

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"**



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

**VICE-RECTORADO
DE INFRAESTRUCTURA Y PROCESOS
INDUSTRIALES
ESTADO COJEDES**

**COORDINACIÓN
ÁREA DE POSTGRADO**

**EFFECTO EN LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA MUNICIPALIZADA DE LA
SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE CON COMPETENCIAS BÁSICAS EN LA
UNELLEZ - VIPI**

AUTOR: ING. REINALDO S. MALUENGA M.

TUTORA: MSC MARÍA PIÑERO

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

VICE-RECTORADO
DE INFRAESTRUCTURA Y PROCESOS
INDUSTRIALES
ESTADO COJEDES

COORDINACIÓN
ÁREA DE POSTGRADO

**EFFECTO EN LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA MUNICIPALIZADA DE LA
SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE CON COMPETENCIAS
BÁSICAS EN LA UNELLEZ - VIPI**

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

AUTOR: ING. REINALDO S. MALUENGA M.
C.I. 7.560.713
TUTORA: MSC. MARÍA PIÑERO.

SAN CARLOS, 2018

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo **MARRÍA PIÑERO**, cédula de identidad N° V- 4.097.982, en mi carácter de tutor del Trabajo de Grado, titulado **EFFECTO EN LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA MUNICIPALIZADA DE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE CON COMPETENCIAS BÁSICAS EN LA UNELLEZ - VIPI**, presentado por el (la) ciudadano (a) REINALDO S. MALUENGA M., para optar al título de Magister Scientiarum en Docencia Universitaria, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado examinador que se designe.

En la ciudad de San Carlos, a los 06 días del mes de marzo del año 2017.

Nombre y Apellido: María Piñero

Firma de Aprobación del tutor

Fecha de entrega: _____

DEDICATORIA

A mi Señor Jesucristo, porque andando con él en la vida todo se me ha hecho posible.

A mis padres, en su memoria dedico este logro.

A mis tutores, por su paciencia, dedicación, preocupación ya que sin su ayuda no hubiera sido posible culminar esta meta.

A todos los que en algún momento me apoyaron pero que hoy no vienen a mi mente, mil gracias.

AGRADECIMIENTO

A Dios Todopoderoso, quien como una roca fuerte me llena de fortaleza en todos los momentos de mi vida.

A mi familia por ser lo más grande que tengo en la vida.

A la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora por haberme dado esta gran oportunidad y apoyo a lo largo de esta mi segunda carrera en esta casa de estudios.

A todas aquellas personas que de una u otra manera contribuyeron con la realización de este trabajo de grado y a mi formación como profesional Gracias a todos.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE GENERAL	vii
LISTA DE TABLAS	vii
LISTA DE GRÁFICOS	viii
RESUMEN.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	4
Formulación del Problema	7
1.2 Objetivos de la Investigación.....	13
1.2.1 Objetivo General.....	13
1.2.2 Objetivos Específicos.....	13
1.3 Justificación de la Investigación.....	13
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes.....	15
2.2 Bases Teóricas.....	18
2.3 Bases Legales.....	30
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Naturaleza de la Investigación.....	42
3.2 Tipo nivel de Investigación.....	43
3.3 Diseño de la Investigación.....	44
3.4 Modalidad de la Investigación	45
3.6 Población y muestra.....	46
3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	46
3.8 Validez y Confiabilidad.....	48
 CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	51
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77
ANEXOS.....	80

LISTA DE TABLAS**TABLAS**

1	Operacionalización de variables.....,	39
2	Confiabilidad del instrumento	48
3	Distribución de frecuencia y porcentaje del Nivel académico de los docentes universitarios que laboran en la Unellez – VIPI Cojedes.....	49
4	Distribución de frecuencia y porcentaje de las Competencias básicas que debe tener un Profesional universitario, para ingresar como docente en el subsistema de Educación Universitaria Unellez VIPI Cojedes	54
5	Distribución de frecuencia y porcentaje Tipo de selección del personal docente , para ingresar como docente en el subsistema de Educación Universitaria en el VIPI Cojedes.....	57

LISTA DE GRAFICOS**GRÁFICOS**

1	Distribución de frecuencia y porcentaje del Nivel académico de los docentes universitarios que laboran en la Unellez – VIPI Cojedes.....	52
2	Distribución de frecuencia y porcentaje de las Competencias básicas que debe tener un Profesional universitario, para ingresar como docente en el subsistema de Educación Universitaria Unellez VIPI Cojedes	55
3	Distribución de frecuencia y porcentaje Tipo de selección del personal docente , para ingresar como docente en el subsistema de Educación Universitaria en el VIPI Cojedes.....	58

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN AMBIENTAL

**EFFECTO EN LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA MUNICIPALIZADA
DE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE CON COMPETENCIAS
BÁSICAS EN LA UNELLEZ – VIPI**

AUTOR: REINALDO MALUENGA

TUTORA: MSC. MARÍA PIÑERO

AÑO: 2018

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realiza ante la necesidad de conocer acerca del Plan de Municipalización que se inició en la UNELLEZ a partir del año 2003, este trabajo realizado en el estado Cojedes tiene un alto valor porque se pudo conocer cómo es la selección del personal docente con competencias básicas y cuál es el efecto que causa la Municipalización de la educación universitaria, y si garantiza la obtención de óptimos niveles de logros de aprendizaje en los alumnos,. El mismo estuvo basado en una metodología bajo el paradigma cuantitativo, la investigación responde a la modalidad de investigación evaluativa puesto que a través de él se buscó hacer la revisión, la evaluación o chequeo de una problemática de tipo práctico en el contexto educativo con fines de control o mejorar un proceso. La muestra se tomó de la población general de docentes que laboran en la UNELLEZ Cojedes en específico los facilitadores del programa de municipalización de la educación universitaria, durante el periodo de estudio 2016-2, la técnica de recolección de datos fue la encuesta, y el instrumento que se utilizó fue un cuestionario cerrado con preguntas dicotómicas compuesto por 29 ítems, el cual se sometió a validación de expertos y cuya confiabilidad obtenida a través de la prueba piloto fue de 0.97. Posteriormente se realizó el análisis de los resultados, concluyendo que la escogencia del personal docente con competencias básicas se ha visto afectado por la implementación de la educación universitaria municipalizada, observándose la necesidad de modificar el método de selección docente y/o la implementación de un programa de mejoramiento profesional tomando en cuenta las competencias básicas que debe tener un docente universitario en la Unellez del VIPI.

Palabras Claves: Municipalización, selección, docente, competencias básicas.

EXPERIMENTAL NATIONAL UNIVERSITY OF WESTERN PLAINS
"EZEQUIEL ZAMORA"
GRADUATE AREA COORDINACIÓN
MASTERS IN ENVIRONMENTAL EDUCATION

**EFFECT ON MUNICIPAL EDUCATION OF THE SELECTION OF
TEACHERS WITH BASIC SKILLS IN UNELLEZ - VIPI**

AUTHOR: REINALDO MALUENGA
TUTOR: MSC. MARÍA PIÑERO
YEAR: 2018

SUMMARY

The present research work is carried out in view of the need to know about the Municipalization Plan that began at UNELLEZ in 2003, this work carried out in Cojedes state has a high value because it was possible to know how the selection of personnel teacher with basic skills and what is the effect of the Municipalization of university education, and if it guarantees the achievement of optimal levels of learning achievement in students. The same was based on a methodology under the quantitative paradigm, research responds to the modality of evaluative research since it sought to review, evaluate or check a practical problem in the educational context for purposes of control or improve a process. The sample was taken from the general population of teachers working at UNELLEZ Cojedes specifically the facilitators of the municipalization program of university education, during the study period 2016-2, the data collection technique was the survey, and the instrument that was used was a closed questionnaire with dichotomous questions composed of 29 items, which was submitted to validation by experts and whose reliability obtained through the pilot test was 0.97. Subsequently, the analysis of the results was carried out, concluding that the choice of teachers with basic skills has been affected by the implementation of municipal university education, observing the need to modify the teacher selection method and / or the implementation of a program of professional improvement taking into account the basic competences that must have a university professor in the Unilez of the VIPI.

Keywords: Municipalization, selection, teacher, basic competences.

INTRODUCCIÓN

Para la expansión de la educación universitaria se han implementado políticas orientadas a garantizar la equidad y justicia del ingreso de la población estudiantil al subsistema de educación universitario, como es la territorialización y la municipalización de la educación.

En el marco de las políticas de equidad y justicia, la educación universitaria municipalizada, tiene por finalidad facilitar el acceso y la prosecución de la educación universitaria pública, permanente, integral, gratuita y en igualdad de oportunidades de todas las y los bachilleres que así lo demanden, con el propósito de incrementar el nivel educativo de la población venezolana y formar ciudadanos y ciudadanas comprometidas con el desarrollo del país, a través del establecimiento de nuevos modelos educativos universitarios sustentados en la sinergia institucional y la participación comunitaria, con base en los imperativos de la democracia corresponsable, participativa y protagónica.

El proceso de Municipalización se inicia en la UNELLEZ a partir del año 2003 bajo la gestión rectoral del Dr. Jaime Carrillo, quién siguiendo lineamientos del ciudadano Ministro de Educación Superior Dr. Héctor Navarro y el apoyo de la Fundación Misión Sucre, realizándose un censo para determinar la población de aspirantes a ingresar a la educación superior e incorporarlos al Programa de Inducción Universitaria (PIU), donde se les impartiría a estos una actualización de conocimientos básicos para su posterior ingreso a cursar estudios universitarios a través de Misión Sucre, la administración de este programa se inició en la Oficina de Relaciones Públicas de la UNELLEZ a cargo del profesor Edgar Gómez, una vez los aspirantes culminaban el PIU, comenzaban sus estudios profesionales en la UNELLEZ en ambientes foráneos (liceos y escuelas) en los diferentes municipios que solicitaban la apertura de un ambiente, para ello se debían presentar la autorización del director o directora de la institución y el aval de

la respectiva Alcaldía quienes conjuntamente con la UNELLEZ y la Fundación Misión Sucre se responsabilizaban por el desarrollo del proceso de municipalización, siendo así las alcaldías se comprometían por la infraestructura (creación de aldeas universitarias), personal de mantenimiento y dotación de materiales y equipos entre otros.

Toda institución educativa, como parte integrante del contexto social, funciona sobre la base del esfuerzo humano coordinado; por consiguiente, la eficiencia de su funcionamiento se desprende de la capacidad para administrar racionalmente sus recursos humanos; de allí, la importancia de los procesos y procedimientos empleados para proveerse del capital humano necesario para lograr sus objetivos y metas organizacionales. Aunado a esta situación, cada vez más, se requieren altos niveles de calidad en los procesos educativos a fin de lograr el desarrollo integral del individuo.

En función de cumplir con estos propósitos, se consideró necesario desarrollar un proceso de investigación donde se desarrolló una investigación del efecto que causa la educación superior municipalizada en la selección del personal docente en el VIPI, partiendo de las interrogantes surgidas del planteamiento quedando estructurado de la siguiente forma:

Capítulo I: conformado por el planteamiento del problema, donde se exponen todos los elementos tomando en cuenta los aspectos que van desde lo macro, meso y micro, continuado de las interrogantes de la investigación; seguidamente se presentan los objetivos de la investigación como lo es el general y los específicos, así como la justificación donde se explica la importancia, relevancia y aportes del tema.

Capítulo I: Compuesto por el marco teórico fue la base fundamentada por sustento de autores que han estudiado el tema y está estructurado por los antecedentes relacionados con la investigación que dieron un aporte significativo al estudio; las teorías que guardan relación directa con el tema, las bases legales que fundamentan el estudio y la operacionalización de variables las cuales indicaron la definición de las mismas, seguido de las

dimensiones que la componen y que dieron paso a los indicadores para la elaboración del instrumento de recolección de datos.

Capítulo III: se presenta el marco metodológico, en este aparte de la investigación es donde se expone el basamento metodológico, es decir el método utilizado, dentro de la misma se encuentra el tipo y diseño del estudio, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y técnicas de análisis. Todas ellas reflejan el orden que se siguió para obtener los datos y la forma como se obtuvieron.

Capítulo IV: representa los resultados del estudio obtenido a través de la encuesta aplicada a la muestra, el mismo se evidenció a través de cálculos estadísticos que fueron vaciados en tablas y gráficos donde se plasmaron los porcentajes de respuestas emitidos por la muestra seleccionada para el estudio.

En el Capítulo V: Se encuentra las conclusiones y recomendaciones y finalmente se presentan las Referencias consultadas en el trabajo de investigación y los anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La formación de un estudiante universitario en la mayoría de las carreras en que se cursan estudios, por ejemplo en el área de ingeniería, está a cargo de ingenieros, los médicos cirujanos son formados por egresados de las escuelas de medicina, muchos de ellos con postgrados, maestría y doctorados pero no en el área de la educación sino en áreas propias de sus carreras. El hecho de que un profesional tenga un postgrado, maestría o doctorado en un área determinada aparentemente se ha dado por sentado que está facultado para ser un docente universitario.

En los sistemas educativos del mundo deberían existir instituciones establecidas para formar a los docentes universitarios específicos de carreras como ingeniería, medicina, derecho, contaduría pública, administración, entre otras, se llega a cumplir ese rol, esa función, ese papel por diferentes circunstancias y ya sumido en ella, se toma el papel de "enseñante", transmitiendo aquella información y saberes, comunicándolo de la mejor manera intuitiva porque la mayoría de los que ingresan al sistema educativo como docente universitario, no han realizado estudios como componente docente, especializaciones, postgrados o maestrías relacionadas a la educación universitaria y por lo tanto desconocen que existen herramientas, didácticas, enfoques pedagógicos, uso de tecnologías educativas y de la comunicación que son útiles para un nuevo rol como docente. La cátedra universitaria y modelo didáctico centrado en la transmisión de la información, muchas veces mal llamados conocimientos, ha sido lo prevalente para educar en nuestras universidades.

A lo planteado se agrega lo señalado por Peñate (2005), quien cita:

Es de vital importancia el debate en el momento actual, de las competencias de los docentes universitarios, como lo ha debido ser siempre, por los retos que la llamada sociedad de la información presenta a la humanidad, dividida entre países que han alcanzado desarrollo y progreso y aquellos que aún no han logrado los mínimos anhelos de la modernidad. (p.51)

Aquí surge la interpelación por el papel de la educación universitaria y la calidad de la misma, se observa que muchas instituciones de educación superior están adoptando nuevos modelos o enfoques de formación, para lo cual rediseñan el currículo, mejoran su infraestructura, cambian su estructura organizacional, incorporan tecnologías a sus procesos formativos, entre otros. Sin embargo, sus docentes son los mismos y sobre ellos no se hace mucho, sobre todo en los aspectos de formación.

Por esta razón se hace el planteamiento que si en las universidades se está pensando seria y responsablemente en cuáles deben ser las competencias que el docente universitario debe tener, se correspondería unificar criterios y buscar entre todos algunas pistas orientadoras para formular un perfil de competencias emanado de quienes desempeñan esta función y luego contrastar con enfoques teóricos al respecto.

Por otra parte el docente universitario actual ya no se trata de una persona que se dedicaría ciento por ciento a la institución y tendría estabilidad laboral y emocional para hacer de esta labor un proyecto de vida. La gran mayoría de los profesores universitarios que están trabajando en los diferentes núcleos en educación municipalizada, son de cátedra, pertenecen a varias instituciones y desempeñan un trabajo más burocrático que intelectual. ¿Podemos exigir lo mismo a los unos que están en vías de extinción y a los otros cuyo número crece exponencialmente?

Además cabe señalar como una realidad de la educación municipalizada, que no existen o se ignora el procedimiento que debe seguirse para el

ingreso de nuevos profesores, muchas veces la selección se hace con criterios distintos a los académicos, es decir, ingresan a estos núcleos amigos de autoridades universitarias que arreglan un concurso, si es que existe, para beneficiar a una persona específica y no a la institución.

Nace aquí el nuevo perfil y las llamadas nuevas competencias del docente universitario. En reciente investigación realizada en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, titulada: "El perfil del docente, según el enfoque de competencias académicas", el equipo investigador (Salas y Benavente), consideró prioritario, conceptualizar lo que se entendería como competencias docentes universitarias, al respecto se preguntan: ¿Cuáles son las competencias que debe desarrollar un docente universitario para un contexto paradigmático tan complejo como el actual?

En este marco se planteó un modelo teórico del perfil del docente universitario desde el cual se moldearían las distintas competencias, donde se dice que desde el saber-ser, competencias personales, desde el saber-aprender, competencias académicas; desde el saber-hacer docencia: 1. Competencia pedagógicas, 2. Competencias didácticas, 3. Competencias investigativas, 4. Competencia tecnológica para el uso de la información; desde el saber- convivir, 5. Competencias éticas y ciudadanas.

