

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

VICERRECTORADO

DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
ESTADO BARINAS

COORDINACIÓN DE ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

**FORMACIÓN DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL SUBPROGRAMA DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN MENCIÓN BIOLOGÍA UNELLEZ GUASDUALITO
ESTADO APURE**

Autora: Nathaly Rondón
C.I.: V-18.846.339
Tutora: Dra. Mary Baldayo

Guasualito, Noviembre 2019

**Universidad Nacional Experimental
De Los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"**



La Universidad que siembra

**Vicerrectorado de Planificación y
Desarrollo Social
Coordinación de Área de Postgrado
Maestría en Docencia Universitaria**

**FORMACIÓN DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL SUBPROGRAMA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN BIOLOGÍA UNELLEZ GUASDUALITO ESTADO APURE**

Autora: Nathaly Rondón
C.I.: V-18.846.339
Tutora: Dra. Mary Baldayo

Guasualito, Noviembre 2019

INDICE GENERAL

CONTENIDO		Pg.
	Índice	iii
	Lista de cuadros	v
	Lista de gráficos	vi
	Acta de Veredicto	vii
	Resumen	viii
	 INTRODUCCION	 1
1.1	CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	4
1.2	Planteamiento del Problema	4
1.3.1	Objetivo General	9
1.3.2	Objetivos Específicos	9
1.4	Justificación e Importancia	9
1.5.-		
	 CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL	 12
2.1	Antecedentes de investigación	12
2.2	Bases teóricas	17
2.2.1	Formación Docente	17
2.2.2	Conexión Teoría-Práctica en la Formación Docente	20
2.2.3	Características de la Formación Docente	22
2.2.4	Capacitación Docente y Calidad de la Educación	24
2.2.5	Docentes Universitarios	26
2.2.6	El Perfil del Docente	28
2.2.7	Complejidad y Prácticas Docente	30
2.2.8	Capacidad y Competencia del Docente en el Siglo XXI	31
2.2.9	Tipos de Competencias del Docente	34
2.2.10	Competencia Pedagógica-Didáctica	34
2.2.11	Formación y Actualización con relación a la Política	
2.2.12	Educativa, a las exigencias de la Sociedad y a las Prácticas	37
2.2.13	Profesionales	
2.2.14	Desempeño Laboral	38
2.3	Teorías que sustenta la Investigación	40
2.4	Bases legales	43
	Sistema de Variables	46

	CAPÍTULO III: MARCO METODOLOGICO	48
3.1	Enfoque de la Investigación	48
3.2	Diseño de La Investigación	49
3.3	Tipo de investigación	50
3.4	Nivel de la Investigación	50
3.5	Modalidad de la Investigación	51
3.6	Población y Muestra	51
3.7	Técnicas e instrumentos para la recolección	53
3.8	Validez y Confiabilidad	54
3.9	Técnica de Análisis e Interpretación de Datos	56
4.1	CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS	
4.2	RESULTADOS	57
5.1	CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	69
6.1	CAPÍTULO VI LA PROPUESTA	74
	REFERENCIAS	81
	ANEXOS	86
	Carta al Experto	87
	Objetivos de la Investigación	88
	Cuadro de la Variable	89
	Constancia de Validación	90
	Criterios para la Validación	91
	Instrumento	92

LISTADO DE CUADROS

1	Operacionalización de la Variable.....	pp. 47
2	Distribución de la Población y Muestra Objeto de Estudio.....	53
	Frecuencia de respuestas emitidas por los Docentes. Variable:	
3	Relación entre la formación docente y el desempeño laboral. Dimensión: Personal.....	58
	Frecuencia de respuestas emitidas por los Docentes. Variable:	
4	Relación entre la formación docente y el desempeño laboral. Dimensión: Profesional.....	61
	Frecuencia de respuestas emitidas por los Docentes. Variable:	
5	Factores Dimensión: Intrínsecos.....	64
	Frecuencia de respuestas emitidas por los Docentes. Variable:	
6	Factores Dimensión: Extrínsecos.....	67
7	Taller 1.....	79
8	Taller 2.....	80

LISTADO DE GRÁFICOS

1	Dimensión: Personal.....	pp. 58
2	Dimensión: Profesional.....	61
3	Dimensión Intrínseca.....	64
4	Dimensión Extrínseca.....	67



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"



SUBPRESAV
SUB-PROGRAMA DE
ESTUDIOS AVANZADOS
GUASQUALITO-UNELLEZ

ACTA DE VEREDICTO

Siendo las 4:30 p.m. del día 01 de noviembre de 2019 reunidos en la Jefatura de Estudios Avanzados del Núcleo Guasqualito, Estado Apure, los profesores; **Gladys Garcia** (Jurado Principal (UNELLEZ), **Carlos González** (Jurado Externo UNELLEZ), **Mary Baldayo** (Tutora), titulares de las Cédulas de Identidad N°: 13.185.557, 12.199.908 y 10.131.814 respectivamente, miembros del Jurado Evaluador del Trabajo de Grado titulado: "FORMACIÓN DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SUBPROGRAMA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN BIOLOGÍA, UNELLEZ GUASQUALITO, ESTADO APURE", presentado por la Licenciada: **Rondón Pérez Nathaly Carolina**, C.I. 18.846.339, con el cual aspira obtener el Grado Académico de **Magister Scientiarum** en Educación Superior Mención **Docencia Universitaria**. Con una duración de treinta (30) minutos. Posteriormente, el participante respondió a las preguntas formuladas por el jurado y defendió sus opiniones. Cumplida todas las fases de la defensa, el jurado después de sus deliberaciones por unanimidad, acordó **APROBAR CON MENCIÓN HONORIFICA** el Trabajo de Grado aquí señalado.

Dando fe y en constancia de lo antes señalado firman:

MSc. **Mary Baldayo**
C.I. N°10.131.814
Tutora

MSc. **Gladys Garcia**
C.I. N°13.185.557
Jurado Principal UNELLEZ



MSc. **Carlos González**
C.I. N°12.199.908
Jurado Externo UNELLEZ



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
NÚCLEO GUASDUALITO
COORDINACIÓN DE ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**FORMACIÓN DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL SUBPROGRAMA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION BIOLÓGIA UNELLEZ GUASDUALITO ESTADO APURE**

Autora: Nathaly Rondón
Tutora: Dra. Mary Baldayo
Fecha: Noviembre 2019

Resumen

En la actualidad Latinoamericana, urge la realización de una profunda reflexión sobre los hechos globales que impactan sobre Formación Docente en las universidades las cuales no permiten su desarrollo en el desempeño laboral consolidado. Dichos procesos están llamados a reposicionar al docente como un actor esencial en la transferencia de la cultura cimentando legítimas alianzas entre la institución educativa y la sociedad. A partir de este reto se delinea el propósito de esta investigación en referencia a Diseñar un plan de asesoramiento en la Formación Docente y su influencia en el Desempeño Laboral del Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guas dualito estado Apure. Se sustentó en el paradigma cuantitativo, con diseño no experimental de campo descriptivo. Cabe destacar, que la población estuvo conformada por diez (10) docentes entre ellos: un Jefe del Subprograma, un coordinador de la Carrera de Biología y ocho (8) docentes, donde se utiliza la técnica de la entrevista y el instrumento fue el cuestionario el cual está comprendido por dieciséis (16) Ítems con tres (03) opciones de contestaciones Siempre, (S), Algunas Veces (AV) y Nunca (N), con la finalidad que la información aportada sea relevante y confiable. Luego de la Aplicación del Instrumento, se concluye que, los docentes deben dominar los contenidos desarrollados en los ambientes de clase, además, se recomienda realizar talleres de preparación a los profesores en la parte pedagógica, motivacional y relaciones interpersonales y por último se propone Proponer un plan de asesoramiento en la Formación Docente y su influencia en el Desempeño Laboral del Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guas dualito estado Apure.

Palabras claves: Formación Docente, Desempeño Laboral, Gerente

INTRODUCCION

Las exigencias de la sociedad, desarrollo humano y evolución del conocimiento han impulsado a diversos paradigmas que impactan a todas las regiones del mundo; por ello la gestión del desempeño en la praxis educativa es una actividad que busca mejorar la productividad, pero también la demanda de competencias ante el compartir de saberes. Es importante resaltar que, la calidad profesional docente está sujeta a una serie de indicadores y de oportunidades que se enmarcan como propuesta para aportar elementos necesarios que den oportunidades a los estudiantes ante los cambios que exige el mundo globalizado.

En ese mismo sentido, la formación docente se profesa en el seno de una sociedad democrática, autónoma, crítica y creativa en la que el docente pueda desarrollar la planificación de manera innovadora dejando a un lado la rutina donde fortalezca el sistema educativo universitario. En consecuencia el trabajo de investigación tiene como objetivo general Diseñar un plan de asesoramiento en la Formación Docente y su influencia en el Desempeño Laboral del Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasdalito estado Apure.

En este orden de ideas se puede citar, a Rodríguez (2011), quien argumenta que, la formación docente debe entenderse como un “proceso de actualización que le posibilita realizar su práctica pedagógica y profesional de una manera significativa, pertinente y adecuada en los contextos sociales que se inscribe a las poblaciones que atiende” (p. 15). Es así como dicha formación se presenta articulada al ejercicio mismo de la práctica pedagógica y a formas de entenderla a inscribirla en los contextos sociales donde se realiza; cabe agregar que, en esta misma forma, se concibe al docente como un profesional idóneo para reconstruir el conocimiento pedagógico, a partir de la experiencia a que se enfrenta cotidianamente.

Indiscutiblemente, el docente universitario, como protagonista indiscutible en la formación de los profesionales, tiene la obligación de innovar en su praxis pedagógica. Por ello es necesario, dar el valor que le corresponde a la carrera instructiva, en mejorar las condiciones de trabajo y de vida. Para tal fin se propone una metodología, bajo el paradigma cuantitativo, el cual consiste en recoger y analizar datos sobre variables cuantificables, empleando a la estadística como herramienta clave del proceso; se inscribe dentro de los postulados de una investigación de campo, se desarrollara bajo un diseño de tipo no experimental, se realiza sin manipular deliberadamente las variables

Sobre la base de lo señalado, el estudio muestra la siguiente estructura: En el Capítulo I, El Problema: Planteamiento del Problema, Objetivos de la investigación, Justificación e Importancia; Capítulo II, Marco Referencial; Antecedentes de la investigación; Bases Teóricas, Bases Legales, Definición de Términos, Variables; Capítulo III: Marco Metodológico, Enfoque de la investigación, Tipo y Diseño de la Investigación;, Población y Muestra; Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos, Validez, Confiabilidad; Técnicas de análisis de Datos. Seguidamente el Capítulo IV Presentación y Análisis de los Resultados; Capítulo V Conclusiones y Recomendaciones; Capítulo VI La Propuesta, Referencias y Anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La formación humana integral es el eje fundamental para la transformación del individuo en la sociedad, de la cual también forman parte los estudiantes, educadores e instituciones educativas, entre otros actores involucrados en el proceso de interaprendizaje. Esta formación, además de contribuir en su propio desarrollo personal y profesional, beneficia a todo el proceso socioeducativo y representa una alternativa en estos tiempos en los cuales se están evidenciando cambios significativos en la sociedad.

Dicho de otra manera, en la educación, se encuentra la clave para el desarrollo de los pueblos, de ahí que se estén realizando esfuerzos desde todas las latitudes en considerarlo factor decisivo para la sociedad del conocimiento así como de la cultura, de igual forma, igualar las oportunidades propiciando la cohesión social para construir comunidad y para generar calidad de vida; en este sentido, la gerencia, como el órgano específico, distintivo de toda organización, permite indicar la necesidad de realizar los cambios fundamentales que las organizaciones tienen que ejecutar a fin de poder satisfacer sus necesidades.

Como se puede inferir, Achilli. (2010), refiere que la formación del docente en el Siglo XXI es “un argumento que conquista a diversos especialistas en educación y en áreas afines en la investigación y desarrollo de tendencias” (p. 11). Es decir, modelos, políticas orientadas a mejorar la profesionalización de la docencia, con el beneficio central de estimular la excelencia del proceso pedagógico, esencialmente en épocas de cambios sociales,

históricos y culturales los cuales se perfilan desde las distintas esferas de mundo; de allí que, es un desafío la capacitación y adaptación de nuevos saberes por eso debe asumirse como herramienta praxiológica y útil que se experimenta en este sector educativo.

Bajo esta perspectiva, la educación en la actualidad debe contribuir al progreso pero no como una utopía, sino como una realidad, motivo por el cual las ciencias aplicadas dentro de la enseñanza son fundamentales para que tanto educadores como el sujeto que aprende se integren a este universo sin fronteras. Esto obedece a que, el desarrollo enriquece la vida individual por eso los cambios, tantos tecnológicos como didácticos que se gestaron en el siglo pasado por parte de los agentes educativos los cuales muestran preocupación acerca del crecimiento, productividad, competitividad mundial, equidad social y la adaptación de los individuos a nuevas exigencias sociales.

En efecto, desde el escenario pedagógico Latinoamericano Barco de Surghi y Pérez. (2009). Manifiestan que la formación del docente es uno de los puntos neurálgicos en el desarrollo de las reformas educativas, por eso “diversos organismos de carácter multilateral hacen propia y prioritaria la formación de un docente que actúe como catalizador de cambio en una sociedad donde el talento humano de una nación, es el espejo de dinamizar el saber, hacer, ser y convivir” (p. 51). Sin embargo, la imagen del docente Latinoamericano en el contexto de la globalización redefine los roles y prácticas sociales de los distintos actores comprometidos con el desarrollo del capital social en el siglo XXI.

Desde los cimientos epistémicos de la formación docente, puede ser entendida como aquella que fundamenta y orienta la investigación y acción pedagógica desde las capacidades intelectuales que tiene el ser humano. Asimismo, es permanente, integral y continua la cual acompaña el desarrollo de la praxis pedagógica en la vida profesional del docente. De este modo, referirse a las intervenciones permite entender y atender a los fundamentos

de todo proyecto de enseñanza, que dirigen resoluciones fundadas en relación con los qué, cómo y por qué enseñar, respondidas según la concepción política, pedagógica y epistemológica del docente, señalando diferentes posturas frente a los saberes, vinculando la acción con estas decisiones.

En consecuencia, cuando la formación de formadores se convierte en objeto de estudio y reflexión se ve que presenta, más que nunca, caminos complejos de pensamiento y acción, y que se torna preciso fundar la praxis formadora en una base paradigmática también compleja, que permita tornar el conocimiento en instrumento autoorganizador. Como la educación es fundante de maneras de pensar el saber, el docente se encuentra condicionado por los obstáculos transferidos y entrenamientos específicos, que forman parte del tejido de sus saberes cotidianos, lo que favorece la función reproductora de la educación.

En este sentido, Porge. (2009), describe que los formadores suelen, bajo estas prácticas, ser sujetos con una subjetividad “normativizada”, disciplinada, pobres de impulsos transformadores y desposeídos de capacidad crítica. Resulta imperativo, por lo tanto el tránsito a una concepción de formación “desnormativizada”, que haga factible el pasaje desde “peón de la cultura” a “agente de la cultura” y el análisis epistemológico se convierte en la herramienta privilegiada de ese cambio.

En otras palabras, la formación docente concibe a un sujeto responsable, disciplinado, comprometido, activo y laborioso en el accionar pedagógico, con necesidades de aprender, reaprender y desaprender en las diferentes actividades en su rol como dinamizador del proceso enseñanza aprendizaje, con miras hacia una educación de calidad donde los obstáculos se concreten en retos para avanzar significativamente en el desempeño profesional. Por consiguiente, es transformadora con connotaciones que coadyuvan al docente a profundizar nuevos conocimientos en pro de fortalecer la creatividad y la praxis educativa.

No obstante, sobre el asunto, las dificultades que se presentan en el aprendizaje del conocimiento científico a nivel del sujeto que aprende, son un reflejo de los problemas que se presentan a nivel del sujeto que enseña, transferido de uno a otro en las diferentes etapas del proceso educativo. Sin embargo, la no formación es fundamentalmente deformación, destrucción, reforma, corrección y rectificación de prácticas de pensamiento y acción que obstaculizan la formulación y resolución de problemas de orden superior, manifestándose tanto a nivel del proceso epistémico de formación conceptual en la historia de las ciencias como en los procesos formativos del ser, en la génesis psicológica y pedagógica de procesión individual de conceptos.

