



La Universidad que Siembra



**VICERRECTORADO
DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
ESTADO BARINAS**

**Jefatura de Estudios
Avanzados**

**PLAN ESTRATÉGICO PARA EL FORTALECIMIENTO DEL
DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA DEL
ENFOQUE POR COMPETENCIAS**

**CASO DE ESTUDIO: NIVEL DE EDUCACIÓN TÉCNICA, U.E.
“TERESA DE LA ASUNCIÓN” FE Y ALEGRÍA DEL MUNICIPIO
BARINAS, PARROQUIA CORAZÓN DE JESÚS, ESTADO BARINAS.
AÑO 2024**

Autora: Johanna K. Delgado F. C.I: 13719266

Tutor: Dra. Yennis Mendoza C.I: 11713467

BARINAS, FEBRERO 2025

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



La Universidad que siembra

Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social

Programa De Estudios Avanzados

Maestría en Ciencias de la Educación

Mención en Gerencia y Planificación

UNELLEZ BARINAS

**PLAN ESTRATÉGICO PARA EL FORTALECIMIENTO DEL
DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA DEL
ENFOQUE POR COMPETENCIAS**

**CASO DE ESTUDIO: NIVEL DE EDUCACIÓN TÉCNICA, U.E.
“TERESA DE LA ASUNCIÓN” FE Y ALEGRÍA DEL MUNICIPIO
BARINAS, PARROQUIA CORAZÓN DE JESÚS, ESTADO BARINAS.
AÑO 2024**

**Requisito parcial para optar al grado de Magister en Educación Gerencia y
Planificación**

Autor: Johanna K. Delgado F.

C.I: 13.719.266

Tutor: Dra. Yennis Mendoza

C.I: 11.713.467

BARINAS, FEBRERO 2025



ACTA DE ADMISIÓN

Siendo las 10:30 a.m. del día 11 de Junio del 2025, reunidos en la Sede del Programa de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ, los profesores: **Dra. Yennis Mendoza** (Tutora Externo UFT), **Dra. Digna Ruiz** (Jurado Coordinador UNELLEZ), **Dra. Keila Rivas** (Jurado Principal UNELLEZ), titulares de las cédulas de identidad N°: 11.713.467, 16.513.993, 15.828.657 respectivamente, quienes fueron designados por la Comisión Asesora de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social UNELLEZ, según **RESOLUCIÓN N° CAEA/2025/06/51 DE FECHA: 03/06/2025 ACTA N° 17 ORDINARIA N°51** como miembros del Jurado para conocer el contenido del Trabajo de Grado titulado **"PLAN ESTRATÉGICO PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA DEL ENFOQUE POR COMPETENCIAS. CASO DE ESTUDIO: NIVEL DE EDUCACIÓN TÉCNICA, U.E. "TERESA DE LA ASUNCIÓN" FE Y ALEGRÍA DEL MUNICIPIO BARINAS, PARROQUIA CORAZÓN DE JESÚS, ESTADO BARINAS. AÑO 2024"** presentado por la Maestrante: **JOHANNA DELGADO** titular de la Cédula de Identidad N° 13.719.266, con el cual aspira obtener el Grado Académico de Magister Scientiarum en la Maestría en Educación Gerencia y Planificación, quienes decidimos por unanimidad y de acuerdo con lo establecido en el Artículo 36 y siguientes de la Normativa para la Elaboración de los Trabajos Técnicos, Trabajos Especiales de Grado, Trabajos de Grado y Tesis Doctorales y 54 del Reglamento de Estudios Avanzados Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" – UNELLEZ 2021, **ADMITIR** el Trabajo de Grado presentado y fijar la fecha de defensa pública, para el día 16 de Junio de 2025 a las 08.30 a.m

Dando fe y en constancia de lo aquí señalado firman:

Dra. Yennis Mendoza
C.I. N° 11.713.467
(Tutor Externo UFT)

Dra. Digna Ruiz
C. I. N° 16.513.993
(Jurado Coordinador UNELLEZ)



Dra. Keila Rivas
C. I. N° 15.828.657
(Jurado Principal UNELLEZ)



ACTA DE VEREDICTO

Siendo las 08:30 a.m. del día 16 de Junio de 2025, reunidos en la Sede del Programa de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ, los profesores **Dra. Yennis Mendoza** (Tutor Externo UFT), **Dra. Digna Ruiz** (Jurado Coordinador UNELLEZ), **Dra. Keila Rivas** (Jurado Principal UNELLEZ), titulares de las cédulas de identidad N° 11.713.467, 16.513.993, 15.828.657 respectivamente, quienes fueron designados por la Comisión Asesora de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social UNELLEZ, según **RESOLUCIÓN N° CAEA/2025/06/51 DE FECHA: 03/06/2025 ACTA N° 17 ORDINARIA N° 51** como miembros del Jurado para conocer el contenido del Trabajo de Grado titulado **"PLAN ESTRATÉGICO PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA DEL ENFOQUE POR COMPETENCIAS. CASO DE ESTUDIO: NIVEL DE EDUCACIÓN TÉCNICA, U.E. "TERESA DE LA ASUNCIÓN" FE Y ALEGRÍA DEL MUNICIPIO BARINAS, PARROQUIA CORAZÓN DE JESÚS, ESTADO BARINAS. AÑO 2024"** presentado por la Maestrante: **JOHANNA DELGADO** titular de la Cédula de Identidad N° 43.719.266, con el cual aspira obtener el Grado Académico de Magister Scientiarum en la Maestría en Educación Gerencia y Planificación. Con una duración de **Treinta (30) minutos**. Posteriormente, el ponente respondió a las preguntas formuladas por el jurado y defendió sus opiniones. Cumplidas todas las fases de la defensa, el jurado, después de sus deliberaciones, por unanimidad acordó el veredicto: Aprobado el Trabajo de Grado aquí mencionado.

Dando fe y en constancia de lo aquí expresado firman:

Dra. Yennis Mendoza
C.I. N° 11.713.467
(Tutor Externo UFT)

Dra. Digna Ruiz
C. I. N° 16.513.993
(Jurado Coordinador UNELLEZ)



Dra. Keila Rivas
C. I. N° 15.828.657
(Jurado Principal UNELLEZ)



La Universidad que siembra

Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social

Programa De Estudios Avanzados

Maestría en Ciencias de la Educación

Mención en Gerencia y Planificación

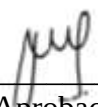
UNELLEZ BARINAS

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo YENNIS MARÍA MENDOZA SOTO, cédula de identidad N° V-11.713.467, en mi carácter de tutor del Trabajo Especial de Grado, titulado: PLAN ESTRATÉGICO PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA DEL ENFOQUE POR COMPETENCIAS. CASO DE ESTUDIO: NIVEL DE EDUCACIÓN TÉCNICA, U.E. "TERESA DE LA ASUNCIÓN" FE Y ALEGRÍA DEL MUNICIPIO BARINAS, PARROQUIA CORAZÓN DE JESÚS, ESTADO BARINAS. AÑO 2025, presentado por el (la) ciudadano (a) JOHANNA K. DELGADO, cédula de identidad N° V-13719266, para optar al título de: MAGISTER EN EDUCACIÓN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN, 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 designado.

En la ciudad de Barinas, a los 28 días del mes de febrero del año 2025.

Nombre y Apellido: YENNIS MENDOZA


Firma de Aprobación del tutor

Fecha de entrega: 28 de Febrero de 2025

INDÍCE

	Pág.
INDÍCE GENERAL.....	iv
LISTA DE CUADROS.....	vii
LISTA DE TABLAS.....	viii
LISTA DE GRÁFICOS.....	x
LISTA DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
 CAPÍTULO I	
1. Planteamiento del Problema.....	3
1.1 Objetivos de la investigación.....	8
1.1.1 Objetivo General.....	8
1.1.2 Objetivos Específicos.....	8
1.2 Justificación de la investigación.....	9
1.3 Alcances y Limitaciones.....	10
 CAPÍTULO II	
2. Marco Teórico.....	11
2.1 Antecedentes de la investigación.....	11
2.2 Bases teóricas.....	17
2.2.1. Desempeño Docente.....	17
2.2.2. Dimensiones del Desempeño Docente.....	19
2.2.3. Enfoque por Competencias.....	23
2.2.4. Momentos del enfoque por competencias.....	26
2.2.5. Plan Estratégico.....	28
2.3 Teoría que sustenta la investigación.....	28
2.4 Bases legales.....	30
2.5 Definición de Términos Básicos.....	34

2.6 Operacionalización de variables.....	35
CAPÍTULO III	
3. Marco metodológico.....	37
3.1 Naturaleza de la investigación.....	37
3.1.1 Tipo de investigación.....	39
3.1.2 Diseño de la investigación.....	40
3.2 Población y muestra.....	40
3.3 Técnica e instrumento de recolección de datos.....	41
3.3.1 Instrumento para la recolección de datos.....	42
3.3.2 Validez y confiabilidad.....	42
3.3.3 Confiabilidad del instrumento.....	43
3.4 Técnicas de procesamiento y análisis de los datos.....	45
CAPÍTULO IV	
4. Análisis e interpretación de los resultados.....	46
CAPÍTULO V	66
5. Conclusiones y Recomendaciones.....	71
5.1 Conclusiones.....	71
5.2 Recomendaciones.....	73
CAPÍTULO VI	
6. Propuesta.....	75
REFERENCIAS.....	92
ANEXOS.....	98
A Instrucciones para la aplicación del instrumento.....	99
B Instrumento aplicado.....	101
C Instrucciones para la validación del instrumento por experto 1.....	104
D Formato para revisión y validación del instrumento por el experto 1.....	106
E Matriz de validación del experto 1.....	108
F Acta de validación del experto 1.....	110
G Instrucciones para la validación del instrumento por el experto 2.....	112
H Formato para revisión y validación del instrumento por el experto 2.....	114

I Matriz de validación del experto 2.....	116
J Acta de validación del experto 2.....	118
K Instrucciones para la validación del instrumento por el experto 3.....	120
L Formato para revisión y validación del instrumento por el experto 3.....	122
M Matriz de validación del instrumento por experto 3.....	124
N Acta de validación del experto 3.....	126
O Cálculo de confiabilidad del Alpha de Cronbach.....	128

LISTA DE CUADROS

CUADROS	Pág.
1 Operacionalización de variables.....	36
2 Diseño de planificación curricular basada en competencias.....	83
3 Capacitación: Estrategias didácticas activas para el aprendizaje basado en competencias.....	84
4 Evaluación de competencias y retroalimentación formativa.....	85
5 Acompañamiento docente y observación de clase.....	86
6 Foro de reflexión docente sobre competencias en la educación técnica...	87
7 Implementación de estrategias de evaluación basadas en competencias...	88
8 Integración de tecnologías digitales en el aula.....	89
9 Estrategias de acompañamiento y retroalimentación docente.....	90

LISTA DE TABLAS

TABLAS	Pág.
1 Distribución de frecuencia de la variable y porcentaje de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Planificación Curricular.....	47
2 Distribución de frecuencia de la variable y porcentaje de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Identificación y Análisis del contexto.....	49
3 Distribución de frecuencia de la variable y porcentaje de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Diseña plan curricular en base a competencias.....	52
4 Distribución de frecuencia de la variable y porcentaje de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Estructura el sílabo por asignaturas.....	55
5 Distribución de frecuencia de la variable y porcentaje de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Estrategias didácticas.	57
6 Distribución de frecuencia de la variable y porcentaje de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Medios y Materiales Académicos.....	59
7 Distribución de frecuencia de la variable y porcentaje de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Actividades de evaluación.....	61
8 Distribución de frecuencia de la variable y porcentaje de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Actitud del docente...	64
9 Distribución de frecuencia de la variable y porcentaje de la variable: Enfoque por competencias. Dimensión: Momentos. Indicador: Planeación didáctica.....	66

10	Distribución de frecuencia de la variable y porcentaje de la variable: Enfoque por competencias. Dimensión: Momentos. Indicador: Intervención en el aula.....	67
11	Distribución de frecuencia de la variable y porcentaje de la variable: Enfoque por competencias. Dimensión: Momentos. Indicador: Evaluación de competencias.....	69

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICOS	Pág.
1 Representación de la distribución porcentual de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Planificación Curricular.....	47
2 Representación de la distribución porcentual de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Identificación y Análisis del contexto.....	50
3 Representación de la distribución porcentual de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Diseña plan curricular en base a competencias.....	53
4 Representación de la distribución porcentual de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Estructura el sílabo por asignaturas.....	55
5 Representación de la distribución porcentual de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Estrategias didácticas.....	57
6 Representación de la distribución porcentual de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Medios y Materiales Académicos.....	60
7 Representación de la distribución porcentual de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Actividades de evaluación.....	62
8 Representación de la distribución porcentual de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Actitud del docente.....	64
9 Representación de la distribución porcentual de la variable: Enfoque por competencias. Dimensión: Momentos. Indicador: Planeación didáctica.....	66
10 Representación de la distribución porcentual de la variable: Enfoque por competencias. Dimensión: Momentos. Indicador: Intervención en el aula..	68
11 Representación de la distribución porcentual de la variable: Enfoque por competencias. Dimensión: Momentos. Indicador: Evaluación de competencias.....	69

LISTA DE FIGURAS

FIGURA	Pág.
1 Objetivos de la Propuesta.....	79



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN**



**PLAN ESTRATÉGICO PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO
DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA DEL ENFOQUE POR
COMPETENCIAS**

**CASO DE ESTUDIO: NIVEL DE EDUCACIÓN TÉCNICA, U.E. “TERESA
DE LA ASUNCIÓN” FE Y ALEGRÍA DEL MUNICIPIO BARINAS,
PARROQUIA CORAZÓN DE JESÚS, ESTADO BARINAS. AÑO 2025**

**Autor: Johanna Delgado
Tutor: Dra. Yennis Mendoza
Año: 2025**

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito principal proponer un plan estratégico para el fortalecimiento del desempeño docente desde la perspectiva del enfoque por competencias, Nivel de Educación Técnica, U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría del Municipio Barinas, Parroquia Corazón de Jesús, Estado Barinas, Año 2025. Metodológicamente el trabajo investigativo se abordó desde el enfoque cuantitativo, bajo la modalidad de proyecto factible, sustentado en el diseño investigación de campo, tipo descriptiva. En consecuencia, se consideró necesario seleccionar una población representada por cincuenta y nueve (59) personas que hacen vida en el nivel de educación técnica, pertenecientes a la U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría. Asimismo, la muestra estuvo conformada por veinticinco (25) docentes del nivel técnico, U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría, para la recolección de datos se empleó el cuestionario como instrumento, conformado con preguntas de opciones de respuestas tipo escala de Likert, como técnica se empleó la observación directa. De allí, dicho cuestionario fue validado por un juicio de (3) expertos, en cuanto a la confiabilidad se aplicó el coeficiente de consistencia interna conocido como Alpha de Cron Bach, arrojando como resultado 0,83, lo cual indica que el instrumento es confiable. Los resultados se analizaron mediante la técnica de frecuencia estadística con porcentajes para cada indicador. Estos hallazgos subrayan la necesidad de fortalecer las competencias pedagógicas de los docentes, esencial para lograr un cambio sostenido en el desempeño formativo y en la calidad del aprendizaje de los estudiantes.

Palabras clave: Desempeño docente, enfoque por competencias, plan estratégico, fortalecimiento.

INTRODUCCIÓN

El fortalecimiento del desempeño docente en el ámbito educativo es uno de los pilares fundamentales para garantizar una enseñanza de calidad, especialmente en la educación técnica, donde la formación de los estudiantes debe ser adecuada a las demandas del mercado laboral, lo que exige que los docentes cuenten con competencias específicas para brindar una enseñanza eficaz. En este sentido, el enfoque por competencias emerge como una herramienta clave para potenciar las habilidades, conocimientos y actitudes que los educadores deben poseer, con el objetivo de mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

El enfoque por competencias se refiere a un modelo educativo que prioriza el desarrollo de habilidades prácticas y conocimientos aplicables a situaciones reales, lo que resulta fundamental en el nivel de educación técnica, permite que los docentes no solo transmitan conocimientos teóricos, sino que también fomenten el aprendizaje práctico y la resolución de problemas, aspectos esenciales para preparar a los estudiantes para enfrentar desafíos en sus futuros entornos laborales.

En el contexto de la educación técnica, los docentes desempeñan un rol crucial en la formación de los estudiantes, quienes requieren habilidades específicas y actualizadas para insertarse con éxito en el mundo laboral, el fortalecimiento de su desempeño, a través de un enfoque por competencias, implica mejorar las prácticas pedagógicas, actualizar los contenidos curriculares y adoptar métodos de enseñanza innovadores que respondan a las necesidades del entorno. Esto contribuye a la capacitación de futuros profesionales que no solo cuenten con conocimientos, sino con la capacidad de aplicar esos conocimientos en situaciones reales.

Por tanto, para lograr el fortalecimiento del desempeño docente, es necesario implementar programas de formación continua que permitan a los educadores adquirir, perfeccionar las competencias requeridas en el ámbito de la educación técnica. Esto incluye competencias pedagógicas, digitales, comunicativas y específicas del área técnica en la que los docentes se desempeñan, la actualización

constante de los docentes asegura que sus prácticas sean pertinentes, alineadas con las expectativas del mercado laboral y las demandas educativas.

En efecto, el enfoque por competencias en la educación técnica constituye una estrategia efectiva para el fortalecimiento del desempeño docente, no solo beneficia a los educadores al proporcionarles herramientas y conocimientos actualizados, sino que también impacta de manera positiva en la formación de los estudiantes, al asegurar que reciban una educación de calidad, acorde con las necesidades del mundo profesional.

Ante este panorama, la presente investigación surge como una necesidad institucional que busca elaborar un plan estratégico para el fortalecimiento del desempeño docente desde la perspectiva del enfoque por competencias, nivel de Educación Técnica, U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría del Municipio Barinas, Parroquia Corazón de Jesús, Estado Barinas; la cual se presentara bajo un modelo cuantitativo, estructurado de la manera siguiente:

El capítulo I, conformado por el planteamiento del problema, donde se definen los objetivos de la investigación, general, específicos, la justificación, alcances, limitaciones del estudio. El capítulo II, correspondiente al Marco Teórico, antecedentes investigativos, bases teóricas, bases legales, la teoría que apoya el estudio, se define el sistema de variables con su respectiva operacionalización y los términos básicos. Consecutivamente, el capítulo III concerniente al Marco Metodológico, el cual describe la naturaleza de la investigación, tipo, diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad de la información, procesamiento y análisis de los datos. En ese mismo orden, capítulo IV refleja el análisis e interpretación de los resultados. Luego, el capítulo V, el cual contiene la descripción de las conclusiones y recomendaciones del estudio, posteriormente el capítulo VI la propuesta, para terminar se presentan las referencias de las diferentes fuentes consultadas a lo largo de la investigación y los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La transformación de los sistemas educativos ha sido impulsada por la necesidad de formar ciudadanos, trabajadores preparados para enfrentar las demandas de un entorno laboral cada vez más complejo y dinámico, por tanto, mejorar la calidad del desempeño docente resulta hoy día el principal desafío entre los países del mundo, las escuelas como institución educativa, tienen múltiples tareas para cumplir en el marco de un contexto amplio de abordaje científico, pedagógico, tecnológico, social demandado por la población, vista como un espacio para la formación, disciplina, conservación del acervo cultural humano.

En ese sentido, el enfoque por competencias, enfatiza el desarrollo de habilidades prácticas, conocimientos aplicables y actitudes críticas, que ha sido adoptado en muchos países como estrategia clave para mejorar la educación. Empleando las palabras de Agudelo, (2015), esta tendencia busca superar las limitaciones del modelo tradicional, que se enfocaba principalmente en la transmisión de conocimientos teóricos.

De allí, la implementación del enfoque por competencias ha demostrado ser un desafío, que requiere cambios significativos tanto en métodos de enseñanza como en las formas de evaluar el aprendizaje. A juicio de, Sagastume & Doblado (2023): “Países como Finlandia y Singapur, que han sido pioneros en este enfoque, han invertido considerablemente en la formación y el desarrollo profesional de sus docentes para garantizar la calidad del proceso educativo” (p. 22). Sin embargo, no todos los países han logrado implementar con éxito esta estrategia, las diferencias en infraestructura y recursos han generado brechas significativas.

De igual manera, el desempeño docente es un factor crítico en la implementación del enfoque por competencias, los educadores son pieza principal como facilitadores

de este cambio. Según Guzmán et al., (2021): “el nivel de competencia de los docentes y su capacidad para adaptar el currículo a las necesidades de los estudiantes son elementos esenciales para el éxito de este enfoque” (p. 2). Esto sugiere que, sin un enfoque robusto en la formación y evaluación del desempeño docente, la adopción de este modelo puede resultar ineficaz.

Sin embargo, en América Latina, la implementación del enfoque por competencias ha sido particularmente desafiante debido a factores estructurales y contextuales, la desigualdad en el acceso a recursos educativos, las limitaciones en la formación inicial de los docentes han obstaculizado una adopción plena del enfoque. De acuerdo con Guzmán et al., (Ob. Cit): “mientras algunos países como Chile y México han avanzado en la implementación de reformas educativas basadas en competencias, otros enfrentan serios desafíos para adecuar sus sistemas educativos a esta nueva exigencia” (p. 30).

Además, los docentes en América Latina a menudo enfrentan condiciones laborales desfavorables, lo que afecta su motivación, compromiso con el desarrollo profesional. Según Cuadrado et al., (2020): “muchos maestros trabajan en contextos de vulnerabilidad, con bajos salarios y escaso apoyo institucional, lo que dificulta su capacidad para implementar de manera efectiva el enfoque por competencias en el aula” (p. 180). Es decir, la carencia de incentivos y recursos para el desarrollo profesional es un problema estructural que requiere atención urgente en la región.

Desde la posición de Bueno (2022): “En muchos países de la región, los sistemas educativos no están preparados para implementar cambios estructurales a gran escala debido a la falta de infraestructura y la baja inversión en la capacitación docente” (p. 101). En otras palabras, la calidad del desempeño docente se ha convertido en un tema central, en particular la formación de los maestros en educación técnica que no se encuentra alineada con los nuevos enfoques pedagógicos requeridos.

Según informe de la Educación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2011): “Los programas de formación docente en la región a menudo carecen de un enfoque práctico y están excesivamente centrados en la teoría” (p. 22). Es decir, la formación docente es un área clave que

requiere reformas urgentes si se quiere lograr una implementación efectiva del enfoque por competencias, aunque se han hecho esfuerzos en algunos países para actualizar los programas de formación inicial de los docentes, estos no siempre están alineados con las demandas del mercado laboral.

Asimismo, la formación continua también es un desafío significativo, donde la gran mayoría de docentes en ejercicio no tienen acceso a programas de capacitación que les permita desarrollar las habilidades necesarias para implementar el enfoque por competencias. Según Quiñones et al., (2021): “un 30% de los docentes en América Latina reciben formación continua de calidad, lo que limita su capacidad para mejorar su práctica pedagógica” (p. 64).

En consecuencia, la calidad del desempeño docente en la región se ha visto afectada, ya que los maestros no están preparados para guiar a los estudiantes en el desarrollo de competencias clave para el siglo XXI, esta situación ha generado una desconexión entre las expectativas de los sistemas educativos y los resultados reales en el aula. El fortalecimiento de los programas de formación docente, tanto inicial, como continua, es esencial para cerrar esta brecha y mejorar la calidad de la educación en la región (Quino, 2021, p. 99).

Al mismo tiempo, en Venezuela el enfoque por competencias ha sido parte de las reformas educativas introducidas en los últimos años, especialmente en educación técnica, sin embargo, la crisis económica, social que afecta al país ha generado serios obstáculos para la implementación de estas reformas. Según Crespo et al., (2021): “La gran mayoría de docentes no cuentan con los recursos necesarios para adaptarse al enfoque por competencias, lo que ha resultado en una educación de baja calidad” (p. 5).

En este contexto, la situación de los docentes en el país es particularmente preocupante, al enfrentar no solo la necesidad de recursos y formación, sino también salarios extremadamente bajos, condiciones laborales precarias. Tal como lo expresa, Juárez (2024): “Esto ha llevado a un éxodo masivo de profesionales del sector educativo, lo que a su vez incrementa la carga laboral de quienes permanecen en el sistema” (p. 33). Esta situación afecta directamente la calidad del desempeño docente,

pues los docentes no están en condiciones de actualizar sus prácticas pedagógicas ni de implementar adecuadamente el enfoque por competencias.

Del mismo modo, es evidente que el éxito de cualquier reforma educativa en Venezuela dependerá de la capacidad del Estado para mejorar las condiciones laborales de los docentes y garantizar el acceso a una formación de calidad. Como señala Escobar et al., (2021): “La inversión en la formación y el bienestar de los docentes es fundamental para el éxito de cualquier política educativa” (p. 74). El enfoque por competencias no puede ser implementado eficazmente si los docentes no tienen los medios ni la motivación para hacerlo.

A medida que crece la crisis en Venezuela, se hace cada vez más urgente encontrar soluciones para mejorar el desempeño docente, por ende, la calidad de la educación, como sugiere De Umaña (2021): “Sin una mejora en las condiciones del personal docente, cualquier intento de reforma educativa, incluido el enfoque por competencias, está destinado al fracaso” (p. 36). Por ello, la capacitación docente y el fortalecimiento de las condiciones laborales son esenciales para lograr una educación de calidad.

Del mismo modo, en el estado Barinas la implementación del enfoque por competencias en educación técnica ha enfrentado múltiples desafíos, donde inciden diferentes factores, como la apatía por el bajo ingreso económico, la escasez de programas gratuitos de calidad para la actualización, formación docente, improvisando al momento de impartir las clases, lo cual incide directamente en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje en las instituciones de la región.