De Morín, E, (1999), se agrega a lo antes planteado:

Antes de identificar o categorizar el tipo de competencias docentes necesarias, hoy día, es preciso entender el marco epistemológico nuestro que propone asumir las competencias como: un proceso humano inteligente que realiza la persona de manera singular o en colectivo, en donde se actúa de forma razonada para resolver los problemas que permiten interiorizar y exteriorizar el saber aprendido, aportar en la construcción y transformación de la realidad (teórica, científica, tecnológica, laboral, ética, estética, social, cultural, lingüística, psicológica, sociológica, entre otras.), reconociendo que la ciencia, el

uso y aplicación de los conocimientos es un proceso de construcción-deconstrucción-reconstrucción, dentro de la lógica del orden-desorden que implica una idea compleja. (p. 47)

En este mismo orden de ideas, un estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2009), sobre la calidad de vida en América Latina y el Caribe, arrojó como resultado que el sistema universitario latinoamericano padece de “baja calidad”, con universidades sobre-pobladas, edificios deteriorados, carencia de equipos, materiales de instrucción obsoletos e insuficiente capacitación y dedicación de los profesores. El estudio señala que mientras en Gran Bretaña el 40% de los profesores universitarios tienen doctorados, en Brasil la cifra es del 30%, en Argentina 18%, Chile del 12%, en México del 6%, en Colombia de 4%, y en Venezuela del 2%. (El Nacional 2009. La competitividad humana vs. Calidad de la educación. El Nacional. Caracas, mayo 17.P.C-13).

En tal sentido, el proceso de municipalización de la educación superior en Venezuela iniciado en el año 2003 a través del Programa Extraordinario Mariscal Sucre (Misión Sucre), constituye una política de Estado orientada a eliminar la exclusión en la educación universitaria, a fortalecer la regionalización y localización del proceso de enseñanza-aprendizaje en el contexto social, geográfico y cultural del estudiante, recurriendo al talento humano profesional disponible localmente en calidad de profesores, asesores y tutores, con lo cual se pretende además dar solución a los problemas de la comunidad, aprovechando las potencialidades locales, aspecto propio del modelo de desarrollo endógeno planteado para la nueva República.

El proceso educativo venezolano ha sido objeto a diversas reformas curriculares, sobre todo en el Nivel de Educación Universitaria, sin embargo,

desde la implantación de la Educación Universitaria Municipalizada, no se han logrado los resultados esperados: las universidades no están cumpliendo cabalmente los objetivos que la sociedad exige de ella.

Sin embargo, se considera que el rol fundamental de todo educador es velar para que el proceso de enseñanza y aprendizaje alcance los niveles más altos de eficiencia y efectividad, resulta razonable deducir que la ayuda de su preparación académica como docente, es indispensable para que el educador pueda alcanzar las metas señaladas.

Señalan Valdés, Díaz y Hernández (2006), que la municipalización de la educación superior, es la estrategia educativa a través de la cual se ha extendido la universidad “hacia lo regional, hacia lo local, tomando como punto de referencia fundamental la cultura específica de las poblaciones con sus necesidades, problemáticas, acervos, exigencias y potencialidades”.

Lo anterior presupone que el proceso de municipalización se ha desarrollado sobre la base de un nuevo eje curricular socio-político, que plantea diferentes modalidades de estudio como parte del currículo abierto y flexible que sustenta este modelo pedagógico emergente.

De igual forma requiere la preparación de un nuevo docente, que no sólo actuará como el guía del proceso de enseñanza-aprendizaje, sino como Profesor-Asesor y Tutor, dispuesto a adoptar nuevos métodos pedagógicos y nuevas tecnologías para generar e impartir conocimientos, que sean pertinentes con las necesidades socio-culturales locales; dispuestos a desaprender, aprender haciendo, ser y convivir; comprometido con un nuevo proceso de formación más humana e integral; en la que el estudiante a través del aprendizaje por proyectos, desarrolle habilidades investigativas y de acción social, que lo convierte en la pieza fundamental que impulse

transformaciones como vía para mejorar su condición de vida y la de su comunidad.

La UNELLEZ remonta su origen al año 1973, cuando se planteó la creación de una universidad para la región llanera, fue en octubre de 1975 cuando comienza a funcionar, a fin de dar respuesta a la creciente demanda estudiantil de un centro de educación universitaria, así como a la necesidad de dar impulso al desarrollo integral de la región; manteniéndose el enfoque hacia lo rural, dada las características físico - naturales de la región de los llanos occidentales.

Se implementó un modelo universitario distinto al tradicional de las universidades existentes en el país, cuyos rasgos fundamentales son: Lo experimental, el carácter regional, la visión de un sistema universitario con 4 sedes, destinadas a atender 4 áreas prioritarias: producción agrícola (Guanare), infraestructura y procesos industriales (San Carlos); planificación y desarrollo regional (Apure) y planificación y desarrollo social (Barinas).

Sin embargo la Municipalización de la educación en la UNELLEZ tiene muy poco tiempo implementada, se inicia a partir del año 2003 bajo la gestión rectoral del Dr. Jaime Carrillo, quién siguiendo lineamientos del ciudadano Ministro de Educación Superior Dr. Héctor Navarro y el apoyo de la Fundación Misión Sucre, esta fecha (2003) para efectos de la UNELLEZ es asumida como una política nacional, ya que es de gran relevancia señalar que en esta casa de estudios se registraron eventos previos en el contexto regional de la misma, ya que en el año 1995, se crea el núcleo de la UNELLEZ en Tinaquillo como espacio de municipalización de la educación universitaria en Cojedes y en Barinas el núcleo en Santa Bárbara, así como también en Apure en la población de Guazdalito.

Actualmente se encuentra ubicada en 34 municipios en los estados Cojedes, Barinas, Portuguesa y Apure, ahora también en Lara. En Cojedes está presente en 7 de los nueve municipios existente: San Carlos, Tinaco, Tinaquillo, Girardot, Rómulo gallegos, Lima Blanco y Ricaurte a fin de permitir la inclusión de mayor número de venezolanos a la educación universitaria, colocando al alcance de sus manos la figura de una institución universitaria acorde con sus necesidades, esto a través de la denominada UNELLEZ MUNICIPALIZADA que ha permitido la incorporación de nuevos estudiantes para que obtengan sus títulos universitarios desde el año que fue puesta en marcha hasta la presente fecha.

La administración de este programa se inició en los diferentes municipios que solicitaban la apertura de un ambiente, para ello se debían presentar la autorización del director o directora de la institución (liceos y escuelas) y el aval de la respectiva Alcaldía quienes conjuntamente con la UNELLEZ y la Fundación Misión Sucre se responsabilizaban por el desarrollo del proceso de municipalización.

Siendo así, las alcaldías se comprometían por la infraestructura (creación de aldeas universitarias), personal de mantenimiento y dotación de materiales y equipos entre otros; la UNELLEZ pondría a disposición los pensum de las diferentes carreras dictadas en cada uno de sus vicerrectorados bajo la supervisión de las instancias encargadas de su administración ,así como del personal docente encargado del dictado de los sub-proyectos correspondientes a las carreras seleccionadas en cada municipio; la Fundación Misión Sucre se encargaría del pago de personal académico, obrero y administrativo, disponiendo para ello unos lineamientos en cuanto al número de horas que cada docente debía laborar, funciones del coordinador de ambiente, cantidad de personal administrativo y obrero a contratar por cada ambiente.

Cabe destacar que la selección de las carreras en cada municipio debía hacerse considerando los requerimientos de la región apegados a los planes de desarrollo de las mismas, la demanda estudiantil, el personal académico disponible en la zona y el compromiso de alcaldías.

Lo anteriormente planteado no se corresponde con las acciones emprendidas siendo la Secretaría Ejecutiva de Extensión de la UNELLEZ, quien asumió la responsabilidad académico-administrativa de ese proceso de municipalización, conocido como Misión Sucre, se crearon nuevas carreras: Ing. civil, Derecho, Educación mención Química y Biología en los diferentes vicerrectorados en casi todos los municipios de los estados donde la UNELLEZ tiene su radio de influencia (Apure, Portuguesa, Cojedes y Barinas), sin la debida planificación académica administrativa, situación que se presentó motivado a que el proceso se condujo bajo la dirección de instancias a las cuales no les competía el manejo académico-administrativo, coexistiendo dos universidades dentro de la UNELLEZ, una llamada Misión Sucre y otra UNELLEZ-SEDE lo que trajo como consecuencia una serie de irregularidades.

Específicamente en el Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales del Estado Cojedes, la Educación Municipalizada se esta llevando a cabo en los Municipios San Carlos, Tinaco, Falcón, Girardot, Rómulo gallegos, Lima Blanco, Ricaurte y Andrés Eloy Blanco, este último perteneciente al Estado Lara, donde se imparten carreras como Licenciatura en Educación en sus diferentes menciones: Castellano y Literatura, Matemática, Física, Geografía e Historia, Biología, Química, Educación Física, Deporte y Recreación y Educación Integral, al igual que Licenciatura en: Administración, Contaduría Pública, Derecho entre otras carreras, y para dar parte de las actuales opciones de estudios para el cumplimiento a

lineamientos de carácter nacional en materia de educación universitaria, se ofrece el Programa Nacional de la carrera Medicina Integral.

Es hasta ahora que se están haciendo visibles los resultados en cuanto a lo académico se refiere; calidad de la enseñanza, nivel académico alcanzado por los estudiantes y la calidad de los docentes. Es en esto último en el que se basa la realización de esta investigación, la cual estudiará el efecto que ocasiona en la Educación Universitaria Municipalizada la selección del docente universitario con competencias básicas específicas.

En atención a los planteamientos formulados surgen las siguientes interrogantes, que servirán de punto de partida para el desarrollo de la investigación.

¿Cuáles son las competencias básicas que debe tener un profesional universitario para ingresar como docente en el subsistema de educación universitaria?

¿Los profesionales que ingresan a la educación universitaria municipalizada del VIPI de la UNELLEZ del estado Cojedes están acorde con las competencias básicas que debe tener el docente universitario?

¿Cómo se realiza la selección del personal docente, los criterios y el cargo que se ofrece dentro de la institución?

OBJETIVO GENERAL

Analizar el efecto en la Educación Universitaria Municipalizada de la selección del personal docente con competencias básicas en la UNELLEZ - VIPI

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Explicar las competencias básicas que debe tener un Profesional universitario, para ingresar como docente en el subsistema de Educación Universitaria.
- Examinar si los profesionales que ingresan a la educación universitaria municipalizada del VIPI de la UNELLEZ del estado Cojedes están acorde con las competencias básicas que debe tener el docente universitario.
- Describir cómo es la selección del personal docente, criterios y cargo que ocupará dentro de la institución.
- Contrastar el perfil de los profesionales admitidos como docentes en la Educación Universitaria Municipalizada del VIPI con las Competencias Básicas del docente universitario.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio de las competencias básicas del docente universitario de la educación superior ha tomado un nivel de importancia, por lo que esta investigación aportara información valiosa dentro de la comunidad científica, debido a la gran polémica que se ha suscitado en los últimos Foros y Conferencias inter-universitarias en todo el mundo, en donde se está estudiando todavía el perfil del docente universitario, según el enfoque de competencias académicas.

La presente investigación deja un gran valor para la UNELLEZ, ya que esta casa de estudios entra en lo que se conoce actualmente como la Educación Superior Municipalizada en donde esta universidad está incluyendo dentro de su subsistema a un grupo considerable de profesionales los cuales deben cumplir los requisitos básicos como son las competencias docentes universitarias, y las competencias que debe

desarrollar un docente universitario para un contexto paradigmático tan complejo como el actual.

Así mismo, este estudio es de gran importancia para los estudiantes Unellistas y de otras casas de estudios, debido a que ellos forman parte de la gran comunidad universitaria y son ellos los que se están formando y deben tener los mejores profesionales impartiendo educación de la más alta calidad.

También esta investigación se espera sea un precedente para investigaciones futuras tanto de estudiantes de pregrado como de postgrado y doctorado o alguna otra investigación de esta índole.

Y por último para el investigador la generación de nuevos conocimientos en este ámbito educativo universitario.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

En toda investigación es necesario sustentar los basamentos que en ella se plasman para ello Palella y Martins (2012) definen al marco teórico como “el soporte principal del estudio, dado que en él se amplía la descripción del problema, ya que permite integrar la teoría con la investigación y establecer sus interrelaciones”. (p.18).

2.1 Antecedentes

Los antecedentes de la investigación, entendidos según Palella y Martins (2012) como “diferentes trabajos realizados por otros estudiosos sobre el mismo problema”. (p.18). Los antecedentes de una investigación está representados por todos los trabajos realizados sobre el tema en estudio y la misma requiere el resultado de éstos con el propósito de canalizar ideas, es por ello que se considera que los siguientes estudios sirven de sustento y justificación a la problemática estudiada.

Con marcada frecuencia se ha planteado el tema del rol del docente universitario en el proceso de enseñanza aprendizaje en función de su perfil profesional. Por tal sentido con el propósito de consolidar la investigación, desde el punto de vista teórico – conceptual se planteará una serie de antecedentes referentes a trabajos realizados por diferentes autores con la intención de conocer objetivamente la realidad, en especial la que respecta a la temática de la investigación.

En tal sentido Lozano (2014) en su trabajo especial de grado: “El reclutamiento, selección, contratación y desarrollo del docente bajo el modelo educativo basado en competencias como propuesta para las universidades politécnicas de México” presenta tópicos sobre el proceso de selección de

instituciones educativas donde se lleva a cabo el reclutamiento de un candidato a ocupar una plaza docente y se concluye en la contratación del personal idóneo para dicha plaza, esta investigación muestra la necesidad de identificar y contratar a profesionales que no sólo cubran el perfil profesional de la materia correspondiente, sino que, además, posean las habilidades docentes para poder transmitir y compartir los conocimientos en una aula de clase.

Además de tener en su haber profesional un desarrollo docente y formación teórica, a todo lo anterior y con base en la teoría fundamentada se analizarán las necesidades de los docentes que trabajan bajo el Modelo de Educación Basado en Competencias en las Universidades Politécnicas de México, en el caso del presente se realizó una recolección de datos en la Universidad Politécnica de Tulancingo en el Estado de Hidalgo en México con el aspiración de conocer de manera preliminar las opiniones de los informantes definidos en el método de la Teoría Anclada la cual se basa esta investigación.

Parte esencial de la formación del estudiante educador es su permanencia dentro del aula como observador, analista y actor, en distintas situaciones y medios. No es suficiente una práctica dirigida como un curso semestral. Es inaceptable que un docente graduado no haya pasado un mínimo de horas en las aulas como pasante, practicante o como se le quiera llamar.

Este trabajo de grado tiene relación con el que se está realizando en cuanto a la selección del personal docente y su contratación y su relación con las competencias básicas que debe tener un personal docente universitario, para ser un educador idóneo que esté vinculado con el proceso enseñanza aprendizaje.

Según BERRÍOS, MADRID, MORGADO y TERRY (2012), en su trabajo titulado: “Influencia de la municipalización de la gestión educativa en el logro de aprendizajes” para obtener el grado de Magíster en Gestión Educativa, realizado en Universidad Inca Garcilaso de la Vega Escuela de Post Grado en Lima, Perú. Esta investigación es una propuesta de descentralización educativa de Municipalización en la Gestión Educativa de Lima Perú, que surge, como una respuesta del Estado y de la sociedad para alcanzar mayor calidad y equidad en el sistema educativo público.

Esta investigación tiene correspondencia con el actual trabajo en cuanto a su aporte epistemológico correspondiente a la Municipalización de la educación superior y la gestión educativa, que surge en ambos países como una respuesta del Estado y de la sociedad en mejoras e igualdad de la educación en el sector público.

También Bompart (2010) realizó un estudio titulado: “Municipalización de la educación superior, gestión social, para el desarrollo local en Venezuela”. Dice que la Municipalización de la educación superior en el país es producto de la política educativa de masificación e inclusión social para la formación del nuevo ciudadano y la transformación política ideológica de la sociedad venezolana.

El anterior trabajo de grado tiene relación con el que se está realizando en cuanto a la Municipalización de la educación en Venezuela de carácter social, que es una de las bases fundamentales de la educación descentralizada para llegar así a toda la sociedad y el pueblo venezolano hasta ahora carente de una educación localizada y centrada en un espacio geográfico específico, pero con excelencia educativa.

Dentro de ésta política educativa el Programa de Formación de Grado de Gestión Social para el Desarrollo Local, de la Universidad Bolivariana de

Venezuela, impartido a través de la Misión Sucre en la Aldea Universitaria Alejo Fortique, Municipio Baruta, Estado Miranda, es un ejemplo de la incidencia del hecho educativo en la transformación de la sociedad local. En esta investigación se pretende abordar la formación del nuevo ciudadano profesional, desde el modelo de educación superior municipalizada en Venezuela.