Cuando el docente reconoce en su propia estructura cognitiva el fundamento del hecho educativo y de lo que aprende, el significado en su experiencia será duradero. Significa entonces que, el desempeño laboral debe ser integro en todos sus aspectos; ante este itinerario Monrroy, (2012) lo define como “el ejercicio práctico del docente que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente inherentes a su profesión” (p. 21). En otras palabras influyen diferentes factores los cuales están referidos a la formación profesional, motivación y compromiso docente. Donde debe ejercer influencia en el trabajo para impartir la clase pedagógica.

Por ello la investigación presenta como objetivo Diseñar un plan de asesoramiento en la Formación Docente y su influencia en el Desempeño Laboral del Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasdalito estado Apure. Al respecto con lo planteado, Yurén (2011), refiere que, un plan de formación docente es un “proceso continuo de conocimientos teóricos y prácticos, como de formación de valores, cuya realización obedece a la convergencia de la institución educativa, así como la de una persona que adquiere ciertos conocimientos, habilidades y actitudes para contribuir a su formación (p.45).

En marco a la postura del autor anterior, la forma de enfrentar el nuevo orden educativo, subyace al reto que se le presenta al docente en la formación, donde el profesor que ingrese y permanezca en su ámbito, debe asumir el cambio como parte de su ser en el quehacer, reflexionando, creando como dinamismo en función de recrearse en ambientes que tendrán los atributos diversos relacionados con su conocimiento, destrezas andragógicas, alto nivel de competencias, conocimientos dominio de las tecnologías de la información y comunicación, altos estándares de calidad, destrezas gerenciales e innovación y creatividad.

Aunado a ello, se refleja en la investigación la educación superior como proceso catalizador de la formación del docente universitario, puesto que hace referencia a la proesión del profesional en los distintos campos de la ciencia, la tecnología, la docencia y la investigación la extensión de los beneficios de la educación y la cultura al conjunto de la sociedad. En lo que respecta a la plantilla docente, la educación superior ha avanzado en los programas de actualización, sigue vigente en la necesidad de fortalecer la formación docente y su influencia en el desempeño donde ponga énfasis en la aplicación de principios experimentales tomando en cuenta los ajustes recientes de los planes de estudios y los que procedan en el futuro.

Hecha la observación anterior, se toman en consideraciones algunas reacciones de los docentes que laboran en la UNELLEZ específicamente en el Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasualito estado Apure. Donde se observan que no llevan una planificación estructurada por lo que existen improvisaciones, poca preparación o formación del docente para desarrollar su clase, desmotivación, indiferencia hacia la realización de un trabajo de calidad, ausencia de talleres de formación. Lo que trae como consecuencia, clases con escasas didácticas, estudiantes desmotivados, docentes con baja satisfacción hacia el trabajo, problemas de salud, absentismo laboral, propensión al abandono de la actividad profesional, por tanto, una

disminución en la calidad del trabajo que realizan, siendo consecuencia de la exposición prolongada a situaciones del desempeño laboral.

Con el objetivo de vislumbrar sobre el docente universitario y su formación se hace necesario formular las siguientes interrogantes: ¿Qué relación existe entre la formación docente y el desempeño labora en el Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasdalito estado Apure?; ¿Cuáles son los factores de la formación docente que afectan el desempeño labora en el Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasdalito estado Apure? ¿Será factible proponer un plan de asesoramiento en la Formación Docente y su influencia en el Desempeño Laboral del Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasdalito estado Apure?

Entre las interrogantes que emergen en la investigación, la naturaleza misma de la enseñanza exige que los docentes se comprometan en su formación y desarrollo profesional durante toda su carrera, pero las necesidades concretas y las formas de llevar a la práctica ese compromiso variarán según las circunstancias, las historias personales, profesionales y las disposiciones vigentes en cada momento. Dentro de este conjunto, la carrera profesional del docente es un desarrollo profesional continuo que, partiendo de la formación inicial, va evolucionando, mejorando y adaptándose a la realidad y que se produce en tres entornos: en la enseñanza directa, con la asistencia a cursos, seminarios, conferencias, entre otros, en el aprendizaje en la escuela, la universidad, el trabajo y la colaboración con los compañeros en el aprendizaje dentro y fuera de las instituciones formativas, colaborando con grupos de otros niveles educativos, participando en grupos de reforma.

Para darles respuesta a estas interrogantes se establecen los siguientes objetivos:

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Diseñar un plan de asesoramiento en la Formación Docente y su influencia en el Desempeño Laboral del Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasdualito estado Apure.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la relación entre la formación docente y el desempeño laboral en el Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasdualito estado Apure

Determinar los factores de la formación docente que afectan el desempeño laboral en el Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasdualito estado Apure

Proponer un plan de asesoramiento en la Formación Docente y su influencia en el Desempeño Laboral del Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasdualito estado Apure

Justificación de la Investigación

En los nuevos tiempos, visto así por la dinámica comunicacional y tecnológica que le invade sus espacios, el profesor tiene un entorno que le crea una disyuntiva. Por un lado, cuenta con diversas herramientas para ejecutar su labor y por el otro está la exigencia de preparación y actualización en el cúmulo de conocimientos que se generan. Es válido pensar que en este escenario, la conjugación de factores económicos, políticos y sociales, juegan un papel determinante en la función docente. No

basta con el qué hacer, sino con el cómo hacerlo y con qué, para abordar las exigencias de un entorno tan vituperado, probablemente, allí radica gran parte de la problemática educativa, sobre lo cual Cruz (2008), señala que “la necesidad de invertir en capacitación, a través de cursos y buenos libros, es prioridad para alcanzar el éxito profesional” (p. 25).

De allí que, es necesario destacar que cada individuo es una mezcla compleja de pensamientos, sentimientos, actitudes, percepción e interrelaciones. Aunado a esto se debe tomar en cuenta, que dentro de los procesos sociales y educativos se da con mucha frecuencia la competencia, conflictos y obstrucciones. Estos elementos, entre otros, permiten concluir que no es fácil la efectividad de la ética profesional. En otras palabras, la formación docente es fundamental para que las organizaciones e instituciones educativas logren sus objetivos a través de la combinación de las capacidades y los recursos individuales que la integran; por lo tanto es necesario promover y conservar excelentes relaciones humanas que permitan incrementar la productividad en la formación para el funcionamiento efectivo de las capacidades intelectuales como ser humano.

Es por ello, que la investigación se considera importante debido a que ofrecerá alternativas que permitan mejorar la praxis educativa del docente en función a la didáctica en el proceso de enseñanza aprendizaje de la educación universitaria. En virtud de ello, el ofrecimiento de la investigación es Proponer un plan de asesoramiento en la Formación Docente y su influencia en el Desempeño Laboral del Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasdalito estado Apure. Sin duda, es necesario concebir la formación del profesorado como un fenómeno social y dinámico en el que influyen tanto las características de los sujetos que en ella participan como el contexto en que se desarrolla y la interacción entre los participantes.

Para responder a la justificación profesional permitirá, de acuerdo a los docentes, ofrecer capacitación permanente y seguimiento a los mismos para

la solución al problema planteado, a fin de mejorar las debilidades presentadas por ellos. También se justifica desde el contexto social puesto que, las estrategias propuestas pretenden beneficiar a esta población, buscando una mejor calidad de vida para los docentes que viene a dar aportes significativos a la sociedad.

En cuanto, al contexto educativo, se justifica pues la investigación se enmarca en la formación del hombre, en el área de la conducta humana. Para ello, la investigación se justifica teóricamente por la revisión de diversos materiales impresos que logran aclarar, afianzar y aportar nuevos conocimientos, conceptualizaciones, que servirán de base a otros investigadores. Desde el punto de vista científico, el estudio se justifica porque se abordó una problemática relacionada con la formación del docente, la cual es necesaria indagarla para conocer la realidad existente en los sujetos de estudio, para posteriormente buscar las posibles recomendaciones al respecto.

Finalmente en lo metodológico, este estudio deja como aporte el instrumento que se elaborará para recoger la información que podrá ser empleado en otros estudios que se refieran al mismo tópico. También mediante el logro de los objetivos planteados, las técnicas y métodos para analizar los datos, es otro aporte del estudio.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

En este capítulo del Marco Referencial se amplía la descripción del problema, permitiendo integrar la teoría con la investigación y establecer sus interrelaciones, representado por un sistema coordinado, coherente de conceptos y propósitos para abordar detalladamente la información de la indagación. Es preciso citar a Palella y Couso (2017) quienes lo definen como “el compendio de una serie de elementos conceptuales que sirven de base a la indagación por realizar. Refleja el desarrollo de diferentes partes o características propias del tema que se investiga” (p. 25) Es decir, se exponen los enfoques teóricos que sustentan y dan direccionalidad al trabajo de investigación con el objeto de Diseñar un plan de asesoramiento en la Formación Docente y su influencia en el Desempeño Laboral del Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasualito estado Apure.

En este mismo orden de ideas, el marco referencial de este estudio se estructura en las siguientes secciones: antecedentes de la investigación, bases teóricas, bases legales, definición de términos y sistema de variable. En cuanto a los antecedentes quienes forman parte en primer lugar de este acápite, según Bautista (2016) son aquellos que “dan a conocer que el problema seleccionado tiene carácter científico” (p.64). En este apartado se expondrán los estudios de mayor relación con el tema de interés de esta investigación partiendo de los más próximos al contexto internacional, hasta abordar los estudios nacionales y locales, los cuales se desglosan de manera sintetizada para dar a conocer sus objetivos, metodología y brindar

un aporte a la investigación en estudio la cual tiene la Formación Docente y su influencia en el Desempeño Laboral.

En el contexto Internacional Amachi (2016) Dio a conocer una indagación titulada Desempeño docente y formación profesional permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco. 2015. Tuvo como objetivo principal establecer la relación existente entre estas dos variables. Se aplicó para ello una escala tipo Likert compuesto de 46 preguntas y un cuestionario (encuesta) de 19 preguntas a un total de 55 profesores. Es importante resaltar que, el tipo de investigación fue correlacional, ya que se analizó dos variables utilizando para el procesamiento de los resultados el paquete de análisis estadístico para la investigación en ciencias sociales SPSS (versión 22.0), mediante el coeficiente de correlación de Pearson.

Entre los resultados se halló una correlación positiva significativa entre el desempeño docente: planificación del proceso enseñanza y aprendizaje, selección de contenidos disciplinares, aplicación de metodología didáctica y evaluación del aprendizaje y la formación profesional permanente de los docentes de la ESABAC, lo cual puede evidenciarse en el mejoramiento de la calidad en la formación profesional, compromiso de los docentes en su desempeño y el esfuerzo por seguir estudios pos profesionales en las distintas universidades del país aun cuando muchas de ellas no ofrecen un servicio de calidad.

De igual manera la capacitación profesional permanente afecta el desempeño docente: planificación del proceso enseñanza-aprendizaje, la selección y estructuración de contenidos, la metodología y la evaluación del aprendizaje. En suma, el aporte que brinda a la presente indagación es que, el desempeño docente en el aula influye en la calidad de la formación profesional de los estudiantes de educación en cualquier área.

Del mismo modo, en Cuba, Zilberteín (2012), se encuentra un trabajo “La formación del docente en el contexto social y personal”, trabajo de

investigación de la Universidad de la Habana Cuba, esta investigación parte de posiciones del contexto histórico cultural, donde el estudio en particular se enfoca en la problematización en el enfoque del aprendizaje en la formación del docente en las instituciones educativas, donde su objetivo está en función de adoptar una posición pedagógica y didáctica determinada de la formación del docente en el contexto social y personal. Se trató de un trabajo de campo, descriptivo de enfoque cualitativo en el cual se utilizó como universo los ciento cincuenta y tres (153) docentes. La técnica de recolección de la información fue la entrevista a partir del historial, y de acuerdo a los objetivos propuestos se confeccionó una guía semiestructurada de datos primarios.

La confiabilidad del instrumento se realizó a través de una prueba piloto, en cuanto al análisis y presentación de los datos una vez aplicada la entrevista se procedió a la tabulación de forma manual. Los resultados más relevantes encontrados fueron que las actividades desarrolladas destacan la importancia de un acertado programa educativo tanto para el docente como para los estudiantes, para facilitar el aprendizaje desde los diferentes contextos sociales y personales.

Ante estos resultados, la autora de la investigación refiere que es necesario implementar talleres a los centros de estudios universitarios, basado en la promoción de herramientas para la formación del individuo. Todo ello, en la apropiación del conocimiento de nuevas formas de organización, planificación y la indagación reflexiva la cual es una estrategia para entrenar al profesor, no sólo en formación sino también en ejercicio, a que sea consciente de la problemática de su práctica de enseñanza, ya que analiza las causas y consecuencias de la conducta docente más allá del aula.

En el contexto Nacional, López (2015) elaboro una investigación titulada la motivación como factor, la cual se orientó a analizar la motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo. Un personal altamente motivado se traducirá en un

desempeño laboral más exitoso y en consecuencia se impartirá una educación de calidad. La investigación se sustentó en la teoría motivacional de Maslow y la teoría de la comunicación de Horacio Andrade, enmarcándose en una investigación descriptiva, de campo, no experimental y transeccional.

Cabe agregar que, la muestra estuvo conformada por un total de 23 docentes y fue de tipo no probabilístico intencional. Para consolidar los objetivos del estudio, se aplicó una encuesta como técnica para la recolección de datos y se diseñó un cuestionario como instrumento tipo Lickert que constó de 27 items, con cinco alternativas de respuestas (Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca y Nunca), que permitió al investigador recabar datos para establecer las relaciones entre las variables.

Una vez tabulados y graficados los datos, se procedió al análisis e interpretación de los mismos y se evidenció que existe un alto índice de desmotivación por parte de los docentes que laboran en la institución, lo que conlleva en ocasiones a la inconformidad y apatía, afectando directamente en el desempeño del personal, por lo que se recomienda a los directivos del plantel promover y liderar el aprovechamiento de su capital humano, favoreciendo la comunicación, en pro del crecimiento de la institución, de su calidad y productividad.

El aporte que brinda a la presente investigación es que, los resultados revisten a una verdadera preocupación por la formación educativa del país, puesto que se debe combatir inexorablemente, los intereses educativos de la educación, que aún se encuentran enquistados en el sistema. Atendiendo a estas consideraciones, la formación del docente universitario quiere de un análisis exhaustivo en materia de profundizar las exigencias del cambio y las nuevas transformaciones donde se siente satisfecho, conforme, a gusto con la labor desempeñada en los espacios académicos que desempeña su rol como orientador del proceso de enseñanza aprendizaje.

En el contexto Local Colmenares (2018), realizó una investigación para optar al título de Magister en Gerencia Educacional en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL Guasualito titulada “Desempeño docente y formación profesional en el Liceo Bolivariano Fernando Calzadilla Valdez”, tuvo como propósito analizar el Desempeño docente y formación profesional en el Liceo Bolivariano Fernando Calzadilla Valdez Guasualito Estado Apure; desde la perspectiva de las funciones relacionadas con dicha institución. Se hace referencia al enfoque teórico, en el cual sustentó tal desempeño: en la Teoría del desempeño laboral de Gutiérrez (2006), cuyos postulados indican que “para lograr el nivel deseado los trabajadores deben tener un alto nivel de compromiso, ética y mística de trabajo, y demostrar el cumplimiento de sus funciones laborales” (p. 21).

Se seleccionó el método descriptivo explicativo, la muestra estuvo conformada por catorce (14) trabajadores de la institución en estudio; a quienes se les aplicó un cuestionario. Entre las conclusiones se indica que, los trabajadores ejercen un desempeño laboral ajustado a las exigencias institucionales, porque dan cumplimiento a las funciones asignadas en la normativa, demuestran el dominio de los conocimientos y contribuyen espontáneamente con un conjunto de actividades inherentes a las institucionales, relacionadas con la gestión desempeñada.

