?			
¿Los Métodos utilizados para la enseñanza y la evaluación son pertinentes y adecuados?			
¿El proceso comunicativo en el aula se muestra con claridad y convicción?			

por la interacción docente/estudiante?			
¿Piensas que en la aplicación de las actividades académicas existe comprensión de los contenidos?			
¿Cree usted que es importante tener habilidad para comprender los criterios de la evaluación del proceso académico acordados colectivamente?			
¿Considera que colabora proactivamente con otros en su grupo de trabajo?			
¿Se impulsa de manera motivadora para la participación en la evaluación de contenidos?			
¿Considera usted que la Ética profesional en el ejercicio de las competencias permite a los docentes desarrollar funciones didácticas (planificación, enseñanza y evaluación)?			
¿Desde su perspectiva profesional considera que la responsabilidad en el ejercicio de la profesión es fundamental?			
¿La figura de un profesor innovador y creativo es necesaria en el sistema educativo actual?			
¿Piensa que posee una satisfacción laboral de acuerdo a su entorno y las condiciones de trabajo?			
¿El desarrollo profesional garantiza el rendimiento del trabajador?			
¿La comunicación mejora la relación en su entorno de trabajo?			
¿Piensas que el clima laboral es un factor determinante en el rendimiento profesional del docente?			
¿Es la motivación un elemento esencial para el docente en su quehacer académico?			

¿Consideras que la responsabilidad representa la acción pedagógica del docente?			
---	--	--	--

B. ACTA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

**Universidad Nacional Experimental
De Los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”**



**Vicerrectorado de Programa de Desarrollo Social
Coordinación de Estudios Avanzados
Maestría en Ciencias de la educación Mención
Docencia Universitaria**

La Universidad que siembra

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Joel Rodríguez, Titular de la Cédula de identidad N° V- 17 ., Por medio de la presente, hago constar que he validado el instrumento el cual se aplicará en la recolección de información para elaborar el Trabajo de Grado en la Maestría en Ciencias de la Educación Mención Docencia Universitaria, cuyo trabajo de investigación tiene como Título: **COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA DE LA UNELLEZ GUASDUALITO**, en el cual considero que reúne los requisitos necesarios para ser aplicado a los funcionarios de mencionada institución.

En Guasdalito, a los 12 del Mes de mayo del año 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Joel Rodríguez', written over a horizontal line.

Firma de Aprobación del Experto(a)

Universidad Nacional Experimental
De Los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”



Vicerrectorado de Programa de Desarrollo Social
Coordinación de Área de Postgrado
Maestría en Educación Mención
Docencia Universitaria

La Universidad que siembra

		1	2	3
Nº	Observaciones	Deficiente	Aceptable	Excelente
1	Aplicable			√
2	Aplicable			√
3	Aplicable			√
4	Aplicable			√
5	Aplicable			√
6	Aplicable			√
7	Aplicable			√
8	Aplicable			√
9	Aplicable			√
10	Aplicable			√
11	Aplicable			√
12	Aplicable			√
13	Aplicable			√
14	Aplicable			√
15	Aplicable			√
16	Aplicable			√
17	Aplicable			√
18	Aplicable			√
19	Aplicable			√
20	Aplicable			√
21	Aplicable			√

Firma

**Universidad Nacional Experimental
De Los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”**



**Vicerrectorado de Programa de Desarrollo Social
Coordinación de Estudios Avanzados
Maestría en Ciencias de la educación Mención
Docencia Universitaria**

La Universidad que siembra

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Wilson Rodrigo Silva Guerrero, Titular de la Cédula de identidad N° V18.570.160, Por medio de la presente, hago constar que he validado el instrumento el cual se aplicará en la recolección de información para elaborar el Trabajo de Grado en la Maestría en Ciencias de la Educación Mención Docencia Universitaria, cuyo trabajo de investigación tiene como Título: **COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA DE LA UNELLEZ GUASDUALITO**, en el cual considero que reúne los requisitos necesarios para ser aplicado a los funcionarios de mencionada institución.

En Guasqualito, a los 10 del Mes de mayo del año 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Wilson Silva', written over a horizontal line.

Firma de Aprobación del Experto(a)

Universidad Nacional Experimental
De Los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”



Vicerrectorado de Programa de Desarrollo Social
Coordinación de Área de Postgrado
Maestría en Educación Mención
Docencia Universitaria

La Universidad que siembra

		1	2	3
Nº	Observaciones	Deficiente	Aceptable	Excelente
1	Aplicable			√
2	Aplicable			√
3	Aplicable			√
4	Aplicable			√
5	Aplicable			√
6	Aplicable			√
7	Aplicable			√
8	Aplicable			√
9	Aplicable			√
10	Aplicable			√
11	Aplicable			√
12	Aplicable			√
13	Aplicable			√
14	Aplicable			√
15	Aplicable			√
16	Aplicable			√
17	Aplicable			√
18	Aplicable			√
19	Aplicable			√
20	Aplicable			√
21	Aplicable			√

**Universidad Nacional Experimental
De Los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”**



**Vicerrectorado de Programa de Desarrollo Social
Coordinación de Estudios Avanzados
Maestría en Ciencias de la educación Mención
Docencia Universitaria**

La Universidad que siembra

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Karin Torres, Titular de la Cédula de identidad N° V 16.156.638, Por medio de la presente, hago constar que he validado el instrumento el cual se aplicará en la recolección de información para elaborar el Trabajo de Grado en la Maestría en Ciencias de la Educación Mención Docencia Universitaria, cuyo trabajo de investigación tiene como Título: **COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA DE LA UNELLEZ GUASDUALITO**, en el cual considero que reúne los requisitos necesarios para ser aplicado a los funcionarios de mencionada institución.

En Guasdualito, a los 10 del Mes de mayo del año 2024

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Karin Torres', written over a horizontal line.

Firma de Aprobación del Experto(a)

**Universidad Nacional Experimental
De Los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”**



**Vicerrectorado de Programa de Desarrollo Social
Coordinación de Área de Postgrado
Maestría en Educación Mención
Docencia Universitaria**

La Universidad que siembra

Nº	Observaciones	1 Deficiente	2 Aceptable	3 Excelente
1	Aplicable			√
2	Aplicable			√
3	Aplicable			√
4	Aplicable			√
5	Aplicable			√
6	Aplicable			√
7	Aplicable			√
8	Aplicable			√
9	Aplicable			√
10	Aplicable			√
11	Aplicable			√
12	Aplicable			√
13	Aplicable			√
14	Aplicable			√
15	Aplicable			√
16	Aplicable			√
17	Aplicable			√
18	Aplicable			√
19	Aplicable			√
20	Aplicable			√
21	Aplicable			√

Lidiana Quintana