Por otro lado, Mendoza (2010), Llevó a cabo una investigación descriptiva y de campo, a fin de plantear el uso de un "Sistema integral de evaluaciones a docentes". Diseñó un cuestionario estructurado en 18 ítems, según el criterio de Likert. Los resultados obtenidos establecieron que el uso de este sistema como recurso de evaluación al personal, apunta hacia el mejoramiento de la calidad educativa. Recomendaron, que las instituciones que utilicen un sistema de evaluación docente como herramienta de evaluación al personal aprovechen los elementos más relevantes de la misma a fin de corregir situaciones adversas al proceso educativo; el mismo sugiere que su empleo sea planificado y estratégico a fin de lograr un ambiente ameno y significativo en el proceso educativo.

Esta investigación tiene relación con este trabajo ya que menciona que el docente tiene que tener capacidades para ejercer como un profesor universitario y que debe ser evaluado durante que ser psicólogo, sociólogo, lingüista, estadístico en toda su trayectoria como profesional de tan loable labor, como lo es enseñar. Menciona que el docente debe ser asesor, e investigador, y además tiene que ser capaz de asumir los argumentos de esas disciplinas para desarrollar una intuición instruida sobre el hecho educativo, como el médico tiene que desarrollar un ojo clínico, que de ninguna manera excluye el análisis de laboratorio posterior, es decir, el docente debe ser capaz de elaborar hipótesis razonables sobre la situación observada en el aula y plantearse soluciones didácticas para tal situación.

Por otra parte, el docente significa que es capaz de decir: aquí hay un problema, el problema se caracteriza de esta manera, se plantea opciones de solución, trata de resolverlo y si no le funciona busca otras alternativas de solución. Esto tiene más valor y más impacto en el aula que ser investigador de tipo académico formal. Y desarrollar esta habilidad a partir de la observación analítica del fenómeno educativo en el aula, no así en textos o cursos.

Además, Paredes (2010), realizó un trabajo de grado titulado “El proceso de la municipalización de la gestión educativa en el Perú”, el cual trata de un estudio sobre la participación de la comunidad y de la municipalización de Peucarpata del Perú, país que desde el año 2001 entra a la descentralización de la educación, incluyendo a la educación en un proceso de regionalización.

Este trabajo de grado tiene relación estrecha con este estudio, porque el Perú al igual que Venezuela entran en el proceso de la descentralización de la educación a través de la municipalización, casi en la misma década, llegando a regionalizar la formación universitaria, estableciéndose en su diseño la participación de los gobiernos locales y de la comunidad educativa, con profesionales propios de la región en su mayoría, contando con el talento humano local.

BASES TEORÍCAS.

Para comenzar el desarrollo de esta investigación, se hace necesario la escogencia de una o varias teorías que ayuden y refuercen las proposiciones y sirvan para la explicación del problema planteado. Esta investigación va a estar sustentada por varios teóricos como son Piaget, Bandura, Ausubel y Gagné.

Para ello, como punto de partida se tomará la teoría del aprendizaje del constructivismo que es una explicación científica acerca del conocimiento

como una del aprendizaje cuyas aportaciones son de Jean Piaget y de Daniel P. Ausubel, los cuales fueron catalogados como constructivistas por Cesar Coll y otros teóricos contemporáneos quienes les han ubicado en esa denominación (Coll 1990, p.130; Bruner 2006, p.35; y otros)

Por otra parte otra teoría que sustenta esta investigación es tomada de la teoría del aprendizaje de Robert Gagné, la cual está clasificada como la teoría Ecléctica, porque dentro de ella se encuentran unidos elementos cognitivos y conductuales, integrados con la teoría del desarrollo cognitivo de Piaget y el aprendizaje social de Bandura . Gagné define el aprendizaje como la permanencia de un cambio o disposición humana.

Es por ello que un profesor universitario del siglo XXI debe tener como base el constructivismo, donde el papel del docente no es el de transmitir el conocimiento, sino el propiciar los instrumentos para que el alumno lo construya a partir de su saber previo y que el conocimiento no se adquiere simplemente, no se recibe ni es una copia de la realidad, sino que es una construcción del sujeto.

De igual manera, Piaget se seleccionará el desarrollo cognitivo, de Ausubel el aprendizaje significativo y de Gagné la integración de Piaget y Bandura sumándose el aprendizaje social y humanista.

De esa manera basado en el modelo de Gagné, se propone un docente ecléctico, es decir, que toma lo mejor de cada teoría para formar un docente holístico, capaz de ver el proceso de enseñanza-aprendizaje como un todo, tomando en cuenta el desarrollo cognitivo, el aprendizaje social y humanista en la cual se encuentra inmersa la actual sociedad en que vivimos y por ende los estudiantes de hoy.

Entonces el hombre no solo ha demostrado deseos de aprender, sino que con frecuencia su curiosidad lo ha llevado averiguar cómo aprende.

Desde los tiempos antiguos, cada sociedad civilizada ha desarrollado y aprobado ideas sobre la naturaleza del proceso de aprendizaje.

Aquí se deriva, que las diversas teorías del aprendizaje ayudan a los psicólogos a comprender, predecir y controlar el comportamiento humano, en ese sentido, han desarrollado teorías capaces de predecir la posibilidad que tiene una persona de emitir una respuesta correcta: “En tal virtud, para comprender la aversión emocional que le puede provocar a un niño la escuela, a veces se utiliza la teoría del condicionamiento clásico elaborada por Iván Pávlov; para explicar por qué un niño altera el orden en su clase, se puede apelar a la teoría del condicionamiento instrumental u operante de B. F. Skinner que describe cómo los refuerzos forman y mantienen una conducta determinada; la violencia en la escuela puede explicarse, en parte, a través de la teoría del psicólogo canadiense Albert Bandura que hace referencia a las condiciones en que se aprende a imitar modelos; la teoría del procesamiento de la información se emplea a su vez para comprender cómo se resuelven problemas utilizando analogías y metáforas.

TEORÍA DE APRENDIZAJE CONDUCTUAL.

Para el conductismo, aprendizaje significa; los cambios relativamente permanentes que ocurren en el repertorio comportamental de un organismo, como resultado de la experiencia.

Esta corriente señala que lo principal en el ser humano, es saber lo que hace y no lo que piensa, surgió a inicios del siglo XX, en contraposición con la psicología del subjetivismo que trataba de estudiar los elementos de la conciencia a través del método de la introspección. Para el conductismo lo fundamental es observar cómo se manifiestan los individuos, cuáles son sus reacciones externas, y sus conductas observables ante la influencia de estímulos, durante sus procesos de aprendizaje y adaptación.

Bajo el paradigma Estímulo- Respuesta, el behaviorismo nos explica que; conducta implica el sistema de movimientos y reacciones secuenciales que el individuo ejecuta como resultado de las influencias. En cambio entiende por estímulo los fenómenos físicos (luz), químicos (sabores), ambientales (clima, personas) que influyen sobre los organismos cuando estos emiten reacciones. Para llegar a tales conclusiones varios representantes de la corriente conductista entre ellos Watson y Skinner realizaron experimentos de laboratorio con animales para saber ¿Qué respuestas originan ciertos estímulos? y ¿Qué estímulos generan ciertas respuestas?, y a partir de ello transferir sus descubrimientos a la explicación de la conducta humana.

TEORÍA DE APRENDIZAJE CONSTRUCTIVISTA.

El constructivismo en general y la teoría de Piaget en particular considera al sujeto como un ser activo en el proceso de su desarrollo cognitivo. Más que la conducta, al constructivismo le interesa como el ser humano procesa la información. El constructivismo argumenta que los conocimientos y las nociones no pueden elaborarse a través la exploración solitaria con el mundo, vienen a ser un fruto de la sociedad.

TEORÍA DE APRENDIZAJE COGNOSCITIVISTA.

Para el Cognoscitivismo, aprendizaje es el proceso mediante el cual se crean y modifican las estructuras cognitivas, estas, constituyen el conjunto de conocimientos sistematizados y jerarquizados, almacenados en la memoria que le permiten al sujeto responder ante situaciones nuevas o similares. De ahí que, el centro principal de esta corriente es saber cómo el hombre construye significados, que operaciones psicológicas intervienen para codificar los conocimientos, cómo se organizan los datos obtenidos por

medio de la percepción durante los procesos de interacción con el medio y los demás seres humanos.

A diferencia del conductismo, la corriente cognitiva estudia procesos mentales superiores en los que el pensamiento, los recuerdos y la forma en que se procesa la información repercuten en las respuestas que va a realizar el sujeto para la solución de una situación o problema. Además, considera que el sujeto aprende activamente por cuanto participa en las experiencias, busca información, y reorganiza lo que ya conoce para aumentar su comprensión.

En contraposición al constructivismo, los defensores de esta corriente (David Ausubel, J. S. Bruner, Pat Alexander, 2013) sostienen que los conceptos y las nociones no pueden elaborarse mediante la exploración solitaria con el mundo, son un producto social, en tal virtud, los conocimientos pasan de los adultos hacia los niños (as) gracias a las relaciones formales e informales que se establecen entre ellos.

El aprendizaje como proceso mental activo de adquisición, recuerdo y utilización de conocimientos, implica la participación de las sensaciones, la percepción, la atención, la memoria y del pensamiento. La mente humana, igual que una computadora, una vez que recibe información, realiza operaciones (análisis, interpretación) para cambiar su forma y contenido, la almacena, la recupera cuando necesita y finalmente genera respuestas.

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Cuando se indaga sobre el perfil profesional del profesorado, nos encontramos que LUVIANO JIMENEZ, David (2007) define al mismo como: el conjunto de competencias que identifican la formación de una persona, para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión. En el

caso del perfil del profesorado universitario, para asegurar una docencia de calidad en conformidad con los nuevos retos que plantea las nuevas reformas, es necesario definir un perfil transferencial, flexible y polivalente, capaz de adecuarse a la diversidad y a los continuos cambios que se vienen dando en la sociedad la que vivimos.

El perfil profesional es asociado a una imagen de docencia deseable y contextualizada que se constituye en un referente para quienes optan por la profesión docente, para sus formadores y para quienes tienen la responsabilidad de tomar decisiones de políticas educativas.

Su rol vendrá enmarcado en un modelo sistémico e interdisciplinar, donde la docencia, la investigación, su saber, saber hacer y querer hacer conformará su acción educativa.

Desde tiempos remotos el hombre hacía selección de sus congéneres por ciertas cualidades; tales procedimientos selectivos eran desde luego muy rudimentarios. Por ejemplo en la antigua Roma se prefería para trabajos rudos a los esclavos de color por su fortaleza. Al paso del tiempo se evoluciona hacia una selección más adecuada con base en la observación objetiva de las cualidades y características de los individuos, pero no es sino en los orígenes de la psicología aplicada, cuando se empiezan a hacer las primeras evaluaciones psicométricas de los hombres. La psicología aplicada es todo aquel procedimiento y método utilizado en la aplicación práctica de los resultados y experiencias proporcionados por la psicología.

La psicotecnia o psicometría es la rama de la psicología aplicada, destinada a obtener resultados prácticos de cuantificaciones en cualquier dominio de la actividad humana. Los medios selectivos de personas para su empleo pueden destacarse en dos grupos fundamentales:

a. Procedimientos tradicionales:

Son formas de selección basadas en la costumbre, dentro de las cuales se pueden señalar las siguientes:

– Recomendaciones: Son producto del compadrazgo, la amistad y las componendas, de ahí que no sea una adecuada forma de selección.

– Cartas de referencia: Inadecuado porque no siempre se ajustan a la realidad.

– Referencias orales: Mejores que las anteriores, se puede ahondar en determinados aspectos que se deseen conocer.

– Impresión personal: La simple apreciación puede ser errónea, pues basta que intervengan sentimientos involuntarios de simpatía o antipatía para que la elección sea ineficaz.

– Currículo: Presenta dificultad porque la capacidad del aspirante no es verificada en la práctica.

– Entrevista: Se observan muchos rasgos de la personalidad, pero no se profundiza en aspectos prácticos.

– Período de prueba: Efectivo, pero si la admisión fue errónea se convierte en una pérdida de tiempo para ambas partes.

b. El procedimiento científico:

Consta de un sistema selectivo cuya parte esenciales la aplicación de pruebas psicotécnicas, a través de las cuales se logra apreciar al individuo, en lo relativo a su personalidad, inteligencia, conocimientos y aptitudes. El sistema selectivo contiene en parte procedimientos tradicionales debidamente mejorados y tiene la siguiente secuencia:

- Reclutamiento de candidatos a través de fuentes apropiadas.
- Llenado de solicitud conteniendo la información que necesita la empresa.
- Preparación de la entrevista con base en los datos de la solicitud.
- Realización de la entrevista preparada.

- Aplicación del examen adecuado a la labor a desempeñar.
- Comprobación de referencias.
- Práctica de encuesta socioeconómica.
- Examen médico adecuado al puesto.
- Otra u otras entrevistas si se requiere.

Se hace evidente entonces que este método es superior a los tradicionales, por cuanto obtiene características esenciales para el desarrollo de cada tipo de oficio, y no incurre en parámetros poco objetivos que lleven a errores de selección. La selección de personal es sin duda uno de los problemas más significativos que afrontan en la actualidad las organizaciones. Esto debido a que el recurso humano de una empresa está directamente relacionado con la productividad o improductividad de la misma.

EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

Una vez que se dispone de un grupo idóneo de solicitantes obtenido mediante el reclutamiento, se da inicio al proceso de selección. Esta fase implica una serie de pasos que añaden complejidad a la decisión de contratar y consumen cierto tiempo. Estos factores pueden resultar irritantes, tanto para los candidatos, que desean iniciar de inmediato, como para los gerentes de los departamentos con vacantes.

El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso se inicia en el momento en que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes.

LA CONTRATACIÓN

En muchos departamentos de personal se integran las funciones de reclutamiento y selección en una sola función que puede recibir el nombre de contratación. En los departamentos de personal de grandes dimensiones se asigna la función de contratación a un gerente específico. En los más pequeños, el gerente del departamento desempeña esta labor. La función de contratar se asocia con el departamento de personal, pero además el proceso de selección tiene importante radical en la administración de recursos humanos. Por lo tanto, la selección adecuada es esencial en la administración de personal e incluso para el éxito de la organización. (Pablo Bertoli, 2002).

FASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN

La selección de personal consiste en un proceso mediante el cual a través del uso de técnicas adecuadas, determinamos cuáles de entre varias personas son las más idóneas por sus aptitudes y cualidades personales, para desempeñar las funciones y actividades del puesto a cubrir, a satisfacción tanto del propio trabajador como de la empresa que lo contrata (Zona Empresarial, 2002)

La selección de personal es un proceso integral, el cual está conformado por los siguientes pasos:

1. Análisis y descripción del puesto de trabajo a cubrir.
2. Elaboración del perfil profesiográfico o profesiograma.
3. Reclutamiento.
4. Preselección.
5. Entrevistas preliminares.
6. Pruebas.
7. Entrevista a profundidad.

8. Redacción de informes de candidatos finalistas.

9. Entrevista con personal directivo. Contratación.

En este caso en particular el proceso de selección está enmarcado en la búsqueda que la función docente se ejecute de manera efectiva, esto debido a que el perfil buscado concuerda con el encontrado además es importante tener claridad, que la función del docente está determinada por el contexto en donde desarrolla su práctica educativa, específicamente por el institucional, Tejada (2001) expone que “la función del profesor y sus roles dentro de la institución dependerán directamente de las características de la misma institución” (p. 4), los elementos de este contexto, parten específicamente de las características del diseño de los Programas Educativos que ofrezca.

Desde esta perspectiva, definir el perfil del docente es muy importante para realizar toda evaluación de su desempeño para su contratación, en este sentido lo más importante será identificar los rasgos que se deben medir para la verificación del proceso enseñanza aprendizaje.

Por tanto, es importante conceptualizar al término “Competencia”, el mismo según el Programa de Educación (2004), es “un conjunto de capacidades que incluye conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas que una persona logra mediante procesos de aprendizaje y que se manifiestan en su desempeño en situaciones y contextos diversos” (p. 22).

En tal sentido estos en perfil en competencias se puede dividir en tres categorías importantes: 1) Los conocimientos, 2) Las habilidades y destrezas didácticas, y 3) La formación de actitudes y valores.

CONOCIMIENTOS

El docente deberá poseer un pleno dominio del Programa y Comprensión del Plan de Estudios que atenderá, esto implica que en el inicio del curso, además de que entregue el Programa lo comunique de manera clara, presentando los objetivos del curso y de cada unidad, de la organización por bloques o Unidades, de las estrategias de trabajo, y de los trabajos a realizar motivo de evaluación, asegurándose que todo el grupo los comprenda; el conocimiento total y preciso de la asignatura, incidirá en el cumplimiento del mismo, porque el que no lo conoce “hace como que trabaja”, y solamente desarrolla un trabajo de simulación.