El aporte del presente estudio consiste en que tratan el tópico del desempeño laboral para mejorar el cumplimiento de las funciones. Todo lo antes expuesto, manifiesta la necesidad de implementar estrategias a los trabajadores que le permita afianzar, desarrollar o incrementar sus valores y principios éticos para así poder brindar a la institución un mejor desempeño.

En síntesis, los antecedentes presentados guardan relación con la propuesta planteada, por cuanto los estudios van dirigidos a Proponer un plan de asesoramiento en la Formación Docente y su influencia en el Desempeño Laboral del Subprograma de Ciencias de la Educación Mención

Biología UNELLEZ Guasualito estado Apure, con el propósito de brindar una educación de calidad a los estudiantes.

Bases Teóricas

Constituyen el corazón del trabajo de investigación, conocido también como el conjunto de conceptos y proposiciones que componen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado, tal como lo definen Palella y Couso (2017) “Constituyen un conjunto de conceptos y proposiciones que componen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado” (p. 27) Es decir, en la bases teóricas guiarán todo el proceso, esperando generar un conocimiento válido y generalizable, con la posibilidad de construir una teoría a un nuevo nivel del proceso investigativo.

Formación Docente

La formación docente es un proceso, nunca un producto; visto como proceso, es posible reflexionar sobre sus fundamentos en función de potenciar su desarrollo. Como rama del saber práctico, la formación aporta al sujeto unos contenidos enunciados en método. Aunque ambos no lleguen a modificar las convicciones de quien estudia ética, si le ayudaran a la reflexión ética sobre su propia realidad externa. Todo ello, es relevante para alertar que la formación docente manda un desempeño apegado al código de ética de la profesión que se ejerce cuando se salen de esa normativa, las consecuencias pueden ser funestas. Lo antes, indica que esta disciplina, es la garantía de una vida mejor que las actuaciones profesionales están regidas por normas que requieren ser cumplidas al pie de la letra, puesto que las faltas éticamente cometidas luego tienen una implicación social y legal para quien comete la falta o violenta el código.

Para Rodríguez. (2011), la formación o capacitación de docente debe entenderse como un proceso de actualización que le posibilita realizar su práctica pedagógica y profesional de una manera significativa, pertinente y adecuada en los contextos sociales en los que se inscribe a las poblaciones que atiende. Es así como dicha formación se presenta articulada al ejercicio mismo de la práctica pedagógica y a formas de entenderla a inscribirla en los contextos sociales donde se realiza. Y en esta misma forma, se concibe el docente como un profesional capacitado (idóneo) para reconstruir el conocimiento pedagógico, a partir de la experiencia a que se enfrenta cotidianamente.

Estos presupuestos teóricos conducen a valorar la importancia de conocer, describir y comprender la visión que los docentes que tienen a cerca de su formación, sus vacíos y necesidades frente a retos siempre cambiantes, las fortalezas y debilidades de una práctica bastante compleja y, en consecuencia, a formular sus principales necesidades formativas, describirlas y jerarquizarlas. Además, de reconocer las consecuencias o implicaciones de una determinada formación en el ejercicio profesional, en un esfuerzo por encontrar los vínculos y disrupciones en la relación formación-práctica.

En este caso se hace necesario, referir que el docente es concebido como un autor fundamental del proceso educativo, sobre quien descansa la transmisión y reconstrucción del conocimiento que permite al individuo que se forma relacionarse con el legado de la humanidad y desarrollar las comprensiones que la transformación que las sociedades demandan. Con referencia, a la discusión de la formación docente en el ámbito internacional se relaciona con diferentes problemáticas, entre las que cabe resaltar, por su recurrencia, las siguientes: la calidad de la educación, la profesionalidad del docente, los cambios que requieren las instituciones educativas y la práctica pedagógica que orienta las demanda del docente. Estas relaciones se

convierten en justificación o razón de ser de las necesidades de formación, tal y como se discute en la literatura internacional revisada sobre el tema.

Sin duda, cuando la formación de formadores se convierte en objeto de estudio y reflexión vemos que presenta, más que nunca, caminos complejos de pensamiento y acción, y que se torna preciso fundar la praxis formadora en una base paradigmática también compleja, que permita tornar el conocimiento en instrumento autoorganizador. Según Díaz. (2012), las dificultades que se presentan en el aprendizaje del conocimiento científico a nivel del sujeto que aprende, son un reflejo de los problemas que se presentan a nivel del sujeto que enseña, transferido de uno a otro en las diferentes etapas del proceso educativo. Por eso una de las vías de acceso al problema complejo de la enseñanza del conocimiento científico y de la formación de competencias científicas es la epistemología misma, ya que su abordaje provee nuevos recursos teóricos que permiten una reinterpretación del sentido de los inconvenientes en la formación.

Es por ello, que la postura epistemológica determina la producción e interpretación de teorías incidiendo en las prácticas docentes (incluyendo la investigativa) y pedagógicas. Se pretende asumir la formación docente y el oficio de formador en relación a un modelo complejo, pensando el conocimiento de una manera diferente e incorporar la complejidad para objetivar las propias prácticas como objeto de estudio, incorporando los aportes de la teoría de la subjetividad. Se incluye además el atravesamiento de otros ejes de análisis, como la situacionalidad histórica, las relaciones de poder-saber, la relación teoría-práctica y la vida cotidiana.

Se puede pensar que: si la epistemología subyacente puede ser una de las fuentes del problema, es factible utilizar el análisis epistemológico como herramienta para contribuir a la reorientación y a la superación de las prácticas de formación docente. En palabras de Guyot (2010), la relación teoría-práctica se concibe como un modo peculiar de ser por parte de los sujetos, fruto de su historización personal, en la cual la capacidad de hacer y

ser se retroalimentan y sostienen mutuamente como fundamento de la acción creativa del hombre. Los saberes que orientan las prácticas docentes son la base constitutiva de una red de conceptos, representaciones, certezas y creencias que fundan nuestros proyectos y propósitos de intervención docente. La docencia, como práctica social, se inserta entre educación y sociedad, entre sujetos mediatizados por el conocimiento como producción social y el objeto de enseñanza en la formación de formadores es precisamente el conocimiento del oficio del docente.

Por tanto, los problemas que emergen en los procesos de formación son resultantes de los modos específicos de producción, distribución y consumo de los conocimientos, y devienen según identifica Díaz, (Ob. Cit) de obstáculos pedagógicos y epistemológicos inconscientes de los propios sujetos enseñantes, referentes a sus supuestos acerca del saber y de su propia práctica que provocan resistencia al cambio o asimilación mecánica a viejos modelos. Además sostiene que estos obstáculos tejen el soporte de ideologías prácticas, fundando epistemologías espontáneas que operan como prejuicios, instaladas en la subjetividad docente por vía de sus experiencias vitales acríticas, que configuran sus prácticas profesionales y con ellas la manera de concebir, producir, distribuir y consumir el conocimiento científico. Como la educación funda maneras de pensar el saber, el docente está condicionado por los obstáculos “transferidos” y entrenamientos específicos que forman parte del tejido de saberes cotidianos favoreciendo la función reproductora de la educación.

Conexión Teoría-Práctica en la Formación Docente

La formación del profesorado es una de las herramientas básicas en el proceso de la profesionalización de los docentes Azcárate, (2009). El profesorado de Educación Inicial, de Primaria, Media y Universitaria se forma en la Universidad como un profesional de la educación, al terminar sus

estudios universitarios es “Maestro de Infantil”, o “Maestro de Primaria” o de cualquiera de sus especialidades. Lo primero que se debe plantear a la hora de hablar sobre la formación práctica de los docentes es saber qué es y qué implica formar al docente en y para la práctica profesional.

Los futuros profesores deben adquirir, durante su etapa de formación, los conocimientos y capacidades profesionales que les permitan afrontar adecuadamente los problemas prácticos que se les pueden presentar en su futura actividad profesional y les facilite la toma de decisiones de forma racional. Para formar a un profesional con este perfil es necesaria una formación inicial del profesor como “un profesional cuyo conocimiento y capacidades le posibilite seleccionar, organizar y elaborar la información que le permita ir evolucionando en la planificación y desarrollo de su labor profesional como docente” (p.107).

Es evidente que en la formación del docente se deben combinar los aspectos generales con los propios de la especialidad; en efecto, es determinar la carga relativa de la pedagogía y la de la formación general que incluye componentes de carácter pedagógicos que deben estar relacionados con la enseñanza, pero también con el aprendizaje. Ahora bien, la práctica en la formación no se relaciona sólo con el contexto en que los futuros docentes desarrollarán su trabajo, sino también con la necesidad de que, a través del contacto con la realidad de la enseñanza y con los centros educativos, comiencen a construir y a desarrollar su pensamiento práctico, el cual será en el futuro el encargado de orientar y dirigir tanto la interpretación de la realidad como la intervención educativa.

Un buen plan de formación de los futuros profesionales de la enseñanza tiene que permitirles afrontar todos los retos con los que se van a encontrar en su desarrollo profesional.

Características de la Formación Docente

Hasta el momento se ha analizado los principios básicos que deben dirigir la formación docente y planteado los rasgos y dificultades de la profesión, así como cuál debe ser el perfil del docente, por tanto, es ahora el momento de ver qué modelo o modelos de formación se ajustan a las características que debe tener un docente del siglo XXI para desempeñar su labor. Portilla (2002) a partir de Pérez y Gómez (2010) distingue cuatro perspectivas básicas de los modelos de formación docente que se identifican con diferentes orientaciones de la enseñanza:

Perspectiva o modelo académico. Se fundamenta en la idea de que el proceso de enseñanza es el encargado de transmitir conocimientos. El profesor es un experto en algunas disciplinas y su misión es “enseñar”. La formación del profesorado estará relacionada, por tanto, con el dominio pleno de las disciplinas cuyos contenidos debe transmitir. En este enfoque de la docencia y la formación se pone el acento en que lo esencial es que el docente conozca sólidamente la asignatura que va a enseñar, lo cual supone priorizar la formación disciplinaria.

Perspectiva o modelo técnico. Este modelo se preocupa por darle a la enseñanza un nuevo estatus, fomentando grandes avances en el estudio y desarrollo de la práctica docente. Aquí el docente es un técnico que busca “recetas de enseñanza” para tratar de llevarlas a la práctica, de manera que el alumno aprenda. El problema aparece cuando no se tienen en cuenta el contexto social y las características intrínsecas de los alumnos y docentes que participan directamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Perspectiva práctica. Este modelo o perspectiva surge como una crítica al anterior, es un modelo reflexivo sobre la práctica que contempla la enseñanza como una actividad en la que no se pueden dar recetas, ni dictar normas, para obtener los productos deseados. En un enfoque tradicional la enseñanza se concibe como una actividad que se aprende por un proceso de

ensayo-error, donde la relación entre docente y alumnos es el vehículo más apropiado para transmitir los conocimientos del profesor de manera no reflexiva y como producto de la rutina dentro del aula. Bajo esta perspectiva, el docente es considerado como un recipiente pasivo de este conocimiento, que permite que los aprendizajes adquiridos durante su formación inicial se empobrezcan y no enriquece su vida profesional con la formación continua.

Perspectiva de reflexión en la práctica para la reconstrucción social.

Esta perspectiva, estrechamente ligada a la anterior, concibe la enseñanza para Pérez (2012), como una actividad crítica, una práctica social saturada de opciones de carácter ético, en la que “los valores que presiden su intencionalidad deben traducirse en principios de procedimientos que rijan y se realicen a lo largo de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje” (p. 15). En ella, ve al profesor como un profesional autónomo que reflexiona críticamente sobre su práctica docente. Alguien que va en busca de las características que se presentan en los procesos de enseñanza y aprendizaje, en el contexto en el que se desarrolla, de tal manera que su acción reflexiva facilite el desarrollo autónomo de todos los que participan en el proceso educativo.

La idea de que la formación de los docentes debe extenderse a lo largo de toda su carrera profesional no se pone en duda, pero esto no implica que la formación inicial de los profesores no tenga un carácter especialmente significativo. La importancia de esta formación, como una herramienta básica de los nuevos docentes para enfrentarse a la práctica en el aula, tiene que reconocerse a través de la coherencia y la relevancia con lo que en el futuro será su desempeño profesional.

Capacitación Docente y Calidad de la Educación

La centralidad de la educación y el conocimiento para promover el desarrollo de las naciones en el marco de la modernidad ciudadana y la

competitividad internacional CEPAL /UNESCO, (1992) asume que “los maestro en un lugar privilegiado, como ejes de la producción material y cultural de la sociedad” (p. 89) En otras palabras, la educación está llamada a responder con claridad de modernizar la sociedad y construir una nación libre y democrática “una mayor y mejor contribución del sistema educativo y de la actuación de los educadores a la construcción de la modernidad, la democracia y la apropiación de saberes del modelo pertinente del desarrollo significa un incremento en la calidad de la educación” (p. 90).

Entre las variables referidas al docente y asociadas al mejoramiento de la educación se encuentra la capacitación. Por su parte, Villegas, Reimers y Reimers (2009) manifiesta que a pesar del reconocimiento de esa importancia, los resultados de las investigaciones y las insatisfactorios logros de los estudiantes en las mediciones de calidad de los sistemas educativos atribuyen al bajo desempeño del profesorado la baja calidad de la educación, lo que cuestiona la formación y actualización docente, que, al parecer, no ejercen “ninguna influencia significativa en la práctica docente ni en la asimilación de conocimientos por los alumnos” (p. 20). Es decir, que ni en el mejoramiento y fortalecimiento de las instituciones educativas, ni en el desarrollo educativo local y regional.

Parafraseando las ideas de Tedesco (2011), la calidad del desempeño docente está directamente vinculada con la formación, tanto inicial como en servicio. Esta última es llamada también, educación de adultos, educación o formación permanente, educación o formación continua, formación en ejercicio, formación técnico profesional, perfeccionamiento, reciclaje, reconversión, actualización o cualificación o desarrollo del personal, perspectiva en que es reconocida como una estrategia primordial para mejorar la educación.

Podría decirse que los esfuerzos y recursos destinados a capacitación considerada sobredimensionada con relación a la formación han sido grandes y no se han vistos compensados con resultados satisfactorios para

el sistema educativo. Adicionalmente los docentes no logran sentirse seguros con lo que saben, disponen de pocos recursos para el ejercicio de su labor y, dentro de esta restricción cuentan también con un limitado repertorio de estrategias pedagógicas, razón por la cual se ven forzados metodologías que limitan las posibilidades de desarrollo intelectual de los discentes. En consecuencia, los sentimientos de seguridad del docente, además de explicarse por las características socioeconómicas y de vocación y por las deficiencias en la formación inicial, pueden atribuirse entre otros factores, a la ambigüedad de sus búsquedas frente a las necesidades de educación y de los estudiantes, a la consecuente ausencia de resultados motivantes y gratificantes y la permanente desarticulación teórica-práctica.

Docentes Universitarios

Docente es la palabra que permite referirse a quienes se dedican a la aprehensión, puesta en práctica y lectura de conocimientos sobre alguna ciencia, disciplina u arte. Es usual que un docente se encuentre matriculado en un programa formal de estudios, aunque también puede dedicarse a la búsqueda de conocimientos de manera autónoma e informal. La palabra docente universitario suele ser utilizada como sinónimo de alumno. Este concepto hace referencia a aquellos individuos que aprenden de otras personas. Por consiguiente, el estudiante universitario se define como la persona que actualmente está cursando estudios, está aprendiendo conocimientos en una universidad.

De allí que, el desarrollo de políticas a la formación académica, en las universidades tienen el compromiso de centrar su atención en los docentes como los ejes transformadores de la sociedad, de igual manera por ser éstos los protagonistas principales tienen la responsabilidad y el reto de aportar herramientas que les permitan interactuar armónicamente con las instituciones educativas. Es por ello que desde las aulas de clase se debe fomentar la investigación dirigida hacia la construcción de valores

fundamentales que tengan como resultado la formación de profesionales íntegros.