Por consiguiente, situación particularmente preocupante en la U. E. "Teresa de la Asunción" Fe y Alegría, ya que el enfoque por competencias requiere que los docentes no solo transmitan conocimientos teóricos, sino también orienten a los estudiantes en el desarrollo de habilidades prácticas. Sin una formación adecuada, los docentes no están en condiciones de implementar este enfoque de manera efectiva, lo que limita oportunidades en los estudiantes para adquirir competencias laborales valiosas.

Indiscutiblemente, la calidad del desempeño docente es un tema de preocupación, no solo afecta a estudiantes, sino que también limita el desarrollo profesional de los educadores, sin acceso a oportunidades de formación continua, los docentes se ven atrapados en prácticas pedagógicas tradicionales que no promueven el desarrollo de competencias en sus estudiantes. En la opinión de Gilma et al., (2021): “Esto crea un ciclo de estancamiento en el que tanto los docentes como los estudiantes pierden oportunidades valiosas de crecimiento” (p. 30).

Para mejorar la situación, es fundamental que las autoridades educativas implementen políticas que incentiven la formación continua y el desarrollo profesional de los docentes, esto implica no solo aumentar la oferta de programas de capacitación, sino también mejorar las condiciones laborales de los docentes para que puedan dedicarse plenamente a su formación y actualización, la calidad del desempeño docente es un factor clave en la progreso del sistema educativo.

Finalmente, atendiendo a estas consideraciones, surge la necesidad de realizar un plan estratégico para el fortalecimiento del desempeño docente desde la perspectiva del enfoque por competencias, nivel de Educación Técnica, U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría del Municipio Barinas, Parroquia Corazón de Jesús, Estado Barinas. De allí, Pacheco (2006) exalta sobre el plan estratégico: “es el proceso por el cual los directores de una organización prevén su futuro y desarrollan los procedimientos y operaciones para alcanzarlo” (p. 31). Es decir, un plan estratégico a través del enfoque de competencias para el fortalecimiento del desempeño docente.

Sobre todo, el fortalecimiento del desempeño docente desde un enfoque por competencias en el nivel de Educación Técnica, es un aspecto crucial para la mejora de la calidad educativa, al proponer un plan estratégico, esta investigación no solo responde a las exigencias actuales de la educación técnica en cuanto a la formación de estudiantes con habilidades prácticas y teóricas, sino que también fomenta la profesionalización, el desarrollo continuo del cuerpo docente, contribuyendo así al progreso institucional y social. Ahora bien, surgen las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los principales factores que intervienen en la calidad del desempeño docente, nivel de educación técnica, U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría del Municipio Barinas, Parroquia Corazón de Jesús, Estado Barinas, Año 2025?

¿Cuál es la factibilidad educativa sobre la aplicación de un plan estratégico para el fortalecimiento del desempeño docente desde la perspectiva del enfoque por competencias, nivel de educación técnica, U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría del Municipio Barinas, Parroquia Corazón de Jesús, Estado Barinas, Año 2025?

¿Cómo será un plan estratégico para el fortalecimiento del desempeño docente desde la perspectiva del enfoque por competencias, nivel de educación técnica, U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría del Municipio Barinas, Parroquia Corazón de Jesús, Estado Barinas, Año 2025?

1.1. Objetivos de investigación

1.1.1. Objetivo General

Proponer un plan estratégico para el fortalecimiento del desempeño docente desde la perspectiva del enfoque por competencias, nivel de Educación Técnica, U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría del Municipio Barinas, Parroquia Corazón de Jesús, Estado Barinas, Año 2025

1.1.2. Objetivos Específicos

Diagnosticar los principales factores que intervienen en la calidad del desempeño docente, nivel de Educación Técnica, U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría del Municipio Barinas, Parroquia Corazón de Jesús, Estado Barinas.

Determinar la factibilidad educativa sobre la aplicación de un plan estratégico para el fortalecimiento del desempeño docente desde la perspectiva del enfoque por competencias, nivel de Educación Técnica, U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría del Municipio Barinas, Parroquia Corazón de Jesús, Estado Barinas.

Diseñar un plan estratégico para el fortalecimiento del desempeño docente desde la perspectiva del enfoque por competencias, nivel de Educación Técnica, U.E.

“Teresa de la Asunción” Fe y Alegría del Municipio Barinas, Parroquia Corazón de Jesús, Estado Barinas.

1.2. Justificación

La presente investigación tiene como eje central la formulación de un plan estratégico para el fortalecimiento del desempeño docente desde la perspectiva del enfoque por competencias en la educación técnica, este enfoque, ampliamente reconocido en el ámbito educativo, busca no solo mejorar la práctica pedagógica, sino también garantizar que los docentes estén preparados para enfrentar desafíos contemporáneos del sistema educativo y las exigencias del contexto social.

Ahora bien, a nivel académico responde a la necesidad de implementar metodologías y estrategias innovadoras para mejorar el desempeño docente. Según Allende (2021): “El enfoque por competencias es esencial para garantizar que los docentes desarrollen habilidades efectivas que impacten directamente en la calidad del aprendizaje de los estudiantes” (p. 10). Es importante dejar claro, al proponer un plan estratégico, proporciona un modelo práctico y fundamentado que puede ser replicado en otras instituciones educativas.

En cuanto a, el ámbito institucional, contribuye al fortalecimiento de la U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría, al proporcionar herramientas específicas para optimizar el desempeño docente. Como señala Jaramillo & López (2021), la mejora del desempeño docente influye directamente en la reputación y eficacia de las instituciones educativas, permitiéndoles responder adecuadamente a las demandas de la sociedad y del mercado laboral.

Desde una perspectiva social, este estudio tiene el potencial de generar un impacto positivo al preparar estudiantes más competentes y mejor capacitados para enfrentar los desafíos del mundo laboral. De acuerdo con Curihuaman & Iomara (2021): “La educación técnica debe estar orientada hacia el desarrollo de competencias que respondan a las necesidades de la comunidad, lo que refuerza el papel de los docentes como agentes de cambio social” (p.45). Al respecto conviene decir que, fortalecer no

solo el desempeño docente, sino también el compromiso con la misión institucional de Fe y Alegría de ofrecer una educación inclusiva y de calidad.

En consecuencia, a investigación se alinea con las políticas educativas actuales que promueven la formación docente continua y la implementación de estrategias basadas en competencias, las políticas educativas modernas deben enfocarse en la capacitación integral de los docentes para garantizar una enseñanza significativa, adaptable a los cambios sociales. De allí, el desarrollo de un plan estratégico permitirá identificar y abordar las áreas de oportunidad en las competencias docentes, proporcionando una guía clara para la formación profesional.

En este sentido, este estudio puede servir como referencia para la creación de modelos educativos innovadores que integren las demandas del enfoque por competencias con las características particulares de la educación técnica al desarrollar investigaciones que combinen teoría y práctica para fomentar la transformación educativa sostenible. Por último, la investigación se encuentra enmarcada dentro de la línea de Creación Intelectual: Gestión del Talento Humano en las Organizaciones.

1.3. Alcances y limitaciones de la investigación

La presente investigación se encuentra orientada hacia el diseño de un plan estratégico para el fortalecimiento del desempeño docente desde la perspectiva del enfoque por competencias, nivel de educación técnica, U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría del Municipio Barinas, Parroquia Corazón de Jesús, Estado Barinas, lo más importante, se puede aplicar a cualquier institución escolar que represente el esfuerzo por optimizar el desempeño docente. Algunas limitaciones, que podrían presentarse son la misma dinámica de la escuela técnica, ante las diversas actividades a realizar para dar respuestas, esto repercutiría en restricción de tiempo al abarcar orientaciones educativas, así empoderarlos de las prácticas del centro.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico de la investigación o marco referencial, es el esquema de una serie de elementos conceptuales que sirven de base a la indagación por realizar, generalmente dicho marco comprende los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, legales y la definición de términos básicos. Según, Hernández et al., (2010):

El marco teórico le da a la investigación un sentido coherente y ordenado de conceptos y proposiciones que sirven de base o sustento al problema planteado, es donde se presentan todos aquellos documentos como libros, artículos, teorías, entre otras; que justifican o validan la investigación que se lleva a cabo para el desarrollo del proyecto. (p.35)

Por decir así, comprende investigaciones provenientes de diferentes fuentes los cuales sustentan las teorías, indicando que hubo principios o avances realizados anteriormente a la investigación en curso, en este sentido, la creación de un nuevo conocimiento científico, requiere de fundamentos teóricos sustentados, surgidos de estudios previos que sirvan como referencia a la nueva investigación.

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En los antecedentes se busca plasmar una síntesis de las investigaciones y trabajos realizados sobre el problema, con el fin de aprovechar estas teorías para poder lograr estructurar el marco teórico. En este sentido, Balestrini (2007), señala que, “todo hecho anterior a la formulación del problema que sirve para aclarar, juzgar e interpretar el tema planteado, constituye los antecedentes de dicho problema” (p.75). Seguidamente, se describen los antecedentes revisados:

Palma (2024) presento la Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Docencia Superior e Investigación Universitaria, titulada: “Desempeño docente y

aprendizaje por competencias en la Escuela Académica Profesional de Enfermería, Facultad Medicina Humana”, presentada en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Escuela de Postgrado, Huacho-Perú, cuyo objetivo general estuvo centrado en determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el aprendizaje por competencias en la Escuela Académica Profesional de Enfermería (E.A.P Enfermería)– Facultad Medicina Humana, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión (UNJFSC).

Asimismo, la investigación se enmarco, bajo el enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental, transeccional – correlacional, porque estudia la relación entre las variables, la muestra estuvo constituida por 141 alumnos, que incluyen los alumnos del 1 al 8° ciclo de estudios de la E.A.P Enfermería. En el diseño de la investigación se utilizó la contrastación de prueba de hipótesis, se utilizó como método la encuesta y como instrumento dos escalas tipo Likert, ambos instrumentos fueron aplicados a todos los alumnos de la E.A.P. Enfermería. Se utilizó el software estadístico SPSS y el programa Excel para el análisis de datos y la prueba de Chi cuadrado para la prueba de hipótesis, dando como resultado $p = 0.000 < 0.05$.

De allí, concluye sobre algunos los resultados estadísticos que demostraron que existe relación significativa entre el desempeño docente y el aprendizaje por competencias en la E.A.P. Enfermería – Facultad Medicina Humana. Igualmente, entre la dimensión planificación curricular y la variable aprendizaje por competencias en la Escuela académica profesional de enfermería, Facultad Medicina Humana.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se recomendó a los docentes universitarios y a futuros investigadores continuar con la línea de investigación relacionada al desempeño del docente y el aprendizaje por competencias, puesto que es un nuevo modelo educativo aplicado a la educación universitaria que requiere un seguimiento continuo que permita reevaluar su efectividad. Por tanto, la actitud del docente influye mucho en como los alumnos va a captar el conocimiento, es por ello que se sugirió también que hayan pausas activas y dinámicas en donde el docente y alumnos interactúen; esto mejorará el estado emocional, de igual manera las actividades motoras estimulan la concentración, la organización y el interés por aprender.

La investigación antes señalada se centra en el desempeño docente y el aprendizaje por competencias en una carrera profesional, lo cual guarda relación con el estudio del fortalecimiento del desempeño docente en la educación técnica, ya pone énfasis en cómo las competencias inciden en el rendimiento de los estudiantes en un contexto profesional, lo que aporta valiosos elementos para comprender cómo mejorar la calidad educativa y el desempeño docente en contextos técnicos.

Como si fuera poco, al analizar el desempeño docente en relación con el enfoque por competencias, este antecedente puede ofrecer una visión comparativa sobre la implementación de competencias en programas de formación técnica y universitaria, proporcionando principios aplicables a la educación técnica, especialmente en la alineación de los programas con las competencias requeridas en el campo profesional.

A su vez, Fayad (2024), en su trabajo de Maestría en Educación titulado “Propuesta para la enseñanza de derecho privado mediante Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) en un modelo pedagógico con enfoque por competencias” de la Universidad Autónoma de Bucaramanga – UNAB. Bucaramanga-Colombia, propone como objetivo principal, desarrollar una propuesta para el diseño de una estrategia didáctica basada en la metodología ABP para la enseñanza de los temas y asuntos regulados por el Derecho privado en un modelo pedagógico por competencias.

La metodología empleada estuvo caracterizada por una investigación cualitativa de tipo documental con enfoque bibliográfico, descriptiva y alcance propositivo, a través de la cual, y mediante el empleo del método hermenéutico; recopiló, analizó e interpretó información extraída de literatura especializada sobre el uso de metodologías activas en la enseñanza de saberes jurídicos para desarrollar una propuesta de diseño de una estrategia didáctica basada en la metodología ABP para la enseñanza universitaria de Derecho privado en un modelo pedagógico por competencias.

Posteriormente, se llegó a la conclusión, el talante vocacional de la educación universitaria impone a los profesores, en cada una de las áreas del conocimiento de las respectivas carreras, el deber de reconocer, identificar e incorporar en su quehacer docente, las prácticas, los contextos y las características de los saberes sobre los que

enseña, ya que estos son conforman una especie de metaconocimientos que sirven para nutrir la formación haciéndole pertinente, útil e idónea para el contexto, por darle significancia a los aprendizajes, debido a que el profesor a través de una especie de un enfoque diferencial va adecuando y ajustando su mediación para potenciarla amplificando sus múltiples presencias al desempeñar, desde su respectiva profesión, su rol docente.

Basado en estos resultados se propone la adopción de la propuesta, la cual no constituye una camisa de fuerza o una guía rígida para la planificación estratégica de su puesta en marcha, se trata de un aporte teórico con código abierto que busca enriquecerse a partir de experiencias de implementación. Por lo que se recomienda que las Instituciones de Educación Superior o profesionales del Derecho con funciones docentes la conozcan, y de ser necesario, la ajusten y en la medida de las posibilidades, la repliquen.

Esta investigación realiza un gran aporte para el estudio planteado al proponer una estrategia didáctica centrada en el Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) en un modelo pedagógico con enfoque por competencias, siendo pertinente, ya que el ABP es una metodología activa y centrada en la resolución de problemas, alineada con el enfoque por competencias, que también puede ser aplicada en la educación técnica.

En este contexto, la investigación presentada proporciona una base para entender cómo implementar estrategias didácticas activas que favorezcan el desarrollo de competencias en los estudiantes de educación técnica. También, guarda estrecha relación con la educación técnica media de manera directa, al buscar que los estudiantes desarrollen competencias transversales, específicas que los habiliten para el mundo laboral, mediante el aprendizaje en contextos reales y de resolución de problemas.

Del mismo modo, Curimania (2024), en su tesis de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, titulado: “Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 06”, tuvo como objetivo principal, establecer la correlación existente entre liderazgo directivo y

desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 06, Ate 2023. Lima – Perú.

Desde un enfoque metodológico, se optó por una investigación básica con un método deductivo, utilizando un planteamiento no basado en la experimentación y una aproximación basada en la cuantificación con nivel explicativo, la población de 84 docentes, con una muestra de 70 de una institución pública del distrito de Ate, Lima. El resultado se realizó a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($\rho = 0,951$) esto refleja una correlación elevada entre las variables.

Además, al observar que $p = 0,000 < 0,05$ acepta la hipótesis alterna, confirmando así la existencia de una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa pública del año 2023. En consecuencia, se infiere que cuando el liderazgo directivo mejora, también mejora el desempeño docente experimentando mejoras significativas, este hallazgo respalda la noción de que el liderazgo directivo efectivo puede ser un elemento determinante en la mejora del desempeño docente en la institución educativa objeto de estudio.

Por lo antes planteado, se recomendó la instauración de programas de crecimiento y fortalecimiento personalizado para líderes educativos, los cuales podrían abarcar la capacitación en habilidades de liderazgo, una gestión eficiente, estrategias para promover un entorno de apoyo, también, contemplar la idea conveniente de creación de oportunidades de mentoría destinadas a líderes en proceso de formación.

Ahora bien, desde la perspectiva del antecedente, se relaciona con la investigación actual, debido a la correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, la correspondencia con el enfoque por competencias se manifiesta en cómo los líderes educativos, a través de su gestión, pueden influir en la implementación efectiva del enfoque por competencias en la práctica docente. Un liderazgo eficaz, que apoye la capacitación docente y fomente la cultura de competencias, es clave para fortalecer el desempeño docente en la educación técnica media.

.Algo semejante ocurre con, Pérez (2023) en su trabajo de grado, Magister en Educación, Mención: Gerencia Educacional, de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), titulado “Influencia de la motivación gerencial en

el desempeño del docente que labora en el centro de educación inicial autónomo del ejército “Negra Matea”, cuyo objetivo principal consistió en analizar la influencia de la motivación gerencial en el desempeño del docente que labora en el Centro de Educación Inicial Autónomo del Ejército “Negra Matea”. Teóricamente se sustentó en autores como: Ivancevich (1977), Porter y Lawler (1988), Fierro, Fortoul y Rosas (1999), De Sánchez (2001), Serna (2003), Labaké (2005), Robbins y De Cenzo (2005), Chiavenato (2004, 2006), Ramirez (2007), Valdés (2009) y López (2010).

Metodológicamente se adoptó un enfoque paradigmático cuantitativo, tipo descriptiva – correlacional con un diseño de campo, la población estuvo constituida por 40 docentes, por lo que no se utilizó muestra, la técnica utilizada para la recolección de los datos fue la encuesta y el instrumento un cuestionario con una escala Likert de tres alternativas. A su vez, la validez se certificó por Juicio de Expertos y la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, la determinación de la correlación se realizó por el Coeficiente de Correlación de Pearson (r), con un resultado de 0,64, indicador de una correlación positiva media, el análisis e interpretación de los resultados se ejecutó utilizando la estadística descriptiva e inferencial.

Asimismo, el investigador concluyo, que la influencia de la motivación gerencial en el desempeño docente a pesar de ser positiva, debe potenciarse en aspectos como la comunicación, relaciones interpersonales entre pares, la supervisión y el reconocimiento al docente por los logros alcanzados en su labor; por ello, se recomienda al personal directivo mejorar los aspectos de la comunicación, las relaciones interpersonales entre ellos y sus colaboradores docentes, propiciar una supervisión empática y fortalecer el reconocimiento a la labor destacada que realiza su personal. Al docente se recomendó, potenciar su función investigativa para la detección y solución de diferentes problemas a fin de lograr una mejor calidad de vida para todos los integrantes de la comunidad educativa

Se puede señalar, la relación con la presente investigación en esencia principalmente por la necesidad de cómo las condiciones de trabajo, el apoyo institucional pueden impactar el rendimiento del docente, lo que, en el contexto de la

educación técnica media, es esencial para la implementación eficaz del enfoque por competencias. Los docentes motivados, respaldados por una buena gerencia educativa, están en una mejor posición para mejorar su desempeño y aplicar las competencias pedagógicas necesarias para la formación técnica.

Al llegar a este punto, los antecedentes citados proporcionan una visión amplia de varios factores clave que influyen en el desempeño docente desde la perspectiva del enfoque por competencias, cada uno de estos estudios toca aspectos fundamentales que ayudan a comprender cómo mejorar el desempeño de los docentes a través de la implementación de estrategias pedagógicas efectivas, el liderazgo educativo, el apoyo institucional y la motivación docente. En conjunto, proporcionan una base teórica, práctica para el fortalecimiento del desempeño docente en el nivel de educación técnica, mediante la creación de entornos pedagógicos que promuevan el desarrollo de competencias tanto en los docentes como en los estudiantes.

2.2. BASES TEÓRICAS

Las Bases Teóricas, de acuerdo con Balestrini (2007) “Implica el desarrollo organizado y sistemático del conjunto de ideas, conceptos, antecedentes y teorías que permiten sustentar la investigación y comprender la perspectiva o enfoque desde el cual el investigador parte, y a través del cual interpreta sus resultados” (p. 91). Es decir, tiene que ver con las teorías que brindan al investigador el apoyo inicial dentro del conocimiento del objeto de estudio, están estrechamente relacionados con los resultados de la investigación. Las bases teóricas formarán la plataforma sobre la cual se construye el análisis de los resultados obtenidos en el trabajo, sin ella el investigador no puede analizar los resultados.

2.2.1. Desempeño Docente

La docencia es una actividad profesional que busca cumplir con el objetivo principal de educar a futuros profesionales que la sociedad demanda, en este contexto, se desarrolla dentro de un marco institucional, académico, administrativo que regula las acciones de los docentes, quienes deben actuar bajo ciertos criterios,

normas y condiciones preestablecidas. Este ámbito profesional requiere de un profundo conocimiento de diversas disciplinas y competencias, que son esenciales para guiar y apoyar las experiencias de aprendizaje de los estudiantes, contribuyendo de manera decisiva al desarrollo académico de estos. Según Camacho & Bernal (2024)

La docencia es definida como la profesión que tiene como principal objetivo educar a los profesionales que la sociedad requiere. Enmarca un contexto institucional, académico y administrativo en el que la actuación de los docentes está sujeta a criterios, reglas y condiciones. Por su naturaleza especializada, la docencia exige el dominio y manejo de múltiples saberes y habilidades, indispensables para orientar y apoyar las experiencias de aprendizaje de los estudiantes. (p. 222)

En otras palabras, es fundamental destacar que la docencia no solo demanda conocimientos profundos en las materias impartidas, sino también habilidades pedagógicas, de comunicación y gestión del aula, los docentes deben ser capaces de adaptarse a las necesidades cambiantes del entorno educativo y proporcionar una formación integral que favorezca el aprendizaje significativo de sus estudiantes. Además, su labor no se limita a la enseñanza, sino que también involucra tareas de investigación, actualización continua y participación en la construcción del conocimiento académico. Respecto al concepto de desempeño docente Montenegro (2005) nos dice:

Se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una acción mediante una acción reflexiva (p. 18).

Al respecto, el desempeño docente es de vital importancia para el cumplimiento de las funciones, responsabilidades que un docente debe asumir dentro del contexto educativo, este desempeño se ve influenciado por diversos factores que incluyen tanto características y competencias del docente, como interacciones con los estudiantes y

el entorno en el que se desarrolla el proceso de enseñanza. A su vez, implica una constante reflexión por parte del docente sobre su práctica, lo cual le permite identificar áreas de mejora y tomar decisiones que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes, este enfoque reflexivo y evaluativo contribuye a mejorar continuamente la calidad educativa y a fomentar un desempeño docente más eficaz y alineado con las necesidades del alumnado y los objetivos institucionales. Como señala Ochoa, (2024):

La formación continua del docente no solo beneficia al individuo, sino también a la institución educativa y al país en su conjunto. Al mantenerse actualizado y comprometido con la investigación, el docente contribuye al desarrollo y formación de sus alumnos, brindándoles una educación de calidad que los prepara para enfrentar los desafíos del mundo actual. (p. 34)

De allí, el desempeño docente va de la mano con la formación docente, destacando que se trata de un proceso determinado por múltiples factores, tanto internos como externos, los docentes deben adoptar una postura reflexiva en su acción pedagógica, lo que implica que constantemente evalúan y ajustan sus estrategias de enseñanza para mejorar la experiencia educativa, el rendimiento de los estudiantes.

Al respecto, Sotomayor (2022), expresa que la formación profesional debe entenderse como un: “Fenómeno integral sostenido en el tiempo, actividad individual y colectiva, con vocación de relacionar teoría y práctica, y, finalmente, vertebrado en torno a la mejora de la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos” (p. 23). A través de una formación continua que va más allá de las simples actividades de enseñanza, involucrando una constante reflexión y adaptación a las realidades cambiantes del entorno educativo.

2.2.2. Dimensiones del Desempeño Docente

Las dimensiones del desempeño docente son un conjunto de factores clave que determinan la efectividad de la labor educativa, cada dimensión aborda aspectos fundamentales en el proceso de enseñanza-aprendizaje, desde la planificación hasta la evaluación. Estas dimensiones no solo se centran en el conocimiento académico del

docente, sino también en su capacidad para adaptar su enseñanza a las necesidades del estudiante, optimizar los recursos disponibles, garantizar un ambiente educativo eficaz, cada una cumple un rol crucial en la formación integral de los estudiantes y, por lo tanto, en la calidad educativa de las instituciones; las dimensiones más comunes del desempeño docente, según Hijano (2021):

a. Planificación Curricular: Teniendo en cuenta a Hijano (Ob. Cit): “La planificación curricular es el proceso mediante el cual se organiza, estructura y presenta el contenido educativo, las estrategias y los recursos que guiarán el proceso de enseñanza y aprendizaje dentro del marco de un determinado currículo educativo” (p. 27).

De allí, la planificación curricular es un componente esencial en el desempeño docente, ya que establece las directrices, objetivos para el proceso de enseñanza; consiste en el diseño de un plan estructurado que guía las actividades educativas durante el ciclo académico, asegurando que se cubran los contenidos, habilidades necesarias, no solo se limita a la organización de los contenidos, sino que también debe tener en cuenta los métodos, recursos y el tiempo disponible para maximizar el aprendizaje de los estudiantes.

b. Identificación y Análisis del contexto: Desde la posición de Hijano (Ob. Cit): “La identificación y análisis del contexto educativo es un proceso mediante el cual el docente estudia el entorno social, cultural, y académico de sus estudiantes para ajustar las estrategias y metodologías de enseñanza a las realidades específicas de su grupo”, (p. 28).