LAS HABILIDADES Y DESTREZAS DIDACTICAS

Atendiendo al Perfil del docente que se desea para la contratación en esta categoría se espera que el profesor posea las habilidades y destrezas que pretende desarrollar en sus Estudiantes, como las Estrategias de enseñanza, de utilización de Recursos Didácticos y de Evaluación del Aprendizaje.

Se espera que el docente tenga la capacidad de Organizar actividades y solicitar trabajos de investigación, orientadas a la aplicación de teorías para dar respuesta a la solución de problemas reales, con la finalidad de contrastar los conocimientos revisados en clase; de ser exigente solicitando calidad en todas las actividades de enseñanza; de exponer y explicar claramente los contenidos, promoviendo el desarrollo de habilidades del pensamiento como el Análisis, la creatividad, la valoración crítica y la solución de problemas.

En este mismo sentido, deberá tener la habilidad de Evaluar el Aprendizaje del estudiante siendo justo al asignar calificaciones, informando a los Estudiantes de los temas que dominan y de los que no para recomendar actividades y superar las deficiencias encontradas; deberá ser hábil para utilizar los diferentes instrumentos de evaluación propuestos al inicio del curso como los cuestionarios, exámenes escritos con diseño de

reactivos de opción múltiple, trabajos de investigación, etc., correspondiendo a los temas desarrollados en el curso y no otros, de tal manera que se cumpla con los propósitos del programa, sin olvidar la retroalimentación sobre los aciertos y errores en trabajos, tareas y exámenes.

LAS ACTITUDES Y VALORES

En toda Institución Educativa, no basta que el Docente posea los conocimientos de su asignatura a desarrollar, ni que tenga las destrezas y habilidades necesarias para abordar el objeto de estudio, sino también deberá además de ser honesto y promotor de valores humanos, elementos imprescindibles en el docente para desarrollar sus competencias.

De acuerdo a la real academia Española, se entiende por Actitud, a la disposición de un ánimo que se manifiesta de algún modo, es una motivación de tipo social, la predisposición aprendida para responder de un modo consistente a un objeto social, es en este sentido que se analizan las actitudes para predecir las conductas, así al observar las actitudes de sujeto, puede preverse su modo de actuar.

Por otra parte, el término 'valor' se refiere a las cualidades que poseen los docentes, manifestadas en las acciones que realiza al desarrollar sus actividades en la institución donde presta sus servicios, y que muchas de las actitudes que se asumen son resultado de normas de conducta que se deciden seguir y que están guiadas por nuestros valores, de ahí la importancia de tomarse en cuenta, para la construcción de un perfil ideal de docente.

Plan de desarrollo para un docente universitario

El Plan de Desarrollo Institucional contempla dentro de sus contenidos, diversos postulados relacionados con los procesos formativos, orientándose estos hacia:

El uso de las nuevas tecnologías de la información.

Aprender a aprender.

Estrategias didácticas para desarrollar competencias profesionales.

Facilitar y promover la construcción de conocimiento.

Búsqueda de evidencias de aprendizaje.

Vinculación de procesos de aprendizaje con las habilidades requeridas en la práctica profesional y en el trabajo..

Innovación.

Alumnos corresponsables de sus procesos de aprendizaje.

Formación de valores.

Investigación.

Trabajo colaborativo.

Estructura curricular

La estructura curricular del programa está constituida por seis asignaturas obligatorias, las cuales pueden ser cursadas de forma flexible por el docente en dependencia de sus intereses y disposiciones. La duración del programa es de 240 horas correspondiente a 30 créditos.

Mapa curricular

A partir del análisis de los documentos oficiales que enmarcan la educación desde las perspectivas internacional, nacional y sobre los postulados de la literatura disponible en relación a las competencias básicas de los docentes universitarios se presenta la sugerencia de plan de estudio para el programa denominado competencias básicas para la docencia universitaria.

ASIGNATURA	CONTENIDO	HORAS	CREDITOS
Psicología educativa	Psicología del aprendizaje. Motivación	40	5

	<p>escolar. Constructivismo y cosgnoscitivismo Aprendizaje significativo Aprendizaje centrado en el alumno.</p>		
Estrategias didácticas	<p>El diseño de estrategias didácticas y su adecuación en los procesos formativos Aprendizaje situado Aprendizaje basado en problemas Aprendizaje basado en proyectos Aprendizaje colaborativo Estudio de casos. Aprender a aprender</p>	40	5
. Evaluación del aprendizaje	<p>Enfoque cuantitativo (pruebas) y cualitativo(alternativo)</p>	40	5
Enfoque de competencias	<p>Teoría del enfoque de competencias Diseño de programas por competencias Competencias pedagógicas Competencias didácticas Competencias investigativas Competencias éticas y ciudadanas Competencias tecnológicas para el uso de la información</p>	40	5
Planeación didáctica	<p>Instrumentación didáctica y recursos de apoyo.</p>	40	5
Uso de herramientas tecnológicas en la educación.	<p>El Modelo online y sus recursos. Diseño de programas online.</p>	40	5
La oratoria		40	5
Prácticas profesionales		40	5

Descripción genérica de las asignaturas

Psicología educativa

Busca que los docentes puedan entender las características de los grupos que atienden pudiendo generar estrategias de intervención que se orienten principalmente a la atención adecuada de sus alumnos. De igual forma se pretende que los docente comprendan los fundamentos teóricos de los diversos paradigmas pedagógicos como el constructivismo y el cognoscitivismo, ubicando el trabajo del docente ante estos, además de trabajar enfoques relacionados con el aprendizaje significativo, el aprendizaje centrado en alumno y la motivación escolar, elementos indispensables en los proceso de formación en la actualidad.

Estrategias didácticas

Busca que los docentes comprendan la importancia del uso de las adecuadas estrategias didácticas, brindándole un panorama general sobre la teoría y metodología de las mismas, dándoles la posibilidad de diseñar diversas estrategias en dependencia de las necesidades de sus procesos de enseñanza.

Se le da especial importancia a tres enfoques muy demandados y que actualmente son considerados de suma importancia para la promoción del aprendizaje, estos son: aprendizaje situado, aprendizaje basado en problemas, aprendizaje basado en proyectos, aprendizaje colaborativo, estudio de casos y aprender a aprender.

Evaluación del aprendizaje

Este curso busca desarrollar en el docente la capacidad de diseñar diversas técnicas de evaluación, brindándole la posibilidad de decidir el tipo de técnicas de evaluación adecuada para evidenciar los aprendizajes de los alumnos y por ende apoyarlos en sus procesos de aprendizaje y facilitar la asignación de una calificación más objetiva. Se busca dar énfasis en dos

enfoques, por un parte el cuantitativo para la elaboración de exámenes escritos y por otra el cualitativo, Competencias Básicas para la Docencia Universitaria donde se ubican las diversas técnicas de evaluación que se centran en el desempeño, competencia, etc. De igual forma la asignatura le proporciona al docente un panorama de los que son los procesos de evaluación y sus diversas estrategias en los procesos de Enseñanza-Aprendizaje, sin dejar de lado la importancia del manejo teórico, lo cual da la posibilidad de reflexionar sobre el campo actual de la evaluación del aprendizaje.

Enfoque de competencias

Proporciona al docente un marco teórico sobre el enfoque de competencias profesionales ubicando el trabajo del docente bajo esta perspectiva, al igual que los demás elementos que giran en torno a los procesos de Enseñanza-Aprendizaje. De igual forma busca que el docente diseñe un programa bajo esta perspectiva, siguiendo el modelo de diseño de competencias profesionales.

Planeación didáctica

Esta asignatura tiene la intención de desarrollar en el docente la capacidad de planear sus clases, dándole herramientas que le permitan visualizar su quehacer y oriente todos los recursos necesarios para la adecuada planeación de sus procesos formativos, finalmente el docente diseñará la instrumentación didáctica de algún programa que imparta, concentrando además algunos recursos de apoyo que servirán para el adecuado desarrollo del curso a planear, como compendios, ejercicios, técnicas dinámicas, etc.

Uso de herramientas tecnológicas en la educación

Este curso brindará al docente la posibilidad de centrar su trabajo apoyado en las nuevas tecnologías, le proporcionará una visión del trabajo del docente ante el avance de los recursos tecnológicos, poniendo énfasis en la educación en línea y el modelo de instrucción semipresencial, de igual manera el docente tendrá la oportunidad de diseñar un curso digitalizado

para su asignatura en la modalidad virtual o semipresencial, posibilitando con esto el uso de la plataforma Blackboard en los procesos formativos.

Recomendaciones para selección del personal docente universitario

En la práctica actual cotidiana de la Administración de Recursos Humanos en la UNELLEZ VIPI Cojedes, debe abrirse a crear un programa institucional de reclutamiento y selección de personal académico diferente, rompiendo los paradigmas establecidos, apoyados en la teoría correspondiente aplicada a la educación universitaria, que amplifique los beneficios que ésta aporta y contribuya a mejorar la calidad académica de la universidad. Este programa de reclutamiento y selección de profesores formalizará lineamientos de operación que perfeccionen los procedimientos para contratar mejores profesores, eviten la endogamia académica y así mejoren la calidad de la planta docente.. Existen reglamentos que establecen requisitos de selección, pero no existen procedimientos definidos que establezcan lineamientos de operación que aseguren el cumplimiento de estos requisitos, y que conduzcan a contratar mejores profesores.

El Diccionario de competencias de Hay McBer, (Spencer & Spencer, 1993) incluye 20 competencias, ordenadas por conglomerados a ser consideradas para la selección de un personal universitario, a continuación se enumeran y se describen de acuerdo al autor.

Funciones del docente universitario

Roles del docente universitario

1. El ejercicio de la docencia, la impartición de clases, para ello debe poseer conocimiento del tema lo suficientemente profundo para poder explicarlo y aclarar las dudas que puedan tener los alumnos.
2. Dominio de métodos de aprendizaje, en particular el enfoque educativo centrado en el aprendizaje de los sujetos.
3. Dominar de manera eficiente las técnicas didácticas para el ejercicio docente.
4. La práctica de la investigación proponiendo alternativas de solución a problemas reales.
5. Difusión del conocimiento mediante la publicación de artículos, participación en congresos como experto en su área de conocimiento.
6. Divulgar los resultados de las actividades académicas y de investigación, de acuerdo con los programas de la universidad.
7. Apoyar y proponer los programas de estudio y los proyectos de investigación.
8. Guiar a los alumnos en el desarrollo de experiencias colaborativas, monitorizar el progreso del estudiante; proporcionar feedback de apoyo al trabajo del estudiante; y ofrecer oportunidades reales para la difusión del trabajo del estudiante.
9. Actualización constante acerca de desarrollos intelectuales, científicos o artísticos de importancia en sus campos.
10. Asesorar tesis de licenciatura, maestría o doctorado, aplicando la metodología de investigación cualitativa y cuantitativa.
11. Enseñar a pensar a los estudiantes con argumentos y evidencias.
12. Apoyar a los alumnos para que desarrollen las mejores estrategias de investigación.
13. Supervisión de los avances y tareas de los alumnos.

14. Líder: tener objetivos y filosofía propia. En momentos de problemas, organizar al grupo guiando su trabajo por el camino conveniente hacia el acceso y la construcción del conocimiento manera natural por medio del liderazgo y no por la imposición, logrando evitar vacíos de autoridad

En base a lo anterior, aquí se describe el Parámetro referente de Competencias básicas de un docente universitario. Las competencias se agruparon de acuerdo al modelo de Hay McBer, y considerando también las funciones del docente ya mencionadas. Se organizaron las competencias en grupos y elementos, seguido de un análisis.

Análisis descriptivo del parámetro referente de competencias	
Grupo	Elementos
1. Logro y acción	Orientación hacia el logro
Disfruta de trabajar y ser productivo, buscando satisfacción personal, deseo de logro realización y éxito. Hace cambios significativos en sus propios métodos de trabajo para mejorar el desempeño de los estudiantes e innova al encontrar nuevas formas creativas de enseñar. Los estándares de desempeños propios y de los alumnos en un tiempo determinado los compara con un mejor desempeño en un tiempo posterior. Establecer procedimientos de monitoreo, medición, seguimiento y corrección de los proyectos y actividades, estableciendo claramente y con fechas precisas los resultados de las actividades asignadas. Evalúa los resultados de las tareas asignadas.	
	Iniciativa
Participa de manera activa en actividades, toma acción más allá de lo esperado, es auto-iniciador. Toma acciones para crear una oportunidad o para evitar problemas. Aplica nuevos métodos de enseñanza-aprendizaje para anticipar un alto desempeño a futuro. Explica la forma de evaluar el aprendizaje para evitar bajo rendimiento en los alumnos.	
	Búsqueda de información
Curiosidad y deseo por obtener información amplia y también concreta para llegar al fondo de los asuntos. Expresa qué tan lejos va el individuo para buscar información (que oscila desde preguntarle directamente a la gente involucrada, hasta hacer una investigación exhaustiva, o a involucrar a otros	

para que busquen información).

2. Apoyo y servicio humano

Profundidad en la comprensión de los demás

Entiende la razón de las actitudes, sentimientos, conductas, preocupaciones actuales y a largo plazo de los alumnos. Concibe al alumno como una persona con fortalezas y áreas de mejora propiciando mantenerlas, desarrollarlas o cambiarlas.

Escuchar y responder a los demás

Objetividad para percibir el impacto que su actitud causa en los demás. Escucha con precisión y observa con detenimiento a las personas permitiendo entender sus pensamientos, sentimientos y problemas, respondiendo ante los mismos. Responde a las dudas, inquietudes y preocupaciones de los alumnos.

Concentración en las necesidades de los demás

Actúa para mejorar o agregar valor al proceso enseñanza-aprendizaje. Expresa expectativas positivas del alumno. Hace recomendaciones de acuerdo a las necesidades, problemas/oportunidades, y posibilidades del alumno. Se involucra íntimamente en el proceso de toma de decisiones del alumno y suele alienarlos a confrontar cuestiones difíciles.

3. Impacto e influencia

Impacto e influencia

Crea una primera impresión positiva, impone atención y respeto, muestra un aire de confianza y seguridad. Adecua el lenguaje al grupo al cual dirige su enseñanza, cuida sus acciones y sus palabras. Utiliza ejemplos concretos o demostraciones para explicar. Utiliza estrategias de influencia individualizadas que pueden involucrar a colegas, otros estudiantes, o sistemas de recompensa, que motivan a alcanzar una meta. Utiliza técnicas y estrategias de enseñanza para influir en los sistemas sensoriales y de percepción de los alumnos. Es convincente.

Establecimiento de relaciones

Crea, mantiene y fomenta relaciones personales estrechas con los alumnos, quienes conciben al docente como facilitador del aprendizaje. Crear, mantener y fomentar la comunicación entre el grupo como un valioso instrumento de aprendizaje. Establece intercomunicación entre los integrantes del grupo para que con su efecto se enriquezca la acción educativa y lograr la realimentación interna del grupo como factor valioso en el análisis, maduración y asimilación de los contenidos educativos.

4. Gerencia

Desarrollo de los demás

Identifica una necesidad de entrenamiento o de desarrollo y diseña nuevos programas o materiales para satisfacer las necesidades de aprendizaje; diseña alternativos materiales de enseñanza a los tradicionales; organiza

experiencias exitosas para que los demás desarrollen sus destrezas y confianza. Pone en práctica la enseñanza centrada en el alumno. Proporciona todo tipo de recursos como las recompensas por un buen desempeño.

Asertividad y uso del poder posicional

Fomenta la disciplina entendida como un orden de trabajo y respeto motivante que genera un ambiente propicio para la formación de los alumnos, fija límites de conducta a los alumnos. Manipula intencionalmente las situaciones para limitar las opciones de los miembros del grupo o para motivarlos a que pongan a disposición los recursos deseados. Es imparcial.

Trabajo en equipo y cooperación

Habilidad para conciliar desacuerdos y puntos de vista distintos de un problema, buscando llegar a conclusiones negociadas y efectivas. Da poder a los demás, construye equipos y maneja conflictos. Promueve la participación de los miembros del equipo y un trato igualitario para todos. Está dispuesto a aprender de los demás (alumnos, colegas, administrativos, entre otros). Invita a todos los miembros del grupo a que contribuyan al proceso enseñanza aprendizaje.

Liderazgo grupal

Tener objetivos y filosofía propia; poseer conocimientos y habilidades para que en el momento en que surgen problemas, asuma la organización del grupo, guiando su trabajo por el camino conveniente hacia el acceso y la construcción del conocimiento de manera natural por medio del liderazgo y no por la imposición, logrando evitar vacíos de autoridad para mantener el espíritu del grupo necesario para alcanzar los objetivos.