Por tal razón, es importante que el profesional de la docencia que dirige a los estudiantes de educación superior, debe tener la finalidad de contribuir a la orientación de los comportamientos individuales y colectivos, enfatizar en los derechos, el cumplimiento de los deberes procurando entregar un contenido crítico que permita adoptar posiciones que impulsen la toma de decisiones que beneficien al grueso de la población estudiantil.

En este sentido, Guzmán y Saucedo (2007) consideran que “la figura del profesor en formación aún no es clara, ya que se trata de sujetos que tienen múltiples actividades y facetas y que no se pueden reducir al sólo hecho de estudiar” (p.83). El autor considera al docente como un actor plural que se encuentra inserto en múltiples experiencias que vive simultáneamente en diversos contextos. Las diversas formas de vida de categorizaciones sociales están, a su vez, unidos a un proceso de construcción simbólica, lo que provoca que este sujeto como ente social sea complejo de abordar.

De allí que, un profesor es un ser social que está en constante cambio, se transforma de acuerdo a las necesidades que se le van presentando en la vida diaria debido a que se encuentra constituido por múltiples procesos que retroalimentan su identidad personal y estudiantil. Cada uno de ellos entra a la universidad con una trayectoria escolar, vivencias personales, familiares en los entornos sociales previos, que marcan su sentido educativo con sus representaciones en recreaciones simbólicas en función de su experiencia escolar.

Es decir, los docentes universitarios son aquellas personas complejas, dinámicas con voz propia, con particularidades distintas (clases sociales, posibilidades económicas e intelectuales), que tienen un bagaje previo de experiencias tanto escolares como sociales, metas, expectativas de logros fijadas que están inscritos en un sistema institucional disciplinario de educación superior. Dichas características particulares diversas de los

profesionales universitarios son invisibles al entrar en contacto con la infraestructura, con los demás estudiantes, con el personal directivo, el docente, el administrativo con el sistema político institucional imperante. En este sentido, la universidad, más que un sistema democrático, es un sistema que impone reglas a todos los que deseen ingresar a este nivel educativo. La cultura educacional es una cultura de clase que afecta a los estudiantes de manera significativa.

El Perfil del Docente

La labor de enseñar se encuentra estrechamente vinculada con la historia de la humanidad, todas las sociedades, en todas las épocas, han elaborado imágenes y valores sobre la persona del maestro y su labor pedagógica. Los griegos, los romanos, o padres de la Iglesia como San Agustín o Santo Tomás de Aquino ya dejaron sus reflexiones sobre el maestro y el papel que debía desempeñar. En el siglo XVIII la corriente filosófica y pedagógica de la Ilustración da gran importancia a la educación, considerándola como una fuerza importante para el progreso de la humanidad. Además, esta corriente define claramente el perfil profesional y asegura que el maestro debe poseer determinadas características personales: elevada educación, amplia cultura general, sabiduría, tacto y amor, desarrollándose un modelo de organización que funcionaría con éxito durante muchos años y que trascendería a muchos países. Sin embargo, esta actividad se consolida como profesión cuando los países estructuran sus propios sistemas educativos.

El final del siglo XX se caracteriza por las reformas educativas llevadas a cabo por los gobiernos occidentales, estas reformas tenían unas metas comunes, entre las que destacan: lograr el acceso de la educación para todos los ciudadanos, mejorar la calidad del servicio educativo y de los resultados, establecer un sistema de relación e información con los miembros de la comunidad escolar sobre el proceso educativo y los resultados, revisar

los contenidos que se integran al currículo e incorporar los aportes de la psicología educativa y de las teorías sobre el aprendizaje a las orientaciones para la formación de los docentes. El docente, a lo largo de la historia y en la actualidad, cumple una función social, es el formador de las nuevas generaciones, alguien que, además del conocimiento necesario tiene las habilidades para el ejercicio de la profesión y debe ser modelo para sus discípulos.

En un modelo de educación tradicional el docente es el que aporta la información, tomando el rol de director del proceso educativo, siendo él y su materia el centro de la enseñanza, sin espacio para la confrontación con el alumnado. El estudiante es, de este modo, el receptor del proceso de enseñanza, el que recibe el conocimiento y tiene como misión aprenderlo y repetirlo de la misma manera que lo recibió. En la actualidad, el cambio que se ha producido en la sociedad, y por tanto en la escuela, demanda otro tipo, otro modelo de profesor, porque otras son las necesidades de los alumnos y de la sociedad, y si el docente cumple una función social, la de enseñar a las nuevas generaciones a vivir en la época y el entorno social y económico que les ha correspondido, entonces, sin lugar a dudas, su papel debe modificarse. La sociedad presente y futura exige al docente enfrentarse a situaciones difíciles y complejas, a entornos en los que se concentran toda la población hasta los 16 años, con la heterogeneidad, la diversidad cultural y la presión creada por los cambios tan acelerados que se están produciendo en los procesos sociales.

De esta forma se hace patente que la función docente adquiere mayor relevancia y trascendencia, aunque esté menos reconocida socialmente, deja de tener como misión única la de transmitir conocimientos y educar en valores a las nuevas generaciones, para convertirse, además, en el guía de un proceso, el educativo, a través del cual tendrá que facilitar a sus alumnos las herramientas necesarias para que puedan vivir, convivir y desenvolverse en el presente y en el futuro. El docente es el actor principal en el proceso de

mejora de la calidad educativa, pues es el nexo en los procesos de aprendizaje de los alumnos y las modificaciones en la organización institucional. Además, como afirma Bar (2010), las reformas educativas se traducen en las escuelas y llegan al aula por medio del docente.

En este caso se considera necesario que las instituciones educativas en la actualidad debe cumplir otra función, que desde luego no es únicamente la de transmitir conocimientos, sino que debe incorporar diferentes habilidades, que vayan desde el acceso a la información hasta su transmisión en distintos soportes una vez tratada. Debe, también, incluir la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación como elemento esencial para informarse, aprender y comunicarse; se trata de enseñar a investigar, a analizar, a seleccionar, a no perderse en un mundo de datos e informaciones, a saber aprovecharlos en su propio beneficio y conforme a sus necesidades y deseos.

El docente, por su parte, se enfrenta a un doble reto, por un lado, el de aprender a utilizar las TICs para su provecho, preparación y adecuación personal y profesional y por otro el de llevar a cabo su incorporación en el aula, lo que supone establecer nuevos objetivos. Este nuevo modelo exige al profesor estar actualizado y capacitado constantemente para el desarrollo de estrategias y habilidades que le permitan transmitir al alumno los conocimientos y descubrir las aptitudes.

En el momento actual el profesor requiere nuevas estrategias, percepciones, experiencias y conocimientos para intentar dar respuesta a los múltiples interrogantes que se le presentan cada día. Para ello es necesario concebir al docente bajo otro paradigma, no sólo definir un listado de competencias que debe tener, sino que es preciso desentrañar qué elementos cognitivos, actitudinales, valorativos y de destrezas favorecen la resolución de los problemas educativos, desde todos los niveles de desempeño del docente, para que, de esta manera, sea posible identificar y

analizar aquellas capacidades requeridas por un grupo social determinado y en un contexto específico, lo cual dará a este perfil la pertinencia social.

Complejidad y Prácticas Docente

La práctica docente se ha venido abordando desde hace más de una década desde el punto de vista epistemológico. Teniendo en cuenta la complejidad del desempeño de la docencia en la actualidad, la concepción tradicional de la formación docente como formación que se realiza a través de cursos en los que el profesorado se apropia de conocimientos basados en habilidades didácticas que le permiten “transmitir” conocimientos a sus estudiantes, resulta obsoleta por tanto se impone necesariamente una concepción diferente de la formación docente entendida como proceso educativo potenciador del desarrollo profesional del profesorado en el ejercicio de la docencia que transcurre a lo largo de la vida que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo de compromiso.

Por ende, la participación, reflexión crítica y compromiso con la tarea educativa constituyen, elementos esenciales en la formación docente. Se torna crucial comprender cómo las prácticas investigativas, profesionales y docentes se encuentran atravesadas por la producción e interpretación de teorías, quienes a su vez han sido determinadas por las opciones epistemológicas. La práctica docente no se resuelve entonces desde la mera perspectiva pedagógica, sino que requiere para su abordaje la construcción de un modelo intermedio entre la pedagogía, las ciencias sociales y la epistemología, puesto que de lo que se trata es de la relación ínter subjetiva planteada por la enseñanza, en la que el conocimiento adquiere un estatuto epistemológico particular.

Capacidad y Competencia del Docente en el Siglo XXI

Se concibe, desde esta perspectiva, a un educador capaz de despertar el interés por aprender, cómo aprender y mantener al día estos conocimientos Galvis, (2007). Cualquiera que sea el perfil del docente como un profesional de la educación, sus competencias y funciones constituyen un problema teórico y práctico difícil de resolver, que se encuentra, además, influenciado por las condiciones contextuales y personales de cualquier proceso de enseñanza aprendizaje.

El perfil del profesorado viene determinado por dos conceptos, capacidad y competencia. La capacidad hace referencia al final de un proceso en el que se ha dotado al profesional de los conocimientos, procedimientos, actitudes y valores necesarios para desempeñar su tarea y la competencia es un proceso variado y mucho más flexible que se va alcanzando a lo largo del desarrollo de la profesión generando nuevas capacidades. Las competencias tienen valor cuando se construyen desde el aprendizaje significativo y se apoyan en el constructivismo, cuando es el sujeto quien construye su propio conocimiento.

Del docente se demanda que forme ciudadanos capaces de desarrollarse en la sociedad actual y en la futura, por tanto, se le pide que sea más que un maestro, es necesario que sea un intelectual, un guía cultural, un organizador, un animador, un mediador intercultural, etc., y además que desarrolle unas competencias profesionales. Pero qué se entiende por competencia. Para Rul y Cambra (2007), el concepto de competencia, pese a sus limitaciones, es ampliamente compartido, se trata de la capacidad general o potencialidad adquirida por una persona, que le permite seguir aprendiendo y utilizar esa base aprendida para encarar situaciones y resolver problemas reales, así como desarrollar proyectos personales, cívicos y profesionales. Ser competente no es sólo ser hábil en la ejecución de tareas y actividades concretas, sino más allá de ello, ser capaz de afrontar, a partir

de las habilidades adquiridas, nuevas tareas o retos que supongan ir más allá de lo aprendido.

A este respecto, Monereo y Pozo, (2007). En una concepción dinámica de las competencias se plantea que: se adquieren, se movilizan y se desarrollan continuamente y no pueden explicarse y demostrarse independientemente de un contexto, por lo que para ser competente no basta con saber hacer, se requiere saber ser y actuar holísticamente como sujeto que hace parte y se integra a esa realidad que quiere comprender. Toda competencia involucra al mismo tiempo conocimientos, modos de hacer, valores, y responsabilidades por los resultados.

Por ello, los profesores deben de reproducir lo que aprendieron y cómo lo aprendieron, entonces es imprescindible promover una reflexión sólida acerca del perfil del profesor, teniendo en cuenta dos ideas claves, la primera es que hay que hacer al docente competente para un mejor desempeño de su actividad y, la segunda prepararlo para una mejor participación en la reinversión y puesta al día de las escuelas y los sistemas educativos, esto es, que sepan desenvolverse hoy en las aulas y se sigan preparando para el futuro. Para esto deberán tener cinco competencias básicas:

- (a) La competencia pedagógico-didáctica. Los profesores tienen que ser facilitadores de procesos de aprendizaje cada vez más autónomos y no expositores que despliegan información para que luego sea repetida de memoria. Deben poseer criterios de selección de estrategias, de saber planificar y conducir a sus alumnos y saber utilizar las nuevas tecnologías.
- (b). La competencia institucional. Los profesores tienen que tener la capacidad de articular y conjugar la macropolítica del sistema educativo con las necesidades de su aula, conocer la realidad del espacio escolar para poder demandar a las administraciones públicas desde la acción, no desde el inmovilismo.
- (c). La competencia productiva. Los profesores tienen que comprender el mundo en el que viven y en el que vivirán, para intervenir como ciudadanos productivos en ese mundo de hoy y del futuro, porque

nadie que no comprenda ese mundo puede realmente orientar a los niños y jóvenes y promover aprendizajes para el siglo XXI.

Esto implica que un desafío fundamental en la reinención de la profesión de profesor es ampliar el horizonte cultural. (d). La competencia interactiva. Los profesores deben aprender cada vez más a comprender y a sentir con el otro, a conocer la cultura de los niños y jóvenes, las peculiaridades de las comunidades y las formas de funcionamiento de la sociedad, lo cual implica adquirir una gran capacidad de observación. (e). La competencia especificadora. El profesor debe tener, además de su especialización en un nivel determinado y en una disciplina concreta, en el caso de la Enseñanza Secundaria, la capacidad de aplicar un conjunto de conocimientos fundamentales a un entorno y unos alumnos concretos. No basta con un buen dominio de los contenidos, ni un conjunto de metodologías adecuadas sino que hay que saber adaptar esto al entorno y a la práctica real.

Estas competencias básicas lo son para todos los docentes en todos los niveles educativos, sin embargo, se debe tener en cuenta cuáles son las competencias en las que deben formarse cada uno de ellos, es decir, aquellas que el docente tiene que haber adquirido al finalizar su etapa de profesionalización obligatoria. Las competencias que deben conformar el perfil profesional de los docentes, en la sociedad de las próximas décadas, pueden sintetizarse para Galvis (2007) en: un docente con actitud democrática, convicción de libertad, responsabilidad y respeto por todas las personas y grupos humanos, con principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores y con consistente formación pedagógica y académica, autonomía personal y profesional. Además, debe poseer amplia formación cultural, con una real comprensión de su tiempo y de su medio, que le permita enfrentar con acierto y seguridad los diversos desafíos culturales con innovación y creatividad.

Tipos de Competencias del Docente

Para que los docentes alcancen las competencias de este perfil que se ha enunciado, es necesario implementar dispositivos de formación y entrenamiento que los comprometan a aumentar sus capacidades de observación, de agudizar prácticas reflexivas, de fortalecer el sentido de su propia capacitación, de desarrollar inteligencia múltiple, de atender a los valores. Los docentes del siglo XXI, no pueden permanecer estancados en los modelos de formación que se han venido desarrollando, en los que se forman esencialmente en la adquisición de capacidades. Por lo tanto se enuncian tres tipos de competencias del docente actual según Gimeno (2002).

(a) Las intelectuales, referidas a lo cognitivo, lógico, científico y pedagógico-didáctico, las cuales sirven para facilitar procesos de aprendizaje cada vez más autónomos; (b) Las sociales, dentro de las que se encuentran todas las que involucren procesos sociales, afectivos, éticos, estéticos y comunicativos, la tolerancia, la convivencia, la cooperación, así como también la capacidad de asociarse, de negociar, de emprender y concretar proyectos; (c) Las interpersonales, incluyen las productivas que permiten al docente estar abierto e inmerso en los cambios para orientar y estimular el aprendizaje, y las especificadoras, que contribuyen a la capacidad de aplicar los conocimientos fundamentales a la comprensión de los sujetos y la institución, así como también a observar las situaciones de la realidad pedagógica y actuar en consecuencia.

Competencia Pedagógica-Didáctica

Los profesores tienen que ser facilitadores de procesos de aprendizaje cada vez más autónomos, pero a veces esta afirmación es interpretada como un llamado a prescindir de la intervención, a un dejar hacer sin conducción, el aprendizaje, se resiente; por eso los profesores deben conocer, saber

seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar, recrear o crear estrategias de intervención didáctica efectivas; incluyen las nuevas tecnologías que pueden comprender la convocatoria en el compromiso como dinamizadores efectivos de secuencias de actividades en las que se utilicen recursos múltiples.

Eso implica que un desafío fundamental en la reinención de la profesión de profesor es ampliar el horizonte cultural. Según, Anzaldo, (2006) “Predomina la formación disciplinaria a la pedagógica, son pocos los profesores que asistan a ésta y de ellos la mayoría participan en varios eventos” (p.3). Es necesario que los profesores aprendan a comprender y a sentir con el otro. El otro puede ser el alumno, un padre, una madre, un estudiante secundario, una supervisora, o los funcionarios de los ministerios; pero también las comunidades en tanto tales, los empresarios, las organizaciones sociales, las iglesias y los partidos políticos.