El análisis y la identificación del contexto son dimensiones clave para comprender el entorno en el que se desarrolla el proceso educativo, implica conocer tanto el contexto socioeconómico como las características culturales, demográficas, psicológicas de los estudiantes, un análisis adecuado permite que los docentes adapten su enfoque pedagógico para responder de manera efectiva a las necesidades del grupo y del entorno.

c. Diseña plan curricular en base a competencias: "El diseño de un plan curricular basado en competencias busca fomentar el aprendizaje significativo

mediante la integración de conocimientos, habilidades y actitudes, orientadas hacia la preparación práctica y profesional del estudiante" (Terrón & Martín, 2023, p. 5). Por tanto, diseñar un plan curricular basado en competencias implica estructurar la enseñanza alrededor de habilidades, capacidades específicas que los estudiantes deben desarrollar; se enfoca en la formación de competencias que les permitan aplicar los conocimientos adquiridos en situaciones reales y profesionales, el plan curricular basado en competencias asegura que la enseñanza esté orientada a la práctica y al desarrollo integral de los estudiantes.

d. Estructura el sílabo por asignaturas: "El sílabo es una herramienta de planificación que organiza los contenidos, actividades, y evaluaciones de un curso, sirviendo como guía para el docente y los estudiantes a lo largo del proceso educativo" (Casino et al., 2023, p. 7). Es decir, el sílabo es un documento fundamental que organiza el contenido de cada asignatura, detallando los objetivos, temas, métodos de evaluación y estrategias didácticas. Estructurarlo adecuadamente garantiza que los estudiantes comprendan claramente los objetivos, las expectativas del curso, facilita la gestión eficiente del proceso de enseñanza, de esta manera, la estructura del sílabo debe ser coherente, adaptada a los requisitos del currículo y las necesidades del aula.

e. Estrategias didácticas: Desde el punto de vista de, Giraldo & Gutiérrez (2022): "Las estrategias didácticas son el conjunto de métodos y procedimientos utilizados por el docente para facilitar el aprendizaje, estimulando la participación activa de los estudiantes y favoreciendo la comprensión de los contenidos" (p. 8). Las estrategias didácticas son métodos, técnicas que los docentes emplean para facilitar el aprendizaje, deben ser diversas, adaptativas, considerando los estilos de aprendizaje de los estudiantes, objetivos educativos y recursos disponibles; el uso adecuado mejora la comprensión de los contenidos y promueve la participación activa de los estudiantes en su proceso educativo.

f. Medios y Materiales Académicos: Según Giraldo & Gutiérrez (Ob. Cit): "Los medios y materiales académicos son recursos que el docente selecciona y utiliza para apoyar el proceso de enseñanza, facilitando el acceso a la información y estimulando

el aprendizaje de los estudiantes” (p. 9). Los medios y materiales académicos son recursos esenciales en el proceso de enseñanza-aprendizaje, incluyen desde libros, artículos hasta recursos digitales, multimedia, herramientas tecnológicas. La correcta selección y utilización de estos materiales permite enriquecer las clases, adaptar contenidos a diferentes estilos de aprendizaje, contribuyendo a la comprensión y el interés de los estudiantes.

g. Actividades de evaluación: Las actividades de evaluación son fundamentales para medir el progreso, logros de los estudiantes, permiten al docente verificar si los objetivos de aprendizaje se están alcanzando, proporcionan información valiosa para ajustar las estrategias pedagógicas, deben ser variadas, coherentes con los objetivos del curso y orientadas a la retroalimentación constructiva. Según Bontá (2007): “Las actividades de evaluación son procedimientos sistemáticos que permiten medir el desempeño de los estudiantes en relación con los objetivos de aprendizaje, proporcionando retroalimentación para mejorar su rendimiento” (p. 12).

h. Actitud del docente: Como dice Bontá (Ob. Cit): “La actitud del docente es un conjunto de disposiciones personales y profesionales que influyen en su manera de interactuar con los estudiantes, creando un ambiente de confianza, respeto y motivación” (p. 13). En efecto, la actitud del docente es un aspecto crucial en el desempeño educativo, se refiere a las cualidades personales, profesionales que el docente debe manifestar en su labor diaria, como la motivación, compromiso, empatía, disposición para el aprendizaje continuo, influye directamente en la creación de un ambiente positivo y estimulante para los estudiantes.

En consecuencia, las dimensiones del desempeño docente son componentes esenciales que inciden directamente en la calidad del proceso educativo, desde la planificación curricular hasta la actitud del docente, cada aspecto tiene un impacto significativo en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes; la adecuada integración, ejecución de estas dimensiones permite a los docentes no solo cumplir con sus responsabilidades académicas, sino también adaptarse a las necesidades de sus estudiantes, al entorno en el que se desarrollan, es fundamental que los docentes

reflexionen sobre estas dimensiones de manera constante para mejorar su práctica educativa y ofrecer una enseñanza de calidad.

2.2.3. Enfoque por Competencias

El enfoque por competencias se ha convertido en una estrategia esencial para mejorar la calidad educativa, enfocándose en la eficiencia, eficacia y efectividad del proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que prevalece la importancia de desarrollar no solo conocimientos teóricos sino también habilidades prácticas y actitudes adecuadas para formar estudiantes más completos, preparados para el contexto social, laboral, con la finalidad de asegurar que el sistema educativo sea más efectivo en la formación de los futuros profesionales. Por tanto, Denyer et al., (2007), asume la siguiente definición de competencia:

Se refiere a un conjunto de elementos que el sujeto puede movilizar para resolver una situación con éxito [hasta aquella que refiere a un conjunto de] disposiciones de naturaleza cognitiva, afectiva, reflexiva y contextual. La movilización se expresa por medio del concepto de disposición, para resolver situaciones problema. Una acción responsable, es decir, concebida, administrada y aplicada con todo conocimiento de causa.

El concepto expuesto en el texto hace referencia a un conjunto de recursos y capacidades que un individuo puede utilizar para abordar y resolver una situación específica de manera efectiva, la idea central es que la movilización de estos recursos es clave para enfrentar con éxito las situaciones problemáticas que puedan surgir. Este concepto se conecta estrechamente con el enfoque por competencias, que busca formar individuos capaces de movilizar una amplia gama de habilidades y actitudes de manera efectiva para resolver problemas. Para Zabala (2003), dentro de los aspectos más importantes que debe tener el docente como profesional están:

La actividad docente, como toda actividad profesional, requiere de ciertas competencias para ser llevada adelante con calidad. La competencia ha sido definida como un conjunto de conocimientos, saber hacer, habilidades y aptitudes que permiten a los profesionales desempeñar y desarrollar roles de trabajo en los niveles requeridos para el empleo. (p. 20)

Por decir así, resalta que el docente no debe limitarse a transmitir conocimientos, sino también debe estar capacitado para gestionar el aula, aplicar estrategias pedagógicas eficaces, fomentar el aprendizaje significativo en los estudiantes, señalando la importancia de formar a docentes con un perfil competencial amplio, que abarque tanto habilidades técnicas como competencias interpersonales y pedagógicas, de manera que su desempeño en el aula sea de alta calidad, la competencia docente se vuelve, así, un factor clave para el éxito de los procesos educativos y el logro de los objetivos de aprendizaje establecidos.

Con respecto al perfil profesional basado en competencia, Corral (2021) la define como: “Son características emergentes del encuentro de un estudiante o docente con sus cualidades e intereses y con las exigencias de una actividad” (p. 79). Esto implica que el educador debe ser capaz de activar, aplicar diferentes competencias cognitivas, emocionales y contextuales para facilitar el aprendizaje de los estudiantes, contribuir a la resolución de desafíos educativos, en la que se busca no solo transmitir contenidos, sino también desarrollar habilidades prácticas, actitudes que favorezcan el desempeño laboral y social de los estudiantes. Según Agudelo (2015):

La formación de docentes ha sido muy revaluada atendiendo a condiciones de diferente índole, criticada por la poca articulación entre la teoría y la práctica, debe estar dirigida a la reflexión crítica del acto educativo, que permita el desarrollo de un ejercicio que considere la esfera humana, social, política, económica y cultural de los actores del proceso, con un ideal de maestro investigativo. (p. 114)

Es importante dejar claro, la formación docente debe orientarse hacia la reflexión crítica del proceso educativo, considerando factores humanos, sociales, políticos, económicos, culturales que influyen en el acto educativo, permite a los educadores desarrollar una comprensión más holística y profunda del papel que desempeñan dentro de la sociedad, promoviendo la creación de maestros con un perfil investigativo que no solo se limita a la enseñanza, sino que también contribuye a la mejora continua del sistema educativo.

De esta manera, la formación docente debe ser vista como un proceso integral que prepara a los profesionales para adaptarse a un contexto dinámico, permitiéndoles abordar desafíos de la educación moderna de manera efectiva. El éxito del enfoque educativo basado en competencias depende en gran medida del compromiso, implicación de los docentes, quienes son encargados de implementar, facilitar el aprendizaje de los estudiantes, el apoyo de los docentes resulta fundamental para asegurar la efectividad de las reformas curriculares. Al respecto, si los educadores no están comprometidos con el desarrollo profesional de los estudiantes, es probable que nuevos enfoques curriculares no se implementen correctamente, lo que afectaría negativamente los resultados del proceso educativo, según Cázares (2008):

El enfoque por competencias se plantea como alternativa para el diseño curricular y para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, desde un sustento constructivista se considera el desarrollo de competencias como un saber hacer en la práctica, pero motivado en un aprendizaje significativo que se transfiere a situaciones de la vida real y que implica la resolución de problemas. (p. 12)

Por esta razón, introduce una mejora sustancial en las metodologías educativas, promoviendo un enfoque más centrado en el estudiante, adquisición de habilidades prácticas que pueden ser aplicadas en contextos reales, promueve no solo la adquisición de conocimientos, sino también el desarrollo de habilidades críticas, colaborativas y reflexivas que los estudiantes necesitarán a lo largo de su vida profesional. Por otro lado, el enfoque por competencia aplicado por los docentes debe, según Calzada & Fernández (2007):

Desarrollar competencias para la identificación y solución de los problemas de la realidad en el entorno de los estudiantes, buscar la incidencia de las prácticas pedagógicas en el aprendizaje e implementar estrategias para el desarrollo de las competencias en el marco del modelo educativo de la institución. (p. 29)

Debido a que, el docente se convierte en facilitador que organiza, supervisa, evalúa el aprendizaje, asegurándose de que el estudiantado adquiriera competencias necesarias para enfrentar retos profesionales que se les presenten, destacando la

relevancia de las competencias docentes en la implementación de este enfoque, pues los profesores deben tener las habilidades necesarias para gestionar, evaluar el aprendizaje de manera efectiva en un contexto de competencia. De manera que, la formación docente, el compromiso de los educadores y las metodologías de aprendizaje son factores principales en el fortalecimiento del desempeño docente.

2.2.4. Momentos del enfoque por competencias

El enfoque por competencias en la educación técnica busca desarrollar habilidades específicas en los estudiantes que les permitan enfrentarse con éxito a situaciones del mundo real, este enfoque según Ruiz & Pineda (2021), se organiza en tres momentos clave: la planeación didáctica, la intervención en el aula y la evaluación de competencias, cada uno de los cuales contribuye de manera integral a la formación de los estudiantes, asegurando que adquieran tanto conocimientos teóricos como prácticos. La implementación efectiva de estos momentos es crucial para un desempeño docente óptimo y la formación de un egresado competente en su campo.

1. Planeación didáctica: Como plantea, López (2022): “La planeación didáctica es el proceso mediante el cual el docente organiza y estructura las actividades de enseñanza-aprendizaje, seleccionando los contenidos, métodos y recursos adecuados para alcanzar los objetivos establecidos en el marco del enfoque por competencias” (p. 60). Este momento hace referencia a la preparación previa que realiza el docente para garantizar que los estudiantes logren los aprendizajes esperados, alineados con las competencias que deben desarrollar, se considera clave para establecer las bases del proceso educativo, permitiendo una formación coherente y continua.

2. Intervención en el aula: En este momento, el docente aplica las estrategias planificadas, fomenta el trabajo colaborativo y estimula la aplicación práctica de los conocimientos, creando un ambiente propicio para el aprendizaje y la resolución de problemas reales, fundamentales en la educación técnica. Como lo hace notar, López (Ob. Cit): “La intervención en el aula se refiere a la actuación del docente durante el proceso de enseñanza, en donde se implementan las estrategias pedagógicas y se

promueve la participación activa de los estudiantes para alcanzar las competencias propuestas” (p. 61).

3. Evaluación de competencias: Según, López (Ob. Cit): “La evaluación de competencias consiste en el proceso sistemático de valorar los conocimientos, habilidades y actitudes de los estudiantes, con el fin de verificar el alcance de las competencias propuestas en el currículo” (p. 62). Este momento implica el uso de herramientas, métodos evaluativos que permitan medir de manera objetiva los avances de los estudiantes en relación con las competencias específicas que se deben desarrollar, la evaluación debe ser continua, formativa y sumativa, favoreciendo el aprendizaje de los estudiantes y su retroalimentación constante.

Indiscutiblemente, los momentos del enfoque por competencias, son elementos fundamentales que se interrelacionan para garantizar un proceso educativo eficaz en la educación técnica; cada momento tiene un propósito claro que va desde la preparación y organización inicial, pasando por la implementación de estrategias pedagógicas, hasta la valoración continua del aprendizaje. Al integrar estos momentos de manera efectiva, se favorece el desarrollo integral de los estudiantes, asegurando que logren las competencias necesarias para su inserción exitosa en el mundo laboral.

También, es importante mencionar lo que propone Perrenoud (2004:10), en su texto “diez nuevas competencias para enseñar”, en donde presenta las siguientes competencias: 1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje; 2. Gestionar la progresión de los aprendizajes; 3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación; 4. Implicar al alumnado en su aprendizaje y en su trabajo; 5. Trabajar en equipo; 6. Participar en la gestión de la escuela; 7. Informar e implicar a los padres; 8. Utilizar las nuevas tecnologías; 9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión, 10. Organizar la formación continua. Esta propuesta Perrenoud la ubicó en el contexto de la educación primaria en 1997, sin embargo, en el libro publicado en el 2005, determina que estas no son específicas para el profesor de nivel medio o elemental, que son en general las que debe poseer todo docente, y las que son deseables para la profesión.

2.2.5. Plan Estratégico

Ponce (2018) establece:

La planeación estratégica de una empresa consiste en elaborar un plan maestro en el que la alta dirección recoge las decisiones estratégicas corporativas de hoy (en el momento en el que se realizará) en referencia a lo que hará en el horizonte de planeación escogido que por lo habitual puede ser en tres años a más. (p. 33)

Lo cual significa, el plan estratégico es una herramienta crucial para la gestión efectiva y el éxito a largo plazo de cualquier organización, su utilidad radica en proporcionar una visión clara y compartida del futuro, estableciendo objetivos y metas concretas que guían las acciones y decisiones de todos los miembros de la organización. Al definir las prioridades y asignar recursos de manera eficiente, el plan estratégico permite una coordinación y alineación óptima de los esfuerzos, mejorando la cohesión interna y la capacidad de respuesta ante cambios y desafíos del entorno.

Para Snell (2001), el plan estratégico es: “El conjunto de procedimientos llevados a cabo para la toma de decisiones con respecto a las metas, estrategias o cursos de acción, a largo plazo que serán necesarios implementar para la consecución de los objetivos de la organización” (p. 133). Sea que, facilita la evaluación continua del progreso y el ajuste de estrategias según sea necesario, asegurando que la organización se mantenga en el camino hacia sus objetivos. El proceso de elaboración del plan estratégico también fomenta la participación y el compromiso de los empleados, promoviendo un sentido de pertenencia, motivación, un plan bien diseñado, ejecutado es fundamental para orientar el crecimiento sostenible, maximizar el rendimiento, asegurar la adaptación y competitividad en un entorno.

2.3. TEORÍA QUE SUSTENTA LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. Teoría de las Competencias de Philippe Perrenoud

Esta teoría ha sido ampliamente reconocida en el campo educativo, especialmente en los contextos de educación técnica y profesional. Perrenoud, en su obra "Construir

competencias desde la enseñanza" (1999), plantea que las competencias son un conjunto de saberes, saber hacer y saber ser, que se adquieren a través de la experiencia, la práctica y la reflexión. Según Perrenoud, las competencias no solo se refieren al dominio de conocimientos teóricos, sino también a la capacidad de aplicarlos en situaciones reales de la vida y el trabajo.

Por consiguiente, la teoría de Perrenoud se encuentra estrechamente vinculada con el enfoque por competencias que busca transformar el proceso de enseñanza y aprendizaje, Perrenoud establece que la formación debe basarse en el desarrollo de competencias que permitan al estudiante actuar con eficacia en situaciones profesionales concretas. En este sentido, la educación técnica se beneficia de este enfoque al integrar en su currículum la formación de competencias prácticas que los estudiantes necesitarán en su futuro laboral.

De acuerdo con Perrenoud, la adquisición de competencias debe estar centrada en el aprendizaje autónomo y la capacidad para enfrentar problemas reales, lo que implica que la formación debe ser activa, situada y orientada a la resolución de problemas, alineándose con el enfoque por competencias que se busca aplicar en la educación técnica, esta perspectiva invita a replantear la labor docente, que debe orientar su trabajo hacia la creación de situaciones de aprendizaje en las que los estudiantes puedan poner en práctica los conocimientos adquiridos de forma realista y eficaz.

En particular, la Teoría de las Competencias de Philippe Perrenoud en el contexto de la educación técnica radica en su énfasis en la preparación integral del estudiante, no solo en términos de conocimientos académicos, sino en el desarrollo de habilidades prácticas, actitudes adecuadas y la capacidad para resolver problemas en contextos profesionales específicos. Esto es esencial en la formación técnica, donde se espera que los egresados sean competentes no solo en lo teórico, sino también en lo práctico, para poder desempeñarse con eficacia en el campo laboral.

De lo anterior, el enfoque por competencias, sustentado por la teoría de Perrenoud, permite que los estudiantes no solo adquieran los conocimientos técnicos específicos de su área de formación, sino que también desarrollen competencias transversales,

como el trabajo en equipo, la toma de decisiones y la resolución de problemas, competencias muy valoradas en el mundo profesional. Además, la evaluación de estas competencias no se limita a exámenes académicos, sino que se extiende a situaciones de evaluación formativa, continua y auténtica, lo que refleja un aprendizaje verdadero y aplicado.

En efecto, el fortalecimiento del desempeño docente desde la perspectiva del enfoque por competencias, según esta teoría, exige que los docentes asuman un rol activo en la creación de ambientes de aprendizaje que favorezcan el desarrollo de las competencias de los estudiantes. Esto implica que el docente debe planificar, intervenir y evaluar de manera que se favorezca no solo la transmisión de contenidos, sino la integración de los mismos en situaciones reales y contextuales, desarrollando en los estudiantes la capacidad de transferir sus aprendizajes a diferentes escenarios profesionales.

En consecuencia, Perrenoud plantea que el docente debe diseñar, aplicar una enseñanza centrada en el estudiante, favoreciendo el aprendizaje autónomo, la reflexión crítica, lo cual es crucial en la formación técnica, donde la capacidad de los estudiantes para autogestionar su aprendizaje y adaptarse a nuevas situaciones laborales es esencial. Por lo tanto, la Teoría de las Competencias de Philippe Perrenoud (1999) ofrece una base sólida y coherente para la investigación sobre el enfoque por competencias en la educación técnica, esta teoría no solo es pertinente, sino también fundamental para comprender cómo los docentes pueden mejorar su desempeño.

2.4. BASES LEGALES

Los documentos legales, principios y normas de carácter jurídico en la que se sustenta esta investigación son los que se mencionan a continuación con sus artículos respectivos. En este sentido, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Gaceta Oficial N° 36.860 Extraordinario, Artículo 102 señala:

La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social, consustanciados con los valores de la identidad nacional y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana, de acuerdo con los principios contenidos en esta Constitución y en la ley.

Es importante dejar claro, el Estado se presenta como responsable de garantizar y promover el proceso educativo en conjunto con la familia y sociedad, viendo la educación como un servicio público que tiene como objetivo desarrollar el potencial creativo de cada persona en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y la participación activa en los procesos de transformación social. De igual forma, en el Artículo 103, de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Gaceta Oficial N° 36.860 Extraordinario menciona:

Toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo.

El artículo mencionado, establece el derecho a una Educación integral de calidad para todos sin discriminación alguna, estableciéndola con carácter de obligatoriedad y gratuita en los niveles desde maternal hasta el pregrado universitario. Con ello, el

Estado se compromete a garantizar los recursos necesarios para el funcionamiento de las instituciones responsables de impartir educación. En ese mismo sentido, el Artículo 104 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Gaceta Oficial N° 36.860 Extraordinario expresa:

La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

Resulta oportuno destacar, la relevancia de las personas a cargo de impartir la educación, quienes deben investir una reconocida moralidad e idoneidad académica, siendo responsabilidad del Estado la formación constante y estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, regidos bajo los criterios establecidos en la ley. Asimismo, es de suma importancia garantizar la permanencia del estudiante desde su ingreso a la educación, en igual condiciones que satisfagan su estadía, permitiendo completar satisfactoriamente el programa de formación elegido. Otro fundamento legal vinculado en la educación como derecho de todo ciudadano, se encuentra establecido en la Ley Orgánica de Educación, (2009), según reza en el artículo 40:

La carrera docente constituye el sistema integral de ingreso, promoción, permanencia y egreso de quien la ejerce en instituciones educativas oficiales y privadas. En los niveles desde inicial hasta media, responde a criterios de evaluación integral de mérito académico y desempeño ético, social y educativo, de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República. Tendrán acceso a la carrera docente quienes sean profesionales de la docencia, siendo considerados como tales los que posean el título correspondiente otorgado por instituciones de educación universitaria para formar docentes. Una ley especial regulará la carrera docente y la particularidad de los pueblos indígenas.

Como se describe en el artículo anterior, la carrera docente regula el ingreso, promoción, permanencia y el egreso de los educadores en instituciones educativas, tanto oficiales como privadas. Es decir, establece las bases legales y normativas para el ejercicio de la docencia en el país, destacando la importancia de la formación académica y ética de los docentes. De igual manera, el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, (2000) el cual en su Artículo 139:

La actualización de conocimientos, la especialización de las funciones, el mejoramiento profesional y el perfeccionamiento, tienen carácter obligatorio y al mismo tiempo constituyen un derecho para todo el personal docente en servicio. Las autoridades educativas competentes, en atención a las necesidades y prioridades del sistema educativo, fijarán políticas y establecerán programas permanentes de actualización de conocimientos, perfeccionamiento y especialización de los profesionales de la docencia, con el fin de prepararlos suficientemente en función del mejoramiento cualitativo de la educación. Asimismo, organizará seminarios, congresos, giras de observación y de estudio, conferencias y cualesquiera otras actividades de mejoramiento profesional.

Es importante dejar claro, enfatiza la obligatoriedad de la actualización constante de conocimientos para todos los docentes en servicio, considerándolo un derecho, las autoridades educativas serán responsables de definir políticas, programas permanentes que fomenten este mejoramiento continuo, resalta el compromiso del sistema educativo con la capacitación continua de los docentes, su importancia para la mejora de la calidad educativa en general. En base a este sustento legal, se desarrolla la investigación debido a que la educación es parte fundamental de los derechos humanos a través de la promoción de la excelencia. En este sentido, la práctica educativa está regulada por el estado de derecho para garantizar una formación orientada a las necesidades del país, fomentando el desempeño docente y todos aquellos aspectos para mejorar la práctica educativa.

2.5. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Competencia: Desempeño adecuado en diferentes situaciones basado en la unificación de saberes, operaciones, prácticas y experiencias, cualidades y valores.

Desempeño: Gestión y consecuencia de desempeñar o desempeñarse.

Desempeño docente: Facultades, capacidades y actitudes que caracterizan a la persona encargada de impartir conocimiento.

Docente: Es el que imparte enseñanza y docencia, el sujeto que enseña, como uno de los componentes del acto didáctico.

Educación Técnica: Rama de la educación que se centra en la enseñanza de habilidades prácticas y teóricas necesarias para trabajar en áreas específicas de la industria o la tecnología.

Enfoque por Competencias: Desarrollar competencias para la identificación y solución de los problemas de la realidad en el entorno de los estudiantes, buscar la incidencia de las prácticas pedagógicas en el aprendizaje e implementar estrategias para el desarrollo de las competencias en el marco del modelo educativo de la institución.

Estrategia: Es un plan de acción diseñado para lograr un objetivo específico o una serie de metas.

Estudios Técnicos: Programas de formación orientados a desarrollar habilidades y conocimientos específicos en áreas técnicas o tecnológicas, preparándolos para desempeñarse en industrias o sectores relacionados con la tecnología, la ingeniería, la manufactura, entre otros.

Intervención Educativa: Conjunto de acciones planificadas para influir positivamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, con el objetivo de mejorar los resultados educativos y el bienestar de los estudiantes.

Motivación: Se refiere a las fuerzas que actúan sobre un individuo o en su interior, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionadas por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.

Plan Estratégico: Conjunto de acciones, decisiones y recursos planificados con el objetivo de alcanzar metas específicas en un plazo determinado. En este contexto, se refiere a un plan diseñado para incrementar la promoción de los estudios técnicos a través de la orientación educativa.

Planificación Educativa: Proceso de diseño y organización de actividades y recursos para lograr objetivos educativos específicos, garantizando la coherencia y efectividad de las acciones emprendidas.

Sílabus: Documento donde se encuentra registrado la información necesaria de cada asignatura.

2.6 Operacionalización de Variables

Una variable según, Hernández et al., (2006) “es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medir” (p.77), para efectos de la presente investigación se considerará como variable independiente: enfoque por competencias. Según Cázares (2008): “El enfoque por competencias se plantea como alternativa para el diseño curricular y para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, desde un sustento constructivista se considera el desarrollo de competencias como un saber hacer en la práctica, pero motivado en un aprendizaje significativo que se transfiere a situaciones de la vida real y que implica la resolución de problemas” (p. 12).

Del mismo modo, la variable dependiente: desempeño docente, a lo cual Montenegro (2005) enfatiza: “Se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una acción mediante una acción reflexiva” (p. 18).