5. Cognitivo

Pensamiento analítico

Hace inferencias y llega a conclusiones al descomponer sistemáticamente los problemas, objetos o el conocimiento

.Examina y fragmenta la información en diferentes partes mediante la identificación de causas y motivos, realiza inferencias y encuentra evidencias que apoyen generalizaciones. Analiza sus propias clases, sus técnicas y estrategias de enseñanza, inclusive propone cambios al programa de la materia.

Pensamiento conceptual

Crea nuevos conceptos para cuestiones complejas. Formula una explicación útil para problemas, situaciones, u oportunidades complejos. Genera y prueba múltiples conceptos, hipótesis, o explicaciones para una situación dada; o identifica relaciones útiles entre los datos complejos de áreas no relacionadas. Crea nuevos modelos. Crea nuevos modelos o teorías que explican una situación o un problema complejo y da razón de los datos discrepantes.

Hace conexiones entre el trabajo desarrollado a lo largo del curso y la vida

de sus estudiantes. Hace el material complejo más claro y vívido.	
	Pericia profesional
Contribuidor grupal con la responsabilidad de coordinar o supervisar el trabajo de los demás. Práctica, experiencia y habilidad en una ciencia.	
6. Efectividad personal	Autocontrol
Tolerancia a la tensión. Estabilidad y ajuste emocional para trabajar bajo presión u oposición. Controla las emociones fuertes y estrés dentro y fuera del salón de clases. Realiza acciones para responder constructivamente a la fuente de los problemas. Transmite calma a los demás ante situaciones estresantes.	
	Autoconfianza
Expresa claramente su postura en los conflictos. Sus acciones apoyan y justifican la expresión verbal de la auto-confianza. Efectividad de expresión al presentar ideas o reportes a una persona o grupo, incluye gesticulación y comunicación no verbal.	
Se pone a sí mismo en situaciones extremadamente desafiantes. Confronta a la administración o a los alumnos rudamente, o elige hacerse cargo de tareas extremadamente desafiantes.	
	Flexibilidad
Modificar un estilo de conducta para alcanzar una meta. Se adapta fácilmente a los cambios para realizar su trabajo (procesos, políticas, administrativos y organizacionales). Realiza adaptaciones organizacionales. Hace ajustes pequeños o a corto plazo de los métodos de trabajo, programa de estudios en respuesta a las necesidades de los alumnos y de la universidad.	
	Compromiso organizacional
Sacrifica el bienestar de la unidad en beneficio de la organización. Sacrifica el bienestar a corto plazo de su propio departamento en beneficio de un bien a largo plazo para la organización, por ejemplo acepta realizar tareas adicionales; pide a los demás que hagan sacrificios para satisfacer necesidades organizacionales más grandes.	

BASAMENTOS LEGALES

El Sistema Educativo forma parte de la estructura de una sociedad, en tal sentido su conformación aseguró la transmisión, preservación de los valores culturales, políticos y morales. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), es la base fundamental de donde proceden

todos los principios que consagran el sistema, por lo tanto el Estado Venezolano a través del Ministerio del Poder Popular para la Educación, es el ente que controla la educación. Las bases legales del proceso educativo, se entienden como el conjunto de normas que pautan obligaciones y señalan procedimientos en materia de educación, dentro de ellos se pueden mencionar:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su Artículo 102 destaca que:

La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria... 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. (p.35)

A través de la enseñanza se pretende formar personas que sean capaces de desenvolverse en su entorno social, de vivir en libertad a cualquier nivel de proceso educacional; ese íntegro crecimiento debe ser extendido a toda la población sin discriminación alguna.

Artículo 103: Toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que los derivados de sus aptitudes vocación y aspiraciones.

El artículo 104 determina sobre quién recae la responsabilidad de educar, cuando 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, atendiéndose a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión.

La Ley Orgánica de Educación (2009), expresa en su Artículo 4 que: La Educación como derecho humano y deber social fundamental orientada al desarrollo del potencial creativo de cada ser humano en condiciones históricamente determinadas, constituye el eje central en la creación, transmisión y reproducción de las diversas manifestaciones y valores culturales, invenciones, expresiones, representaciones y características propias para apreciar, asumir y transformar la realidad. El Estado asume la educación como proceso esencial para promover, fortalecer y difundir los valores culturales de la venezolanidad. (p.4)

Como ya se han presentado las teorías que sustentan la investigación, se toman unas bases legales, enmarcadas en las Leyes que rigen a la sociedad venezolana, para así observar cuales son los artículos que se encargan de fundamentar y evitar acciones que perjudiquen a los sujetos objeto de estudio, así como mejorar la práctica dentro de un ámbito dado. Según Villafranca (2002) “Las bases legales no son más que leyes que sustentan de forma legal el desarrollo del proyecto” explica que las bases legales “son leyes, reglamentos y normas necesarias en algunas investigaciones cuyo tema así lo amerite”(p.65), en este sentido, el Estado venezolano crea un marco legal que reconoce las bondades del uso y manejo de las nuevas tecnologías de información y comunicación para la difusión de la información y el conocimiento con el fin de contribuir con el desarrollo económico, social y cultural del país.

A todo ello, los aspectos legales que fundamentan esta investigación están contemplados en los siguientes instrumentos legales: La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley del Plan de la Patria (2013-2019), Ley Orgánica de Educación (2009) Reglamento del Ejercicio de

la Profesión y la Ley Orgánica de Ciencias, Tecnologías e Innovación (2008).Ley del Estatuto de la Formación Pública.

Al respecto la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) artículo (102), plantea que: 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 de esta Constitución y en la ley.

También hace referencia en que:

Los medios de comunicación social, públicos y privados, deben contribuir a la formación ciudadana. El Estado garantizará servicios públicos de radio, televisión y redes de bibliotecas y de informática, con el fin de permitir el acceso universal a la información. Los centros educativos deben incorporar el conocimiento y aplicación de las nuevas tecnologías, de sus innovaciones, según los requisitos que establezca la ley (Art. 108).

Atendiendo a estas consideraciones, la Constitución se establece el derecho humano a recibir educación democrática, gratuita y obligatoria, a su vez es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, dejando clara la responsabilidad del Estado, de garantizarla y promoverla a todos los venezolanos, con apoyo de las familias

y la sociedad, en consonancia con los criterios de universalidad, ética y pertinencia social. Por ende, el Estado debe poner a disposición avances tecno-científicos que contribuyan a mejorar el campo de los conocimientos.

Ley Orgánica de Educación (2009)

En la Ley Orgánica de Educación, se contempla en relación a las competencias del Estado Docente expresa que el estado a través de los órganos nacionales con competencias en materia Educativa, ejercerá la rectoría en el Sistema Educativo. En consecuencia: Planifica, ejecuta, coordina políticas y programas: Pará alcanzar un nuevo modelo de escuela, concebida como espacio abierto para la producción y el desarrollo endógeno, el quehacer comunitario, la formación integral, la creación y creatividad, la promoción de la salud, la lactancia materna y el respeto por la vida, la defensa de un ambiente sano, seguro y ecológicamente equilibrado, las innovaciones pedagógicas, las comunicaciones alternativas, el uso y desarrollo de las Tecnologías de Información y Comunicación, la organización comunal, la consolidación de la paz, la tolerancia, la convivencia y el respeto a los derechos humanos(Art. 6).

En función de lo que se plantea en el artículo señalado, el docente universitario debe poseer competencias donde su praxis laborar está inmersa en las nuevas tecnologías que están a la disposición, siendo de servicio y calidad donde el docente sea innovador buscando incrementar siempre sus capacidades y para ello el uso de la tic es esencial para su crecimiento profesional ya que le brinda la oportunidad de estar en los avances que demanda la sociedad, siendo el uso de las tics una vía de acceso para fortalecer su labor, ya que esta le permite integrar sus funciones de manera fácil y rápida.

Asimismo se establecen algunos principios específicos y valores en cuanto al deber ser de la educación tales como:

La presente Ley establece como principios de la educación, la democracia participativa y protagónica, la responsabilidad social, la igualdad entre todos los ciudadanos y ciudadanas sin discriminaciones de ninguna índole, la formación en una cultura para la paz, la justicia social, el respeto a los derechos humanos, la práctica de la equidad y la inclusión; la sustentabilidad del desarrollo, el derecho a la igualdad de género, el fortalecimiento de la identidad nacional, la lealtad a la patria e integración latinoamericana y caribeña (Art 3).

En relación a ello, el Estado Docente está llamado a emplear de manera amplia políticas y programas basados en el uso de las Tecnologías de la Comunicación y la Información (TIC), con el propósito de generar cambios en el nuevo modelo de universidades que se pretende implementar, siendo estas una alternativa al docente en la cual le sirvan como herramientas de apoyo en la enseñanza de cualquier contenido, permitiendo así brindar a los estudiantes aprendizajes significativos.

Posteriormente, la Ley Orgánica de Educación señala que:

La educación es un derecho humano y un deber fundamental, concebida como un proceso de formación integral, gratuita, inclusiva y de calidad, permanente, continua e interactiva, promueve la construcción social del conocimiento, la valoración ética y social del trabajo, la integralidad y preeminencia de los derechos humanos, la formación de nuevos republicanos y republicanas para la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación individual y social, consustanciadas con los valores de la identidad nacional, con una visión latinoamericana, caribeña, indígena, afrodescendiente y universal. La didáctica está centrada en los procesos que tienen como eje la investigación, la creatividad y la innovación, lo cual permite adecuar las estrategias, los recursos y la organización del aula, a partir de la diversidad de intereses y necesidades de los estudiantes (Art.14).

De acuerdo a lo señalado anteriormente existe una estrecha relación con la investigación ya que hace referencia a la calidad de la educación y la importancia de utilizar las estrategias y recursos por parte del docente permitiendo lograr así la excelencia educativa.

La Ley Orgánica de Educación: El perfeccionamiento de los profesionales de la docencia menciona:

El Ministerio de Educación para el personal d del Poder popular para la, dentro de las necesidades y prioridades del sistema educativo y de acuerdo con los avances culturales, establecerá para el personal docente programas permanentes de actualización de conocimientos, especialización y perfeccionamiento profesionales. Los cursos realizados de acuerdo con esos programas serán considerados en la calificación de servicio (Art. 97).

De acuerdo a lo planteado, el personal docente debe estar en actualización permanente en cuanto a los avances que traiga consigo la globalización, por ende el estar relacionado específicamente con la información y comunicación como elemento indispensable en la formación profesional será un auge para asumir con desempeño su cargo con eficiencia y de calidad, esto hace consonancia a la necesidad de incrementar nociones al conocimiento del gerente en su potencial creativo para el uso de las TIC.

Por otro lado, Ley del Estatuto de la Formación Pública (2002) Decreto Número 825. Sobre Internet como Prioridad (2002)

El Ministerio de Educación Cultura y Deporte dictará las directrices tendentes a instruir sobre el uso de las de Internet, el comercio electrónico, la interrelación y la sociedad del conocimiento. Para la correcta implementación de lo indicado, deberán incluirse estos temas en los planes de mejoramiento profesional del magisterio (Art.5).

Por tanto, es necesario la capacitación y orientación en el campo tecnológico al gremio docente universitario, ya que la misma permitiría estar inmerso en la transformación de su profesionalización, lo que atribuye a su formación constante pedagógica, por ello, este artículo se articula a la investigación, denotando la necesidad de incorporar de directrices en planes estratégicos interdisciplinarios en aras del desarrollo académico y profesional con el uso las tic, por ello, todas las instituciones educativas se deberían brindar la oportunidad en concientizar a los docentes sobre el uso de la tic, y todo lo que tenga que ver con la misma, así habrá una interrelación con la sociedad educativa. También hace hincapié:

El Ministerio de Educación y Deporte, en coordinación con los Ministerios de Infraestructura, planificación y Desarrollo, de Ciencia y Tecnología, presentará anualmente el plan para la dotación de acceso a Internet en los planteles educativos y bibliotecas públicas, estableciendo una meta al efecto (Art. 7).

De lo expresado, el Ministerio del Poder Popular para la educación está al mando de dotar a las instituciones educativas de recursos o herramientas didáctica en pro de la educación, siendo indispensable para la adquisición de un aprendizaje dinámico y significativo, indudablemente la implementación del proyecto Canaima a través de computadoras Laptop y tablet a los estudiantes así como incremento de CBIT y laboratorios para el uso de la tecnología se ha propagado satisfactoriamente en las instituciones educativas de todos los niveles y modalidades proporcionándole el computador, video vean, pantallas, televisores, entre otros siendo su objetivo ampliar conocimientos, por ello el docente ha de incorporarlo en su praxis laboral con estrategias y técnicas que garanticen el buen uso del mismo.

Ley Orgánica de Ciencias, Tecnologías e Innovación (2008) establece:

Promoción y Estimulo del Talento Humano

El Ejecutivo Nacional promoverá y estimulará la formación y capacitación del talento humano especializado en ciencia, tecnología e innovación y sus aplicaciones, para lo cual contribuirá con el fortalecimiento de los estudios de postgrado y de otros programas de capacitación técnica y gerencial (Art 54).

Este artículo al igual que los anteriores coadyuvan e incrementan la indagación, siendo un vínculo en estimular los talentos humanos, por ello, implementar actividades como vía alternativa al desarrollo y formación de talentos docentes en el uso de las TIC, en la cual se orienta al fortalecimiento de la demanda de Ciencia y Tecnología con el fin de incidir en la modernización y reactivación del sector docente, con el fin de construir una cultura científica que oriente sus potencialidades y capacidades ampliando

sus procesos cognitivos, su quehacer, elevando así su nivel gerencial colocándolos al servicio educativo hacia la transformación de la sociedad venezolana, a partir de la configuración de valores y modelos de acción que la hagan pertinente la integralidad de producción colectiva, comprometida con la inclusión y la vida en el planeta.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Adquisición del conocimiento

Es el proceso de recolección de información, a partir de cualquier fuente (experto, libros, revistas, informes), necesaria para construir un Sistema Basado en Conocimiento.

Aprender a Aprender

Adquirir una serie de habilidades y estrategias que posibiliten futuros aprendizajes de una manera autónoma. Conlleva prestar una consideración especial a los contenidos procedimentales (búsqueda de información, análisis y síntesis de la misma, entre otros).

Conocimientos Previos

Conocimiento que tiene el alumno y que es necesario activar por estar relacionados con los nuevos contenidos de aprendizaje que se quiere enseñar.

Construcción de significado

La construcción de significado se define como la elaboración conjunta de conocimientos, metas, planes ideas y/o conceptos. Se caracteriza por la presencia de un lenguaje exploratorio, donde se piden y ofrecen explicaciones y argumentaciones, se negocian y regulan mutuamente las

aportaciones entre los miembros de un grupo que aprende y trabaja cooperativamente.

Didáctica

Administración del currículo: pertinencia, calidad Tipo de metodología desarrollada, planeación de los procesos, uso de materiales y ayudas, objetivos previstos, coherencia con el horizonte y perfiles establecidos.

Dimensiones del Aprendizaje

Es un enfoque didáctico basado en los conocimientos que actualmente tienen los teóricos y los investigadores sobre el aprendizaje". Este enfoque facilita la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, puesto que abarca tanto las etapas en la construcción de los mismos como los condicionantes y elementos permanentes que lo posibilitan.

Estrategias Didácticas

Son el producto de una actividad constructiva y creativa del maestro. .La estrategia didáctica es el conjunto de procedimientos apoyados en técnicas de enseñanza, que tienen por objeto llevar a buen término la acción didáctica, es decir, alcanzar los objetivos de aprendizaje

Proceso de Aprendizaje

El proceso de aprendizaje es una actividad individual que se desarrolla en un contexto social y cultural. Es el resultado de procesos cognitivos individuales mediante los cuales se asimilan e interiorizan nuevas informaciones (hechos, conceptos, procedimientos, valores), se construyen nuevas representaciones mentales significativas y funcionales (conocimientos), que luego se pueden aplicar en situaciones diferentes a los contextos donde se aprendieron. (Rojas, 2001)

Recurso didáctico

Genéricamente se puede definir como cualquier medio o ayuda que facilite los procesos de enseñanza-aprendizaje, y por lo tanto, el acceso a la información, la adquisición de habilidades, destrezas, y estrategias, y la formación de actitudes y valores.

Técnicas participativas

Las técnicas participativas son instrumentos que se utilizan en determinados procesos informativos, consultivos, de toma de decisiones, etc. y se aplican para adquirir conocimientos partiendo siempre de la práctica, es decir de lo que la gente sabe, de las experiencias vividas y de los sentimientos que muchas situaciones originan, así como de los problemas y dificultades de nuestro entorno.