En consecuencia, se pretende que los profesores tengan siempre las competencias propuestas, la de especificación, diferente a la de especialización, que es, a nuestro modo de ver, la capacidad de aplicar un conjunto de conocimientos fundamentales a la comprensión de un tipo de sujetos, de una institución educativa, y de un conjunto de fenómenos y procesos; el complemento de los saberes que intervienen en la formación de las competencias pedagógico - didáctica, institucional, productiva e interactiva; un mayor dominio de contenidos referidos a una disciplina o campo del saber; un conjunto de metodologías o de peculiaridades institucionales que lo ponen en mejores condiciones de formar en los estudiantes competencias básicas para las que se requiere su utilización.

Por su parte Torres, (2008) hace mención de una serie de competencias que debe cubrir un docente eficaz. Entre ellos, se encuentran los saberes de contenidos pedagógicos propios de su enseñanza; Ahora bien, los que provocan de forma fácil los aprendizajes, al asumir su misión en términos de lograr que los alumnos aprendan; interpreta la aplicación del currículum. Resalta claro, el que ejerce su criterio profesional para discernir y seleccionar

los contenidos y pedagogías más adecuadas a cada contexto y a cada grupo.

De hecho, se reflexiona críticamente sobre su papel en la práctica pedagógica, la sistematiza que comparte en espacios de inter-aprendizaje; asume un compromiso ético de coherencia entre lo que predica a lo que hace, buscando ser ejemplo para los estudiantes. Sin duda, las competencias que un docente debe lograr está fijado en cuatro pilares: saber, pedagogía, didáctica y reflexión, articuladas para lograr el objetivo de un saber establecido en un currículum, la elección de una pedagogía que se adapte al contexto al modelo educativo institucional de la reflexión que llevará al docente al crecimiento en la actualización de su práctica.

Si bien es cierto, Bachelard (2010) las didácticas forman parte del saber pedagógico conque el docente debe contar como instrumental teórico práctico que le permite entender su práctica y orientarla. Esta perspectiva profesional se basa en el dominio de reglas, operaciones, modelos y estrategias que orientan la toma de decisiones profesionales del docente. Sin duda, las didácticas especiales o de diferentes disciplinas puede aplicarse la misma regla de las epistemologías particulares que dice: “Las regiones del saber científico están determinadas por la reflexión. Existe un subjetivismo implícito que lleva a cada sujeto a cultivar fenómenos subjetivos. Existe una particularidad del interés de conocimiento, que no solo hace elegir al sujeto un sector particular, sino que lo obliga a persistir en su elección” (p. 32).

De igual manera, los enfoques contemporáneos de la didáctica la consideran como una actividad social, al tiempo que postulan la autonomía en la acción didáctica del profesor. Pero también existe la línea de quienes trabajan por una visión integrada de los saberes teóricos y de la práctica educativa. En palabras de Contreras. (2009), así, se llega afirmar que “el cometido de la didáctica debe ser establecer teorías sobre la práctica educativa y sus problemas, que faciliten la construcción personal del conocimiento profesional” (p. 45). En este caso se estaría asimilando el

campo de la pedagogía al de la didáctica, situación que es común entre quienes ejercen la docencia sin haber recibido formación profesional para abordar la actividad educativa, y se estaría privilegiando la enseñanza sobre el perfeccionamiento de cada educando.

Formación y Actualización con relación a la Política Educativa, a las exigencias de la Sociedad y a las Prácticas Profesionales

Según Camargo (2012), los docentes no pueden percibirse como receptores y ejecutores mecánicos de las políticas y las reformas educativas. Sus necesidades no pueden ocupar la de las instituciones; más bien se postula como necesario intentar conciliarlas. Del grado de curiosidad del maestro sobre la política educativa dependen las necesidades que se plantean a este nivel. Además de las políticas también, se sitúan aquí las exigencias que la sociedad hace a los docentes, así: “La centralidad de la educación y el conocimiento para promover el desarrollo de las naciones en el marco de la moderna ciudadanía y de la competitividad internacional coloca a los maestros en un puesto privilegiado como actores sociales eje de la producción material y cultural de la sociedad” (p. 75).

Esto debe llevarse a cuestionar tanto los periodos de prácticas como los de las clases teóricas, para cambiarlos o modificarlos por unidades de formación que estén concebidas para articular tanto la teoría como la práctica, y que permitan alternar y combinar ambos terrenos de la formación. No se trata de restar autonomía al profesorado que forma en cada uno de los ámbitos, sobre todo de la práctica, ni en palabras de Perrenoud: (2009);

privar a los formadores de terreno de toda la autonomía y hacerlos auxiliares dóciles de los formadores universitarios. Ellos deben encontrar su espacio, lo que implica que en la medida de lo posible, hay que asociarlos a la construcción de los objetivos y de los procesos de formación y dejarles toda la libertad para una parte del trabajo, transmitir lo que les

parece importante, aun cuando esto varíe de una persona a otra y no esté sujeto a lo que la universidad les pide que trabajen con los estudiantes (p. 14).

En suma, una formación centrada en el trabajo en equipo, favorece la reunión de los docentes, el intercambio de ideas sobre temas comunes de su profesión, la circulación de problemas de la práctica y sus alternativas de solución, el aprendizaje entre pares, la valoración del saber docente, y el trabajo cooperativo.

Desempeño Laboral

Para las organizaciones, el desempeño laboral no ha sido una novedad debido a que el individuo ha mantenido desde hace tiempo una relación con su trabajo. De tal forma, el desempeño laboral se puede entender como el mérito que puede mejorar tanto a las organizaciones como al personal que las conforman. Según Suárez (2009), define el desempeño laboral “es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad” (p. 67). Es decir, el desempeño laboral es la manera como el trabajador realiza sus actividades en la institución.

Por otro lado, Chiavenato (2009), expone sobre desempeño laboral como una sistemática apreciación del desempeño, del potencial de desarrollo del individuo en el cargo, afirmando que toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. Según estas definiciones se puede afirmar que el desempeño es una apreciación por parte de los supervisores de una institución de la manera como un empleado logra sus metas u objetivos, así mismo, el desempeño laboral permite visualizar el punto hasta el cual un empleado puede realizar una labor; aclarando que dicho desempeño no solo incluye la producción de unidades tangibles sino también las no tangibles como lo es el pensar en

forma creativa, inventar un producto nuevo, resolver un conflicto entre otros o vender un bien o servicio.

Ahora bien, desempeño laboral, es cuando ocurre en un contexto laboral, rodeado y regulado por normas, restricciones, expectativas de otros, exigencias, incentivos y probablemente recursos o ayudas necesarias para asegurar la calidad desempeño-resultado. Al respecto, Harbour (1999), afirma que en el desempeño laboral intervienen factores o condiciones relacionados dentro del llamado contexto del desempeño, y son en primer lugar las condiciones antecedentes las cuales constituyen una fuente de causalidad desde remota o mediata del desempeño, que actúan sobre factores llamados intervinientes conformados por tres (3) categorías: las características de las condiciones sociales (status, roles), culturales (valores, creencias y actitudes) y demográficas (edad, ocupación, nivel socio-económico, estado civil, salud y educación); las categorías de los factores de personalidad: incluyen un conjunto de tenencias, patrones de comportamiento y reacciones de la persona; y las categorías de las características del puesto de trabajo: constituyen circunstancias o hechos externos a las personas; sus especificaciones y características inducen a ciertos patrones de acción en las personas que desempeñan el cargo.

El mismo afirma, que las condiciones intervinientes, las cuales son afectadas de algún modo por las condiciones antecedentes y sus categorías son: el conocimiento, el cual a su vez está conformado por el cúmulo de conceptos, datos y hechos asimilados y estructurados por la persona a lo largo de su vida (en el caso del desempeño laboral, son los conocimientos que se adquieren mediante la experiencia y el aprendizaje, derivados del proceso de socialización y al mismo tiempo, influye el desempeño laboral de los individuos); las habilidades que representan un conjunto de operaciones intelectuales y motoras, que explican en gran parte el grado de desarrollo que una persona ha logrado de sus actividades asociadas al desempeño laboral; y la motivación en la cual se engloban factores y hechos que reciben

la influencia de las condiciones (antecedentes sociales, culturales y demográficas) y pueden condicionar el desempeño laboral. Apoyando lo anteriormente expuesto, vale la pena discernir sobre un término relacionado con el tema en cuestión como lo es, la ética como principio fundamental en el desempeño laboral de los directivos y docentes de la institución en estudio.

Teorías que sustentan la Investigación

Teoría Humanista

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

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

con la filosofía existencialista, reforzándose con ciertas ideas psicológicas generales y psicoanalíticas en particular.

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

Teoría de la Socio Formación

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

Esta socio formación, según el autor citado implica que “la sociedad en su conjunto posibilita espacios, recursos, estrategias, apoyos, finalidades, normas, demandas, expectativas, y valores para mediar la formación de sus miembros, con el fin de mantenerse y reconstruirse continuamente

afrontando los cambios” (p. 25) En otras palabras, se busca cambios para la sociedad y una posibilidad extraordinaria para ello es a través de la participación de los futuros profesionales en actividades tendentes a resolver los problemas de su localidad o por lo menos del espacio geográfico donde está enmarcada la Universidad, de allí que resulta pertinente citar a Morín (2000), cuando dice que “la sociedad produce a sus miembros, pero también cada miembro contribuye a producir la sociedad” (p.17), es decir que en ella, cada miembro con su esfuerzo, con su trabajo y productividad favorece al mejoramiento continuo de la calidad de vida tanto de sí mismo como de los demás.

Por lo tanto, el socio formación representa un sistema complejo que requiere de un pensamiento complejo para relacionar nexos múltiples que se enlazan entre sí para interactuar con el entorno. Todos los elementos de ese entorno se conectan con un fin común: la educación, lo cual es un macro proceso complejo que implica multiplicidad de factores variados, dinámicos y diversos. Al respecto Tobón (2006), insiste en la socio formación en el campo del trabajo al señalar: “acá el concepto de sociedad integra la rama laboral- empresarial, la cual tiene el reto de asumir también su papel en la educación, para lo cual debe abordar a las personas como fines en sí mismos y no como medios” (p.76) es decir, competencias para los procesos de auto relación y con una perspectiva de desarrollo a escala humana.

Lo expuesto implica que, la formación docente tiende con frecuencia a asumirse como asunto didáctico y de capacitación considerando el proceso educativo como un sistema al interior de toda institución educativa que a su vez se interrelaciona con los sistemas externos enfocado en los y las estudiantes, gestionando el talento humano acorde con los requerimientos sociales de la vida cotidiana, de las disciplinas, de la investigación y del mundo del trabajo productivo, convirtiéndose esto, en un requisito indispensable que pone a prueba las competencias del docente universitario. De allí, que como componente fundamental de la formación docente se tiene

la resolución de problemas para llegar a un resultado, por ello, un docente formado adecuadamente es competente para resolver problemas, no será sólo poseer habilidades y destrezas para hacerlo, sino que está relacionado con la actuación y la práctica social, así como la repetición de situaciones.

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

Fundamentación Legal

El proceso de globalización existente está repercutiendo en la cultura y en la educación, por lo que se considera urgente, necesario que las instituciones educativas y sus actores redefinan en asumir sus funciones prioritarias. Esto implica retomar desde una perspectiva crítica uno de los objetivos primordiales de la institución universitaria: formar de modo integral el talento humano, lo que representa un desafío permanente, una dimensión central del sector educativo en la sociedad. La formación del docente universitario, en este sentido, debe orientarse hacia una formación integral, la cual debe ser asumida responsablemente, no sólo por el ser humano sino también por la Institución Universitaria y por el Estado. En este sentido, es necesario

revisar las leyes venezolanas que contemplan el derecho a la educación y específicamente, el derecho a la formación del ser humano a la formación del docente universitario, lo cual también es un deber social del Estado.

De las ideas expuestas, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (CRBV) vigente desde 1999, inicia sus disposiciones sobre el derecho a la educación en el Capítulo de los Derechos Culturales y Educativos, Artículo 102, en el cual declara la educación como un derecho humano, gratuito y obligatorio, a la par de reconocerla como un deber social fundamental del Estado. Además, se puede apreciar que la Constitución en sus artículos 102 y 103, establece el derecho a la educación integral para todos sus ciudadanos, fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento y sin ningún tipo de limitación en cuanto a edades y nivel académico, todo lo cual respalda el derecho a la formación integral del docente universitario, contemplado también en el Artículo 25 de la Ley Orgánica de Educación (LOE 2009).

En el Artículo 109 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, también se destaca el derecho a la autonomía universitaria para la búsqueda del conocimiento a través de la investigación científica, humanística y tecnológica, para beneficio espiritual y material de la Nación, lo cual se fundamenta con la definición y misión de la Universidad expresada en los Artículos 1 y 3 de la Ley de Universidades. Hacia esa dirección se orienta también lo que establece el Artículo 61 del Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Los Andes, el cual resalta que la formación y mejoramiento académico de los docentes de educación superior debe mantenerse durante su vida activa, siendo responsabilidad compartida por la Universidad por medio de sus unidades académicas y del cuerpo de docentes e investigadores.

Igualmente en los Artículos 2 y 3 de la Ley Orgánica de Educación también ratifican el derecho a la formación integral y expresa que la educación es un derecho irrenunciable del ser humano y función primordial e

indeclinable del Estado, quien debe garantizar las condiciones óptimas con el fin de que sus ciudadanos sean capaces de participar activa, consciente y solidariamente en los procesos de transformación social, en especial aquellos necesarios para el desarrollo del país, que requieren de seres humanos sanos, cultos y críticos. Esto se fundamenta en el Artículo 27 de la Ley Orgánica de Educación que establece los objetivos de la educación superior:

1. Continuar el proceso de formación integral del hombre (ser humano), formar profesionales y especialistas y promover su actualización y mejoramiento conforme a las necesidades del desarrollo nacional y del progreso científico.

2. Fomentar la investigación de nuevos conocimientos e impulsar el progreso de la ciencia, la tecnología, las letras, las artes y demás manifestaciones creadoras del espíritu en beneficio del bienestar del ser humano, de la sociedad y del desarrollo independiente de la Nación.

3. Difundir los conocimientos para elevar el nivel cultural y ponerlos al servicio de la sociedad y del desarrollo integral del hombre (ser humano).

Como bien se pudo apreciar, la formación del docente universitario es un derecho contemplado en las leyes venezolanas, y no es sólo responsabilidad del ser humano sino también de la Institución Universitaria y del Estado y es su deber garantizarla. La formación integral del docente universitario constituye no sólo una estrategia de desarrollo social sino también una necesidad para la educación en estos tiempos de cambio. Según la Ley de Universidades (2012), en el Artículo 27

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

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

Sistema de Variables

La variable es una característica o forma de la realidad de asumir diferentes valores, es decir, que puede variar para un objeto determinado que considere que puede tener un valor fijo. Por consiguiente, se puede decir que es la propiedad que tiene una variación que puede medirse u observarse.; es decir, son características o casualidad de la realidad que es susceptible de asumir diferentes valores. En opiniones de Arias (2016), enuncia que el sistema de variable “representa el desclasamiento de la misma, en aspectos cada vez más sencillos, que permiten la máxima aproximación para poder medirla; estos aspectos se agrupan, bajo las denominaciones de dimensiones, indicadores y de ser necesario sub-indicadores” (p. 59). En este sentido, la operacionalización está representada bajo el siguiente cuadro:

Operacionalización de la Variable

Objetivo General: Diseñar un plan de asesoramiento en la Formación Docente y su influencia en el Desempeño Laboral del Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasdualito estado Apure.