Según, criterio expresados por Sierra Bravo (2005), la operacionalización de variables “consiste en el análisis de los aspectos y dimensiones del interés práctico implicado en la representación del concepto de la variable, o derivado de la estructura de sus intercorrelaciones” (p.79). Por tanto, resulta adecuado proponer un plan estratégico para el fortalecimiento del desempeño docente desde la perspectiva del enfoque por competencias. Nivel de Educación Técnica, U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría del Municipio Barinas, Parroquia Corazón de Jesús, Estado Barinas, Año 2025. La presente tabla permite representar la conceptualización, dimensiones e indicadores, que se tomaran en cuenta para recabar una información bastante cercana a la realidad objeto de estudio.

Cuadro 1. Operacionalización de variables

Objetivo General: Proponer un plan estratégico para el fortalecimiento del desempeño docente desde la perspectiva del enfoque por competencias. Nivel de Educación Técnica, U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría del Municipio Barinas, Parroquia Corazón de Jesús, Estado Barinas, Año 2025.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	ítem
Desempeño docente	Se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. (Montenegro, 2005).	Responsabilidades del docente, influenciado por factores personales, del estudiante y del contexto educativo, que determinan su efectividad en la enseñanza.	Docente	-Planificación Curricular -Identificación y Análisis del contexto -Diseña plan curricular en base a competencias -Estructura el sílabo por asignaturas -Estrategias didácticas -Medios y Materiales Académicos -Actividades de evaluación -Actitud del docente	1,2 3,4 5,6 7 8,9 10 11,12 13
Enfoque por competencias	El enfoque por competencias se plantea como alternativa para el diseño curricular y para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, desde un sustento constructivista se considera el desarrollo de competencias como un saber hacer en la práctica. (Cazares, 2008).	Enfoque que busca que los estudiantes adquieran habilidades, conocimientos aplicables a situaciones reales.	Momentos	-Planeación didáctica -Intervención en el aula -Evaluación de competencias	14 15 16

Fuente: Delgado, J. (2024)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El Marco Metodológico, es la explicación de los mecanismos utilizados para el análisis de la problemática de investigación, por lo general, se trata del resultado de la aplicación, sistemática y lógica, de los conceptos y fundamentos expuestos en el marco teórico. Tamayo y Tamayo (2012) señala: “La metodología está referida al conjunto de procedimientos lógicos, tecno- operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos” (p.62). Es por ello, que se describe a continuación, la naturaleza, tipo, diseño de la investigación y demás elementos que la conforman.

3.1. NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN

La naturaleza de este estudio se enfocó hacia una investigación cuantitativa la cual permitió la presentación de los datos de manera numérica a través de métodos estadísticos. Según explica Sampieri (2006): “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. (p.5). En la búsqueda de lograr el objetivo de Proponer un plan estratégico para el fortalecimiento del desempeño docente desde la perspectiva del enfoque por competencias. Nivel de Educación Técnica, U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría del Municipio Barinas, Parroquia Corazón de Jesús, Estado Barinas.

El tipo de investigación determina los pasos a seguir del estudio, sus técnicas y métodos que puedan emplear en el mismo, además constituye un paso importante en la metodología, pues este va a determinar el enfoque del mismo. La presente investigación se desarrolló a través de la modalidad proyecto factible, el cual según lo

expresado por la Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL, (2010), consiste en: “La investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales, puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnológicas, métodos o procesos” (p.16).

En esta investigación la propuesta estuvo orientada hacia la elaboración de un plan estratégico para el fortalecimiento del desempeño docente desde la perspectiva del enfoque por competencias. Nivel de Educación Técnica, U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría del Municipio Barinas, Parroquia Corazón de Jesús, Estado Barinas, la aplicación del proyecto factible permitió conocer el problema, presentar la propuesta y la forma más práctica de solucionarlo.

Es decir, por las características de la propuesta, resulte accesible, esta puede concretarse o realizarse para brindar solución a determinados problemas, partiendo de una base sólida surgida, ofreciendo una posible solución. Es preciso destacar que para el desarrollo de la propuesta se siguieron las siguientes etapas: Fase I: Diagnóstico, Fase II: Estudio de Factibilidad, Fase III: Diseño de la Propuesta. A continuación se describen cada una de las fases:

Fase I: Diagnóstico, Según Labrador y Otros, (2002): “El diagnóstico es una reconstrucción del objeto de estudio y tiene por finalidad, detectar situaciones donde se ponga de manifiesto la necesidad de realizarlo” (p. 186). Para realizar esta fase se acudirá a la construcción y aplicación de un instrumento bajo la técnica de la encuesta, con él se conocerán la opinión de los encuestados y con ello se llegará a comprobar la necesidad del diseño de una propuesta que satisfaga las necesidades de la población objeto de estudio en cuanto a el fortalecimiento del desempeño docente desde la perspectiva del enfoque por competencias, Nivel de Educación Técnica, U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría del Municipio Barinas, Parroquia Corazón de Jesús, Estado Barinas.

Fase II: Estudio de Factibilidad: “Indica la posibilidad de desarrollar un proyecto, tomando en consideración la necesidad detectada, beneficios, recursos humanos, técnicos, financieros”, (Gómez, 2000, p. 24). Para detectar la factibilidad desde los

siguientes puntos de vista técnicos; recursos materiales y equipamiento para llevar a cabo la ejecución de la propuesta, el estudio financiero permitirá determinar la disponibilidad de dinero para llevar adelante el estudio.

Fase III: Diseño de la Propuesta: “Una vez culminado el diagnóstico y la factibilidad, se procede a la elaboración de la propuesta, lo que conlleva necesariamente a una tercera fase del proyecto”, (Duarte, 2004, p. 14). De acuerdo a los resultados que arrojen el diagnóstico y la factibilidad, se procederá a establecer los lineamientos que le darán forma al estudio que se presentará. De esta manera, se tendrá la certeza de que la propuesta será construida en base a información precisa y segura, lo que garantizará una verdadera alternativa de solución al problema detectado en la U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría del Municipio Barinas. También se hace necesario desarrollar en esta tercera fase, una profunda revisión bibliográfica para argumentar sobre el tema tratado.

3.1.1. Tipo de Investigación

De acuerdo a los objetivos planteados, la investigación se ubicó en un diseño de campo. Arias (2012), define la investigación de campo:

Es aquella que consiste en la recolección de todos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variables alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental. (p.31)

Este diseño permitió la recolección de los datos claramente de la realidad, donde el investigador tomó en cuenta, que los datos no han sido manipulados en ningún momento. Por tanto, en este caso fue estudiado directamente en la U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría del Municipio Barinas, donde se percibieron los hechos en su ambiente, para luego analizar e interpretar los resultados obtenidos. Sin que se haga manipulación alguna. Para la recolección de los datos se utilizó como instrumento el

cuestionario y una encuesta estructurada, esto significa que la investigadora estuvo presente en el lugar donde se recolectó toda la información.

3.1.2. Diseño de la Investigación

El diseño de investigación desglosa las estrategias básicas que el investigador acoge para generar información exacta e interpretable. En este sentido, Arias (Ob. Cit), define el diseño de la investigación como: “La estrategia que adopta el investigador para responder al problema planteado” (p.30) es decir, le permitió a la autora determinar las técnicas y métodos que empleó en el desarrollo de la investigación.

Es decir, el estudio de acuerdo a sus objetivos y propósitos se enmarcó bajo un diseño descriptivo. Según Arias (Ob. Cit), indica; la investigación descriptiva: “Consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p.24). Mediante la investigación se describen los hechos tal y como son observados por el investigador, está relacionado con condiciones existente, donde la práctica directa prevalece para la obtención y tabulación de los datos, pues esto supone un elemento interpretativo del significado o importancia de lo que se describe; de allí, se parte de la descripción de una problemática existente en el desempeño docente desde la perspectiva del enfoque por competencias, nivel de Educación Técnica, U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría del Municipio Barinas, Parroquia Corazón de Jesús, Estado Barinas.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

Según Arias (Ob. Cit), la población es: “Un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para las cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p.81). Como se ha dicho, se puede afirmar que la población se refiere a la totalidad del fenómeno a estudiar, donde interviene en las unidades que la conforman una característica en común, la cual se investiga y da origen a datos de la investigación. Por consiguiente, en este estudio, la población estuvo representada por

catorce (14) directivos, ocho (8) docentes de inicial, doce (12) docentes de primaria, veinticinco (25) docentes de media general y técnica, pertenecientes a la U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría.

3.2.2 Muestra

Al respecto, Arias (Ob. Cit), define la muestra como: “Un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p.83). En este sentido, la muestra es una parte de la población, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo, la muestra seleccionada para esta investigación estuvo conformada por veinticinco (25) docentes de media general y técnica de la U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El éxito de una investigación descansa en buena parte en la pertinencia de las técnicas seleccionadas para la recolección de los datos, así como en la idoneidad de los instrumentos utilizados para tal fin. En este orden de ideas, Peñuelas, (2010) expresa: “Las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas”, (p.10). Las técnicas son particulares y específicas de una disciplina, por lo que sirven de complemento al método, el cual posee un carácter general.

La técnica seleccionada para recolectar la información en la comunidad consistió en: la observación directa, según Hurtado (2010): “Requiere que el investigador tenga acceso directo al evento de estudio y sea contemporáneo con este, es decir, que sea testigo de las manifestaciones del evento” (p.122). La observación directa permitió visualizar la problemática existente, mediante la cual se pudo determinar la necesidad de fortalecer el desempeño docente desde la perspectiva del enfoque por competencias, Nivel de Educación Técnica, U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría del Municipio Barinas, esto consintió el contacto directo con los hechos, recogiendo datos a través de notas narrativas y posteriormente interactuar dentro de su propio contexto natural.

3.3.1. Instrumento para la recolección de datos

Los instrumentos son medios utilizados para el procesamiento de recolección de datos se aplican para registrar u obtener información, el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario. Tamayo y Tamayo (2012) señala: “El cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio” (p.124), el mismo fue llenado por el encuestado. En este sentido, la información obtenida se procesó, analizó e interpretó; por tales razones, es preciso contar con instrumentos adecuados.

Al mismo tiempo, se tomó en consideración la escala de Likert para su elaboración, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), dicha escala “consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la relación de los sujetos a los que se les administra” (p. 30). El propósito del cuestionario, es recopilar la información requerida en el estudio, estructurado en el cuadro de operacionalización de la variable.

De esta manera, el instrumento estuvo conformado por dieciséis (16) ítems, representado por un número de categorías de 5 opciones de respuestas, las cuales se clasificaron en: 5-Siempre (S), 4-Casi siempre (CS), 3-Algunas veces (AV), 2-Casi nunca (CN), 1-Nunca (N). La estructura del instrumento de investigación se fundamentó en cada una de las variables, con el objeto de diagnosticar las respuestas del personal hacia las diferentes situaciones que se presentan en la U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría del Municipio Barinas.

3.3.2. Validez y confiabilidad de los datos

La validez, se refiere al grado en que una prueba proporciona información que es apropiada a la decisión que se toma, representa la posibilidad de que un método de investigación sea capaz de responder a las interrogantes formuladas. Según, Hurtado (2012): “La validez hace referencia a la capacidad de un instrumento para cuantificar de forma significativa y adecuada el rasgo para cuya medición ha sido diseñado” (p.172).

Es decir, que mida la característica para el cual fue diseñado y no otra similar, en función de ello, la validez que se aplicó en esta investigación es la de contenido, para lo cual se expuso el cuestionario a juicio de tres (3) expertos en metodología, quienes emitieron su opinión en relación a aspectos tales como: redacción correcta, pertinencia, coherencia y demás sugerencias. Los aportes suministrados permitieron elaborar la versión definitiva del cuestionario aplicado a los docentes de la U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría del Municipio Barinas.

3.3.3. Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de un instrumento, es medida a través de diferentes técnicas que buscan la aplicación repetida al mismo objeto, buscando resultados similares con la finalidad de verificar si la información obtenida es confiable para obtener los objetivos planteados en la investigación. De allí, los autores Hernández et al., (2006), afirman: “Existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición. Todos utilizan fórmulas que producen coeficientes de confiabilidad, estos coeficientes pueden oscilar entre 0 y 1” (p. 248). Es importante señalar, que el coeficiente de 0 significa nula confiabilidad y 1 representa un máximo de confiabilidad total.

Por lo tanto, para iniciar el trabajo de campo, se tuvo que comprobar el cuestionario sobre un pequeño grupo de la población, es una prueba piloto la cual garantiza las mismas condiciones de realización que el trabajo de campo real. Se aplicó en un pequeño grupo de sujetos que no pertenecían a la muestra seleccionada pero sí a la población con características similares a la de la muestra del estudio, de esta manera se estimó la confiabilidad del cuestionario. Para obtener el grado de confiabilidad del instrumento, se utilizó el método de “Alfa de Cronbach”, definido por Hernández et al., (Ob. Cit) como:

Un método que puede ser usado para cualquier cantidad de alternativas sea par o impar ya que el método no divide en dos mitades los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente. (p.252).

De allí, para obtener el coeficiente “Alfa de Cronbach”, se aplicó la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \bullet \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_{total}^2} \right]$$

Dónde:

α = Coeficiente de confiabilidad

k = Número de ítems

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de las varianzas de cada ítem

S_{total}^2 = varianza total del instrumento.

Cuando se sustituye la formula se obtiene el siguiente resultado:

$$\alpha = \frac{16}{16-1} * \left[1 - \frac{10,05}{44,86} \right]$$

$$\alpha = \frac{16}{15} * \left[1 - 0,22 \right]$$

$$\alpha = 1,07 * 0,78$$

$$\alpha = 0,83 \text{ (Ver Anexo P)}$$

Arrojando, al sustituir los datos en la misma se obtuvo que el coeficiente es igual a 0,83, lo cual es indicador de que el instrumento es confiable.

3.4. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

En este apartado se describen las técnicas de análisis cuantitativo empleadas para el análisis de los datos, así realizar el proceso analítico donde se tomaron en cuenta cada uno de los datos obtenidos, explorándolos y examinándolos mediante los métodos conocidos, es un trabajo que debe ser detallado minuciosamente para obtener buenos resultados. El análisis seleccionado acorde con el tipo de investigación será el cuantitativo a lo que Sabino, (2007) indica:

Este tipo de operación se efectúa, naturalmente, con toda la información numérica resultante de la investigación, luego del procesamiento que ya se les haya hecho a los datos, se presenta como un conjunto de cuadros, a las cuales se les calculan sus porcentajes y frecuencias (p.134).

Se puede señalar, que los datos de la encuesta diseñada se representan en las tablas, gráficos, con su debida interpretación, también, el procesamiento de los mismos se elaboró por medio de un programa estadístico, con la finalidad de organizar y mostrar los datos de una manera clara y precisa.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

El análisis de los resultados tiene como finalidad organizar e interpretar la información arrojada por el instrumento aplicado, para dar respuesta a los objetivos planteados en el estudio, procediendo a dar según, Sabino (2007), una: “Explicación detallada de los resultados basada en criterios estadísticos cuando se trata de datos cuantitativos” (p. 13). En este orden de ideas, y describiendo lo que un análisis implica, como plantea Balestrini, (2007), se debe: “Mostrar, en perspectiva, dentro de esta sección: la codificación y tabulación de los datos; las técnicas de presentación de los datos; y el análisis estadístico de los datos”. (p.171)

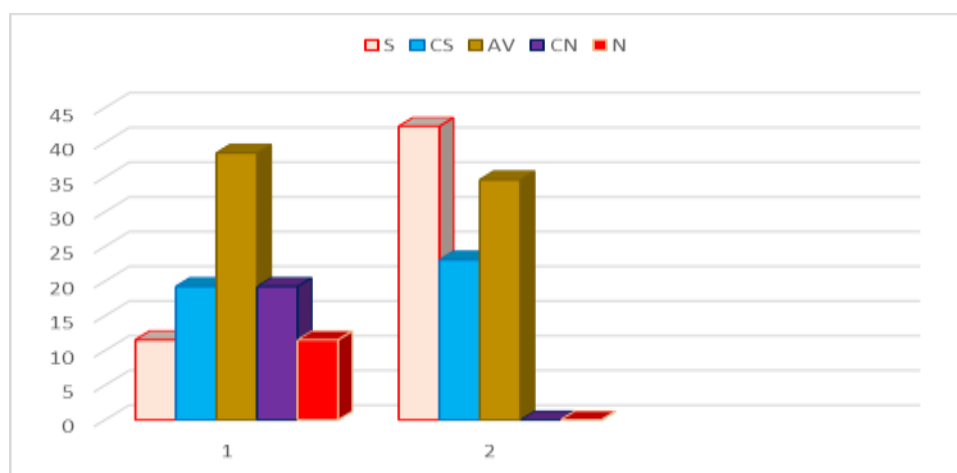
De esta manera, una vez que se recopiló y organizó la información, la cual fue procesada manipulando técnicas de estadística descriptiva, apoyado en el programa Excel versión 10.0 bajo Windows. Entre las técnicas se encuentran, la distribución de frecuencias, la elaboración de tablas y gráficos para describir las características de la muestra; el cálculo de porcentajes para el análisis de los dieciséis (16) ítems, en concordancia, la presentación de los resultados se realizó haciendo uso de representaciones gráficas, donde se muestra la información en porcentaje de acuerdo a cada alternativa en relación al desempeño docente desde la perspectiva del enfoque por competencias, nivel de Educación Técnica, U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría.

Tabla N° 1. Distribución de frecuencia de la variable y porcentaje de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Planificación Curricular.

N°	ÍTEMS	S		CS		AV		CN		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Considera usted, que establece objetivos de aprendizaje alineados con el enfoque por competencias en su planificación curricular.	3	12	5	19	10	38	5	19	3	12
2	Considera usted, que organiza los contenidos de manera lógica y progresiva para facilitar la adquisición de competencias.	11	42	6	23	9	35	0	0	0	0

Fuente: Delgado, J. (2024)

Gráfico 1. Representación de la distribución porcentual de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Planificación Curricular.



Como se puede apreciar en la tabla 1, ítem 1, en referencia a si el docentes considera que establece objetivos de aprendizaje alineados con el enfoque por competencias en su planificación curricular, el 38% expresó “Algunas veces”, un

19% en igual proporción opinó “Casi siempre” y “casi nunca”, otro 12%, mientras un 24% dividido en partes iguales se inclinó por “Siempre” y “Nunca” los establece. Estos resultados sugieren una inconsistencia en la aplicación del enfoque por competencias en la planificación curricular de los docentes.

Por tanto, la variabilidad en las respuestas refleja que, aunque algunos educadores adoptan esta metodología de manera sistemática, una proporción significativa aún no la integra de forma permanente, esto podría estar relacionado con la falta de formación específica o con la resistencia al cambio en los modelos pedagógicos tradicionales. Según Ortega et al., (2023): “El establecimiento de objetivos de aprendizaje en el enfoque por competencias requiere una estructura clara, basada en desempeños integrales y en la relación entre saberes, haceres y actitudes, para garantizar una educación significativa” (p. 86).

Al comparar esta afirmación con los resultados obtenidos, se observa que un número considerable de docentes aún no adopta completamente este principio, lo que puede afectar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Si los objetivos no están definidos en función de competencias, la planificación curricular se fragmenta, impidiendo que los estudiantes desarrollen habilidades integrales. De allí, la dispersión de respuestas también sugiere que las instituciones educativas deben fortalecer la capacitación docente en el diseño de objetivos alineados con el enfoque por competencias. Para ello, es necesario promover estrategias de formación continua que permitan a los docentes estructurar sus planificaciones bajo criterios coherentes y adaptados a las exigencias actuales del aprendizaje basado en competencias.

En cuanto a, el ítem 2, en relación a si considera que organiza los contenidos de manera lógica y progresiva para facilitar la adquisición de competencias, el 42% de la muestra manifestó "Siempre" realizarlo, el 35% solo “Algunas veces” y un 23% restante opinó “Casi siempre”. Este patrón de respuestas sugiere que, si bien una mayoría significativa de docentes implementa esta práctica con regularidad, aún existe un porcentaje considerable que no la aplica de manera consistente.

Es importante dejar claro, la organización de los contenidos en una secuencia lógica y progresiva es fundamental dentro del enfoque por competencias, ya que

permite que los estudiantes construyan su aprendizaje de manera estructurada, partiendo de conocimientos previos y avanzando hacia niveles más complejos. De acuerdo con Perrenoud (2018): “Una progresión adecuada de los contenidos permite que los estudiantes desarrollen competencias de forma gradual, evitando vacíos conceptuales y fortaleciendo la transferencia del conocimiento a situaciones reales” (p. 114).

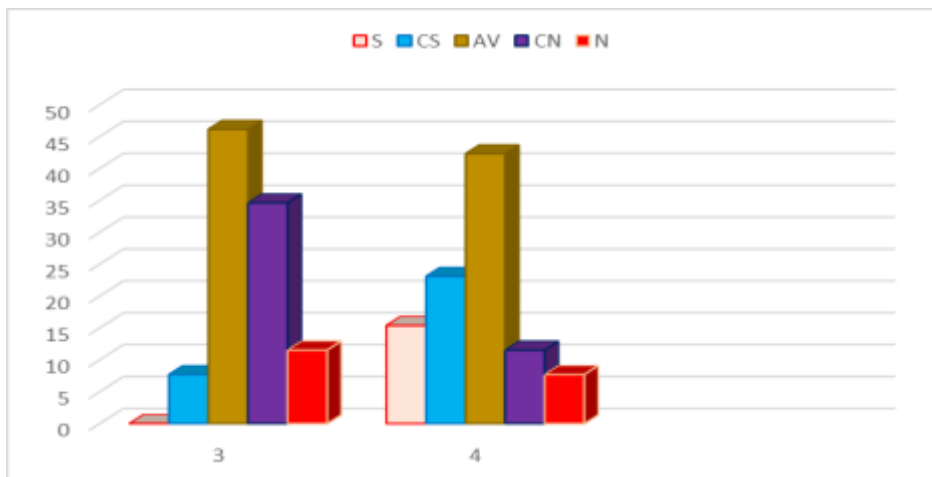
Al comparar estos hallazgos con la teoría, se evidencia que, aunque una parte de los docentes sigue esta directriz de manera sistemática, todavía existe un sector que no lo hace de forma consistente. La presencia de un 35% que solo organiza los contenidos "Algunas veces" podría indicar la existencia de dificultades en la planificación, falta de formación en el enfoque por competencias o limitaciones en el acceso a herramientas curriculares adecuadas. Es crucial que las instituciones educativas brinden apoyo y formación en el diseño curricular bajo esta perspectiva. Por consiguiente, la capacitación docente debe centrarse en proporcionar estrategias claras para secuenciar los contenidos de forma progresiva, asegurando así la consolidación efectiva de las competencias en los estudiantes.

Tabla N° 2. Distribución de frecuencia de la variable y porcentaje de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Identificación y Análisis del contexto.

N°	ÍTEMS	S		CS		AV		CN		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
3	Según su experiencia, analiza las características socioculturales y académicas del estudiantado antes de diseñar su planificación.	0	0	2	8	12	46	9	35	3	12
4	Considera usted, que adapta las estrategias pedagógicas según las necesidades y realidades del contexto educativo.	4	15	6	23	11	42	3	12	2	8

Fuente: Delgado, J. (2024)

Gráfico 2. Representación de la distribución porcentual de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Identificación y Análisis del contexto.



En los resultados expresados en la tabla 2, ítem 3, con respecto a su experiencia, analiza las características socioculturales y académicas del estudiantado antes de diseñar su planificación, el 46% expresó solo “Algunas veces” realizarlo, mientras un 35% manifestó “Casi nunca”, el 12% afirmó “Nunca” considerarlo y 8% opinó “Casi siempre”. En otras palabras, la información recabada evidencia una marcada tendencia hacia una falta de análisis sistemático del contexto del estudiantado en la planificación docente.

En ese sentido, el reconocimiento de las características socioculturales y académicas de los estudiantes es un pilar fundamental en la enseñanza basada en competencias, ya que permite adaptar las estrategias pedagógicas a las necesidades reales del grupo. De acuerdo con, Bolarín (2021): “Comprender el contexto del estudiantado no solo mejora la pertinencia de la enseñanza, sino que facilita la construcción de aprendizajes significativos al conectar la educación con la realidad de los estudiantes” (p. 79).

Sin embargo, los resultados reflejan que la mayoría de los docentes no integra este análisis de manera sistemática en su planificación, lo que puede generar desconexión entre la enseñanza y las necesidades individuales de los alumnos. No obstante, el alto

porcentaje de respuestas que indican que esta práctica se realiza “Algunas veces”, “Casi nunca” o “Nunca” revelan la necesidad de fortalecer la formación docente en enfoques pedagógicos inclusivos y situados, ya que la planificación sin un análisis previo del contexto puede derivar en estrategias poco efectivas que no aborden las brechas de aprendizaje, desmotivando a los estudiantes y reduciendo el impacto del proceso educativo.

Por ello, es crucial que las instituciones educativas fomenten el desarrollo profesional docente en áreas como la evaluación diagnóstica y la pedagogía diferenciada. De la misma manera, incorporar herramientas que permitan un análisis profundo del contexto estudiantil contribuiría a mejorar la planificación curricular, alineándola con las necesidades reales de los estudiantes y optimizando la enseñanza basada en competencias.

Acerca del ítem 4, sobre si considera que adapta las estrategias pedagógicas según las necesidades y realidades del contexto educativo, el 42% arrojó “Algunas veces”, un 23% exteriorizó adaptarlas “Casi siempre”, un 15% indicó “Siempre”, mientras 12% “Casi nunca” y 8% restante “Nunca”. Sobre la base, los datos reflejan que, aunque un porcentaje significativo de docentes realiza adaptaciones pedagógicas ocasionalmente, una parte considerable aún no incorpora esta práctica.

Es decir, la adecuación de las estrategias pedagógicas en función del contexto educativo es un principio esencial dentro del enfoque por competencias, ya que permite responder a la diversidad de los estudiantes y optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Según Sandoval (2020): “La adaptación de las estrategias de enseñanza no es un aspecto opcional, sino una necesidad para garantizar la equidad en el aprendizaje y potenciar el desarrollo de competencias en contextos diversos” (p. 27).