Tabla N° 1. Operacionalización de las variables

Objetivos específicos	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Diagnosticar el nivel de los docentes universitarios que laboran en la Unellez - VIPI	<p>Nivel Académico:</p> <p>Un grado académico, titulación académica o título académico, es una distinción dada por alguna institución educativa, generalmente después de la terminación exitosa de algún programa de estudios.</p>	Nivel académico	<ul style="list-style-type: none"> - Título de pregrado - Componente docente - Especialización - Postgrados o maestrías - Postgrados o maestrías referentes a educación - Doctorado - Postdoctorado 	<p>1,2</p> <p>3</p> <p>4,5</p> <p>6,7</p> <p>8</p>

				9,10
Explicar las competencias básicas que debe tener un Profesional universitario, para ingresar como docente en el subsistema de Educación Universitaria	Competencias básicas: Desde el saber-ser, competencias personales, desde el saber-aprender, competencias académicas; desde el saber-hacer docencia: 1. Competencias pedagógicas, 2. Competencias didácticas, 3. Competencias investigativas, 4. Competencia tecnológica para el uso de la información; desde el saber-convivir, 5. Competencias éticas y ciudadanas	Saber- aprender	Competencias pedagógicas	11, 12
			Competencias didácticas	13, 14
		Saber –hacer	Competencias investigativas	15
			Competencias tecnológicas para el uso de la información	16
		Saber – ser	Competencias éticas y ciudadanas	17
		Investigar si los profesionales que ingresan a la educación universitaria municipalizada del VIPI de la UNELLEZ del estado Cojedes están acorde con las competencias básicas que debe tener el docente universitario	Competencias básicas de un docente universitario 1. Competencias pedagógicas, 2. Competencias didácticas, 3. Competencias investigativas, 4. Competencia tecnológica para el uso de la información; desde el saber-convivir, 5.	Competencias básicas del docente universitario del VIPI Cojedes
Competencias didácticas	13,14			
Competencias investigativas	15			
Competencias tecnológicas para el uso de la	16			

	Competencias éticas y ciudadanas		información	
			Competencias ciudadanas	17
Describir cómo es la selección del personal docente, criterios y cargo que ocupa dentro de la institución	<p>Selección de personal: Consiste en un proceso mediante el cual a través del uso de técnicas adecuadas, determinamos cuáles de entre varias personas son las más idóneas por sus aptitudes y cualidades personales, para desempeñar las funciones y actividades del puesto a cubrir, a satisfacción tanto del propio trabajador como de la empresa que lo contrata</p>	Tipo de selección del personal docente	<ul style="list-style-type: none"> - Selección por entrevista - Selección por concurso - Selección por un influyente - Selección por un equipo multidisciplinario - Selección por competencias básicas como docente - Selección incorrecta del personal docente 	<p>18</p> <p>19</p> <p>20,21,</p> <p>22, 23,</p> <p>24, 25, 26, 27,</p> <p>28, 29</p>

Fuente: Maluenga (2018)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Sobre la base de la investigación, el diseño de este capítulo cumple con la finalidad de ahondar la estructura metodológica del proyecto de investigación, describiendo así la naturaleza, el tipo, el nivel y el diseño de la misma. Además, el universo en estudio (población y muestra), las técnicas e instrumentos utilizados en la recolección de los datos, la validez y confiabilidad del instrumento. Todo ello basado en la intencionalidad y directrices del presente trabajo de investigación.

3.1 Naturaleza de la Investigación

En este propósito, el presente trabajo de investigación se encuentra enmarcado dentro de la naturaleza cuantitativa. Al respecto, Fernández (2002) menciona que “La investigación cuantitativa es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables” (p.89). Para ello es importante saber con exactitud donde se inicia el problema, también es fundamental saber qué tipo de incidencia existe entre sus elementos.

En este sentido, Ramírez (2009) señala que este modo, bajo este enfoque se emplea la recolección y el análisis de los datos, elementos constitutivos del método científico para contestar las preguntas de investigación y probar hipótesis, confía en la medición numérica, el conteo y usualmente en la utilización de elementos estadísticos para poder establecer patrones de comportamiento de una población estudiada, se establece un plan estadístico para analizar las variables y se elaboran conclusiones respecto de las hipótesis planteadas. Es deductivo, va de lo general a lo particular. (p.154).

En función de ello, este estudio consideró los resultados obtenidos del diagnóstico realizado y se midió y cuantificó la información recolectada para

darle respuesta al problema planteado al inicio del estudio, de allí que es positivista cuantitativo porque se trabajó en función de datos numéricos.

3.2. Tipo y Nivel de la Investigación

El nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio. Desde el mismo modo se ubicó en un nivel descriptivo; según Palella y Martins (2006) la investigación descriptiva “se ocupa de la descripción de fenómenos sociales en una circunstancia temporal y geográfica determinada”.(p183). Desde el punto de vista cognoscitivo su finalidad es describir y desde el punto de vista estadístico su propósito es estimar parámetros.

A tal efecto, Danhke (citado por Hernández, Fernández y Baptista, 1991), señala que “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 117). En definitiva permiten medir la información recolectada para luego describir, analizar e interpretar sistemáticamente las características del fenómeno estudiado con base en la realidad del escenario planteado.

Para Tamayo (1999) la investigación descriptiva:

Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. El enfoque que se hace sobre conclusiones es dominante, o como una persona, grupo o cosa, conduce a funciones en el presente. La investigación descriptiva trabaja sobre las realidades de los hechos y sus características fundamentales es de presentarnos una interpretación correcta. (p. 54)

En el presente estudio se describen las competencias básicas que debe tener un profesor universitario los conocimientos y concepciones que tienen los profesores en relación con las ciencias de la Educación Universitaria; se han analizado las teorías que fundamentan la educación venezolana y se ha indagado la Municipalización de la Educación

Universitaria, para terminar elaborando un análisis del impacto que ha causado la municipalización en las competencias básicas que debe tener el profesorado de educación superior del VIPI de la Unellez en el Estado Cojedes.

3.3 Diseño de Investigación

Esta caracterización se apoya en un estudio no experimental de campo. La Universidad Pedagógica Experimental Libertador, (UPEL, 2006), en el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales define a este tipo de investigación:

Se entiende por Investigación No Experimental de Campo, el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en éste sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios”(p. 14).

Los profesores en estudio son los de educación universitaria que trabajan en los núcleos de educación municipalizada pertenecientes al VIPI de la Unellez, cuya dependencia administrativa es nacional y del sector público. Los datos serán recogidos para explicar la realidad en relación con las concepciones de enseñanza y aprendizaje basadas en las competencias básicas que debe tener un profesor universitario.

DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN EMPÍRICO-ANALÍTICA-POSITIVISTA.

El diseño de la presente investigación es empírico- analítico-positivista es el plan o estrategia proyectada para dar respuesta a los objetivos planteados en el estudio, validar o rechazar las hipótesis y resolver así el problema de investigación definido.

El problema de investigación establece el marco de referencia para el estudio de las relaciones entre variables, indica en cierto sentido qué observaciones hay que hacer, cómo hacerlas y cómo realizar las representaciones cuantitativas de las observaciones." (Albert, 2007, pág. 58).

3.4 Modalidad de la Investigación

En todo proceso científico, el investigador, no solo tabula, sino que recoge los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, expone y resume la información de manera cuidadosa y luego analiza minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento. De acuerdo con las características y propósitos de este trabajo investigativo, se corresponde y orienta a una investigación evaluativa que según, Orosco, Labrador y Palencia (2000) describe que la investigación evaluativa "si el propósito del investigador es la revisión, evaluación o chequeo de una circunstancia fenomenológica a objeto de determinar el estado actual de ocurrencia con fines de control o mejora del proceso". (p.24).

En este caso específico, se realizará una medición o chequeo del efecto que causa la educación universitaria municipalizada en la selección del personal docente con competencias básicas para ejercer la docencia con un compromiso verdadero ante la realidad de una sociedad cada vez más exigente. Este estudio se realizó en la Unellez Cojedes para fortalecer la práctica educativa en los docentes; sustentado con una revisión bibliográfica, de tipo documental y con la aplicación y análisis de un cuestionario se logró favorecer el conocimiento de la situación y desarrollo de la educación municipalizada.

3.5 Población

La población según lo señala Pinto (2009), está constituida por: "un conjunto definido, limitado y accesible del universo que forma el referente para la elección de la muestra, es el grupo al que se intente generalizar los

resultados”. (p.69). En el presente estudio, la población se encontrara conformada por todos por los profesores que se desempeñen como docentes de la educación municipalizada del VIPI de la Unellez del Estado Cojedes, el cual son un total de mil cuatrocientos cincuenta (1450), en el período académico 2016-II en los municipios: Lima Blanco, San Carlos, Falcón, Girardot, Tinaco, Rómulo Gallego, Ricaurte y Andrés Eloy Blanco (Lara).

3.6 Muestra

Por su parte, la muestra es en esencia de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2006), “un subgrupo de la población o un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que se llama población” (p.45). En relación al estudio planteado, se empleó la muestra de manera intencional, que según Sabino (1992) es aquella que “escoge sus unidades no en forma fortuita sino completamente arbitraria designando a cada unidad según características que para el investigador resulten de relevancia” conformada por cuatrocientos treinta y cinco (435) docentes dela UNELLEZ VIPI del estado Cojedes.

El muestreo intencional, se caracteriza por un esfuerzo deliberado de obtener muestras “representativas” mediante la inclusión en la muestra de grupos supuestamente típicos. También puede ser que el investigador seleccione directa e intencionadamente los individuos de la población. El caso más frecuente de este procedimiento el utilizar como muestra los individuos a los que se tiene fácil acceso (los profesores de universidad emplean con mucha frecuencia a sus propios alumnos).

3.7Técnicase Instrumentos de Recolección de Datos

En una investigación existen diferentes maneras al momento de recolectar de datos por lo que Arias (2004) señala que unas técnicas de recolección de datos son “las distintas formas o maneras de obtener la información”. (p.101). En este caso, se utilizó como técnica la encuesta con la aplicación de un cuestionario tipo dicotómico con 29 ítems. Dicho autor,

plantea que la encuesta es una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismo o en relación con un tema particular.

La recogida de datos tal como Tejada (1997) expresa es una de “las fases más trascendentales en el proceso de investigación científica” (p. 95). Lo que ha de suponer uno de los ejes principales de una investigación ya que de ella se desprende la información que va ser analizada para la divulgación de los resultados obtenido. Por ello dicho autor señala que se deben tener presente los siguientes aspectos.

Dónde, cuándo y cómo se obtendrá la información

Siguiendo a Tejada (1997), es necesario considerar tres variables en la recogida de la información: lugar, tiempo y procedimiento. En el caso de esta investigación se trasladara a cada uno de los Municipios en donde la UNELLEZ actúa con la modalidad de educación Municipalizada y se aplicará un instrumento a los docentes que conforman la muestra en el Período Académico 2016-II.

Quién obtendrá los datos

Dadas las condiciones en la que se realice la investigación los datos serán recogidos por el propio investigador. Por cuanto la investigación se realiza en nombre de una institución académica como lo es la Unellez.

Con qué instrumento se recogerá la información

Hernández, Fernández y Baptista (Ob. Cit.) define el instrumento como “...aquel que registra datos observables que representan verdaderamente a los conceptos o variables que el investigador tiene en mente” (p. 242). Se infiere que, el instrumento debe acercarse más al investigador a la realidad de los sujetos; es decir, aporta la mayor posibilidad a la representación fiel de las variables a estudiar. En este caso se utilizará la técnica de la encuesta, bajo la modalidad de cuestionario como instrumento

de registro. En opinión de Briones (1995) la encuesta es: “técnica que encierra un conjunto de recursos destinados a recoger, proponer y analizar información” p.34

3.8 Validez y Confiabilidad del Instrumento de Recolección de Datos

La validez se define como lo la ausencia de sesgos. Según Palella S y otros (2012) “Representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir” (p.160). La validez de la presente investigación fue a través de tres expertos MSc. Massiel Silva, Dra.. Blanca Barrios y MSc. Carmen Ynojosa, los mismos plasmaron sus criterios a través de contenido, redacción y la pertinencia de cada reactivo, e hicieron las recomendaciones necesarias para que el investigador efectúe las debidas correcciones, en casos que lo considere necesario. Ahora bien la confiabilidad de un instrumento la define. “Como la ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos”. (p.161). Previa revisión de experto por lo que inicialmente se aplicó una prueba piloto en un pequeño grupo de la población. Esta prueba garantizo as mismas condiciones de realización que el trabajo de campo real.

Con respecto a la confiabilidad, Ruíz, (2007) menciona que se refiere al “hecho de que los resultados obtenidos con el instrumento en una determinada ocasión, bajo ciertas condiciones, deberían ser similares se vuelve a medir el mismo rasgo en condiciones idénticas”. (p. 55), en este caso, la confiabilidad del instrumento se midió a través del estadístico coeficiente de Kuder Richarson conocido además como K-R20

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Parámetros

Si (1)

No (2)

Tabla N° 2. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Sujeto	Ítem																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1																				
2																				
3																				
4																				
5																				
6																				
7																				
8																				
9																				
10																				
Σ Xi																				
Σ Xi ²																				

Fuente: Maluenga (2018)

Asimismo, al obtener un valor de coeficiente de 0,85 el mismo es considerado de una confiabilidad Alta (fuerte), lo cual le da mayor soporte a la investigación.

3.9 Técnicas de Análisis

Para la obtención de la información y la visibilidad clara de los resultados, pues es necesario analizar los datos recabados y convertirlos en conclusiones. Por lo que se dio según su naturaleza datos primarios y secundarios partiendo desde este principio los datos fueron tomados

directamente de la realidad misma, sin sufrir ningún proceso de elaboración lo que señala Palella y otros(2012) “que el investigador recoge por sí mismo en contacto con la realidad” (p.171), desde el mismo modo la información requerida se hizo a través de un registro escrito que proceden también de un proceso con la práctica.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El análisis descriptivo del estudio se presenta en cuadros de distribución de frecuencia y porcentajes, que unidos a los gráficos permiten dar una visión más amplia de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada.

Los cuadros que se presentan a continuación, relacionan los aspectos del problema con la ilustración del gráfico de barra.

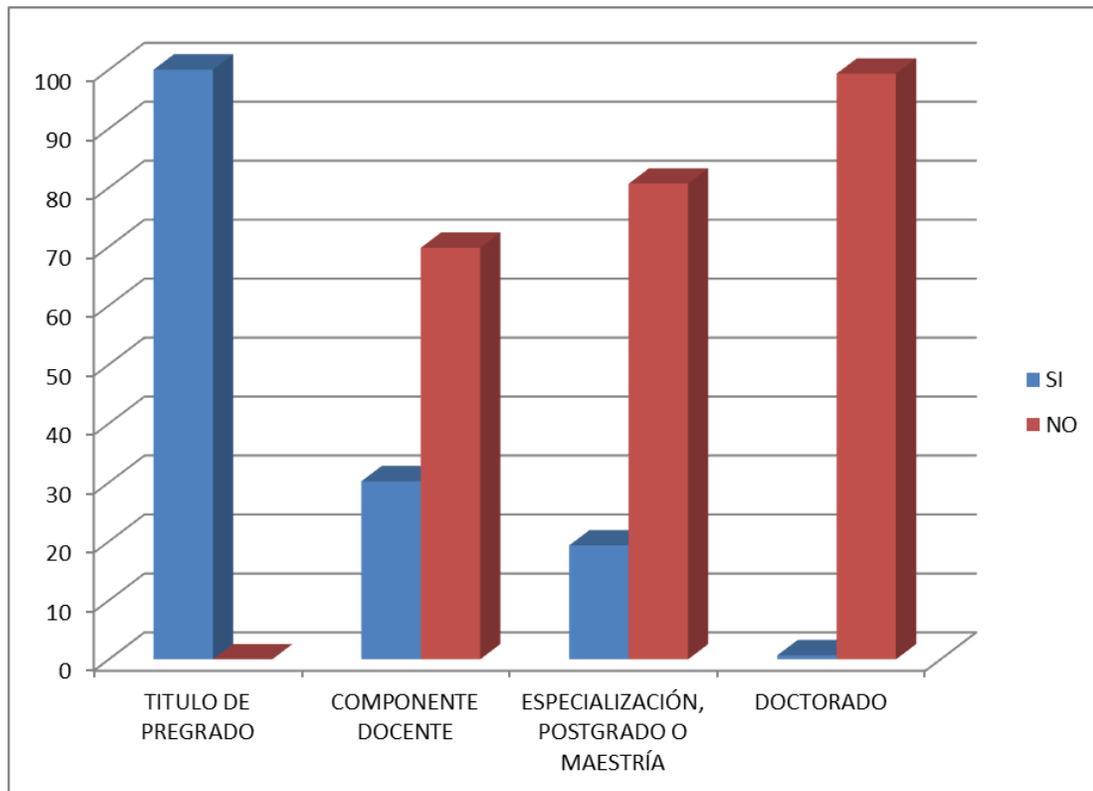
Una vez realizada la interpretación de cada uno de los cuadros y gráficos de los datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta se analizan para generar las conclusiones pertinentes.