Objetivos Específicos	Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Items
Diagnosticar la relación entre la formación docente y el desempeño laboral en el Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasdualito estado Apure	Relación entre la formación docente y el desempeño laboral	Responde a la necesidad que tiene el docente para afrontar los cambios y demandas sociales que le obligan a mantener una constante preparación sobre sus capacidades y conocimientos que propicien obtener el desempeño esperado	Personal	Conocimiento	1
				Capacidad	2
				Responsabilidad	3
				Autonomía	4
	Factores	Son aquellos elementos que incrementan o inciden en el comportamiento del docente dentro de la institución educativa	Intrínsecos	Relaciones interpersonales	5
				Procedimientos administrativos	6
				Salario	7
				Motivación	8
				Trabajo en Equipo	9
				Participación	10
				Apoyo	11
	Extrínsecos	Acompañamiento Pedagógico	Extrínsecos	Compromiso	12
				Condiciones Laborales	14
				Evaluación	15

Fuente: Rondón

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Enfoque de la Investigación

Este capítulo corresponde al momento técnico-operacional del proceso investigativo, en tal sentido, Bautista (2016) indica que “la metodología incluye los métodos, técnicas y protocolos instrumentales que permitirán alcanzar los objetivos propuestos” (p.45). El marco metodológico de la presente investigación comprende los siguientes elementos: enfoque, diseño, tipo, nivel, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimientos estadísticos empleados tanto para determinar la validez y confiabilidad del instrumento como para procesar así como para analizar los resultados.

Para el análisis del objeto de estudio se partirá asumiendo una perspectiva positivista, propia del paradigma cuantitativo según la cual el proceso del conocimiento se orienta fundamentalmente hacia la descripción, explicación y predicción de la realidad como objeto cognoscitivo, donde priva la objetividad, que en palabras de Bautista (Ob. Cit.) sostiene que “consiste en realizar mediciones y predicciones exactas del comportamiento regular de grupos sociales, en donde destacan elementos de confiabilidad, validez y el grado de significación estadístico” (p.58). Es decir, tiene una concepción lineal, que haya claridad entre los elementos, definición, tipo de incidencia que conforman el problema.

En este mismo orden, Palella y Martíns (2012) sostienen que la investigación cuantitativa “requiere el uso de instrumentos de medición y comparación, que proporcionan datos cuyo estudio necesita la aplicación de modelos matemáticos y estadísticos” (p.46). Es por ello, que lo señalado por

el citado autor, el enfoque cuantitativo asume una postura objetiva en el momento de analizar las variables: Relación entre la formación docente y el desempeño laboral y Factores, donde el investigador no se puede dejar llevar por el subjetivismo; además tiene como cualidad importante que los datos que se recolectaran serán analizados a través de la estadística descriptiva. Dentro de este marco valórico, se pretende Diseñar un plan de asesoramiento en la Formación Docente y su influencia en el Desempeño Laboral del Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasualito estado Apure.

Diseño de la Investigación

Es conveniente tomar en consideración los objetivos planteados, al momento de decidir el diseño de trabajo a realizar, por lo tanto, la investigación se desarrollara bajo un diseño No Experimental, Desde la visión de Palella y Martins (2012) explican que, “se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio” (p.86). Es oportuno agregar, que bajo este conjunto de decisiones, pasos, actividades así como esquemas pilotaran el curso de esta investigación.

De las reseñas anteriores, el diseño también conocido como plan de investigación, representa el método, es decir, el camino que guiará al investigador; Hernández, Fernández y Batista (2012) opinan que “es la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables y en los que se solo se observan los fenómenos en el ambiente natural para después analizarlos.” (p.149). En este tipo de investigación no hay situaciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio, debido que son observados en el ambiente natural (Universidad Experimental de los Llanos Occidentales UNELLEZ Núcleo Guasualito).

Tipo de Investigación

En este apartado del tipo de investigación, investigadores como Palella y Martíns (Ob. Cit.) describen que, “se refiere a la clase de estudio que se va a realizar” (p.88). Es significativo mencionar, que orienta sobre la finalidad general del estudio y sobre la manera de recoger las informaciones o datos necesarios. En esta oportunidad será de Campo, para el citado autor, precisan que “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular el ambiente natural” (p.88). En otras palabras, está referida a fuentes primarias y se obtiene a través de la aplicación de técnicas de recolección de datos. Cuando los investigadores hablan sobre estar en el campo hacen referencia de estar en el lugar de los hechos y participar en la vida cotidiana de las personas que están estudiando (Docentes del Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasualito estado Apure).

Nivel de la Investigación

En cuanto al nivel de alcance, el estudio es descriptivo, Arias (2016) esboza que “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el fin de establecer el comportamiento” (p.24). Se refiere, a estar en el lugar de los hechos y participar en la vida cotidiana de las personas que se están estudiando. Estos estudios hacen alusión al grado de profundidad con se aborda la situación problemática, en tal sentido, la investigación descriptiva consiste en caracterización de un hecho con el fin de conocer la estructura o comportamiento; la utilidad de este nivel es que narra con mayor precisión las características de los individuos, situaciones o grupos acerca de tales características; midiendo diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.

Se puede adicionar que desde el punto de vista acreditado describir se mide con una serie de cuestiones para representar el hecho investigado. En resumidas cuentas, los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información de forma individual o colectiva sobre los conceptos o las variables a las que se refieren los objetivos.

Modalidad de la Investigación

En lo que corresponde a la modalidad, se caracteriza por ser un proyecto factible, definido por Palella y Martíns (Ob. Cit.) como “una propuesta viable destinada a atender necesidades específicas, determinadas a partir de una base diagnóstica” (p. 97) Es decir, de acuerdo a la problemática que se presente, se debe realizar proposiciones, planteamientos que se puedan ejecutar tal como lo presenta la investigación en curso al Diseñar un plan de asesoramiento en la Formación Docente y su influencia en el Desempeño Laboral del Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasdalito estado Apure.

Población de la Investigación

Debe señalarse que, las investigaciones que se desarrollan bajo esta tipo y diseño no experimental, de campo, acuden a fuentes primarias de información para recabar los datos, por lo tanto es necesario entender los conceptos de población y muestra para lograr comprender mejor el significado en la investigación que se lleva a cabo; por eso Palella y Martíns (Ob. Cit.) esbozan que la población “es conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones” (p.105). Con respecto a este mismo tema, Bautista (2016) aclara que, “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.92).

Lo anterior puede ilustrarse también como, el conjunto finito o infinito de unidades de análisis, individuos, objetos o elementos que se someten a un estudio. Para efectos de la investigación, la población está constituida por diez (10) docentes entre ellos tres (3) son varones y siete (7) son hembras, que hacen vida activa en la UNELLEZ núcleo Guasualito.

Muestra de la Investigación

Toda investigación necesita de una muestra por lo tanto, se puede decir que es una parte o fragmento del total de unidades de observación o análisis, sobre las cuales se aplica una selección; para Palella y Martíns (Ob. Cit.) indican que “es la porción o subconjunto que representa a toda la población” (p.110). En otras palabras, es una fracción, que selecciona el investigador de las unidades en estudio, con la finalidad de obtener información confiable y representativa.

De allí pues que, Bautista (2016) alude que, “es en esencia un subgrupo de la población” (p.86). Para la selección de la muestra, se utilizará una técnica o procedimiento denominado muestreo al azar simple, que en palabras de Arias (2016) es el “procedimiento en el cual todos los elementos tienen la misma probabilidad de ser seleccionado” (p.84). Es por ello, que para efectos de la muestra, la distribución seleccionada estará conformada Para efectos de la investigación, la población está constituida por diez (10) docentes entre ellos tres (3) son varones y siete (7) son hembras, que hacen vida activa en la UNELLEZ núcleo Guasualito.

Este es el personal que brindará la información requerida e importante para la elaboración de la propuesta la cual esta destinada a Diseñar un plan de asesoramiento en la Formación Docente y su influencia en el Desempeño Laboral del Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasualito estado Apure.

Cuadro 2. Distribución de la Población y Muestra Objeto de Estudio

Ocupación	Varones	Hembras	Total
Docentes	03	07	10
Total General	03	07	10

Fuente: Rondón (2019)

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Una vez que el investigador tiene definida con claridad la población y muestra se inicia el recorrido para determinar las técnicas e instrumentos que se utilizarán para la recolección de los datos; esto implica el cómo sistematizar de la forma lógica los resultados obtenidos con los instrumentos aplicados, de tal forma que la variable refleje el peso específico de su magnitud. Bautista (2016) enfatiza, que en una investigación tipo cuantitativa “la etapa de la recolección de los datos resulta de vital importancia para el estudio, de ella depende la validez interna y externa” (p.90). Lo que se quiere significar es, que el procesamiento de los datos no es otra cosa que el registro de los mismos obtenidos por los instrumentos empleados, mediante una técnica analítica en la cual se comprueban las teorías y se obtienen las conclusiones.

Para entrar en el tema de las técnicas Arias (2016) las define “como procedimientos o formas particulares de obtener datos información” (p.67). Las actividades realizadas se harán con el propósito de recabar la información necesaria para el logro de los objetivos de la investigación. La técnica a utilizar en la investigación será la encuesta el mismo autor, cita que “es una técnica que pretende obtener información que suministre un grupo de personas acerca de un mismo tema” (p.72). Destinada a obtener datos de varias personas cuyas opciones interesan al investigador; por eso es aplicable a sectores amplios del universo, además la información es recogida

usando procedimientos estandarizados de manera que cada individuo se le hace las mismas preguntas.

Tal como se señala anteriormente, se necesita un instrumento para recabar la información Palella y Martíns (2012) manifiestan que “es en principio cualquier recurso del cual pueda valerse el investigador” (p.125). Así mismo, se convierten en medios que permiten observar y registrar características, conductas y en general cualquier dato que se desea obtener en una educativa. De este modo el instrumento sintetiza en si toda la labor previa de la investigación, resume los aportes del marco teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores y, por lo tanto a las variables o conceptos utilizados.

El instrumento que cumple las características optimas que apoyará el proceso de recolección de los datos será el cuestionario, siguiendo con las postura de los autores mencionados, enuncian que “forma parte de la técnica de la encuesta, es fácil de usar y con resultados directos” (p.131). En armonía con lo expuesto, para redactar las preguntas se tomará el contenido considerando el marco teórico operacionalizado en el cuadro de las variables y dimensiones; para dar respuesta a las preguntas se tendrán tres (03) alternativas de contestación (Siempre, (S), Algunas Veces (AV) y Nunca (N) con un total de dieciséis (16) ítems, con el propósito que la información opinada por los encuestados sea valiosa y personal.

Validez del Instrumento

En lo relativo a, la validez designa la coherencia con que un conjunto de puntajes de una prueba miden aquello que deben medir, Hernández, Fernández y Bautista (2012) atestiguan que en términos generales la validez “se refiere al grado en que el instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (201). Por consiguiente, consiste en que mida lo que tiene sé que medir con autenticidad; al estimar la validez es necesario saber a ciencia cierta qué rasgos o características se desean estudiar; de allí pues

que, la validación se ejecutará a través de juicio de expertos, tomando las palabras de los autores reseñados, “se refiere al grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión de acuerdo al tema” (p.204).

Actividad que consistirá en someter el modelo del instrumento a la consideración y juicio de conocedores de la materia en este evento serán tres (03) expertos, las preguntas responderán a una validez de contenido, criterio y constructo con el fin único de la evaluarlo para hacer las sugerencias que tuvieran lugar, como una forma de garantizar la calidad de instrumento que se les hará llegar a los encuestados.

Confiabilidad del Instrumento

En el apartado de la confiabilidad literalmente hace atención a la consistencia de los resultados, con respecto a la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, Palella y Martíns (Ob. Cit.) la puntualizan “como la ausencia de error en un instrumento de recolección de datos” (p.164). Bajo estas aseveraciones, este grado va permitir en que el instrumento producir resultados equilibrados y análogos. Acorde con lo señalado, para examinar, ajustar y comprobar la confiabilidad del instrumento, así como la detección de dificultades se ejecutara una prueba piloto Arias (2016) la ve como “un pequeño grupo con características similares a la de la muestra definitiva, para más tardes hacer las correcciones y ajustes necesarios” (p.135).

Acorde con lo expresado, es una simulación con el propósito de contrastar las respuestas emitidas por los encuestados, todo ello con el objetivo de detectar fallas y errores que podrán ser remediados a tiempo, la misma será a un grupo de individuos pertenecientes a la UNELLEZ núcleo Guasualito

Técnica de Análisis e Interpretación de Datos

Teniendo como telón de fondo los argumentos referidos en las secciones anteriores, se precederá al análisis de la información recabada para dar respuesta a las interrogantes de la información, mediante la codificación y tabulación de las respuestas emitidas por los encuestados; según Palella y Martíns (2012) el análisis consiste en “estudio estadístico el cual permite hacer una reflexión sobre los datos proporcionados” (p.174). Representa la fase culminante de la investigación allí se ejecutará el procesamiento mediante el uso de la tabulación de forma manual, valiéndose de frecuencias y porcentajes que proporcionen una mejor visión de la información.

En este contexto argumentativo, Arias (2016) las define como “las distintas operaciones a las que serán sometidos los datos que se obtengan” (p.86). Es decir, ordenar y presentar de forma lógica los resultados obtenidos, en este sentido, cuando se sigue los pasos metodológicos, uno de los mayores alcances y relevancia es describir las variables para explicar los cambios y movimientos así como las características que la componen; en este caso se acudirá a la tabulación la cual brindará la automatización necesaria para el análisis de la información obtenida, a través de frecuencias absolutas y relativas para la mejor comprensión de la información, se apoyará en la técnica de la Estadística Descriptiva, donde los datos obtenidos se presentarán en cuadros y gráficos circulares con su respectivo análisis, tal como está establecido en el manual.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este apartado se ilustran los resultados obtenidos a través de la aplicación del Instrumento (cuestionario) el cual muestra de forma ordenada y siguiendo cada ítems la *bitácora* para interpretar las respuestas emitidas por los encuestados; la investigación tuvo como objetivo: **Diseñar un plan de asesoramiento en la Formación Docente y su influencia en el Desempeño Laboral del Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasualito estado Apure**, desde la visión global de la Educación Universitaria el asesoramiento en la formación docente es esencial para tener confianza en su futuro laboral; igualmente está asociada a la *actitud* (temperamento de una persona frente a ciertas situaciones) y *aptitud* (talento, habilidad o destreza que se tiene para algo) para afrontar las adversidades.

Bajo estas concepciones, el estudio se estructuró en dos Variables: (a) Relación entre la formación docente y el desempeño laboral; (b) Factores que inciden, se contó con una población de diez (10) docentes de la Institución Educativa Universitaria UNELLEZ. Seguidamente se diseñaron las barras correspondientes para cada ítems, donde se mostraron los resultados por cada indicador la interpretación se elaboró de forma cuantitativa argumentando con un autor para darle veracidad a las respuestas emitidas por los encuestados.

En efecto, la formación docente permite tener el conocimiento en cultura general, filosofía e investigación científica, además brinda una alineación técnico-profesional, que habilita el ejercicio profesional basado en la planificación del proceso enseñanza y aprendizaje, lo que en consecuencia,

el desempeño docente, está relacionada con su formación profesional permanente. En virtud de lo expresado, se desglosan en cuatro (4) cuadros los resultados producto de las respuestas dadas mediante el instrumento aplicado el cual consta de quince (15) ítems.