Sin embargo, la predominancia de respuestas en las categorías “Algunas veces” y “Casi siempre” sugiere que muchos docentes aún presentan dificultades para realizar estas adaptaciones en base a las necesidades y realidades del contexto educativo. Del mismo modo, la falta de adaptación pedagógica puede deberse a múltiples factores,

como la rigidez curricular, el desconocimiento de metodologías flexibles o la sobrecarga laboral de los docentes.

No obstante, la enseñanza basada en competencias exige una constante reformulación de las estrategias didácticas para atender a la heterogeneidad del estudiantado. El hecho de que un 20% de los encuestados “Casi nunca” y “Nunca” no adapte sus estrategias es un indicio de que aún existen desafíos en la implementación de modelos pedagógicos flexibles y contextualizados.

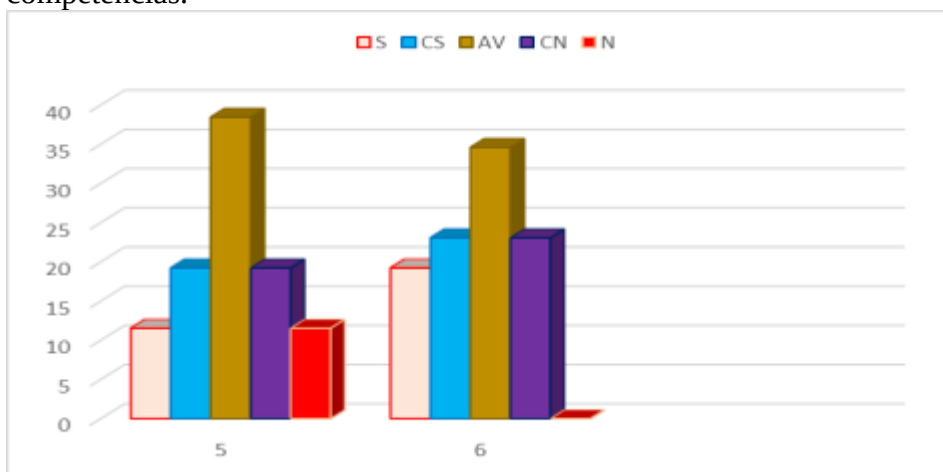
Por otra parte, es fundamental que las instituciones educativas promuevan espacios de formación docente que fomenten el diseño y aplicación de estrategias pedagógicas ajustadas a las necesidades del contexto, esto permitirá no solo mejorar la calidad del proceso educativo, sino también fortalecer la autonomía y el compromiso del docente en la construcción de aprendizajes significativos.

Tabla N° 3. Distribución de frecuencia de la variable y porcentaje de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Diseña plan curricular en base a competencias.

N°	ÍTEMS	S		CS		AV		CN		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	Según su experiencia, estructura el plan curricular considerando competencias generales, específicas y transversales.	3	12	5	19	10	38	5	19	3	12
6	Según su experiencia, incorpora metodologías activas para promover el aprendizaje basado en competencias.	5	19	6	23	9	35	6	23	0	0

Fuente: Delgado, J. (2024)

Gráfico 3. Representación de la distribución porcentual de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Diseña plan curricular en base a competencias.



En ese mismo orden, la tabla 3, ítem 5, en cuanto a su experiencia, estructura el plan curricular considerando competencias generales, específicas y transversales, el 38% reveló solo “Algunas veces”, un 19% en igual proporción exhibió “Casi siempre” y “Casi nunca”, de la misma manera un 24% restante, declaró en partes iguales “Siempre” y “Nunca”. Como se indicó, se evidencia una falta de uniformidad en la aplicación de este criterio dentro del proceso de planificación docente.

No cabe duda, la estructuración curricular basada en competencias es fundamental para garantizar una formación integral en los estudiantes. Teniendo en cuenta a, Arreola (2019): “Las competencias generales, específicas y transversales permiten articular los aprendizajes de manera coherente, favoreciendo el desarrollo de habilidades aplicables en distintos contextos” (p. 28). En cambio, los resultados obtenidos sugieren que muchos docentes aún no incorporan esta perspectiva de manera sistemática en su planificación, lo que puede afectar la conexión entre los distintos niveles de aprendizaje.

Así pues, el hecho de que un porcentaje significativo de docentes (38%) solo lo haga “Algunas veces”, junto con un 19% que afirmó hacerlo “Casi nunca” y un 12% que “Nunca” lo hace, indica que existen limitaciones en la formación docente respecto a la estructuración de planes curriculares bajo el enfoque por competencias. Esto puede estar relacionado con la escasa capacitación en modelos educativos

centrados en competencias o la ausencia de guías institucionales que orienten a los docentes en este proceso.

Para mejorar esta situación, es imprescindible que las instituciones educativas implementen programas de formación continua que refuercen el diseño curricular basado en competencias. Además, se deben generar recursos pedagógicos que faciliten a los docentes la integración de las competencias generales, específicas y transversales dentro de sus planificaciones, promoviendo así una enseñanza más coherente y alineada con las necesidades actuales del sistema educativo.

En cuanto, al ítem 6, sobre si incorpora metodologías activas para promover el aprendizaje basado en competencias, el 35% señaló solo “Algunas veces”, un 23% en igual proporción respondió “Casi siempre” y “Nunca” y 19% opinó “Siempre”. Vale la pena aclarar, que se demuestra una notable variabilidad en la implementación de metodologías activas en el aula, lo que sugiere que su uso aún no está completamente consolidado dentro del enfoque por competencias.

De esta manera, las metodologías activas, como el aprendizaje basado en proyectos, el aula invertida o el aprendizaje colaborativo, son esenciales para la formación en competencias, ya que promueven la autonomía, el pensamiento crítico y la resolución de problemas en los estudiantes. Según Ribés & Albalat (2022): “Las metodologías activas fomentan el aprendizaje significativo al situar al estudiante como protagonista de su propio proceso formativo, permitiéndole desarrollar habilidades transferibles a distintos contextos” (p. 59).

En cambio, el hecho de que solo el 19% de los docentes encuestados afirme utilizar estas metodologías de manera constante y que un 23% indique “Nunca” hacerlo, pone de manifiesto la necesidad de fortalecer su integración en las prácticas pedagógicas. Este panorama puede deberse a múltiples factores, como la falta de formación docente en metodologías activas, la resistencia al cambio metodológico o la sobrecarga de contenidos en el currículo, lo que dificulta la implementación de estrategias más dinámicas.

Más aún, la enseñanza basada en competencias demanda un cambio en la manera en que se desarrollan las clases, priorizando metodologías que permitan al estudiante

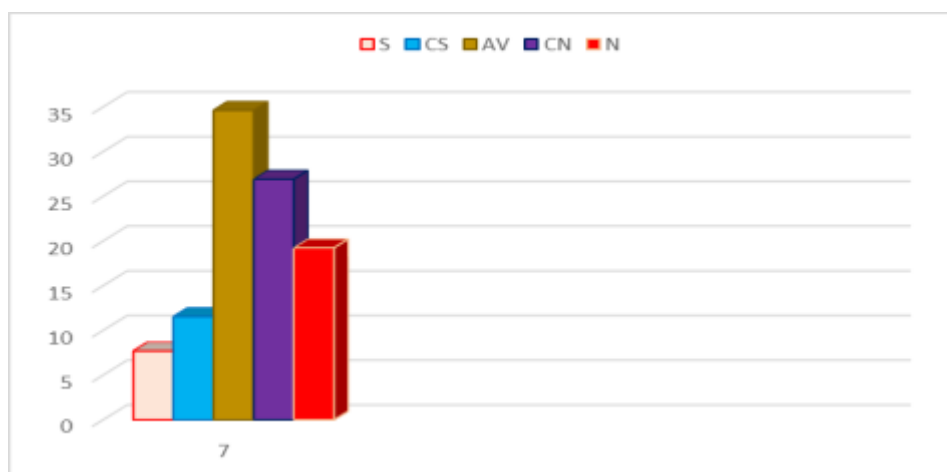
aplicar lo aprendido en escenarios reales. Para mejorar esta situación, es crucial que las instituciones educativas fomenten la capacitación continua en metodologías activas y faciliten recursos didácticos que permitan a los docentes integrarlas en sus planificaciones de manera efectiva, para garantizar un proceso de enseñanza-aprendizaje más participativo, alineado con las exigencias del siglo XXI.

Tabla N° 4. Distribución de frecuencia de la variable y porcentaje de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Estructura el sílabo por asignaturas.

N°	ÍTEMS	S		CS		AV		CN		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
7	Considera usted, que organiza el sílabus con una distribución clara de competencias, contenidos y criterios de evaluación.	2	8	3	12	9	35	7	27	5	19

Fuente: Delgado, J. (2024)

Gráfico 4. Representación de la distribución porcentual de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Estructura el sílabo por asignaturas.



En la tabla 4, ítem 7, se puede apreciar en relación a si considera, que organiza el sílabus con una distribución clara de competencias, contenidos y criterios de evaluación, el 35% manifestó solo “Algunas veces”, otro 27% reveló “Casi nunca”, mientras 19% expresó “Nunca”, un 12% señaló “Casi siempre” y 8% restante “Siempre”. Al respecto conviene decir que, la planificación del sílabus no es un proceso homogéneo entre los docentes, lo que podría repercutir en la coherencia y efectividad de la enseñanza.

Ante todo, la estructuración del sílabus en función de competencias es clave para garantizar la alineación entre los objetivos de aprendizaje, las estrategias metodológicas y los criterios de evaluación. Desde el punto de vista de, Perrenoud (2018): “Un sílabus bien diseñado permite articular los diferentes elementos del proceso de enseñanza-aprendizaje, favoreciendo la progresión del estudiante y la adquisición de competencias de manera estructurada” (p. 45).

A pesar de todo, la predominancia de respuestas que indican una aplicación inconsistente de este principio sugiere la existencia de dificultades en la planificación curricular dentro del enfoque por competencias. En consecuencia, entre los factores que pueden influir en estos resultados se encuentran la falta de formación específica en diseño curricular basado en competencias, la carga administrativa del docente y la ausencia de lineamientos institucionales claros.

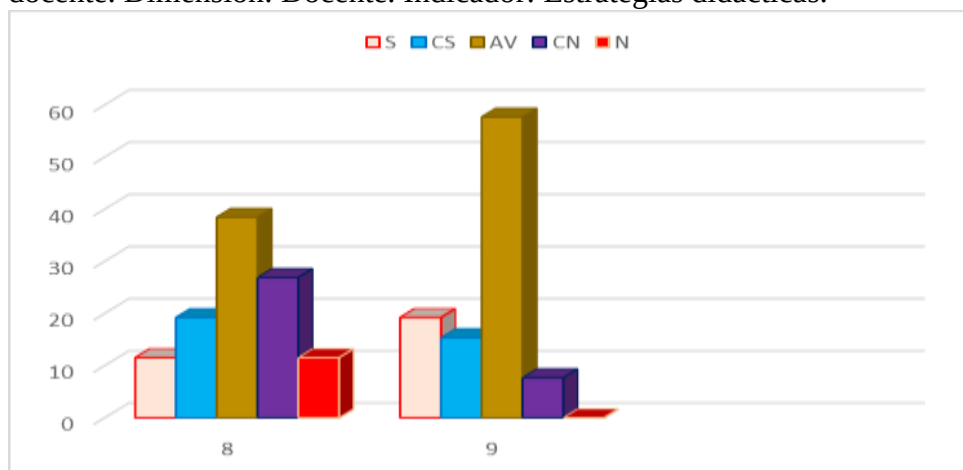
Por lo tanto, la planificación adecuada del sílabus no solo facilita el trabajo del docente, sino que también brinda a los estudiantes una guía clara sobre el proceso formativo, sus expectativas y formas de evaluación. Es así como, para mejorar esta situación, es fundamental que las instituciones educativas implementen programas de actualización docente en planificación curricular, orientados a la estructuración efectiva del sílabus, asimismo, el uso de herramientas digitales para la gestión de contenidos, evaluación podría facilitar la organización y permitir un mejor seguimiento del aprendizaje.

Tabla N° 5. Distribución de frecuencia de la variable y porcentaje de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Estrategias didácticas.

N°	ÍTEMS	S		CS		AV		CN		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8	Según su experiencia, emplea estrategias didácticas diversificadas que facilitan el aprendizaje significativo.	3	12	5	19	10	38	5	27	3	12
9	Considera usted, que integra herramientas tecnológicas como apoyo a la enseñanza basada en competencias.	5	19	4	15	15	58	2	8	0	0

Fuente: Delgado, J. (2024)

Gráfico 5. Representación de la distribución porcentual de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Estrategias didácticas.



Asimismo, en la tabla 5, ítem 8, sobre si emplea estrategias didácticas diversificadas que facilitan el aprendizaje significativo, el 38% exhibió “Algunas veces”, el 27% manifestó “Casi nunca”, otro 19% señaló “Casi siempre”, mientras 12% en igual simetría “Siempre” y “Nunca”. Por decir así, estos datos evidencian una tendencia en la que la aplicación de estrategias diversificadas no está completamente

consolidada en la práctica pedagógica, lo que podría limitar la construcción de aprendizajes significativos en los estudiantes.

En particular, el uso de estrategias didácticas diversificadas es esencial para atender a la heterogeneidad del aula y fomentar el aprendizaje significativo, ya que permite adaptar la enseñanza a los distintos estilos y ritmos de aprendizaje. De acuerdo con Díaz Barriga (2021): “Las estrategias didácticas diversificadas posibilitan la interacción activa del estudiante con el conocimiento, promoviendo la construcción de significados en función de sus experiencias previas y necesidades individuales” (p. 46).

Por consiguiente, el hecho de que un 65% de los docentes distribuya sus respuestas entre “Algunas veces”, “Casi nunca” y “Nunca” sugiere que aún existen barreras en la implementación de metodologías más flexibles y adaptativas. Entre los factores que pueden incidir en esta situación se encuentran la rigidez curricular, insuficiente formación docente en estrategias innovadoras y la deserción de materiales adecuados para diversificar la enseñanza. A pesar de ello, la educación basada en competencias exige el uso de estrategias didácticas variadas que permitan a los estudiantes relacionar los contenidos con su contexto y desarrollar habilidades transferibles.

Por esta razón, es necesario que las instituciones educativas promuevan el desarrollo profesional docente en el uso de estrategias diversificadas, facilitando herramientas, metodologías que les permitan generar experiencias de aprendizaje más dinámicas y contextualizadas. Esto contribuiría no solo al fortalecimiento del desempeño docente, sino también a la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje en el nivel de educación técnica.

Seguidamente, en el ítem 9, sobre si considera si integra herramientas tecnológicas como apoyo a la enseñanza basada en competencias, en gran proporción el 58% manifestó “Algunas veces”, un 19% expresó “Siempre”, otro 15% indicó “Casi siempre” y 8% restante “Casi nunca”. Esta distribución revela que, si bien existe un uso moderado de la tecnología en el aula, su implementación no es constante ni uniforme, lo que podría limitar el desarrollo de competencias digitales tanto en docentes como en estudiantes.

La integración de tecnologías en la educación basada en competencias es fundamental para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje, facilitando la adquisición de habilidades prácticas y la adaptación a entornos digitales. Según Morales (2024): “Las tecnologías digitales permiten diversificar las estrategias de enseñanza, adaptarlas a las necesidades del alumnado y fomentar un aprendizaje más autónomo y significativo” (p. 112). En cambio, la predominancia de respuestas en la categoría “Algunas veces” (58%) sugiere que la tecnología aún no es un recurso plenamente incorporado en la planificación y ejecución de las actividades pedagógicas.

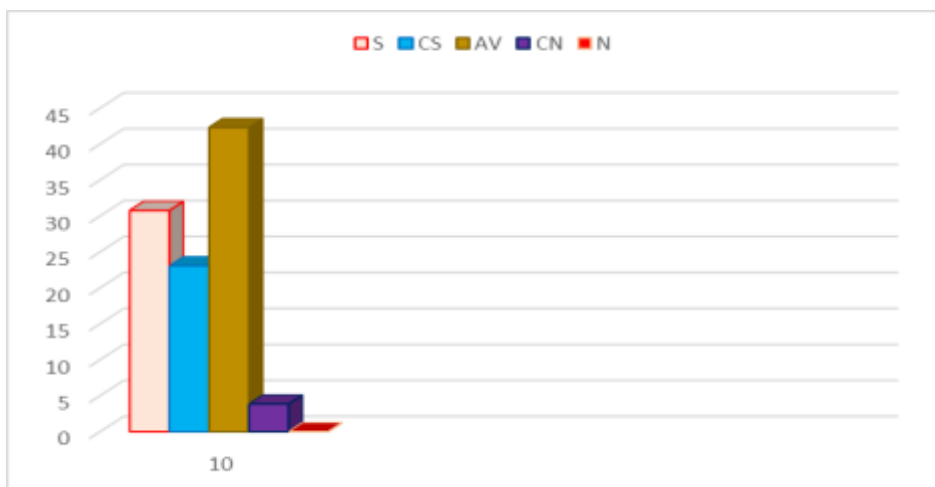
Entre los factores que pueden influir en esta situación se encuentran la escasa capacitación en el uso de tecnologías educativas, la necesidad de infraestructuras adecuadas y la resistencia al cambio metodológico. Por tal razón, en un mundo cada vez más digitalizado, el desarrollo de competencias tecnológicas en los estudiantes es una necesidad imperante para su inserción en el ámbito laboral y académico. Para fortalecer la integración tecnológica en la enseñanza, las instituciones educativas deben fomentar programas de formación en competencias digitales para los docentes y doten de recursos tecnológicos adecuados a las aulas, lo que permitirá consolidar el uso de herramientas digitales como parte del proceso educativo.

Tabla N° 6. Distribución de frecuencia de la variable y porcentaje de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Medios y Materiales Académicos.

N°	ÍTEMS	S		CS		AV		CN		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
10	Según su experiencia, selecciona y utiliza materiales académicos pertinentes que facilitan la comprensión de los contenidos y el desarrollo de competencias.	8	31	6	23	11	42	1	4	0	0

Fuente: Delgado, J. (2024)

Gráfico 6. Representación de la distribución porcentual de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Medios y Materiales Académicos.



En lo que respecta a, la tabla 6, ítem 10, sobre si selecciona y utiliza materiales académicos pertinentes que facilitan la comprensión de los contenidos y el desarrollo de competencias, el 42% expresó solo “Algunas veces”, el 31% señaló “Siempre”, un 23% indicó “Casi siempre”, mientras 4% restante manifestó “Nunca”. Como se ve, estos datos acreditan que, aunque una parte considerable del profesorado implementa materiales adecuados con frecuencia, aún existe un grupo significativo que lo hace de manera esporádica o nula, lo que podría afectar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

En efecto, la selección de materiales académicos adecuados es fundamental en el enfoque por competencias, ya que estos recursos deben responder a las necesidades del estudiante y facilitar el desarrollo de habilidades clave. Según Marzano (2017): “El uso de materiales didácticos pertinentes no solo refuerza la comprensión conceptual, sino que también motiva al estudiante y fomenta un aprendizaje autónomo y reflexivo” (p. 110).

Sin embargo, la variabilidad en la frecuencia de uso identificada en los resultados podría estar relacionada con elementos como la falta de acceso a recursos actualizados, la escasa capacitación en el uso de material didáctico innovador o la

dependencia de estrategias de enseñanza tradicionales. Por esta razón, las limitaciones en la selección de materiales pueden repercutir en la motivación y el rendimiento académico del estudiante, ya que una enseñanza basada en recursos inadecuados o desactualizados dificulta la conexión entre la teoría y la práctica.

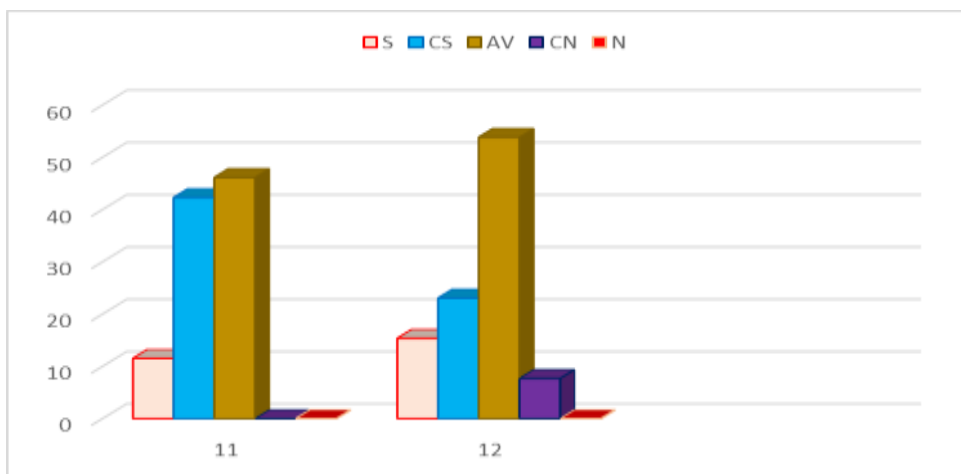
En este sentido, la incorporación de herramientas tecnológicas, el acceso a bibliografía actualizada y el diseño de material contextualizado pueden mejorar la efectividad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Para abordar esta situación, es necesario que las instituciones educativas brinden mayor acceso a materiales actualizados y promuevan la formación docente en el uso de recursos didácticos adecuados. Además, el intercambio de estrategias entre docentes y la integración de metodologías innovadoras pueden fortalecer el aprovechamiento de los materiales académicos, optimizando así el aprendizaje basado en competencias.

Tabla N° 7. Distribución de frecuencia de la variable y porcentaje de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Actividades de evaluación.

N°	ÍTEMS	S		CS		AV		CN		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
11	Considera usted, que diseña instrumentos de evaluación alineados con las competencias establecidas en el currículo.	3	12	11	42	12	46	0	0	0	0
12	Considera usted, que ofrece retroalimentación oportuna y basada en evidencias de desempeño.	4	15	6	23	14	54	2	8	0	0

Fuente: Delgado, J. (2024)

Gráfico 7. Representación de la distribución porcentual de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Actividades de evaluación.



Como se puede apreciar, en la tabla 7, ítem 11, en cuanto si considera que diseña instrumentos de evaluación alineados con las competencias establecidas en el currículo, el 46% señaló solo “algunas veces”, el 42% “Casi siempre” y 12% de la muestra manifestó “Siempre”. De modo que, si bien una parte significativa del profesorado considera la evaluación por competencias en su planificación, aún existe una tendencia a aplicarla de manera intermitente, lo que podría afectar la medición real del desarrollo de habilidades en los estudiantes; la evaluación por competencias es un componente clave dentro de los modelos educativos actuales, ya que permite valorar no solo los conocimientos adquiridos, sino también la aplicación práctica de los mismos en situaciones reales.

De acuerdo con Tinguino (2021): “El diseño de instrumentos de evaluación debe estar orientado a la medición del desempeño integral del estudiante, considerando no solo los resultados, sino los procesos de aprendizaje que subyacen en su formación” (p. 134). Es así como, la tendencia identificada en los resultados sugiere que algunos docentes podrían estar enfrentando dificultades en la construcción de instrumentos adecuados, ya sea por falta de formación en evaluación por competencias o por una prevalencia de métodos tradicionales de medición del aprendizaje.

El hecho de que un porcentaje elevado de docentes solo ocasionalmente diseñe evaluaciones alineadas con el currículo por competencias puede repercutir en la

coherencia del proceso educativo, ya que la evaluación debe ser un reflejo del enfoque pedagógico adoptado. En consecuencia, es fundamental que los docentes utilicen rúbricas, estudios de caso, proyectos y otros métodos de evaluación auténtica que permitan medir con mayor precisión el desarrollo de competencias en los estudiantes.

Antes que nada, es recomendable que las instituciones educativas ofrezcan capacitación en diseño de instrumentos de evaluación alineados con las competencias, promoviendo el uso de estrategias diversificadas y contextualizadas; asimismo, la implementación de espacios de reflexión pedagógica entre docentes podría facilitar el intercambio de buenas prácticas y favorecer una evaluación más efectiva, significativa para el aprendizaje.

En el caso del ítem 12, con respecto a si ofrece retroalimentación oportuna y basada en evidencias de desempeño, el 54% exteriorizó solo “Algunas veces”, el 23% señaló “Casi siempre”, mientras 15% manifestó “Siempre” y 8% declaró “Casi nunca”. Esta distribución evidencia que, aunque una parte del profesorado reconoce la importancia de la retroalimentación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, su aplicación aún no es sistemática ni constante, lo que podría limitar el desarrollo de competencias en los estudiantes.

La retroalimentación es un componente esencial para el aprendizaje significativo, ya que permite a los estudiantes identificar sus fortalezas y áreas de mejora, facilitando un ajuste progresivo en su desempeño. Según Hattie y Timperley (2007): “La retroalimentación efectiva es aquella que se proporciona de manera oportuna, específica y basada en evidencias claras, lo que permite a los estudiantes comprender su progreso y tomar medidas para mejorar” (p. 89).

La tendencia observada en los resultados sugiere que la retroalimentación en la práctica docente aún se percibe como una acción eventual más que como un proceso estructurado e integrado en la enseñanza; cuando la retroalimentación no se ofrece de manera constante y fundamentada, los estudiantes pueden experimentar dificultades para autorregular su aprendizaje y desarrollar competencias de manera efectiva.