Tabla 3

Distribución de frecuencia y porcentaje del Nivel académico de los docentes universitarios que laboran en la Unellez – VIPI Cojedes

INDICADORES	RESPUESTAS			
	SI	%	NO	%
TITULO DE PREGRADO	435	100,00	0	0,00
COMPONENTE DOCENTE	131	30,11	304	69,89
ESPECIALIZACIÓN, POSTGRADO O MESTRÍA	84	19,31	351	80,69
DOCTORADO	03	0,69	432	99,31

Fuente: Maluenga (2018)

Gráfico N° 1

Distribución de frecuencia y porcentaje del Nivel académico de los docentes universitarios que laboran en la Unellez – VIPI del estado Cojedes.

Análisis:

En la distribución porcentual en el nivel académico de los docentes universitarios que laboran en la Unellez – VIPI del estado Cojedes en sus respuestas se pudo observar que:

En cuanto al título de pregrado se puede ver que el 100% de los docentes tienen títulos universitarios en carreras largas de licenciaturas o ingenierías.

En el indicador componente docente el 69,89% de los docentes que laboran en la Unellez VIPI Cojedes no han realizado ese diplomado. Se demuestra que la mayoría de los docentes en el nivel académico para dar clases en una universidad no tienen el componente docente como herramienta fundamental para ser profesores universitarios.

En cuanto al indicador para ver la cantidad de docentes que han hecho especializaciones, posgrados o maestrías el 80,69% no lo han hecho y sólo un 19,31% si lo han hecho. Se observa que la mayoría de los docentes que imparten clases en la Unellez VIPI Cojedes no han hecho especializaciones, postgrados o maestrías.

Por último, en cuanto al nivel académico de los docentes de la Unellez VIPI Cojedes sólo un 0,69% de ellos son doctores y la mayoría de ellos un 99,31% no ha hecho estudios de doctorado. Casi la totalidad de los docentes no tienen estudios de doctorado.

De los resultados obtenidos se evidencia una falta de preparación académica en cuanto al mejoramiento profesional que deben tener los educadores del área universitaria como un requisito fundamental para ser cada día mejores profesionales del área educativa. Sandó (2012), señala que la superación profesional es:

Un proceso, tiene un carácter continuo, prolongado, permanente y transcurre durante el desempeño de las funciones docentes o directivas, a diferencia de la formación que constituye una etapa inicial de preparación, en el desarrollo del docente o directivo que puede anteceder al momento de asumirlas. Su finalidad es el desarrollo del sujeto para su mejoramiento profesional y humano, sus objetivos son de carácter general: ampliar, perfeccionar, actualizar,

complementar conocimientos, habilidades y capacidades, y promover el desarrollo y consolidación de valores. Esto distingue a la superación de la capacitación, que tiene un significado más técnico o práctico (p.123)

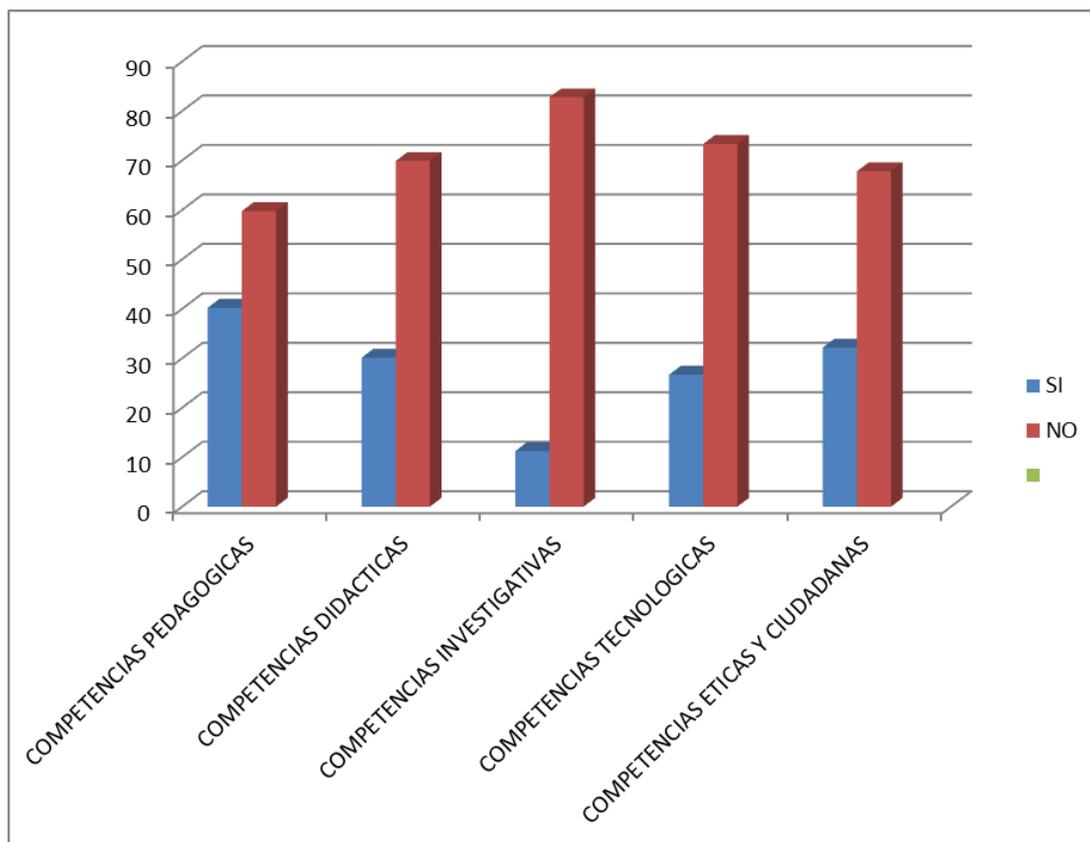
Por lo que el personal perteneciente a la Unellez VIPI Cojedes específicamente en la educación municipalizada, debe complementar sus conocimientos a través del mejoramiento profesional preferiblemente asociado a la educación universitaria.

Tabla 4

Distribución de frecuencia y porcentaje de las Competencias básicas que debe tener un Profesional universitario, para ingresar como docente en el subsistema de Educación Universitaria Unellez VIPI Cojedes

INDICADORES	RESPUESTAS			
	SI	%	NO	%
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	175	40,23	260	59,77
COMPETENCIAS DIDÁCTICAS	131	30,12	304	69,88
COMPETENCIAS INVESTIGATIVAS	75	17,24	360	82,76
COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS	116	26,67	319	73,33
COMPETENCIAS ÉTICA Y CIUDADANAS	140	32,18	325	67,82

Fuente: Maluenga (2018)

Gráfico 2

Distribución de frecuencia y porcentaje de las Competencias básicas que debe tener un Profesional universitario, para ingresar como docente en el subsistema de Educación Universitaria Unellez VIPI Cojedes.

Análisis:

En la distribución porcentual de las competencias básicas que debe tener un profesor universitario, para ingresar como docente en el subsistema de Educación Universitaria se pudo observar según las respuestas analizadas del instrumento aplicado, que:

En el indicador competencias pedagógicas que debe tener un docente universitario un 59,77% de los docentes no poseen dichas competencias y 40,23 % si las posee y saben que significan. Se observa que la mayoría de los docentes no poseen las competencias pedagógicas.

También se observó que en las competencias didácticas un 69,88% de los encuestados no tienen esas aptitudes como docentes y un 30,12% de ellos si las tiene. Aquí se evidencia que la mayoría de los docentes no invisten competencia didácticas para ser docente universitario.

En cuanto que si los docentes competencias investigativas un 82,76% de la población tiene esa competencia y un 17,24% de la población no la posee. Se observa que la mayoría de los docentes tienen la competencia investigativa en la educación universitaria.

En el indicador de las competencias tecnológicas sólo un 26,67% asume tener esta competencia, mientras que el 73,33% de los docentes que laboran en la Unellez VIPI Cojedes no poseen esta competencia. Aquí se evidencia que la mayoría de los docentes no confieren esa competencia básica para ser docente universitario.

Por último, en cuanto a las competencias éticas y ciudadanas de los docentes de la Unellez VIPI Cojedes sólo un 32,18% de ellos son acreedores de esta competencia y la mayoría de ellos un 67,82% no posee esta competencia. La mayoría de los docentes no tienen la competencia básica de ética y ciudadanía para ser docente universitario.

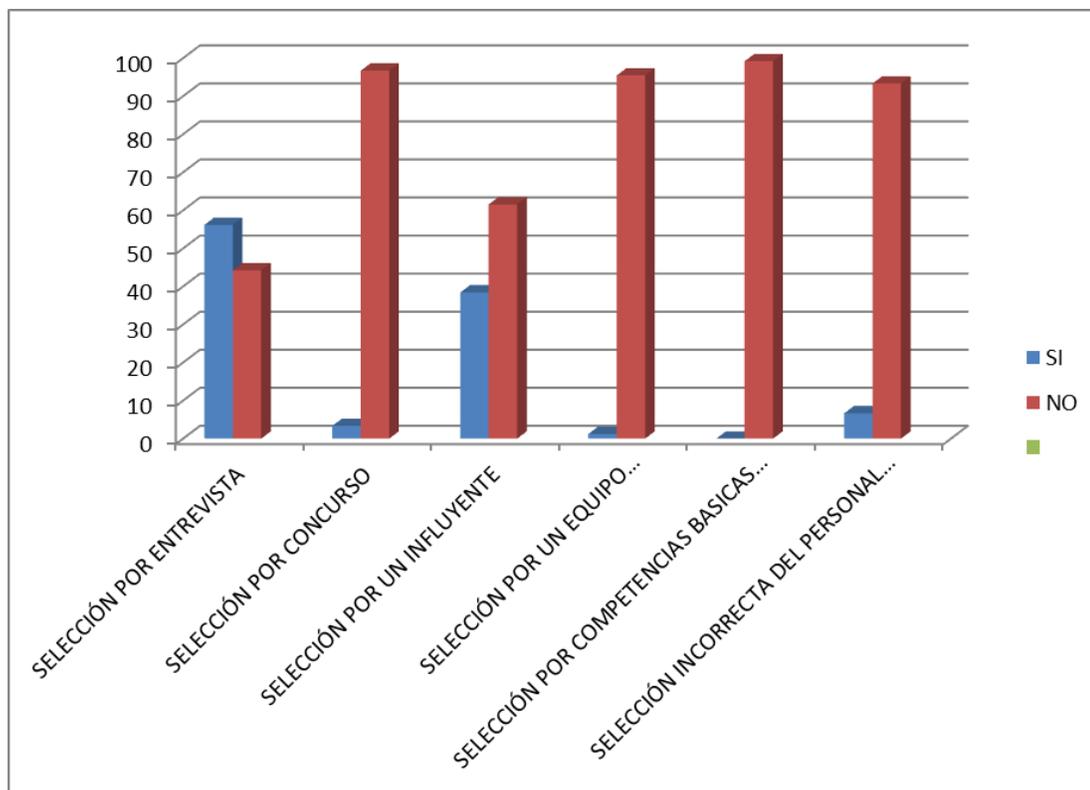
Cuadro 5

Distribución de frecuencia y porcentaje Tipo de selección del personal docente , para ingresar como docente en el subsistema de Educación Universitaria en el VIPI Cojedes.

INDICADORES	RESPUESTAS			
	SI	%	NO	%
SELECCIÓN POR ENTREVISTA	244	56,17	190	44,24
SELECCIÓN POR CONCURSO DE OPOSICIÓN	14	3,22	421	96,67
SELECCIÓN POR UN INFLUYENTE	348	79,99	87	20,01
SELECCIÓN POR UN EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO	20	4,60	415	95,40
SELECCIÓN POR COMPETENCIAS BÁSICAS COMO DOCENTE	115	26,66	319	73,34
SELECCIÓN INCORRECTA DEL PERSONAL DOCENTE	29	6,66	406	93,34

Fuente: Maluenga (2018)

Gráfico 3



Distribución de frecuencia y porcentaje Tipo de selección del personal docente, para ingresar como docente en el subsistema de Educación Universitaria en el VIPI Cojedes.

Análisis:

En la distribución porcentual del tipo de selección del personal para ingresar como docente en el subsistema de Educación Universitaria se pudo observar según las respuestas analizadas del instrumento aplicado, que:

En el indicador selección por entrevistas un 56,17% de la población encuestada respondió que fue por el método de la entrevista que fue seleccionado para ser docente universitario, el resto de la población que fue seleccionado por otro método. En cuanto a la selección a través de un

concurso de oposición, el 3,37% de la población dice que si quedo seleccionado a través de este método, el resto de la población fue seleccionado por otra vía.

También se observó que en la selección a través de un influyente, el 38,43% del 100% de los encuestados dice que fue por un influyente que el quedo seleccionado para ser docente universitario de esta casa de estudios, el resto de la población fue seleccionado por otro método.

En cuanto a que si los profesores fueron seleccionados por sus competencias básicas como docente universitario el 0,81% dijo que si, el resto de la población fue seleccionado por otro método.

En el indicador “selección correcta del personal docente, sólo un 6,66% asume decir que la selección del personal docente ha sido correcto, el resto de la población no está de acuerdo.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

El crecimiento vertiginoso de la educación universitaria municipalizada en la Unefa VIPI Cojedes, aunado con un desatinado selección del personal docente, que no cumple con las competencias básicas para ejercer tan noble profesión justifican la necesidad de fortalecer y actualizar a los futuros profesionales, como facilitadores que deben implementar todas las estrategias que faciliten la comprensión de los contenidos que incentiven al estudiante a investigar y adentrarse al mundo del conocimiento en el proceso enseñanza –aprendizaje.

En función de ello y en el marco del proceso de educar el aspecto pedagógico y cognitivo, que caracteriza al sistema educativo hoy día, es el mejoramiento profesional que ayuda a adquirir las herramientas necesarias para ser un excelente docente que incida positivamente en la formación de nuevos profesionales que exige el país en los tiempos actuales.

Se observó que han disminuido considerablemente los docentes de planta de la Unellez VIPI Cojedes, por lo que ha aumentado la cantidad de docentes libres. Actualmente la relación de docentes de planta y docentes libres es alarmante, la cual cada año se incrementa más los docentes libres por los docentes que se van jubilando. La gran mayoría de los docentes son de libre contando con muy pocos docentes de planta. Este Programa de educación municipalizada dicta clases en los Municipios de San Carlos, Tinaco, Girardot, Lima Blanco, Falcón, Rómulo Gallegos, Ricaurte y Andrés Eloy Blanco (Estado Lara).

El profesor que imparte clases en la educación universitaria municipalizada en la Unellez VIPI Cojedes inicia su contacto con la función docente de manera poco satisfactoria ya que, habitualmente, cuando asume

esta responsabilidad no tiene una preparación psicopedagógica previa para ello, habitualmente solo dispone de formación en su área de conocimiento, ni muchas veces una experiencia docente anterior que pueda compensar esta falta de formación. Si a la inexperiencia del profesor le sumamos la falta de apoyo institucional y la asignación de grupos muy numerosos, que también inician su camino en la universidad, de todo ello resulta una combinación peligrosa, tanto para el aprendizaje de los alumnos, como para la autoestima y futuro desarrollo profesional del docente universitario..

Se puede explicar sintéticamente, algunas características del profesor universitario de la educación municipalizada según resultados obtenidos en esta investigación: Tiene los conocimientos propios en el área a impartir, cuenta con un modelo de docencia basado en sus experiencias previas como alumno y un esquema mental del contexto institucional, a partir de sus perspectiva como estudiante. Posee carencias tales como: Selección y secuenciación del contenido para lograr aprendizajes significativos, conocimientos didácticos en el ámbito de desarrollo, evaluación, dinamización del grupo, control de tiempo y espacio, contextualización departamental como profesor.

Un profesor universitario que es seleccionado sin las competencias básicas, sin componente docente, sin estudios de postgrado, maestría o especialización y aún más, cuando estos estudios posteriores a su pregrado no tienen que ver con el área de educación, entonces, inicialmente se centra en el contenido (en lo que transmite) más que en la didáctica (como lo transmite), con el paso de los años, a medida que va creciendo su seguridad en el contenido, el centro de atención pasa de ser el mismo a ser los estudiantes, empieza la preocupación por el aprendizaje de los alumnos, la mejora de las estrategias metodológicas utilizadas, el sistema de evaluación, entre otros; ya que en este colectivo existe mucha predisposición a la innovación y al cambio. Pero mientras pasa este tiempo de adaptación hay

muchos que permanecen igual a como entraron, otros que tardan más tiempo que otros, sin saberse con precisión el tardar de este tiempo.