Cuadro 3. Frecuencia de respuestas emitidas por los Docentes. **Variable:** Relación entre la formación docente y el desempeño laboral. **Dimensión:** Personal

Indicadores	Respuestas o afirmaciones						TOTAL
	Siempre		Algunas Veces		Nunca		
	Fr	Fa %	Fr	Fa %	Fr	Fa %	
Conocimiento	5	50%	3	30%	2	20%	100 %
Capacidad	3	30%	5	50%	2	20%	100 %
Responsabilidad	10	100%	0	00%	0	00%	100 %
Autonomía	4	40%	4	40%	2	20%	100 %

Fuente: Rondón (2019)

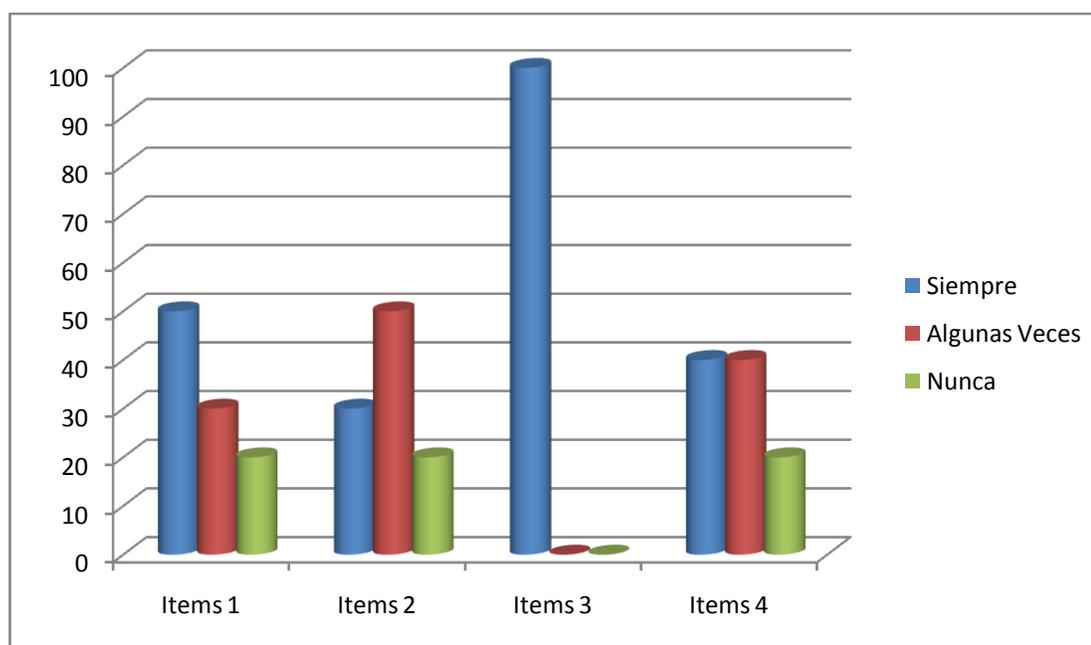


Gráfico 1. Dimensión: Personal

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos en la frecuencia de respuestas emitidas por los Docentes. **Variable** Relación entre la formación docente y el desempeño laboral. **Dimensión:** Personal. **Indicadores:** Conocimiento, Capacidad, Responsabilidad, Autonomía. Se logra apreciar que, los encuestados al responder las preguntas del instrumento, las cuales corresponden a los ítems (1, 2, 3 y 4) con tres (03) alternativas de respuestas (Siempre, Algunas Veces y Nunca). En el ítems 1 ¿Demuestra conocimientos actualizados de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseñas? Los encuestados respondieron Siempre 50%, algunas Veces 30% y 20% Nunca, lo que indican que a pesar de ser especialistas demuestran poca experiencia en el área donde se desenvuelven.

Es posible observar que la formación exigida a los docentes universitarios se ha limitado al conocimiento profundo de la disciplina que enseñan. Por ser un conocimiento práctico, o teórico originado en el ejercicio académico, poco o nada se ha exigido a los docentes en términos pedagógicos. En ese sentido, podemos inferir que el nivel superior ha sido sostenido por docentes titulados que poseen un gran bagaje de conocimientos específicos, pero poca preparación pedagógica.

Parafraseando las ideas de Zanchet y Portella (2009) La lógica predominante es que el profesional que labora en la universidad se debe preocupar únicamente de las cuestiones específicas referentes a su área de conocimiento; esa situación genera un perfil académico del profesor universitario basado en la especificidad del conocimiento que funda su profesión. Si bien es cierto, ser profesor universitario supone el dominio de un campo específico de conocimiento y para equilibrar tendrían que apropiarse de conocimientos que contribuyan a la enseñanza. La idea que se asoma es que entre más conocimientos específicos acumule el profesor, mejor será su desempeño profesional como docente universitario. Si los docentes traen consigo un gran cúmulo de conocimientos sobre sus

respectivas áreas de ejercicio profesional, difícilmente se cuestionan sobre lo que es necesario saber para transmitir esos conocimientos.

En el Ítems 2 ¿Considera usted, que cuenta con la capacidad pedagógica para desarrollar los temas en el área de Biología? Los encuestados respondieron Siempre 30% Algunas Veces 50% Nunca 20%, estas respuestas afirman que los docentes de la cátedra de Biología deben estar en preparación constante, para así tener la capacidad profesional que requiere la universidad con el propósito de brindar conocimientos actualizados a sus estudiantes en la cátedra que imparte.

En lo que refiere al Ítems 3 ¿La responsabilidad ha de ser parte del desempeño laboral? los docentes respondieron Siempre 100%, Algunas Veces 00% y Nunca 00%. Es importante resaltar que los docentes tienen presente el valor de la responsabilidad y eso les motiva a seguir impartiendo con vocación de servicio su la cátedra que está bajo su responsabilidad en la Universidad objeto de estudio. Finalmente el Ítems 4 ¿Demuestra autonomía profesional en el área que imparte? Los docentes respondieron Siempre 40%, Algunas Veces 40% y Nunca 20%. Estos docentes, no cuentan con la autonomía,

Es importante precisar que, el recorrido por el tema de Autonomía Universitaria, analizado desde la mirada cautelosa y asidua de sus intelectuales y académicos, se aborda desde el pensamiento crítico de sus principales actores, “los profesores universitarios”, conduce a la misión, que ella, la Universidad, debe cumplir en estos tiempos, por ello es significativo aclarar que, en la universidad, desde sus orígenes hasta hoy, existe relación directa entre autonomía y autoridad, pues la autonomía se sustenta en la autoridad del saber, de los que saben sobre los que no saben; de esta relación, en ocasiones incomprensible, depende la dinámica de una cultura. La universidad, como institución del saber, tiene la autoridad para formar en ese saber, entonces se concibe autónoma desde esa autoridad y soberanía que le confiere el saber; desde allí, obtiene el reconocimiento de la sociedad

que representa, sin embargo, el docente como tal depende de una autoridad donde muchas veces no es el quien dirige con autonomía ciertos criterios en el área que imparte.

Cuadro 4. Frecuencia de respuestas emitidas por los Docentes. **Variable:** Relación entre la formación docente y el desempeño laboral. **Dimensión:** Profesional

Indicadores	Respuestas o afirmaciones						TOTAL
	Siempre		Algunas Veces		Nunca		
	Fr	Fa %	Fr	Fa %	Fr	Fa %	
Relaciones interpersonales	5	50%	3	30%	2	20%	100 %
Procedimientos administrativos	5	50%	5	50%	0	00%	100 %
Salario	0	00%	2	20%	8	80%	100 %

Fuente: Rondón (2019)

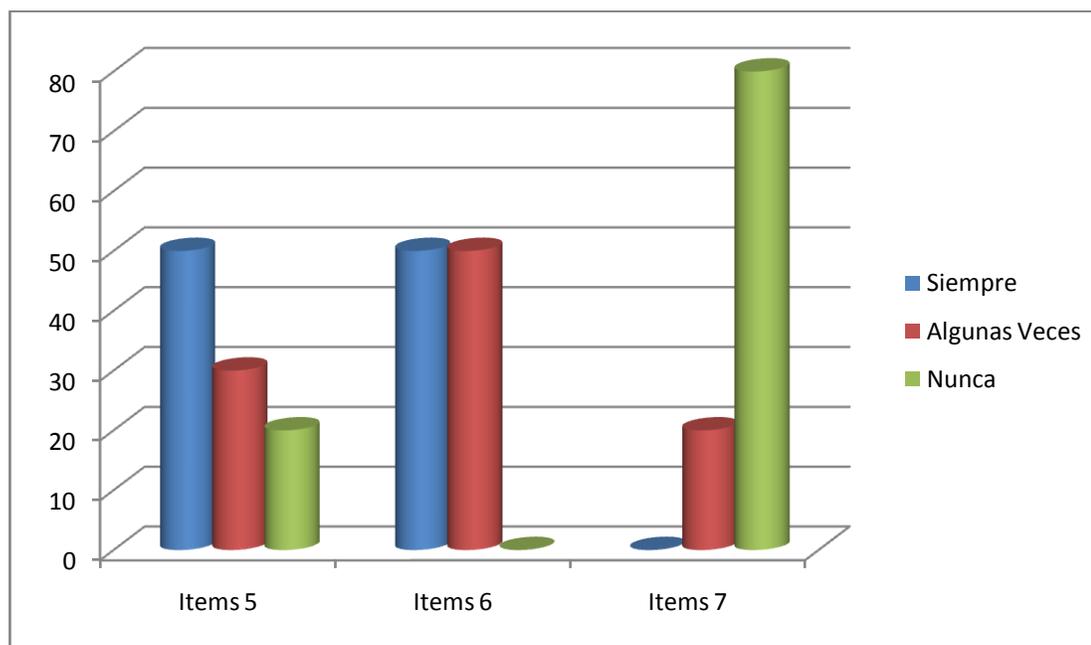


Gráfico 2. Dimensión: Profesional

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos en la frecuencia de respuestas emitidas por los Docentes. **Variable** Relación entre la formación docente y el desempeño laboral. **Dimensión:** Profesional. **Indicadores:** Relaciones interpersonales, Procedimientos administrativos, Salario. Luego de la aplicación del instrumento se obtienen los siguientes resultados correspondientes a los Ítems (5, 6 y 7) con tres (03) alternativas de respuestas (Siempre, Algunas Veces y Nunca). En el ítems 5 ¿Las relaciones interpersonales permiten crear un ambiente laboral positivo? los docentes respondieron Siempre 20%, Algunas Veces 30% y Nunca 50%, por lo que se determina que, no existe buenas relaciones, tomando en consideración que la mayoría de los docentes conciben las relaciones con sus compañeros de trabajo como una situación tensa, difícil, complicada, generando aspectos negativos que contribuyen al fracaso de un clima organizacional afable dentro del plantel, esto se acrecienta con situaciones personales y laborales referidas al espacio físico, influenciadas por factores de empatía, emocionales, comunicacionales, entre otros.

Estas son algunas de las razones por la cuales las relaciones interpersonales no son estudiadas a fondo, ya que, crean una cierta complejidad en cuanto a la obtención de una solución que permita unificar la variedad de actitudes que tiene cada ser como individuo y que son las que a su vez, obstaculizan el equilibrio entre todo el gremio docente. En palabras de Según Bisquerra (2013), una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas” (p. 23). Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. Trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional. Las relaciones interpersonales se pueden dar de diferentes formas. Muchas veces el ambiente laboral se hace insostenible para los empleados, pero hay otras en que el clima es bastante óptimo e incluso se llegan a entablar lazos

afectivos de amistad que sobrepasan las barreras del trabajo. Al establecer las características de las relaciones interpersonales se debe tomar en cuenta diversos aspectos como lo son: Honestidad y sinceridad, Respeto y afirmación, Compasión, Compresión y sabiduría, Habilidades interpersonales y Destreza

Seguidamente, el Ítems 6 ¿Cumple con los procedimientos administrativos exigidos por la institución? quienes respondieron lo siguientes: Siempre 50% Algunas veces 50% y Nunca 00%. Estas respuestas permiten comprobar que los docentes universitarios en su mayoría cumplen con los procedimientos administrativos como normas establecidas en la universidad. En cuanto al Ítems 7 ¿El salario que recibes corresponde a su nivel profesional? En este indicador Salario se refiere a los sueldos, incentivos y gratificaciones que son la recompensación que los empleados reciben a cambio de su labor. Ellos respondieron Siempre 00%, Algunas Veces 20% y Nunca 80%, lo que demuestra que no es suficiente la remuneración que reciben y por lo cual no están satisfechos

Es importante resaltar, que un determinante elemento en la motivación se representa al salario que recibe un individuo como pago de su trabajo a un mayor salario, mayor satisfacción. Tal como lo refiere Robbins (2009) Para “los puestos mejor pagados requieren mayores capacidades, dan mayor responsabilidades a quienes lo ocupan, son más estimulantes, ofrecen más retos y conceden mayor control” (p. 79). Esto es importante en el caso de la profesión docente, está merece una remuneración adecuada, en este rubro se han hecho importantes esfuerzos de parte de las autoridades educativas y asociaciones gremiales; condiciones que requieren de un monitoreo constante. Es por ello, que con una buena remuneración salarial se podrán cubrir las necesidades básicas del entorno social al que pertenece. Es muy importante recalcar que es la percepción de justicia por parte del empleado la que favorecerá la satisfacción.

Cuadro 5. Frecuencia de respuestas emitidas por los Docentes. **Variable:** Factores **Dimensión:** Intrínsecos

Indicadores	Respuestas o afirmaciones						TOTAL
	Siempre		Algunas Veces		Nunca		
	Fr	Fa %	Fr	Fa %	Fr	Fa %	
Motivación	2	20%	3	30%	5	50%	100 %
Trabajo en Equipo	2	20%	4	40%	4	40%	100 %
Participación	1	10%	4	40%	5	50%	100 %
Apoyo	3	30%	4	40%	3	30%	100%
Compromiso	3	30%	4	40%	3	30%	100%

Fuente: Rondón (2019)

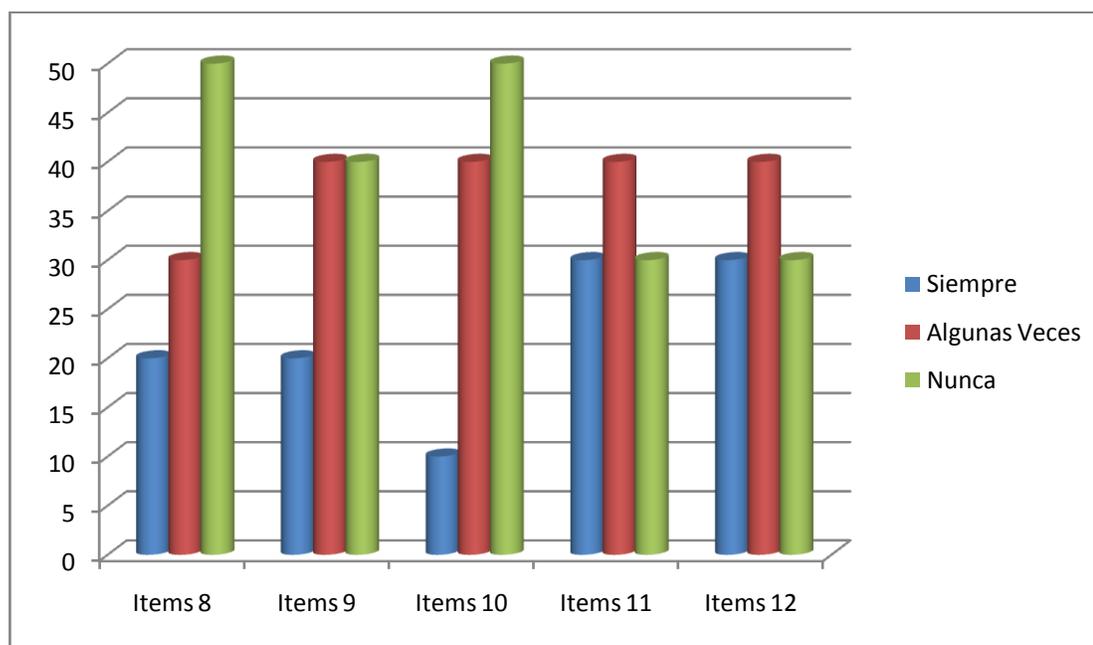


Gráfico 3. Dimensión: Intrínsecos

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos en la frecuencia de respuestas emitidas por los Docentes. **Variable** Factores **Dimensión:** Intrínsecos **Indicadores:** Motivación, Trabajo en Equipo, Participación, Apoyo, Compromiso Luego de la aplicación del instrumento se obtienen los siguientes resultados correspondientes a los Ítems (8, 9, 10, 11 y 12) con tres (03) alternativas de respuestas (Siempre, Algunas Veces y Nunca). En el ítems 8 ¿El personal directivo de la Universidad te motiva al rendimiento de las actividades? los docentes respondieron Siempre 00%, Algunas Veces 20% y Nunca 80%, esto confirma que existe una desvinculación total de la parte directiva con los docentes contratados y fijos; entendiéndose que la motivación es el producto del comportamiento de las personas en el ambiente profesional.