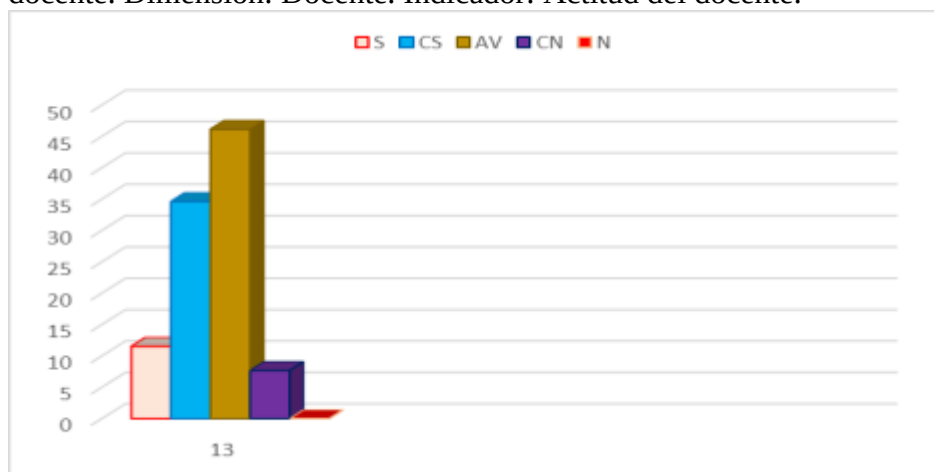
En contraste, una retroalimentación sistemática y basada en evidencias no solo refuerza la comprensión, sino que también promueve la autonomía del estudiante, impulsando su capacidad para reflexionar sobre su propio desempeño y mejorar progresivamente. Para fortalecer la aplicación de la retroalimentación en el aula, es necesario que los docentes reciban formación en estrategias de evaluación formativa, en el uso de rúbricas claras y en la implementación de técnicas como la retroalimentación descriptiva o dialogada, además, la integración de tecnologías educativas puede facilitar la retroalimentación en tiempo real, optimizando el proceso de aprendizaje.

Tabla N° 8. Distribución de frecuencia de la variable y porcentaje de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Actitud del docente.

N°	ÍTEMS	S		CS		AV		CN		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
13	Considera usted, que muestra una actitud proactiva en la actualización profesional y la innovación pedagógica.	3	12	9	35	12	46	2	8	0	0

Fuente: Delgado, J. (2024)

Gráfico 8. Representación de la distribución porcentual de la variable: Desempeño docente. Dimensión: Docente. Indicador: Actitud del docente.



Ahora bien, en la tabla 8, ítem 13, con miras a que si muestra una actitud proactiva en la actualización profesional y la innovación pedagógica, el 46% manifestó solo “Algunas veces”, otro 35% señaló “Casi siempre”, un 12% expresó “Siempre” y 8% “Casi nunca”. Estos datos sugieren que, aunque una proporción significativa de los docentes se involucra en su formación continua y en la adopción de prácticas pedagógicas innovadoras, todavía existe una parte considerable que lo hace con escasa regularidad, lo cual puede limitar la implementación de enfoques educativos modernos y eficaces.

Ahora bien, la actitud proactiva frente a la actualización profesional es crucial en un entorno educativo que está en constante evolución, especialmente en un contexto donde las necesidades de los estudiantes, las tecnologías y los enfoques pedagógicos están cambiando rápidamente. Según Fullan (2007): “La innovación pedagógica es el resultado de una reflexión continua sobre las prácticas docentes y la disposición de los educadores a adaptarse y aprender de nuevas experiencias y enfoques” (p. 77). Esta cita subraya la importancia de que los docentes asuman un compromiso constante con su desarrollo profesional y busquen activamente maneras de mejorar sus métodos pedagógicos.

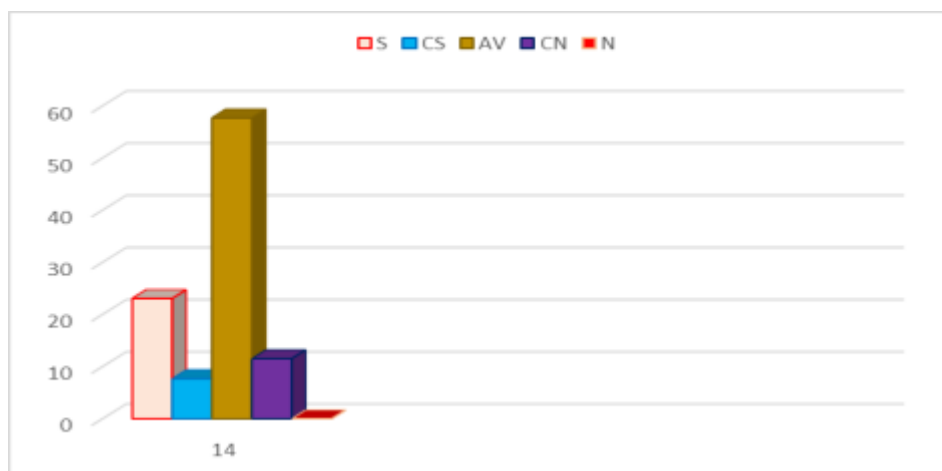
La tendencia observada en los resultados refleja que si bien algunos docentes están comprometidos con la innovación, otros podrían estar enfrentando barreras como la falta de tiempo, recursos o apoyo institucional para llevar a cabo una actualización continua. Igualmente, una actitud reactiva hacia la innovación puede estar vinculada a una visión más tradicional de la enseñanza, donde los docentes pueden sentirse más cómodos con métodos ya establecidos; una actitud más proactiva en la actualización profesional y la innovación pedagógica, es fundamental que las instituciones educativas ofrezcan incentivos para la participación en programas de formación continua, promuevan una cultura de intercambio de buenas prácticas entre docentes y faciliten el acceso a recursos educativos innovadores.

Tabla N° 9. Distribución de frecuencia de la variable y porcentaje de la variable: Enfoque por competencias. Dimensión: Momentos. Indicador: Planeación didáctica.

N°	ÍTEMS	S		CS		AV		CN		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14	Considera usted, que define indicadores de logro específicos para evaluar las competencias en cada unidad de aprendizaje.	6	23	2	8	15	58	3	12	0	0

Fuente: Delgado, J. (2024)

Gráfico 9. Representación de la distribución porcentual de la variable: Enfoque por competencias. Dimensión: Momentos. Indicador: Planeación didáctica.



Mientras que, en la tabla 9, ítem 14, sobre si considera que define indicadores de logro específicos para evaluar las competencias en cada unidad de aprendizaje, el 58% manifestó solo “Algunas veces”, el 23% expresó “Siempre”, un 12% indicó “Casi nunca” y 8% “Casi siempre”. Los resultados obtenidos sugieren que muchos docentes aún pueden no estar completamente familiarizados con la importancia de los indicadores de logro dentro de un enfoque por competencias, o podrían estar utilizando métodos de evaluación más generales que no permiten una medición clara de las competencias específicas.

Esta falta de precisión puede generar dificultades tanto para los estudiantes, quienes no siempre comprenden qué se espera de ellos, como para los docentes, que podrían no contar con criterios objetivos para medir el progreso. De hecho, definir indicadores de logro es un paso crucial en la evaluación por competencias, ya que estos indicadores permiten medir de manera precisa los logros y avances de los estudiantes en relación con las competencias esperadas.

Según Perrenoud (2018): “La definición de indicadores de logro claros y específicos facilita la evaluación objetiva y permite a los estudiantes conocer de manera precisa lo que se espera de ellos en términos de desempeño” (p. 55). Esta cita resalta cómo la falta de indicadores bien definidos puede llevar a una evaluación menos precisa y a una mayor ambigüedad en la retroalimentación proporcionada a los estudiantes.

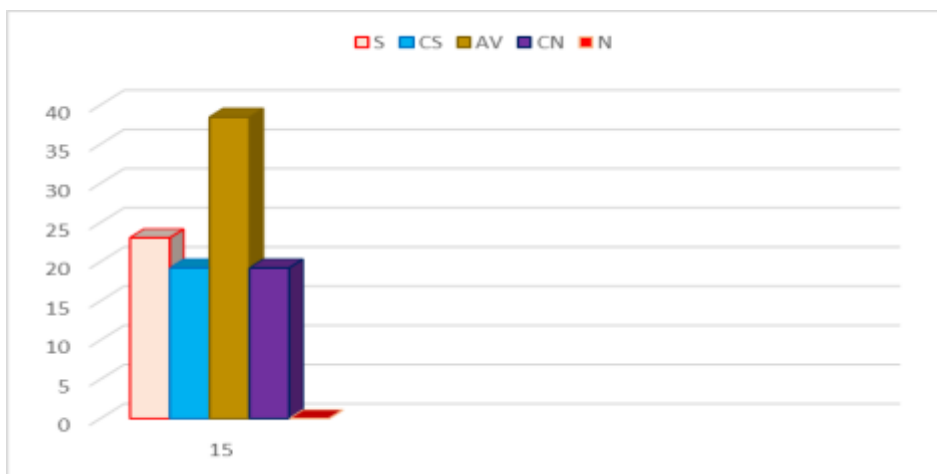
Ante todo, es fundamental que las instituciones educativas ofrezcan formación continua sobre evaluación por competencias, enfocándose en la definición y uso adecuado de indicadores de logro; proporcionar ejemplos prácticos y recursos de apoyo podría facilitar la implementación de estas prácticas en el aula, mejorando así la efectividad de la evaluación y la comprensión del aprendizaje por parte de los estudiantes.

Tabla N° 10. Distribución de frecuencia de la variable y porcentaje de la variable: Enfoque por competencias. Dimensión: Momentos. Indicador: Intervención en el aula.

N°	ÍTEMS	S		CS		AV		CN		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
15	Considera usted, que aplica metodologías activas que promueven el aprendizaje autónomo y colaborativo.	6	23	5	19	10	38	5	19	0	0

Fuente: Delgado, J. (2024)

Gráfico 10. Representación de la distribución porcentual de la variable: Enfoque por competencias. Dimensión: Momentos. Indicador: Intervención en el aula.



En la tabla 10, ítem 15, en relación a si considera que aplica metodologías activas que promueven el aprendizaje autónomo y colaborativo, el 38% señaló “Algunas veces”, el 23% opinó “Siempre”, mientras que el 19% expresó “Casi siempre” y del mismo modo “Casi nunca”. Al respecto, la distribución sugiere que, aunque un porcentaje significativo de los docentes incorpora metodologías activas en su práctica educativa, una proporción considerable aún no lo hace de manera constante, lo que puede coartar el desarrollo de habilidades de autonomía y trabajo colaborativo entre los estudiantes.

Como si fuera poco, las metodologías activas son esenciales en la educación moderna, ya que fomentan un rol más participativo del estudiante en su proceso de aprendizaje. Según Allsop et al., (2020): “Las metodologías activas fomentan la participación activa de los estudiantes en su propio aprendizaje, lo que a su vez favorece el desarrollo de habilidades de resolución de problemas, pensamiento crítico y trabajo en equipo” (p. 419).

Por tanto, este enfoque permite a los estudiantes no solo adquirir conocimientos, sino también aplicar estos conocimientos de manera práctica, promoviendo una mayor comprensión y retención. Indiscutiblemente, el hecho de que un porcentaje elevado de docentes (38%) solo implemente metodologías activas de manera alterna

sugiere que, a pesar de ser reconocidas como un enfoque efectivo, estas metodologías pueden ser percibidas como desafiantes de aplicar constantemente.

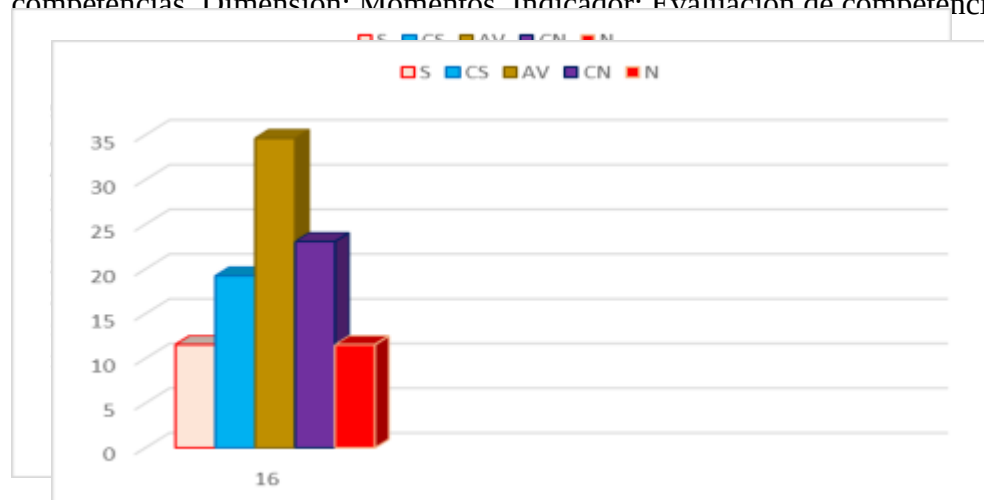
Con miras a, superar estas barreras, sería beneficioso que las instituciones educativas proporcionaran formación continua sobre metodologías activas, con énfasis en su aplicación práctica en el aula. También, se podrían desarrollar espacios de colaboración entre docentes para compartir experiencias y estrategias exitosas, lo que facilitaría la implementación de metodologías que promuevan un aprendizaje más autónomo y colaborativo.

Tabla N° 11. Distribución de frecuencia de la variable y porcentaje de la variable: Enfoque por competencias. Dimensión: Momentos. Indicador: Evaluación de competencias.

N°	ÍTEMS	S		CS		AV		CN		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
16	Considera usted, que utiliza instrumentos de evaluación diversificados para medir el nivel de logro de las competencias.	3	12	5	19	9	35	6	23	3	12

Fuente: Delgado, J. (2024)

Gráfico 11. Representación de la distribución porcentual de la variable: Enfoque por competencias. Dimensión: Momentos. Indicador: Evaluación de competencias.



Algo similar ocurre, en la tabla 11, ítem 16, sobre si utiliza instrumentos de evaluación diversificados para medir el nivel de logro de las competencias, el 35% manifestó “Algunas veces”, el 23% señaló “Casi nunca”, un 19% opinó “Casi siempre”, mientras que 12% en igual porcentaje exteriorizó “Siempre” y “Nunca”. Esta distribución indica que, el hecho de que un 35% de los docentes solo utilice estos instrumentos “Algunas veces” puede indicar que algunos aún se apegan a formas de evaluación más tradicionales, como los exámenes escritos, sin considerar métodos alternativos como las evaluaciones prácticas, los proyectos colaborativos o las autoevaluaciones, que son más eficaces para medir competencias específicas.

Asimismo, la falta de diversidad en los instrumentos puede estar relacionada con la falta de formación o recursos, lo que impide a los docentes explorar métodos más innovadores o variados de evaluación. De igual forma, la diversificación de los instrumentos de evaluación es esencial dentro de un enfoque por competencias, ya que permite medir de manera más efectiva los diversos aspectos del aprendizaje. Según López & Pérez (2017): “La diversificación de los instrumentos de evaluación permite recoger una gama más amplia de evidencias sobre el desempeño de los estudiantes, lo que favorece una valoración más precisa de las competencias desarrolladas” (p. 124).

Por decir así, la cita afirma cómo la utilización de diversos instrumentos puede proporcionar una imagen más completa del aprendizaje, facilitando tanto la evaluación del proceso como del producto final de los estudiantes. Es importante dejar claro, para mejorar la implementación de evaluación diversificada, sería necesario ofrecer capacitaciones a los docentes en el uso de una variedad de instrumentos de evaluación. A través de estos recursos, los educadores podrían adquirir las habilidades necesarias para aplicar diferentes tipos de evaluaciones y, de esta manera, obtener una comprensión más precisa de las competencias de los estudiantes, al mismo tiempo, contribuiría a un enfoque más justo e inclusivo en la medición del aprendizaje.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Las conclusiones expuestas a continuación, provienen del análisis de los resultados obtenidos en la investigación realizada, dirigido al personal docente del nivel de educación técnica, U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría del Municipio Barinas, Parroquia Corazón de Jesús, Estado Barinas. De esta manera, las conclusiones responden a los objetivos planteados al inicio de la investigación, dando a entender si los mismos se alcanzaron o no.

En relación al objetivo, diagnosticar los principales factores que intervienen en la calidad del desempeño docente, el análisis de la muestra de docentes de la U.E. “Teresa de la Asunción” revela que, aunque en general los docentes manifiestan un conocimiento básico de los principios del enfoque por competencias, existen áreas significativas que requieren atención y mejora. La mayoría de los docentes informaron que aplican la planificación curricular y las metodologías activas solo "Algunas veces", lo que indica una falta de regularidad en la integración de enfoques pedagógicos centrados en el estudiante.

Al mismo tiempo, factores como la ausencia de formación continua, limitaciones en recursos tecnológicos, materiales y un enfoque predominantemente tradicional en las prácticas pedagógicas son los principales obstáculos para el desarrollo de un desempeño docente de alta calidad. Asimismo, los docentes mostraron poca claridad en la definición de indicadores de logro específicos, lo que dificulta una medición precisa del progreso de los estudiantes. Estos hallazgos subrayan la necesidad urgente de fortalecer las competencias pedagógicas de los docentes y proporcionarles las herramientas necesarias para aplicar un enfoque por competencias más eficaz.

Con respecto al objetivo, determinar de la factibilidad educativa para la aplicación de un plan estratégico para el fortalecimiento del desempeño docente, los resultados sugieren que existe un ambiente propicio para su implementación, aunque con ciertas reservas. La muestra mostró disposición para aplicar cambios y actualizarse en cuanto a metodologías activas y evaluaciones diversificadas, pero las respuestas también revelaron que muchos docentes carecen de una capacitación adecuada y continua en estos aspectos. La factibilidad está condicionada por la necesidad de una mayor inversión en formación docente y recursos educativos, tanto materiales como tecnológicos.

A pesar de esto, el 42% de los docentes mostró disposición para mejorar la integración de la tecnología y las estrategias pedagógicas innovadoras en sus prácticas, lo que refleja una apertura al cambio y un interés por fortalecer sus competencias profesionales. Es fundamental diseñar un plan que contemple la capacitación permanente, así como el acompañamiento a los docentes en el proceso de implementación del enfoque por competencias.

En cuanto al tercer objetivo, diseñar un plan estratégico para el fortalecimiento del desempeño docente desde la perspectiva del enfoque por competencias, debe centrarse en varios ejes clave: la formación continua, la diversificación de las estrategias pedagógicas, la actualización en el uso de tecnologías educativas y la implementación de una evaluación por competencias que sea clara y objetiva. El análisis de los ítems revela que la mayoría de los docentes no emplean de manera constante metodologías activas ni herramientas de evaluación diversificadas, lo que limita el desarrollo de las competencias de los estudiantes.

Por tanto, el plan estratégico debe abordar la necesidad de mejorar la planificación curricular, la aplicación de metodologías activas, y la evaluación efectiva de las competencias adquiridas. Además, debe incorporar estrategias para fortalecer la capacidad de los docentes para adaptar su práctica pedagógica a las necesidades específicas de los estudiantes, considerando su contexto sociocultural y académico. Un enfoque integral, que combine formación, acompañamiento y recursos adecuados,

es esencial para lograr un cambio sostenido en el desempeño docente y, en última instancia, en la calidad del aprendizaje de los estudiantes.

Recomendaciones

Fortalecimiento de la formación docente: Es imprescindible que los docentes reciban formación continua y actualizada en el enfoque por competencias, especialmente en áreas clave como la planificación curricular, el uso de metodologías activas y la evaluación de competencias. Se recomienda la implementación de programas de formación basados en la práctica y en el uso de herramientas tecnológicas que favorezcan el aprendizaje autónomo y colaborativo, esta formación debe ser flexible y adaptarse a las necesidades y realidades de los docentes en la U.E. “Teresa de la Asunción”.

Diversificación de estrategias pedagógicas: Es necesario promover la adopción de metodologías activas que favorezcan un aprendizaje significativo y colaborativo. Los docentes deben ser capacitados en técnicas que favorezcan la participación activa de los estudiantes, como el aprendizaje basado en proyectos, el trabajo en equipo y el uso de herramientas tecnológicas, esto permitirá a los estudiantes desarrollar habilidades de resolución de problemas, pensamiento crítico y colaboración.

Implementación de evaluaciones diversificadas: Se debe fomentar la utilización de instrumentos de evaluación diversificados que midan de manera precisa las competencias adquiridas por los estudiantes. Además de los exámenes escritos, es crucial incorporar evaluaciones prácticas, proyectos colaborativos, autoevaluaciones, rúbricas, que permitan evaluar el proceso y el resultado del aprendizaje de manera más holística y acorde a las competencias establecidas.

Apoyo institucional para la actualización y recursos: Las instituciones educativas deben proporcionar los recursos necesarios para la implementación efectiva del plan estratégico, tanto material como tecnológica. Esto incluye la dotación de herramientas digitales que faciliten la enseñanza y la evaluación de competencias. Además, se recomienda establecer espacios de colaboración entre docentes para compartir buenas prácticas y experiencias exitosas en la aplicación del enfoque por competencias.

Acompañamiento y supervisión continua: Es fundamental que los docentes cuenten con un proceso de acompañamiento continuo en la implementación del plan estratégico. Este acompañamiento debe incluir supervisión pedagógica, retroalimentación constante y espacios de reflexión sobre la práctica docente. De esta manera, los docentes podrán ajustar y mejorar sus estrategias pedagógicas según los resultados obtenidos y las necesidades cambiantes de los estudiantes.

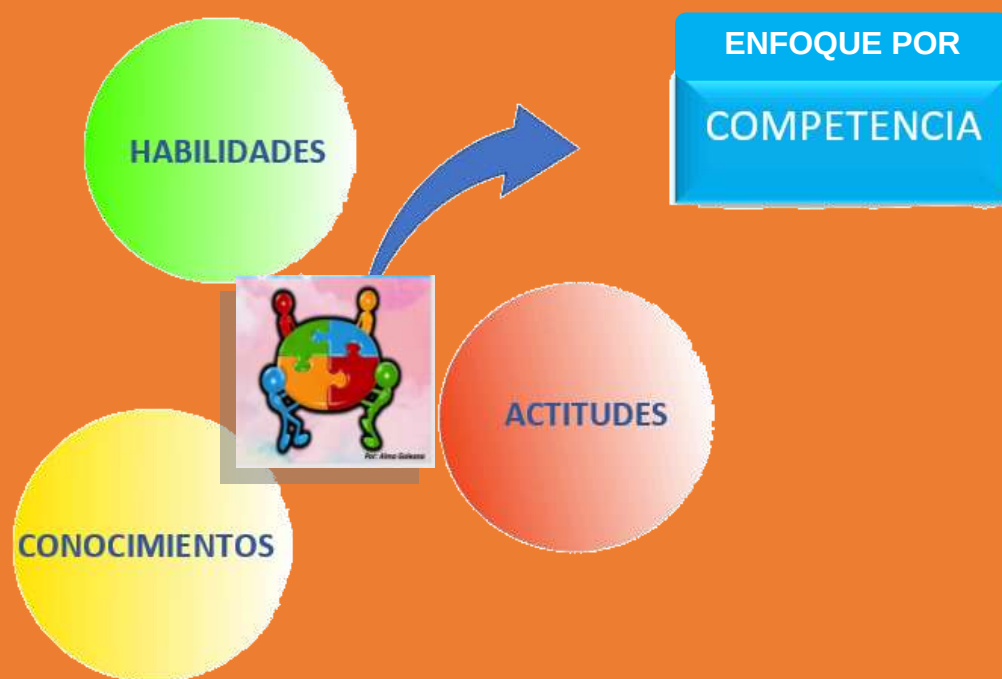
Desarrollo de indicadores de logros claros y específicos: Los docentes deben ser capacitados en la definición y el uso de indicadores de logro específicos, claros y alineados con las competencias. Esto permitirá una evaluación más precisa del desempeño de los estudiantes y una retroalimentación más efectiva sobre los avances en el proceso de aprendizaje. Se recomienda la creación de un marco de evaluación que sirva como guía para la formulación de estos indicadores.

Fomento de una cultura institucional de innovación pedagógica: Se debe promover una cultura institucional que valore la innovación pedagógica y el compromiso con la mejora continua del desempeño docente. Esto implica la creación de espacios para el intercambio de ideas y la reflexión crítica sobre las prácticas pedagógicas, así como el fomento de la colaboración entre docentes para la innovación en el aula.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Fortalecimiento del Desempeño Docente desde el Enfoque por Competencias: Una Estrategia para la Calidad Educativa, nivel de Educación Técnica, U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría del Municipio Barinas, Parroquia Corazón de Jesús, Estado Barinas.



Autora: Johanna K. Delgado F.
C.I: 13719266

BARINAS, FEBRERO 2025

Título de la Propuesta

Fortalecimiento del desempeño docente desde el enfoque por competencias: Una estrategia para la calidad educativa, nivel de educación técnica, U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría del Municipio Barinas, Parroquia Corazón de Jesús, Estado Barinas.

Fundamentación de la Propuesta

La propuesta surge de la necesidad identificada en la investigación previa, donde se evidenciaron debilidades en la aplicación del enfoque por competencias, en la planificación curricular, el uso de estrategias didácticas diversificadas y en la evaluación de competencias. Esta iniciativa está diseñada para responder a los desafíos que enfrentan los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, brindándoles herramientas y estrategias que les permitan mejorar su desempeño de manera efectiva. Se propone un plan de acción integral que articula capacitación, acompañamiento pedagógico y evaluación continua, con el fin de fortalecer la calidad educativa desde una perspectiva centrada en el desarrollo de competencias.

Justificación

El desempeño docente en el nivel de Educación Técnica enfrenta retos significativos debido a la necesidad de adaptar las metodologías de enseñanza a un enfoque basado en competencias, el cual exige una mayor participación activa de los estudiantes en su proceso de aprendizaje. Sin embargo, el análisis realizado en la investigación evidenció deficiencias en la planificación por competencias, el uso de estrategias didácticas innovadoras y la evaluación de competencias. Ante este panorama, resulta imprescindible diseñar un plan estratégico que permita fortalecer el desempeño docente desde el enfoque por competencias mediante acciones concretas orientadas a la mejora de su práctica pedagógica.