Veamos dos posibles escenarios: un profesional externo, con extensa experiencia docente y laboral, obtiene un cargo (con dedicación exclusiva o a tiempo completo), con responsabilidades docentes asignadas desde el primer día y un recién graduado de ingeniero gana un concurso público de docente universitario con créditos de docencia asignados (casos existentes en la Unellez VIPI Cojedes), y debe asumir automática e inmediatamente dicha docencia; Son dos de los diferentes casos que hoy están sucediendo en la universidad venezolana y evidencian la necesidad de un proceso de selección de personal diferente a las hasta ahora conocidas, de igual manera una vez seleccionado este personal debe dársele la acogida diferenciado según las características particulares de cada uno de ellos.

RECOMENDACIONES

Basado en los resultados obtenidos en esta investigación y en las conclusiones previas y ya seleccionado y contratado un profesor para dar clases en la educación municipalizada de la Unellez VIPI Cojedes, se puede ayudar sistemáticamente al profesorado que empieza su carrera universitaria, también podríamos acompañarle en esos momentos iniciales de inseguridad y titubeo, ayudarlo a disminuir el tiempo del proceso de aprendizaje docente producido por ensayo-error y ofrecerle una formación pedagógica inicial apropiada al profesorado que inicia o que no ha alcanzado las competencias básicas como docente universitario.

La profesión docente, como cualquier otra, requiere un proceso de maduración y un tiempo de aprendizaje por tanto, podemos valorar como fundamental: una asimilación progresiva de responsabilidades en el ámbito docente, ofrecer orientación, recursos y espacios temporales para una

adecuada formación inicial y continua en este proceso de profesionalización, es decir, formación psicopedagógica y formación para innovar e investigar sobre su propia docencia, ya que el dominio de los conocimientos que le son propios de su área se le suponen y la competencia investigadora en la misma la podrá adquirir, cursando un componente docente, una especialización, una maestría o postgrado, un doctorado afín al área de la docencia.

En la misma línea, la Unellez VIPI Cojedes debe crear un departamento que desarrolle diferentes planes de acompañamiento, de acogida, para que la incorporación del docente sea satisfactoria, tanto para él como para la institución. Estos planes suponen, en la etapa inicial de su carrera profesional, el conocimiento de la institución, de su cultura, entre otros y asumir progresivamente diversas responsabilidades propias del personal docente e investigador, como por ejemplo: contextualización y familiarización con los aspectos burocráticos, organizativos, apoyo en el diseño de asignaturas, en la preparación de materiales, acompañar al profesor experimentado al aula y luego reflexionar sobre lo que allí ha acontecido, sustituir puntualmente al profesor titular de la asignatura, impartir los créditos prácticos asignados al área. Evidentemente estos planes de acogida y acompañamiento deben ser personalizados a las diferentes circunstancias y experiencia del profesorado perteneciente a la educación municipalizada, ya que las situaciones socio-profesionales previas al acceso a la universidad son muy diversas.

Sin pretender ser la solución para la problemática de la formación del profesorado de la educación municipalizada de la Unellez VIPI Cojedes, a continuación se presenta a manera de invitación o sugerencia un programa que pretende dotar al docente universitario de una serie de competencias básicas que le permitan ejercer la docencia, enmarcada por los postulados actuales en materia educativa, encuadrados en un conjunto de cualidades

que le permitan sostener y aplicar un discurso científico desde el cual genere procesos de aprendizajes permanentes en sentido personal y grupal con visión innovadora hacia un desarrollo proactivo e integral de su profesión como profesor universitario.

En este sentido la competencia docente implica: dominio, movilización e integración de un conjunto de disposiciones cognitivas, conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes de diverso tipo: epistemológico, estratégico, lingüístico, psicopedagógico, tecnológico y axiológico que el docente debe desempeñar en contextos complejos, auténticos y únicos, con recursos que pone en juego para lograr un propósito o tarea específica, a través de una continua reflexión sobre su propia formación y práctica cotidiana en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Recomendaciones para posibles investigaciones posteriores en el área de la Administración del Recurso Humano Académico de las Instituciones de Educación Superior. Se sugieren las siguientes posibles áreas de investigación:

- Mantener la internacionalización del profesorado, observando los cambios realizados para mejorar la calidad de los profesores en universidades internacionales de prestigio, y estudiar su aplicabilidad a la universidad.
- Revisar los nuevos recursos, técnicas o instrumentos, utilizados en instituciones de educación superior de prestigio internacional para medir la calidad de los profesores, y estudiar la posibilidad de incorporar su empleo en el funcionamiento de la universidad.
- Observar la evolución del concepto de profesor universitario en universidades internacionales de prestigio reconocido, y proponer sean incorporadas al perfil del profesor universitario de la Unellez VIPI Cojedes las características nuevas que se vayan añadiendo a los perfiles docentes universitarios internacionales.
- Estudiar la Administración de Recursos

Humanos como un proceso completo que comienza con el reclutamiento y termina con el retiro, con el propósito de actualizar la forma en que ésta se lleva a cabo en la universidad, adaptando su funcionamiento a la realidad financiera y organizacional.. • Observar y registrar la evolución de las actividades realizadas por los profesores, con el propósito de establecer un equilibrio entre las diferentes actividades académicas que éste puede desempeñar durante su ejercicio docente, tales como investigación, tutorías, labores de extensión y difusión de la cultura, proyectos con la comunidad, proyectos con las empresas, asesorías, autoría de libros, etc., de manera que el profesor sea copartícipe y se sienta responsable del desarrollo de la universidad.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Arias, Fidas (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. (5^o. ed.) Caracas - Venezuela: Episteme.
- Castro, M. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. (2^a.ed.). Caracas: Uyapal.
- Balestrini, M. (1998). Como se elabora un proyecto de investigación. Consultores asociados, Servicios Editorial, Caracas, VENEZUELA, 2^a Edición.
- Bertoli, M. (2002). Como se elabora un proyecto de investigación. Consultores asociados, Servicios Editorial, Caracas, VENEZUELA, 2^a Edición.
- Bompart (2010). Municipalización de la educación superior, gestión social, para el desarrollo local en Venezuela. Revista informativa Social de Lima Perú.
- BERRÍOS, MADRID, MORGADO y TERRY (2012): “Influencia de la municipalización de la gestión educativa en el logro de aprendizajes” para obtener el grado de Magíster en Gestión Educativa, realizado en Universidad Inca Garcilaso de la Vega Escuela de Post Grado en Lima, Perú
- BRIONES L. (1995). Instrumentos para la elaboración de encuestas. Editorial Massu. Madrid. P.34
- BRUNER, J. S. et al. 2006. El Proceso mental en el aprendizaje. Ed. Narcea: Madrid, trad. Jaime Vegas y Pablo Manzano. (p. 35)
- Coll, C. (1990). Un marco de referencia psicológico para la educación escolar: la concepción constructivista del aprendizaje y la enseñanza. En C.Coll, J. Palacios A. Marchesi (Comps.), *Desarrollo psicológicos y Educación. II. Psicología de la Educación* (p.130). Madrid: Alianza Editorial.
- El Nacional. (2009). La competitividad humana vs. Calidad de la educación. El Nacional. Caracas, mayo 17.(P.C-13).
- Hernández S., Fernández C. y Batista Pilar. (1991). Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw – Hill.p. 242
- Mendoza Ronald Yarlequé (2.000), “Sistema integral de evaluaciones a docentes. Trabajo especial de grado.

- Mendoza (2010). "Sistema integral de evaluaciones a docentes" Trabajo de grado para obtener el grado de Magister Educación Universitaria en la UCLA, Lara-
- Morin, E. (1999). Los siete saberes necesarios a la educación del futuro publicado en octubre de 1999 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – 7 place de Fontenoy – 75352 París 07 SP – Francia (Consultado el 25 de Mayo de 2009)
- Lozano Raymundo (2011). Trabajo especial de grado: "El reclutamiento, selección, contratación y desarrollo del docente bajo el modelo educativo basado en competencias como propuesta para las universidades politécnicas de México.
- Orozco, Labrador y Palencia (2002). *Metodología : manual teórico práctico de metodología para tesis, asesores, tutores y jurados de trabajos de investigación y ascenso*. Caracas, Venezuela, Editor: Cesar Ecarri. 1° Edición. (p. 24)
- Parella y Martins (2012) *Metodología de investigación cuantitativa*. 3ra edición. Caracas Venezuela. Editorial Fedupel (p. 18, 160, 171)
- Paredes (2010), "El proceso de la municipalización de la gestión educativa en el Perú". para obtener el grado de Maestro en Gobierno y Asuntos Públicos, realizado en Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede Académica de México.
- Peñate, M; Luzardo (2005). *Administración de instituciones educativas desde la perspectiva del P.E.I*. Editorial Magisterio, Santa Fe de Bogotá, Colombia (Consultado el 25 de mayo de 2009) *Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia*.
- Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*. (1º. Ed.). Caracas: Panapo.
- Rojas (2011) *Teoría del aprendizaje significativo de Ausbel*. <http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com>
- Sabino (1992). *Población y muestra*. Trabajo de Grado no publicado. Instituto Superior Pedagógico "Félix Varela," Valencia.
- Tamayo M., y Tamayo, (1999). *El proceso de la investigación científica* México: Noriega Editorial Limusa (p. 54, 114).

Tejada (1.997). *Metodología de la investigación. El Proceso de Investigación científica*. Barcelona, España: Fundación "Caixa", E.U.I. Santa Madrona.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador, (UPEL),(2006). Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis (p. 15)

Valdés, D.; Díaz, Y; Hernández, E.;. (2006). Sistema de Acciones para perfeccionar la labor didáctica pedagógica de los docentes. Trabajo de Grado no publicado. Instituto Superior Pedagógico "Félix Varela," Valencia.

ANEXOS

ANEXO 1

Instrumento

Estimado encuestado

El siguiente instrumento tiene como finalidad recabar información en torno al conocimiento que se tiene sobre **EFFECTO EN LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA MUNICIPALIZADA DE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE CON COMPETENCIAS BÁSICAS EN LA UNELLEZ – VIPI**

Se agradece su receptividad y objetividad al responderlo ya que sus respuestas serán un valioso aporte para esta investigación.

A continuación se presentan una serie de determinantes personales, que son de importancia para conocer el grupo objeto de estudio, marque con una (X) la opción que corresponda a su caso.

Magíster _____
 Doctor _____
 Licenciado _____
 Años de servicio =
 De 1 a 5 años _____
 De 6 a 10 años _____
 De 11 años o más _____

1. ¿Tiene Ud. Estudios de pregrado culminados? Sí ____ No ____

2. ¿Los sub-proyectos que Ud. Ha impartido en la UNELLEZ tienen relación con sus estudios de pregrado? Sí ____ No ____
3. ¿Tiene Ud. Estudios de componente docente culminados?
 Sí ____ No ____
4. ¿Tiene Ud. Estudios de especialización culminados?
 Sí ____ No ____

5. ¿Los sub-proyectos que Ud. Ha impartido en la UNELLEZ tienen relación con sus estudios de especialización?
Sí ____ No ____
6. ¿Tiene Ud. Estudios de postgrado o maestría? Sí ____ No ____
7. ¿Los sub-proyectos materias que Ud. Ha impartido en la UNELLEZ tienen relación con sus estudios de postgrado o maestría? ¿
Sí ____ No ____
8. ¿Sus estudios de postgrado o maestría corresponde al Programa: Ciencias de la educación Sí ____ No ____
9. ¿Tiene Ud. Estudios de doctorado culminados? Sí ____ No ____
10. ¿Los sub-proyectos que Ud. Ha impartido tienen relación con sus estudios de doctorado? Sí ____ No ____
11. ¿Sabe Ud. Que son competencias pedagógicas? Sí ____ No ____
12. ¿La pedagogía se define como la ciencia que se ocupa de la educación y la enseñanza? Sí ____ No ____
13. ¿Sabe Ud. La diferencia entre la pedagogía y la andragogía?
Si ____ No ____
14. ¿Sabe Ud. Que son competencias didácticas? Sí ____ No ____
15. ¿La didáctica es la disciplina científico-pedagógica que tiene como objeto de estudio los procesos y elementos existentes en la enseñanza y el aprendizaje? Sí ____ No ____
16. ¿Sabe Ud. Que son competencias investigativas? Sí ____ No ____
17. Sabe Ud. Que son competencias tecnológicas para el uso de la información? Sí ____ No ____

18. ¿Sabe Ud. Que son competencias éticas y ciudadanas?
Sí ___ No _____
19. ¿Cuándo Ud. Fue seleccionado para dar clases en la Unellez, lo hicieron a través de una entrevista? Sí _____ No _____
20. ¿Cuándo Ud. Fue seleccionado para dar clases en la Unellez, lo hicieron a través de un concurso de oposición? Sí _____ No _____
21. ¿Cuándo Ud. Fue seleccionado para dar clases en la Unellez, lo hicieron a través del estudio de su currículum? Sí _____ No _____
22. ¿Cuándo Ud. Fue seleccionado para dar clases en la Unellez, lo hicieron a través de una llamada telefónica? Sí _____ No _____
23. ¿Cuándo Ud. Fue seleccionado para dar clases en la Unellez, lo hicieron a través de un conocido influyente? Sí _____ No _____
24. ¿Considera Ud. Que fue seleccionado para dar clase por sus conocimientos como docente? Sí _____ No _____
25. ¿Considera Ud. Que tiene las competencias básicas para ser un docente universitario? Sí _____ No _____
26. ¿Sabe Ud. Cuál es el cargo que ocupa dentro de la Unellez?
Sí ___ No _____
27. ¿Cree Ud. Que está facultado para ser un docente universitario?
Sí _____ No _____
28. ¿Para Ud. Dar clase en la Unellez fue evaluado por un equipo interdisciplinario para tal fin? Sí _____ No _____
29. ¿Considera Ud. Que la selección del personal docente en la UNELLEZ del que Ud. Participó cuando lo seleccionaron para ser docente universitario es el correcto? Sí _____ No _____

Anexo 2

Formato para la Revisión y Validación de Instrumento

Apellidos y Nombres: _____

Título que posee: _____

Especialidad: _____

Estimado Experto

Me dirijo a usted muy respetuosamente con la finalidad de solicitar su colaboración en la validación del cuestionario que se anexa, cuyo objetivo es recabar información precisa y veraz para una investigación titulada: **EFFECTO EN LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA MUNICIPALIZADA DE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE CON COMPETENCIAS BÁSICAS EN LA UNELLEZ - VIPI**, su opinión de experto permitirá hacer ajustes en caso necesario de modo que se pueda considerar el instrumento como válido.

Instrucciones:

- 1- Por favor identifique con precisión, en el cuadro de operacionalización, las variables en estudio y sus respectivos indicadores.
- 2- En el formato anexo, coloque con (x) en el lugar de la escala que mejor corresponde a las características de cada ítem. La misma se especifica a continuación:
 - A.- Dejar
 - B.- Modificar
 - C.- Eliminar
- 3.- Si desea plantear algunas sugerencias para mejorar el instrumento, utilice el espacio correspondiente a observaciones.

Firma del experto _____ C.I. _____

24													
25													
26													
27													
28													
29													

A.- Dejar B.- Modificar C.- Eliminar

Firma del experto _____ C.I. _____

ANEXO 3
VALIDACIONES

Tabla de Confiabilidad (KR-20)

SUJETO	ITEMS																												Puntaje total	(Xi-X) ²
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	3,61	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	3,61	
3	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	5	82,81	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	3,61	
5	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	3,61	
6	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	13	1,21	
7	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	14	0,01	
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	3,61	
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	3,61	
10	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	13	1,21	
Total	10	10	10	9	10	7	10	10	6	8	8	7	9	9	9	9	10	10	10	6	8	8	7	9	9	9	9	141	106,9	
Media	5,00	1,0	1,0	0,9	1,0	0,7	1,0	1,0	0,6	0,8	0,8	0,7	0,90	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0	0,6	0,8	0,8	0,7	0,9	0,9	0,9	0,9	14,10		
q	5,00	0	0	0,9	1,0	0,7	1,0	1,0	0,6	0,8	0,8	0,7	0,90	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0	0,6	0,8	0,8	0,7	0,9	0,9	0,9	0,9			
p	-4,00	0,0	0,0	0,1	0,0	0,3	0,0	0,0	0,4	0,2	0,2	0,3	0,10	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,4	0,2	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1			
p x q	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,2	0,1	0,1	0,2	0,09	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	1,49		

$$\bar{x} = 141 / 10 = 14,10$$

$$st^2 = 72,9 / 10 = 7,29$$

|

$$r_u = \frac{k}{k-1} * \frac{st^2 - \sum p.q}{st^2}$$

$$r_u = \frac{17}{17-1} * \frac{7,29 - 1,43}{7,29}$$

$$rtt = 0.85$$