Por ende, la justificación de esta propuesta se fundamenta en la necesidad de una formación docente continua que permita adaptar la enseñanza a los desafíos actuales

y mejorar la calidad educativa en la educación técnica. Además, responde a las políticas educativas nacionales e internacionales que promueven el desarrollo de competencias en los estudiantes para responder a los desafíos del mundo laboral y académico.

Desde una perspectiva teórica, el programa se sustenta en los principios del aprendizaje basado en competencias (Perrenoud, 2018; Tobón, 2007), los cuales enfatizan la importancia de que los docentes se conviertan en facilitadores del aprendizaje, promoviendo la resolución de problemas, el pensamiento crítico y el trabajo colaborativo en los estudiantes. Asimismo, se apoya en teorías de la formación docente (Shulman, 2019) que destacan la importancia del conocimiento didáctico, la evaluación formativa y el uso de tecnologías educativas para potenciar el aprendizaje.

En el ámbito metodológico, la propuesta incorpora estrategias de formación continua a través de talleres, seminarios y acompañamiento pedagógico. A nivel institucional, se fundamenta en la necesidad de promover una cultura de innovación educativa, garantizando el acceso a recursos y herramientas que faciliten la aplicación del enfoque por competencias.

Objetivo General

Desarrollar una estrategia integral para el fortalecimiento del desempeño docente desde el enfoque por competencias, para la optimización de los procesos de enseñanza-aprendizaje, nivel de educación técnica de la U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría.

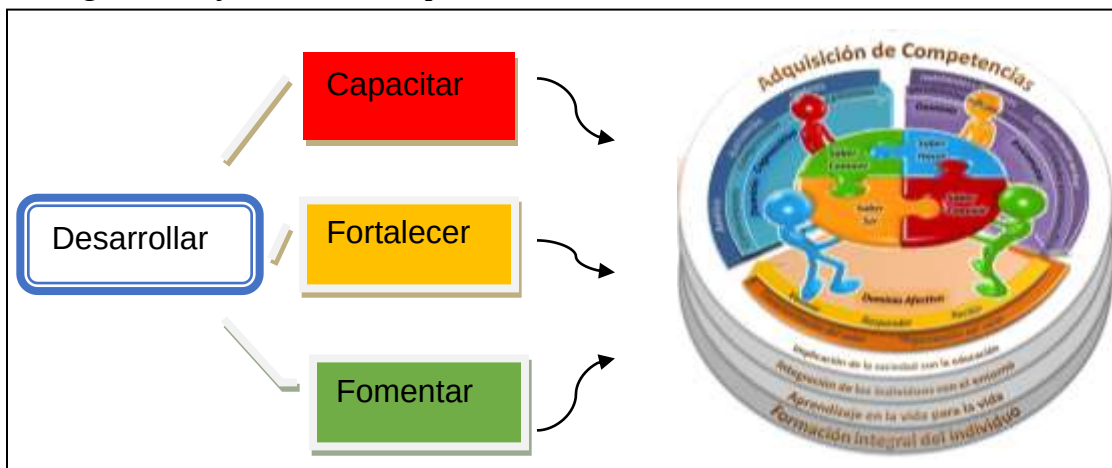
Objetivos Específicos

Capacitar a los docentes en la aplicación del enfoque por competencias en el diseño curricular y en las estrategias de enseñanza.

Fortalecer la práctica docente a través de estrategias de evaluación alineadas con el enfoque por competencias y el uso de herramientas tecnológicas.

Fomentar el intercambio de experiencias y la reflexión pedagógica entre docentes para consolidar una cultura de mejora continua en la institución.

Figura 1. Objetivos de la Propuesta.



Fuente: Delgado, J. 2025

Factibilidad de la Propuesta

Factibilidad Académica

La viabilidad académica de la propuesta radica en su alineación con las tendencias educativas actuales que promueven el enfoque por competencias como un modelo pedagógico efectivo para el desarrollo de aprendizajes significativos. La propuesta se fundamenta en principios teóricos y metodológicos sólidos, respaldados por estudios sobre la mejora del desempeño docente mediante estrategias innovadoras. Además, la flexibilidad del enfoque permite su adaptación a los diversos contextos y realidades de la educación técnica, garantizando su aplicabilidad en diferentes especialidades y niveles educativos.

Desde el punto de vista curricular, la propuesta se sustenta en la necesidad de fortalecer la planificación, implementación y evaluación del aprendizaje basado en competencias, promoviendo un proceso de enseñanza más dinámico y contextualizado. Asimismo, la incorporación de metodologías activas, la optimización de recursos didácticos y la evaluación auténtica aseguran una mejora progresiva en la calidad educativa.

Otro factor que evidencia la factibilidad académica es la disponibilidad de docentes con experiencia y conocimientos previos en la educación técnica, lo que permite que las estrategias puedan ser implementadas con un proceso de actualización y capacitación adecuado, sin requerir un rediseño estructural drástico en el currículo. La formación continua y la reflexión pedagógica propuesta refuerzan la viabilidad de la iniciativa en términos de desarrollo profesional docente.

Factibilidad Institucional

A nivel institucional, la propuesta es viable debido a que responde a las necesidades y objetivos de la U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría, fortaleciendo su misión de ofrecer una educación de calidad basada en principios de equidad y pertinencia. La infraestructura existente en la institución permite la ejecución de las actividades planificadas, incluyendo talleres de formación docente, encuentros pedagógicos y el uso de recursos tecnológicos para el desarrollo profesional.

Además, la implementación de la estrategia no demanda cambios estructurales significativos en la organización académica ni en la carga laboral del personal docente, ya que se plantea como un proceso progresivo de capacitación y acompañamiento. La gestión directiva y la coordinación académica pueden facilitar los espacios y tiempos necesarios para la ejecución de la propuesta sin interferir con la operatividad escolar. Asimismo, el respaldo de las autoridades educativas y el interés de los docentes en mejorar sus prácticas pedagógicas garantizan su sostenibilidad y continuidad.

Factibilidad Social

La propuesta es viable socialmente porque responde a una necesidad real de la comunidad educativa y de la sociedad en general, al mejorar la preparación de los docentes para formar estudiantes con habilidades y competencias que les permitan insertarse de manera efectiva en el campo laboral y en la vida cotidiana. El enfoque por competencias favorece una formación más integral y contextualizada, lo que

impacta directamente en la calidad de los aprendizajes y en la capacidad de los egresados para desenvolverse en distintos ámbitos.

Además, el fortalecimiento del desempeño docente no solo beneficia a los estudiantes, sino que también contribuye al desarrollo de una cultura de mejoramiento continuo en la comunidad educativa, promoviendo la colaboración entre docentes, familias y la sociedad en general. La propuesta fomenta una visión de la educación técnica como un espacio de transformación y crecimiento, fortaleciendo el tejido social mediante una formación más pertinente y alineada con las demandas del entorno.

Otro aspecto clave de la factibilidad social es que el enfoque por competencias promueve la inclusión y equidad en el proceso educativo, asegurando que todos los estudiantes, independientemente de su contexto, puedan acceder a oportunidades de aprendizaje significativas. Al capacitar a los docentes en estrategias innovadoras y adaptativas, se contribuye a una enseñanza más accesible y efectiva, beneficiando especialmente a aquellos estudiantes en situación de vulnerabilidad o con dificultades de aprendizaje.

Beneficios de la Propuesta

Beneficios a nivel institucional

La implementación de esta estrategia representa una oportunidad significativa para fortalecer la gestión educativa de la U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría, optimizando los procesos de enseñanza y aprendizaje desde el enfoque por competencias. Entre los principales beneficios se encuentran:

1. **Mejoramiento de la calidad educativa:** Al dotar a los docentes de herramientas metodológicas innovadoras, la institución promoverá una enseñanza más efectiva y alineada con los estándares educativos actuales.
2. **Fortalecimiento de la gestión académica:** La capacitación del personal docente permitirá una planificación más estructurada y acorde con las necesidades del estudiantado, lo que impactará positivamente en la organización curricular.

3. **Modernización de la enseñanza:** La integración de metodologías activas y herramientas tecnológicas permitirá que la institución avance hacia modelos de enseñanza más dinámicos, inclusivos y adaptativos.
4. **Mayor coherencia en los procesos evaluativos:** La aplicación de instrumentos de evaluación alineados con competencias garantizará que la medición del aprendizaje sea más precisa y significativa.
5. **Crecimiento profesional del docente:** El acompañamiento y las estrategias de formación continua fomentarán el desarrollo profesional del cuerpo docente, elevando su nivel de desempeño y motivación.

Beneficios a Nivel Académico

Desde la perspectiva académica, esta estrategia ofrece ventajas tanto para docentes como para estudiantes, al transformar el enfoque pedagógico tradicional en uno centrado en el aprendizaje basado en competencias. Entre los beneficios destacan:

1. **Desarrollo de competencias reales y aplicables:** Los estudiantes recibirán una formación más enfocada en el desarrollo de habilidades prácticas que favorezcan su inserción en el mundo laboral o en estudios superiores.
2. **Aprendizaje significativo y autónomo:** La implementación de metodologías activas fomentará la participación del estudiantado en su proceso de aprendizaje, promoviendo el pensamiento crítico y la resolución de problemas.
3. **Mayor adaptabilidad del currículo:** La planificación basada en competencias permitirá que los contenidos sean más flexibles y ajustados a las necesidades del entorno.
4. **Optimización del uso de recursos didácticos:** La diversificación de estrategias pedagógicas favorecerá una enseñanza más interactiva y enriquecedora.
5. **Retroalimentación efectiva:** Los docentes contarán con herramientas para ofrecer una retroalimentación más precisa y fundamentada, lo que facilitará la mejora continua del desempeño estudiantil.

Beneficios a Nivel Social

El impacto de esta estrategia va más allá del aula, contribuyendo al desarrollo de una comunidad educativa más comprometida y preparada para los desafíos actuales. Los beneficios sociales incluyen:

1. **Mayor equidad educativa:** al fortalecer la calidad de la enseñanza, se brindarán mejores oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes, independientemente de sus condiciones socioeconómicas.
2. **Formación de ciudadanos competentes:** Un enfoque educativo basado en competencias permite que los egresados desarrollen habilidades útiles para la vida y el trabajo, lo que impacta positivamente en el desarrollo social y económico de la comunidad.
3. **Integración de la tecnología en la educación:** la capacitación docente en herramientas digitales favorecerá la inclusión tecnológica, cerrando brechas en el acceso a recursos innovadores.
4. **Fortalecimiento del vínculo entre la escuela y la comunidad:** Una educación de calidad incentiva la participación de familias y organizaciones locales en el proceso formativo, generando una sinergia positiva en el entorno social.
5. **Contribución a la educación técnica de calidad:** La aplicación de estrategias pedagógicas más efectivas permitirá que la educación técnica cumpla con su función de formar profesionales competentes y preparados para el mundo laboral.

Antes de presentar las actividades específicas que conforman esta estrategia para el fortalecimiento del desempeño docente desde el enfoque por competencias, es fundamental destacar que cada una ha sido diseñada con base en las necesidades identificadas en el diagnóstico y en los principios metodológicos que sustentan la educación técnica. Estas actividades buscan no solo proporcionar herramientas pedagógicas innovadoras, sino también fomentar una cultura de aprendizaje continuo, colaboración y reflexión crítica en los docentes.

DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES

Cuadro 2. DISEÑO DE PLANIFICACIÓN CURRICULAR BASADA EN COMPETENCIAS

Objetivo específico: Capacitar a los docentes en la aplicación del enfoque por competencias en el diseño curricular y en las estrategias de enseñanza.



Contenido:

- Fundamentos del enfoque por competencias.
- Diseño de unidades didácticas y estrategias de contextualización.
- Elaboración de planificaciones adaptadas a los perfiles de egreso.

Dirigido a: Docentes del nivel de Educación Técnica de la U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría.



Desarrollo:

- Explicación teórica sobre el enfoque por competencias.
- Análisis de ejemplos de planificaciones exitosas.
- Ejercicios prácticos en grupos para diseñar unidades didácticas.
- Presentación y retroalimentación de los diseños elaborados.

Tiempo: 4 horas.



Metodología:

Taller teórico-práctico con análisis de casos reales y diseño de planificaciones.

Recursos:

Guías, material audiovisual, plantillas de planificación.

Finalidad:

Optimizar la planificación curricular docente para garantizar la pertinencia y calidad del aprendizaje basado en competencias.



Objetivo de la actividad: Optimizar la planificación curricular docente para garantizar la pertinencia y calidad del aprendizaje basado en competencias.

Cuadro 3. CAPACITACIÓN: ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS ACTIVAS PARA EL APRENDIZAJE BASADO EN COMPETENCIAS

Objetivo específico: Capacitar a los docentes en la aplicación del enfoque por competencias en el diseño curricular y en las estrategias de enseñanza.



Contenido:

- Aprendizaje basado en proyectos.
- Estrategias cooperativas.
- Gamificación.
- Integración de TIC en la enseñanza.

Dirigido a: Docentes del nivel de Educación Técnica de la U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría.



Desarrollo:

- Introducción a estrategias didácticas activas.
- Ejercicios prácticos en diseño de actividades.
- Aplicación en el aula y observación de resultados.
- Evaluación del impacto de las estrategias implementadas.

Tiempo: 4 horas.



Metodología:

Aprendizaje basado en proyectos y estudios de caso.

Recursos:

Simulaciones, casos prácticos, plataformas digitales.

Finalidad:

Mejorar la intervención docente mediante metodologías activas que favorezcan la autonomía del estudiante.



Objetivo de la actividad: Proporcionar herramientas didácticas innovadoras que potencien el aprendizaje significativo mediante estrategias activas.

Cuadro 4. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y RETROALIMENTACIÓN FORMATIVA

Objetivo específico: Fortalecer la práctica docente a través de estrategias de evaluación alineadas con el enfoque por competencias y el uso de herramientas tecnológicas.



Contenido:

- Principios y fundamentos de la evaluación por competencias.
- Tipos de evaluación: diagnóstica, formativa y sumativa en el enfoque por competencias.
- Diseño de rúbricas y portafolios de evidencias.
- Estrategias para una retroalimentación efectiva y constructiva.
- Uso de herramientas digitales para la evaluación de competencias.

Dirigido a: Docentes del nivel de Educación Técnica de la U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría.



Desarrollo:

- Exposición teórica sobre la evaluación de competencias, destacando su importancia en el aprendizaje significativo.
- Análisis de instrumentos de evaluación existentes, identificando fortalezas y debilidades en su aplicación.
- Diseño de rúbricas personalizadas para la evaluación de competencias en diversas áreas de enseñanza.
- Simulación de aplicación de los instrumentos en escenarios educativos, con role-play y observación guiada.
- Uso de plataformas digitales para la recolección y análisis de evidencias de aprendizaje.
- Reflexión y ajustes en las estrategias de evaluación.

Tiempo: 4 horas.



Metodología:

Taller teórico-práctico con análisis de experiencias, estudio de casos y desarrollo de instrumentos evaluativos

Recursos:

Material impreso y digital, guías didácticas, software de evaluación, rúbricas modelo, plataformas interactivas.

Finalidad:

Garantizar que la evaluación en el aula refleje de manera precisa el desarrollo de competencias en los estudiantes, promoviendo un aprendizaje significativo y un sistema de retroalimentación efectiva que facilite la mejora continua.



Objetivo de la actividad: Optimizar la evaluación de competencias en los estudiantes a través de estrategias innovadoras que permitan una retroalimentación efectiva y formativa.

Cuadro 5. ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE Y OBSERVACIÓN DE CLASE

Objetivo específico: Fortalecer la práctica docente a través de estrategias de evaluación alineadas con el enfoque por competencias y el uso de herramientas tecnológicas.



Contenido:

- Estrategias de observación de clases en el enfoque por competencias.
- Identificación de fortalezas y áreas de mejora en la práctica docente.
- Uso de fichas de observación para el análisis de desempeño.
- Estrategias para la retroalimentación efectiva basada en la evidencia.
- Diseño de planes de mejora continua adaptados a cada docente.

Dirigido a: Docentes del nivel de Educación Técnica de la U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría.



Desarrollo:

- Sesión introductoria sobre la observación de clases como estrategia de mejora docente.
- Aplicación de fichas de observación en sesiones de aula, registrando prácticas pedagógicas.
- Sesiones de retroalimentación individual con análisis detallado de las prácticas observadas.
- Diseño de planes de mejora a partir de la retroalimentación recibida.
- Revisión y seguimiento del progreso de los docentes en su implementación del enfoque por competencias.

Tiempo: 4 horas.



Metodología:

Observación participativa, asesoramiento individualizado y reuniones de análisis.

Recursos:

Fichas de observación, videos de clase, asesoramiento en línea, guías para la retroalimentación efectiva.

Finalidad:

Proporcionar un proceso estructurado de observación y retroalimentación que ayude a los docentes a fortalecer su desempeño, promoviendo un aprendizaje significativo y alineado con el enfoque por competencias.



Objetivo de la actividad: Brindar acompañamiento y retroalimentación personalizada a los docentes, asegurando la implementación efectiva del enfoque por competencias en su práctica pedagógica.

Cuadro 6. FORO DE REFLEXIÓN DOCENTE SOBRE COMPETENCIAS EN LA EDUCACIÓN TÉCNICA

Objetivo específico: Fomentar el intercambio de experiencias y la reflexión pedagógica entre docentes para consolidar una cultura de mejora continua en la institución.



Contenido:

- Experiencias.
- Retos.
- Propuestas de mejora.

Dirigido a: Docentes, directivos y especialistas en educación, U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría.



Desarrollo:

- Exposición de experiencias sobre la implementación del enfoque por competencias.
- Discusión guiada sobre dificultades y soluciones.
- Construcción de propuestas para mejorar la enseñanza basada en competencias.
- Sistematización de aprendizajes y propuestas.

Tiempo: 4 horas.



Metodología:

Discusión guiada y construcción colectiva de conocimiento.

Recursos:

Panelistas invitados, estudios de caso, foros en línea.

Finalidad:

Crear una cultura institucional centrada en la mejora continua.



Objetivo de la actividad: Reflexionar sobre los desafíos y oportunidades del enfoque por competencias en la Educación Técnica.

Cuadro 7. IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN BASADAS EN COMPETENCIAS

Objetivo específico: Fortalecer la práctica docente a través de estrategias de evaluación alineadas con el enfoque por competencias y el uso de herramientas tecnológicas.



Contenido:

- Principios y fundamentos de la evaluación auténtica en el enfoque por competencias.
- Diferencias entre la evaluación tradicional y la evaluación por competencias.
- Estrategias de evaluación integradoras.
- Construcción de indicadores de desempeño y evidencias de aprendizaje.
- Implementación de metodologías activas para la evaluación de competencias.

Dirigido a: Docentes del nivel de Educación Técnica de la U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría.



Desarrollo:

- Reflexión inicial sobre las prácticas de evaluación actuales en la institución.
- Análisis comparativo entre evaluación tradicional y evaluación por competencias.
- Trabajo en equipos para diseñar estrategias de evaluación alineadas con los objetivos de aprendizaje.
- Elaboración de indicadores de desempeño y evidencias de aprendizaje.
- Simulación de evaluación con la aplicación de metodologías activas.
- Aplicación en el aula de las estrategias diseñadas y socialización de resultados.
- Evaluación y ajuste de las estrategias a partir de la experiencia práctica y la retroalimentación entre pares.

Tiempo: 4 horas.



Metodología:

Taller práctico con simulaciones, trabajo colaborativo y aplicación en el aula.

Recursos:

Material digital e impreso, estudios de casos, guías para la evaluación formativa, plataformas interactivas.

Finalidad:

Asegurar que los docentes cuenten con herramientas efectivas para evaluar competencias en los estudiantes de manera integral, promoviendo una evaluación significativa que contribuya a la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.



Objetivo de la actividad: Capacitar a los docentes en la implementación efectiva de estrategias de evaluación basadas en competencias, asegurando su aplicabilidad en el contexto real del aula.

Cuadro 8. INTEGRACIÓN DE TECNOLOGÍAS DIGITALES EN EL AULA

Objetivo específico: Fortalecer la práctica docente a través de estrategias de evaluación alineadas con el enfoque por competencias y el uso de herramientas tecnológicas.



Contenido:

- Herramientas digitales para la planificación y evaluación.
- Aplicaciones para el aprendizaje activo.
- Gamificación.

Dirigido a: Docentes del nivel de Educación Técnica de la U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría.



Desarrollo:

- Introducción a herramientas digitales para la enseñanza y evaluación.
- Práctica en el diseño de actividades con plataformas interactivas.
- Integración de recursos tecnológicos en planificación didáctica.
- Simulación de clases utilizando herramientas digitales.

Tiempo: 4 horas



Metodología:

Talleres prácticos con demostraciones y uso de plataformas interactivas.

Recursos:

Computadoras, dispositivos móviles, plataformas educativas en línea.

Finalidad:

Optimizar la enseñanza a través de herramientas tecnológicas, promoviendo un aprendizaje más dinámico y efectivo.



Objetivo de la actividad: Capacitar a los docentes en el uso de tecnologías educativas para optimizar la enseñanza y la evaluación de competencias.

Cuadro 9. ESTRATEGIAS DE ACOMPAÑAMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN DOCENTE

Objetivo específico: Fomentar el intercambio de experiencias y la reflexión pedagógica entre docentes para consolidar una cultura de mejora continua en la institución.



Contenido:

- Enfoques del acompañamiento docente en la educación por competencias.
- Estrategias de mentoría y coaching educativo para el desarrollo profesional.
- Técnicas de autoevaluación y coevaluación docente.
- Creación de redes de apoyo y comunidades de aprendizaje entre docentes.
- Implementación de ciclos de mejora docente a partir del acompañamiento.

Dirigido a: Docentes del nivel de educación y equipo directivo Técnica de la U.E. “Teresa de la Asunción” Fe y Alegría.



Desarrollo:

- Formación en mentoría y acompañamiento como estrategia de desarrollo docente.
- Autoevaluación inicial de fortalezas y áreas de mejora en la enseñanza.
- Sesiones de coevaluación entre docentes, promoviendo la reflexión y el intercambio de experiencias.
- Implementación de estrategias de mejora docente basadas en las mentorías.
- Evaluación y seguimiento del impacto del acompañamiento pedagógico en la enseñanza.

Tiempo: 4 horas.



Metodología:

Mentorías, observaciones de aula, sesiones de autoevaluación y coevaluación entre docentes.

Recursos:

Protocolos de observación, guías de autoevaluación, instrumentos de coevaluación, estudios de caso.

Finalidad:

Construir una comunidad de aprendizaje en la que los docentes puedan apoyarse mutuamente, intercambiar experiencias y recibir mentoría, promoviendo una cultura de innovación y mejora constante en la institución educativa.



Objetivo de la actividad: Implementar un programa de acompañamiento pedagógico que permita fortalecer la práctica docente a través de la reflexión, el intercambio de experiencias y la mejora continua.

En consecuencia, la propuesta "Fortalecimiento del Desempeño Docente desde el Enfoque por Competencias: Una Estrategia para la Calidad Educativa" constituye un esfuerzo integral para transformar la práctica pedagógica en el nivel de educación técnica, de la U.E. "Teresa de la Asunción" Fe y Alegría, mediante la capacitación y acompañamiento de los docentes en la aplicación del enfoque por competencias.

A través de actividades formativas, estrategias innovadoras y el uso de tecnologías educativas, se busca no solo optimizar el desempeño docente, sino también fomentar un ambiente de aprendizaje significativo y adaptativo para los estudiantes de educación técnica. La propuesta está fundamentada en la necesidad de mejorar la planificación curricular, la evaluación formativa y la implementación de metodologías activas, lo que contribuirá al fortalecimiento de la calidad educativa en la institución.

Desde una perspectiva institucional, la iniciativa promueve una cultura de mejora continua y colaboración entre docentes, directivos y comunidad educativa, generando espacios de reflexión y actualización profesional. A nivel social, el impacto de este proceso trasciende el aula, favoreciendo la formación de estudiantes más preparados para los retos del ámbito técnico y profesional. En conclusión, el fortalecimiento del desempeño docente basado en el enfoque por competencias representa una estrategia clave para la modernización de la enseñanza y el desarrollo de habilidades en los estudiantes, asegurando una educación de calidad y pertinente en el contexto actual.

REFERENCIAS

- Agudelo, E. (2015). ¿Quién responde por la formación de los docentes como sujetos de derechos en las facultades de educación? FOLIOS, 41, 103-116.
- Allende, D. (2021). La planificación curricular por competencias en docentes y directivos de instituciones educativas multigrado del distrito de Jaén.
- Allsop, J., Young, S. J., Nelson, E. J., Piatt, J., & Knapp, D. (2020). Examining the Benefits Associated with Implementing an Active Learning Classroom among Undergraduate Students. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 32(3), 418-426.
- Arias, F. (2012) El Proyecto de Investigación, introducción a la metodología científica Editorial EPISTEME- Caracas-Venezuela. 6ta edición Julio 2012.
- Arreola, R. (2019). Formación y evaluación docente basada en un perfil por competencias. Una propuesta desde la práctica reflexiva. *Revista Educación*, 43(2), 30.
- Balestrini, M. (2007) Cómo se elabora el Proyecto de Investigación. Editorial. Panapo, sexta edición. Caracas.
- Bolarín Martínez, M. (2021). De la planificación al desarrollo en el aula de Educación Infantil: Metodología. *Didáctica a través de experiencias de aula*, 77-99.
- Bontá, Ma. I. (2007). La formación docente en debate. Academia Nacional de Educación. Disponible: http://www.educ.ar/educar/site/educar/kbee/educar/content/portal-content/taxonomia-recursos/recurso/227719c0-76a8-41f5-8e40-534803f045cc/recurso/6d809b6a-0a60-4170-901c-c630937f2452/la_construccion_del_saber_pedagogico.pdf [Consulta: 2023, Marzo 24]
- Bueno, G. (2022). Observaciones al enfoque por competencias y su relación con la calidad educativa. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, (32), 93-117.
- Calzada, T., & Fernández, A. (2007). La formación de competencia de dirección del proceso pedagógico en la formación inicial del profesor. *Fundamentos teóricos de un modelo didáctico. Revista Pedagógica Universitaria XII*.
- Camacho, E., & Bernal, A. (2024). Educación STEAM como estrategia pedagógica en la formación docente de ciencias naturales: Una revisión sistemática. *Edutec, Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, (87), 220-235.

- Casino, D., Pizarro, M., Rueda, Ó., & Robles, D. (2023). El sílabo como dispositivo de [inter] mediación pedagógica. In *Jornadas sobre Innovación Docente en Arquitectura* (Vol. 1, No. 11). Grup per a la Innovació i la Logística Docent en l'Arquitectura (GILDA).
- Cázares, R. (2008). El enfoque por competencias en educación. *Revista Ideas CONCYTEG*, 3(39), 53-64.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial* N° 36.860. Diciembre 30, 1999. Caracas: Autor.
- Corral-Ruso, R. (2021). Formación basada en competencias en la educación superior cubana: una propuesta. *Revista Cubana de Educación Superior*, 40(2).
- Crespo, A., Mortis, S., & Herrera, S. (2021). Gestión curricular holística en el modelo por competencias: Un estudio exploratorio. *Formación universitaria*, 14(4), 3-14.
- Cuadrado, A., Fernández, R., Zaballos, L., & Liévano, B. (2020). Competencias tutoriales de los/as responsables de prácticas profesionales en contextos de enseñanza a distancia. *Prisma Social: revista de investigación social*, (28), 176-200.
- Curihuaman, C., & Iomara, G. (2021). La educación técnica productiva y el emprendimiento empresarial en el Centro de Educación Técnico Productiva “Julio C. Tello” de Cerro de Pasco–2018.
- Curimania, L. (2024). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 06, Ate 2023.
- De Umaña, M. (2021). Propuestas básicas de actualizaciones curriculares para el enfoque de enseñanza por competencias. *Revista Guatemalteca de Educación Superior*, 4(2), 32-41.
- Denyer, M.; Furnémont, J.; Poulain, R.; y Vanloubbeeck, G. (2007). *Las competencias en la educación. Un balance*. México: FCE
- Díaz-Barriga, Á. (2021). Relaciones entre currículo y didáctica: conceptualizaciones, desafíos y conflictos. *Roteiro*, 46.
- Duarte, Y. (2004) *Introducción a la investigación cuantitativa*. Morata. Madrid.

- Escobar, J., Arenas, E., & Sánchez, P. (2021). Metodología de evaluación de competencias digitales en estudiantes de maestría con modalidad virtual. *Formación universitaria*, 14(4), 71-78.
- Fayad, F. (2024). Propuesta para la enseñanza de Derecho Privado mediante APB en un modelo pedagógico con enfoque por competencias.
- Fullan, M. (2007). *Leading in a Culture of Change*. John Wiley & Sons.
- Gilma, C., Ariza, K., Santamaría, A., & Moreno, S. (2021). Educación médica basada en competencias: revisión de enfoque. *Universitas Medica*, 62(2).
- Giraldo, D., & Gutiérrez, M. (2022). La gerencia educativa y su influencia en el proceso de enseñanza aprendizaje en la institución educativa rural La Violeta. 593 *Digital Publisher CEIT*, 7(1), 5-16.
- Gómez, D. (2000). *Orientaciones para la factibilidad en la gestión de proyectos culturales*. Editorial: Lumen. México.
- Guzmán, I., Marín, R., & Ortega, C. (2021). El enfoque por competencias: un acercamiento a la práctica docente. *Cultura Educación Sociedad*, 12(2), 27-48.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The Power of Feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81-112.
- Hernández, Fernández y Baptista (2006) *Metodología de la Investigación*. McGraw – Hill. México.
- Hernández, Fernández y Baptista (2010) *Metodología de la Investigación* (5ª Ed.). México: McGraw Hill.
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Hijano, A. (2021). La formación permanente del profesorado: Análisis de la normativa andaluza. *Avances en supervisión educativa*.
- Hurtado, J. (2010), *Metodología de la Investigación*. (4a. ed.). Ciea-Sypal. Bogotá.
- Hurtado, J. (2012). *Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia* (4a. ed.). Bogotá-Caracas: Ciea-Sypal y Quirón.

- Jaramillo, S., & López, G. (2021). La formación del maestro en competencias emocionales: una revisión de tema1 a propósito de una necesidad para la profesión docente en Colombia.
- Juárez, P. (2024). Programa de competencias digitales para fortalecer el desempeño docente de instituciones educativas de educación primaria de Lambayeque.
- Labrador y Otros, (2002) Propósitos y utilidad del diagnóstico comunitario. Editorial Pirámide. Madrid
- Ley Orgánica de Educación. (2009). Gaceta Oficial de la República de Venezuela. (Extraordinario), Agosto 15, 2009.Venezuela.
- López, F. (2022). El enfoque del currículo por competencias. Un análisis de la LOMLOE. Revista española de pedagogía, 80(281), 55-68.
- López Pastor, V. M., & Pérez Pueyo, Á. (2017). Evaluación formativa y compartida en educación: experiencias de éxito en todas las etapas educativas.
- Marzano, R. (2017). The new art and science of teaching (p. 110). Bloomington, IN: Solution Tree Press.
- Montenegro, I. (2005). Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Colombia: Edit. Coop. Editorial Magisterio.
- Morales, M. (2024). Desafíos de la educación contemporánea: perspectivas formativas para una sociedad digital tecnología, innovación y sociedad en la era digital.
- Ochoa, Y. (2024). Construcción teórica de la competencia investigativa de los docentes universitarios desde la interdisciplinariedad. Tesis doctorales.
- Ortega, E., Tamayo, P., & Tapia, R. (2023). Enfoques y Herramientas para el Desarrollo de Competencias en el Siglo XXI. Ciencia Latina: Revista Multidisciplinar, 7(6), 106.
- Pacheco, C., (2006). Presupuestos un enfoque gerencial. México: IMCP.
- Palma, W. (2024). Desempeño docente y aprendizaje por competencias en la Escuela Académica Profesional de Enfermería, Facultad Medicina Humana.
- Peñuelas, M. (2010). Métodos de investigación. 1ra. Edición, México. Ed. Universidad Autónoma de Sinaloa.

- Pérez, V. (2023). Influencia de la motivación gerencial en el desempeño del docente que labora en el centro de educación inicial autónomo del ejército “Negra Matea”. Trabajo de grado de Maestría.
- Perrenoud, P. (2004). Diez nuevas competencias para enseñar: invitación al viaje (Vol. 196). Graó.
- Perrenoud, P. (2018). Formando professores profissionais: quais estratégias? quais competências?. Artmed Editora.
- Ponce, I. (2018). Modelo de planeación estratégica de tecnologías de la información en pequeñas y medianas empresas ecuatorianas. *Informática y Sistemas: Revista de Tecnologías de la Informática y las Comunicaciones*, 2(1), 31-42.
- Quino, K. (2021). La evaluación formativa en el enfoque por competencias. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 1(2), 99-101.
- Quiñones, L., Zárate, G., Miranda, E., & Sosa, P. (2021). Enfoque por competencias (EC) y Evaluación formativa (EF). Caso: Escuela rural. *Propósitos y representaciones*, 9(1).
- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, (2000). Gaceta Oficial N° 5.496 Extraordinario, 31 de octubre de 2000. Venezuela.
- Ribés, A., & Albalat, S. (2022). Facilitadores y obstáculos para el cambio metodológico en secundaria: uso de metodologías activas en el aula. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 10(1), 55-64.
- Ruiz-Espinoza, F. H., & Pineda-Castillo, K. A. (2021). Planeación didáctica por competencias: El último nivel de concreción curricular. *Revista electrónica en educación y pedagogía*, 5(8), 158-179.
- Sabino C. (2007) "El Proceso de Investigación". Editorial Panapo de Caracas, Venezuela.
- Sagastume, A., & Doblado, M. (2023). Soy Profesor-UNAH:: Descripción de una modalidad de formación del profesorado en etapa de iniciación a la docencia en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. *Revista del CIDUI: Congreso Internacional de Docència Universitària i Innovació*, (6), 45.
- Sampieri R. (2006) *Metodología de la Investigación*. México. Mc Graw Hill.

- Sandoval, C. H. (2020). La educación en tiempo del Covid-19 herramientas TIC: El nuevo rol Docente en el fortalecimiento del proceso enseñanza aprendizaje de las prácticas educativa innovadoras. *Revista Docentes 2.0*, 9(2), 24-31.
- Sierra, R. (2005). *Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios*. Paraninfo: Universidad Complutense de Madrid.
- Snell, S. (2001). *Administración: una ventaja competitiva*. Edition: 4, illustrated Publicado por McGraw-Hill Interamericana. Pp. 130-240.
- Sotomayor, C. (2022). *Formación continua de profesores:¿ Cómo desarrollar competencias para el trabajo escolar?*. Editorial Universitaria de Chile.
- Shulman, L. S. (2019). *Aquellos que entienden: desarrollo del conocimiento en la enseñanza*.
- Tamayo y Tamayo, M. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (5º. ed.) Caracas - Venezuela: Episteme.
- Terrón, F., & Martín, M. (2023). Propuesta de análisis de la formación continua del profesorado universitario mediante las categorías “sistema”, “proceso” y “mediación”. *Mediaciones sociales*, (22), 5.
- Tobón, S. T. (2007). El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular por ciclos propedéuticos. *Acción pedagógica*, 16(1), 14-28.
- Tonguino, J. (2021). *Formación por competencias, autocontrol emocional competencia para formar y potenciar*.
- UNESCO. (2011). *Informe sobre el seguimiento de la educación para todos en el mundo*. [Documento en línea]. Disponible: <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001921/192155S.pdf>. [Consulta: 2024, enero 28].
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador-UPEL. (2010). *Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales*. (4ª ed.). Caracas: Fedupel.
- Zabala, M. (2003). *Competencias Docentes del Profesorado Universitario. Calidad y Desarrollo Profesional*. 2ª edición. España. Editorial Narceas Ediciones.

ANEXOS

ANEXO A

INSTRUCCIONES PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN**



Estimado Personal Docente:

Le damos un cordial saludo. La aplicación de esta encuesta tiene como propósito, proponer un plan estratégico para el fortalecimiento del desempeño docente desde la perspectiva del enfoque por competencias, nivel de Educación Técnica, U.E. "Teresa de la Asunción" Fe y Alegría del Municipio Barinas, Parroquia Corazón de Jesús, Estado Barinas, Año 2024.

Le agradecemos su gran receptividad, buena disposición y alta colaboración que nos pueda brindar, en el sentido de responder con la mayor sinceridad y objetividad las preguntas que se formulan. Los resultados obtenidos serán utilizados para el desarrollo de mi trabajo para optar al grado de Magister en Educación Gerencia y Planificación el cual será de gran beneficio para la culminación de mi tesis. La información suministrada por usted serán manejados confidencialmente; por lo tanto es de carácter anónimo.

Gracias por su apoyo y colaboración.

Atentamente,

Licda. Johanna Delgado
C.I: 13.719.266

ANEXO B

INSTRUMENTO APLICADO



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN**



Instrucciones: Lea cuidadosamente cada formulación antes de responder. Marque con una equis (x) la opción que mejor exprese su opinión, de acuerdo a la siguiente escala: 5-Siempre (S), 4-Casi siempre (CS), 3-Algunas veces (AV), 2-Casi nunca (CN), 1-Nunca (N).

ÍTEM	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
01	Considera usted, que establece objetivos de aprendizaje alineados con el enfoque por competencias en su planificación curricular.					
02	Considera usted, que organiza los contenidos de manera lógica y progresiva para facilitar la adquisición de competencias.					
03	Según su experiencia, analiza las características socioculturales y académicas del estudiantado antes de diseñar su planificación.					
04	Considera usted, que adapta las estrategias pedagógicas según las necesidades y realidades del contexto educativo.					
05	Según su experiencia, estructura el plan curricular considerando competencias generales, específicas y transversales.					
06	Según su experiencia, incorpora metodologías activas para promover el aprendizaje basado en competencias.					
07	Considera usted, que organiza el sílabus con una distribución clara de competencias, contenidos y criterios de evaluación.					
08	Según su experiencia, emplea estrategias didácticas diversificadas que facilitan el aprendizaje significativo.					
09	Considera usted, que integra herramientas tecnológicas como apoyo a la enseñanza basada en competencias.					
10	Según su experiencia, selecciona y utiliza materiales académicos pertinentes que facilitan la comprensión de los contenidos y el desarrollo de competencias.					

11	Considera usted, que diseña instrumentos de evaluación alineados con las competencias establecidas en el currículo.					
12	Considera usted, que ofrece retroalimentación oportuna y basada en evidencias de desempeño.					
13	Considera usted, que muestra una actitud proactiva en la actualización profesional y la innovación pedagógica.					
14	Considera usted, que define indicadores de logro específicos para evaluar las competencias en cada unidad de aprendizaje.					
15	Considera usted, que aplica metodologías activas que promueven el aprendizaje autónomo y colaborativo.					
16	Considera usted, que utiliza instrumentos de evaluación diversificados para medir el nivel de logro de las competencias.					

Gracias por su colaboración...

ANEXO C

INSTRUCCIONES PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO 1



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN**



Barinas, 28 de diciembre de 2024

Ciudadano:

MSc. Lilia Villanueva

Presente. -

Tengo el grato de dirigirme a usted, en la oportunidad para solicitar su valiosa colaboración en la revisión y validación de este instrumento diseñado para recolectar la información requerida para la investigación titulada: **PLAN ESTRATÉGICO PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA DEL ENFOQUE POR COMPETENCIAS, NIVEL DE EDUCACIÓN TÉCNICA, U.E. "TERESA DE LA ASUNCIÓN" FE Y ALEGRÍA DEL MUNICIPIO BARINAS, PARROQUIA CORAZÓN DE JESÚS, ESTADO BARINAS, AÑO 2024.**

En tal sentido, se anexa al presente, objetivos de la investigación con su respectivo formato para la revisión y validación del mismo donde se ubicaran las (X) evaluando si hay pertinencia, coherencia y redacción. Sus observaciones serán de gran ayuda para la elaboración final del instrumento de redacción de datos, por lo que se le agradece su colaboración.

Agradeciendo altamente su colaboración;

Atentamente,



 Licda. Johanna Delgado
 C.I: 13.719.266

ANEXO D

FORMATO PARA LA REVISIÓN Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR
EXPERTO 1



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN



Barinas, 28 de diciembre de 2024

FORMATO PARA LA REVISIÓN Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellidos y Nombres del Experto: Lilia Villanueva

Título que posee: Magister en Gerencia y Liderazgo

Lugar de Trabajo: Liceo Guanipa

Cargo que desempeña: Coordinador Pedagógico

Instrucciones:

- 1.- Identifique con precisión en el instrumento anexo si es pertinente al objeto de estudio.
- 2.- Lea detenidamente los ítems de acuerdo a cada indicador.
- 3.- Emita su criterio marcando con una (X), en el espacio señalado.
- 4.- Realice las sugerencias necesarias para mejorar el instrumento, utilice el espacio correspondiente a las observaciones.

ANEXO E**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO 1**

MATRIZ DE VALIDACIÓN

ÍTEM	Pertinencia			Coherencia			Redacción		
	Aceptable	Modificar	Eliminar	Aceptable	Modificar	Eliminar	Aceptable	Modificar	Eliminar
1	X			X			X		
2	X			X			X		
3	X			X			X		
4	X			X			X		
5	X			X			X		
6	X			X			X		
7	X			X			X		
8	X			X			X		
9	X			X			X		
10	X			X			X		
11	X			X			X		
12	X			X			X		
13	X			X			X		
14	X			X			X		
15	X			X			X		
16	X			X			X		

Observaciones:

Considero el instrumento pertinente, coherente en congruencia y redacción, para la investigación en curso.

Apellidos y Nombres del Experto: Lilia Villanueva

Título que posee: Magister en Gerencia y Liderazgo.

Lugar de Trabajo: Liceo Guanipa

Fecha: 05 de enero de 2025

Firma: Lilia Villanueva

ANEXO F

ACTA DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO 1



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN



ACTA DE VALIDACIÓN

Yo, Lilia del Carmen Villanueva, titular de la cedula de identidad N°: V-13.278.989, por medio de la presente certifico que he leído y revisado el instrumento diseñado por la Licenciada Johanna Delgado, C.I: 13.719.266, el cual utilizará para la recolección de datos en el trabajo de investigación titulado: **PLAN ESTRATÉGICO PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA DEL ENFOQUE POR COMPETENCIAS, NIVEL DE EDUCACIÓN TÉCNICA, U.E. "TERESA DE LA ASUNCIÓN" FE Y ALEGRÍA DEL MUNICIPIO BARINAS, PARROQUIA CORAZÓN DE JESÚS, ESTADO BARINAS, AÑO 2024**, el cual se considera ACEPTABLE para el propósito manifestado en la investigación.

En Barinas a los 05 días del mes de enero de 2025.

ANEXO G**INSTRUCCIONES PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR
EXPERTO 2**



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN



Barinas, 28 de diciembre de 2024

Ciudadano:
Yelitza Salazar
Presente. -

Tengo el grato de dirigirme a usted, en la oportunidad para solicitar su valiosa colaboración en la revisión y validación de este instrumento diseñado para recolectar la información requerida para la investigación titulada: **PLAN ESTRATÉGICO PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA DEL ENFOQUE POR COMPETENCIAS, NIVEL DE EDUCACIÓN TÉCNICA, U.E. "TERESA DE LA ASUNCIÓN" FE Y ALEGRÍA DEL MUNICIPIO BARINAS, PARROQUIA CORAZÓN DE JESÚS, ESTADO BARINAS, AÑO 2024.**

En tal sentido, se anexa al presente, objetivos de la investigación con su respectivo formato para la revisión y validación del mismo donde se ubicaran las (X) evaluando si hay pertinencia, coherencia y redacción. Sus observaciones serán de gran ayuda para la elaboración final del instrumento de redacción de datos, por lo que se le agradece su colaboración.

Agradeciendo altamente su colaboración;

Atentamente,

Licda. Johanna Delgado
C.I: 13.719.266

ANEXO H

FORMATO PARA LA REVISIÓN Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR
EXPERTO 2



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN



Barinas, 28 de diciembre de 2024

FORMATO PARA LA REVISIÓN Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellidos y Nombres del Experto: Yelitza Salazar

Título que posee: MSc. En Ciencias de la Educación

Lugar de Trabajo: Liceo Antonio Guzmán Blanco

Cargo que desempeña : Coordinador Control de Estudios

Instrucciones:

- 1.- Identifique con precisión en el instrumento anexo si es pertinente al objeto de estudio.
- 2.- Lea detenidamente los ítems de acuerdo a cada indicador.
- 3.- Emita su criterio marcando con una (X), en el espacio señalado.
- 4.- Realice las sugerencias necesarias para mejorar el instrumento, utilice el espacio correspondiente a las observaciones.

ANEXO I**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO 2**

MATRIZ DE VALIDACIÓN

ÍTEM	Pertinencia			Coherencia			Redacción		
	Aceptable	Modificar	Eliminar	Aceptable	Modificar	Eliminar	Aceptable	Modificar	Eliminar
1	X			X			X		
2	X			X			X		
3	X			X			X		
4	X			X			X		
5	X			X			X		
6	X			X			X		
7	X				X		X		
8	X			X			X		
9	X			X			X		
10	X			X			X		
11	X			X			X		
12	X			X			X		
13	X			X			X		
14	X			X			X		
15	X			X			X		
16	X			X			X		

Observaciones:

_____ Modificar el ítem 7 de acuerdo a la sugerencia, de resto muy coherente y preciso.

Apellidos y Nombres del Experto: Yelitza Salazar

Título que posee: MSc. En Ciencias de la Educación

Lugar de Trabajo: Liceo Antonio Guzmán Blanco

Fecha: 30 de diciembre de 2024



ANEXO J

ACTA DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO 2



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN



ACTA DE VALIDACIÓN

Yo, Yelitza Salazar, titular de la cedula de identidad N°: 9098472, por medio de la presente certifico que he leído y revisado el instrumento diseñado por la Licenciada Johanna Delgado, C.I: 13.719.266, el cual utilizará para la recolección de datos en el trabajo de investigación titulado: **PLAN ESTRATÉGICO PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA DEL ENFOQUE POR COMPETENCIAS, NIVEL DE EDUCACIÓN TÉCNICA, U.E. "TERESA DE LA ASUNCIÓN" FE Y ALEGRÍA DEL MUNICIPIO BARINAS, PARROQUIA CORAZÓN DE JESÚS, ESTADO BARINAS, AÑO 2024**, el cual se considera ACEPTABLE para el propósito manifestado en la investigación.

En Barinas a los 30 días del mes de diciembre de 2024.

ANEXO K

**INSTRUCCIONES PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR
EXPERTO 3**



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN**



Barinas, 28 de diciembre de 2024

Ciudadano:

Tibisay Padilla

Presente. -

Tengo el grato de dirigirme a usted, en la oportunidad para solicitar su valiosa colaboración en la revisión y validación de este instrumento diseñado para recolectar la información requerida para la investigación titulada: **PLAN ESTRATÉGICO PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA DEL ENFOQUE POR COMPETENCIAS, NIVEL DE EDUCACIÓN TÉCNICA, U.E. "TERESA DE LA ASUNCIÓN" FE Y ALEGRÍA DEL MUNICIPIO BARINAS, PARROQUIA CORAZÓN DE JESÚS, ESTADO BARINAS, AÑO 2024.**

En tal sentido, se anexa al presente, objetivos de la investigación con su respectivo formato para la revisión y validación del mismo donde se ubicaran las (X) evaluando si hay pertinencia, coherencia y redacción. Sus observaciones serán de gran ayuda para la elaboración final del instrumento de redacción de datos, por lo que se le agradece su colaboración.

Agradeciendo altamente su colaboración;

Atentamente,

Licda. Johanna Delgado
C.I: 13.719.266

ANEXO L

FORMATO PARA LA REVISIÓN Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR
EXPERTO 3



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN



Barinas, 28 de diciembre de 2024

FORMATO PARA LA REVISIÓN Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellidos y Nombres del Experto: Tibisay Padilla

Título que posee: MSc. En Gerencia

Lugar de Trabajo: Liceo Daniel Florencio O'Leary

Cargo que desempeña: Coordinador de Evaluación

Instrucciones:

- 1.- Identifique con precisión en el instrumento anexo si es pertinente al objeto de estudio.
- 2.- Lea detenidamente los ítems de acuerdo a cada indicador.
- 3.- Emita su criterio marcando con una (X), en el espacio señalado.
- 4.- Realice las sugerencias necesarias para mejorar el instrumento, utilice el espacio correspondiente a las observaciones.

ANEXO M**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO 3**

MATRIZ DE VALIDACIÓN

ÍTEM	Pertinencia			Coherencia			Redacción		
	Aceptable	Modificar	Eliminar	Aceptable	Modificar	Eliminar	Aceptable	Modificar	Eliminar
1	x			x			x		
2	x			x			x		
3	x			x			x		
4	x			x			x		
5	x			x			x		
6	x			x			x		
7	x			x			x		
8	x			x			x		
9	x			x			x		
10	x			x			x		
11	x			x			x		
12	x			x			x		
13	x			x			x		
14	x			x			x		
15	x			x			x		
16	x			x			x		

Observaciones:

El instrumento revisado cumple con todos los criterios para su respectiva aplicación.

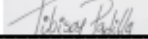
Éxitos.

Apellidos y Nombres del Experto: Tibisay Padilla

Título que posee: MSc. En Gerencia.

Lugar de Trabajo: Liceo Daniel Florencio O'Leary

Fecha: 06 de enero de 2025.

Firma 

ANEXO N**ACTA DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO 3**



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN



ACTA DE VALIDACIÓN

Yo, Tibisay Padilla, titular de la cedula de identidad N°: V- 9234659, por medio de la presente certifico que he leído y revisado el instrumento diseñado por la Licenciada Johanna Delgado, C.I: 13.719.266, el cual utilizará para la recolección de datos en el trabajo de investigación titulado: **PLAN ESTRATÉGICO PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA DEL ENFOQUE POR COMPETENCIAS, NIVEL DE EDUCACIÓN TÉCNICA, U.E. "TERESA DE LA ASUNCIÓN" FE Y ALEGRÍA DEL MUNICIPIO BARINAS, PARROQUIA CORAZÓN DE JESÚS, ESTADO BARINAS, AÑO 2024**, el cual se considera APROBADO para el propósito manifestado en la investigación.

En Barinas a los 06 días del mes de enero de 2025.

ANEXO O

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL ALPHA DE CRONBACH

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL ALPHA DE CRONBACH

5-Siempre (S), 4-casi siempre (CS), 3-algunas veces (AV), 2-casi nunca (CN), 1-nunca (N).

Sujetos	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	TOTAL
1	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	73
2	4	4	4	4	5	4	4	2	5	5	5	5	4	5	5	4	69
3	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	65
4	5	5	2	3	4	3	4	2	5	5	5	5	5	4	4	4	65
5	5	3	1	2	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	55
6	4	5	2	3	5	4	3	2	4	4	5	4	3	5	3	3	59
7	3	5	1	5	4	3	5	2	4	4	3	4	3	3	4	2	55
8	5	5	2	2	4	3	5	2	4	4	4	3	2	3	4	2	54
VARIANZA	0,4375	0,734375	0,9375	1,484375	0,234375	0,25	0,4375	0,984375	0,25	0,234375	0,6875	0,484375	0,984375	0,6875	0,609375	0,609375	44,859375

Suma de las Varianzas: 10,04

Varianza Total: 44,86

Coefficiente del Alpha de Cronbach: 0,83

Confiabilidad: 83%