Es oportuno mencionar que, la motivación en palabras de Chiavenato (2004) la define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea” (p. 10) Según el autor para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado

En el Ítems 9 ¿Te incentivan a trabajar en equipo? quienes respondieron Siempre 20%, Algunas Veces 40% y Nunca 40%. Los resultados arrojados expresados señalan en su totalidad que los trabajadores tienen poco contacto con los demás docentes dentro de la universidad. En efecto, toda organización es fundamentalmente un equipo constituido por sus miembros. Desde el nacimiento de ésta, el acuerdo básico que establecen sus integrantes es el de trabajar en conjunto; o sea, el de formar un equipo de trabajo. De aquí surgen dos conceptos importantes de aclarar: equipo de trabajo y trabajo en equipo. El primero es el conjunto de personas asignadas o auto-asignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador.

Mientras que el segundo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.

Posteriormente, el Ítems 10 ¿Participas en jornadas de capacitación organizado por la institución? quienes respondieron lo siguiente Siempre 10%, Algunas Veces 40% y Nunca 50%, por lo que se puede verificar, los docentes asisten pocas veces a jornadas de capacitación, por lo que, se debe motivar a perfeccionar continuamente dentro del ámbito de conocimiento, habilidades y actitudes, necesarias para mejorar su desempeño, motivadas por el consumismo de estos cursos con fines de premios para mantener el puesto de trabajo o buscar el ascenso de nivel. Sin embargo, se evidencia el escaso efecto en la práctica, ya que su organización es motivada por un mercado de formación y son ofertadas de acuerdo a las circunstancias evaluativas.

Consecutivamente, el Ítems 11 ¿Existe el apoyo de los coordinadores de carrera para fortalecer la enseñanza en el área de Biología? ellos respondieron Siempre 30%, Algunas Veces 40% y Nunca 30%. Según las respuestas emitidas se comprueba que existe poco apoyo de los coordinadores en los docentes de Biología, por lo que de alguna manera van a demostrar en su práctica debilidades que muchas veces pasan desapercibidas por el mismo docente. En cuanto al Ítems 12 ¿Considera usted que el compromiso profesional influye en el desarrollo personal? Ellos respondieron de la siguiente manera Siempre 30%, Algunas Veces 40% y Nunca 30%.

Según las respuestas emitidas por los docentes, se puede determinar que, cada uno de estos profesionales está comprometido con su trabajo docente, manifestándolo en su integridad, honestidad, como docentes que están al frente de la universidad con el fin de formar profesionales en la parte educativa, por lo que deben constante mente de buscar actualizaciones, capacitándose en seminarios, congresos y estudios de postgrado con el fin de mejorar la calidad educativa.

Cuadro 6. Frecuencia de respuestas emitidas por los Docentes. **Variable:** Factores **Dimensión:** Extrínsecos

Indicadores	Respuestas o afirmaciones						TOTAL
	Siempre		Algunas Veces		Nunca		
	Fr	Fa %	Fr	Fa %	Fr	Fa %	
Acompañamiento Pedagógico	0	00	2	20%	8	80%	100%
Condiciones Laborales	5	50%	3	30%	2	20%	100 %
Evaluación	0	00%	0	00%	10	100%	100 %

Fuente: Rondón (2019)

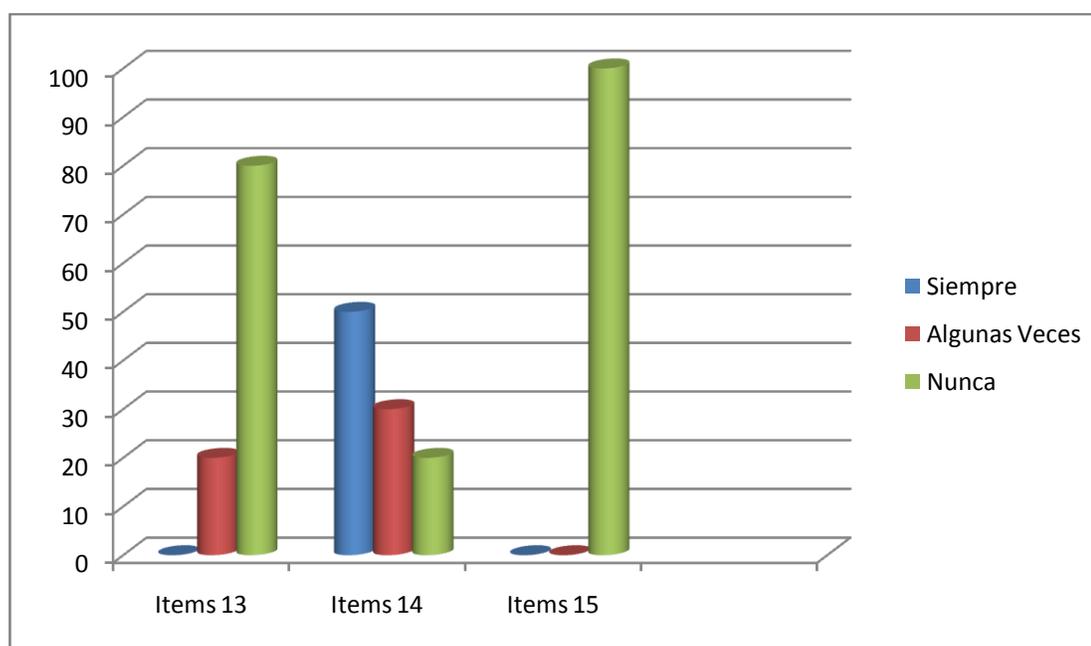


Gráfico 4. Dimensión: Extrínsecos

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos en la frecuencia de respuestas emitidas por los Docentes. **Variable** Factores **Dimensión:** Extrínsecos **Indicadores:** Acompañamiento Pedagógico, Condiciones Laborales, Evaluación. Luego de la aplicación del instrumento se obtienen

los siguientes resultados correspondientes a los Ítems (13, 14 y 15) con tres (03) alternativas de respuestas (Siempre, Algunas Veces y Nunca). En el ítems 13 ¿Se realizan acompañamientos pedagógicos como herramienta para mejorar el desempeño laboral? ellos respondieron Siempre 00%, Algunas Veces 20% y Nunca 80%. Por lo que se puede observar no existe un acompañamiento pedagógico, teniendo en consideración que este acompañamiento o asesoría se concibe como un proceso en el que se da asistencia, apoyo mediante la sugerencia, ilustración u opinión con conocimiento a los colectivos de las instituciones educativas en busca de la mejora en el desempeño laboral. Este acompañamiento puede ser realizado por un asesor, especialista, o coordinador de Carrera.

Contiguamente el Ítems 14 ¿Considera usted que las condiciones laborales facilitan su desempeño? los docentes respondieron Siempre 50%, Algunas Veces 30% y Nunca 20%. Pos su puesto según las respuestas si facilitan el desempeño las condiciones laborales, es por ello que se debe mantener un personal activo, motivador en las universidades que impulsen el interés del docente en cuanto a su aptitud y actitud laboral. Por Último el Ítems 15 ¿En la evaluación que le realizan al momento del acompañamiento le dan a conocer sus progresos? Ellos respondieron Siempre 00%, Algunas Veces 00% y Nunca 100%. Por lo que se puede verificar, como en su mayoría no existe un acompañamiento pedagógico, tampoco existe una evaluación de progreso en el docente.

En suma, las universidades deben tener acompañamiento pedagógico, puesto que es uno de los temas que más importancia tiene actualmente dentro del contexto educativo venezolano en todos los niveles; esta figura fue revalidada en la Ley Orgánica de Educación (2009), la creciente incorporación de este proceso en la lógica del desarrollo profesional del docente, en los debates sobre políticas educativas eficaces y en la búsqueda de mejores rutas para sacar la educación de la larga crisis en que se encuentra, abre una ventana de oportunidad que merece ser valorada.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Las conclusiones es la parte de un trabajo de grado donde el investigador tiene la obligación de sintetizar los resultados de su proyecto de tal modo que se puede apreciar los resultados obtenidos en el trabajo producto de la demostración o negación de la variable y del alcance de los objetivos generales y específicos trazados inicialmente. Por lo tanto no puede incorporarse nuevos elementos de discusión que no hayan sido tratados en el proceso de investigación, lo cual no impide tomar en cuenta nuevas ideas que surjan producto de la misma realizada e incorporarlas como aporte. Es oportuno remarcar, que asesoramiento en la profesión docente y el desempeño laboral permanente están íntima y estadísticamente correlacionadas.

En cuanto al objetivo específico Diagnosticar la relación entre la formación docente y el desempeño laboral en el Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasdalito estado Apure, se concluyó en la Dimensión: Personal, lo siguiente: (a) Los docentes de Biología, a pesar de ser especialistas demuestran poca experiencia en el área; (b) Demuestran debilidades en la cátedra que imparte; (c) Aseguran que la responsabilidad es parte del desempeño laboral de los docentes; (d) el docente como tal depende de una autoridad donde muchas veces no es él quien dirige con autonomía ciertos criterios en el área que imparte.

De acuerdo con lo ilustrado, es importante tener claro lo que es la formación docente y el desempeño laboral, en cuanto a la primera es uno de

los procesos primordiales de las organizaciones según Macías (2011), “la formación encamina al descubrimiento de necesidades por medio de las sugerencias del personal docente” (p. 15) De acuerdo a los datos obtenidos se puede verificar que los coordinadores de carrera específicamente en la cátedra de Biología no ha tenido una participación efectiva en la planificación de capacitaciones para formar al personal, esto se pudo comprobar en el estudio a través del instrumento de investigación en donde lo colaboradores remarcaron la situación.

En cuanto al desempeño laboral, es un indicador que es obtenido por medio de la evaluación de los resultados de los colaboradores y Chiavenato (2007) explica que “es toda aquella capacidad actual o futura que puede ser utilizada de la mejor manera posible mejorar los resultados de una institución” (p. 24), Esto se confirma con los resultados presentados anteriormente por los encuestados donde indican que el desempeño mejoraría seguramente con la correcta aplicación de un plan de capacitación constante, esto mejoraría sus capacidades y sobre todo la calidad educativa.

En la segunda Dimensión que concierne a lo profesional, se concluye que: (a) No existen buenas relaciones, tomando en consideración que la mayoría de los docentes conciben las relaciones con sus compañeros de trabajo como una situación tensa, difícil, complicada, generando aspectos negativos que contribuyen al fracaso de un clima organizacional afable dentro del plantel universitario; (b) Los docentes universitarios en su mayoría cumplen con los procedimientos administrativos como normas establecidas en la universidad; (c) No es suficiente la remuneración que reciben y por lo cual no están satisfechos.

Por otra parte, el objetivo específico Determinar los factores de la formación docente que afectan el desempeño laboral en el Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasualito estado Apure, se identifico por la Variable Factores y ella con dos Dimensiones: Intrínsecos y Extrínsecos. En cuanto a la variable Instrinsecos se concluye

que: (a) existe una desvinculación total de la parte directiva con los docentes contratados y fijos; entendiéndose que la motivación es el producto del comportamiento de las personas en el ambiente profesional; (b) señalan en su totalidad que los trabajadores tienen poco contacto con los demás docentes dentro de la universidad, por lo que es pocas veces que se realiza el trabajo en equipo; (c) Los docentes asisten pocas veces a jornadas de capacitación, por lo que, se debe motivar a perfeccionar continuamente dentro del ámbito de conocimiento, habilidades y actitudes, necesarias para mejorar su desempeño; (d) Existe poco apoyo de los coordinadores en los docentes de Biología; (e) Cada uno de estos profesionales está comprometido con su trabajo docente.

En la siguiente dimensión Extrínsecos, se tiene que: (a) No existe un acompañamiento pedagógico; (b) Las condiciones laborales, si facilitan el desempeño; (c) Como no existe un acompañamiento pedagógico, tampoco existe una evaluación de progreso en el docente. Este componente constituye la plataforma sobre la cual interactúan los demás, puestos que brinda insumos para la evaluación de acceso y desempeño, la práctica actualmente muestra que, los líderes institucionales aceptan un conjunto amplio de labores desde hace décadas, por lo tanto los coordinadores de carrera suelen expresar altos niveles de estrés, sobrecarga de trabajo e incertidumbre debido a que muchas de estas nuevas responsabilidades de liderazgo no están incluidas, de manera explícita, en las descripciones del puesto.

En suma, desde la primera perspectiva, toda formación docente deberá partir de la necesaria evaluación del profesorado; una evaluación centrada en la búsqueda de la calidad y la excelencia, y orientada claramente a la mejora. Desde esta perspectiva las dificultades que deben vencerse son diversas; una, de especial importancia, es superar resistencia y miedos que impiden a muchos profesores y profesoras tomar conciencia de la necesidad de formarse como docentes.

La mayoría del profesorado universitario se ha socializado en una concepción profesional centrada en el dominio de los conocimientos de su especialidad. A través de sus distintas experiencias académicas como estudiantes de distintos niveles educativos, perciben que ser profesor universitario es dominar un conocimiento de alto nivel, que difícilmente está al alcance del común de los mortales y que la posesión de ese conocimiento es el requisito esencial y único para enseñar. Prendido de esta concepción se da otro supuesto básico obtenido, también, de su experiencia: *seré un buen profesor si evito hacer algunas cosas que conmigo hicieron mal*. Para un porcentaje elevado del profesorado en esto se resumen su concepción pedagógica. Una concepción centrada, única y exclusivamente, en el sujeto que enseña, que no tiene en cuenta ni a los sujetos que aprenden, ni al resto de colegas que enseñan, su práctica es enteramente individualizada. Éxito y fracaso es puramente personal.

Recomendaciones

De acuerdo al análisis realizado tomando en cuenta que la presente indagación tuvo por objetivo: Diseñar un plan de asesoramiento en la Formación Docente y su influencia en el Desempeño Laboral del Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasualito estado Apure, de las conclusiones realizadas se pueden esbozar las siguientes recomendaciones:

- 1.- Asumir que los docentes son la clave del éxito de la calidad educativa, por lo tanto una reflexiva supervisión se inicia con el acompañamiento en la planificación de sus clases para posteriormente hacerle seguimiento y utilizarlos como herramientas para un control preventivo y correctiva; mediante la revisión constante del avance de los mismos.

2.- Escuchar al docente mediante una comunicación continua, preguntándole acerca de temas del aula, demandas y propuestas que sean de iniciativa propia.

3.- Los colectivos de sistematización son el escenario modelo para realizar labores de consulta, registro y procesamiento de propuestas, tomas de decisiones consensuadas, de manera participativa, giro de instrucciones y orientaciones pedagógicas.

4.- Analizar los métodos, técnicas y estrategias, utilizados por los coordinadores de carrera durante el asesoramiento, evitando fichas estandarizadas.

5.- Aunque el asesoramiento en la formación docente está contemplado en las leyes y reglamentos educativos, no están totalmente difundidos los criterios requeridos para este cargo. De esta manera se requiere de unos lineamientos específicos, que estén asentados en un manual de estrategias que se dirija al mejoramiento u optimización del desempeño, teniendo la aceptación y disposición de parte del personal docente.

6.- La institución debe realizar actividades enfocadas a mejorar el clima laboral.

7.- La universidad debe dictar cursos de capacitación al personal para que desempeñe su papel de manera eficiente.

8.- Se recomienda, que los cursos de capacitación tienen que ser planificadas y organizadas en función del contexto y la realidad de las instituciones del nivel superior, a fin de garantizar su funcionamiento en la práctica pedagógica. Además, deben ser monitoreadas por entidades acreditadas, para verificar la calidad de estas en cuanto a sus objetivos, contenidos y capacitadores.

9.- Los docentes deben dominar los contenidos desarrollados en los ambientes de clase

10.- Se recomienda realizar talleres de preparación a los profesores en la parte pedagógica, motivacional y relaciones interpersonales.

CAPITULO VI

LA PROPUESTA

ASESORAMIENTO EN LA FORMACIÓN DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SUBPROGRAMA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN BIOLOGÍA UNELLEZ GUASDUALITO ESTADO APURE

Presentación

Es importante resaltar que, la educación está llamada a cumplir un papel cada vez más esencial como activadora de los resortes que ayudan a los sujetos a su adaptación y a las nuevas exigencias del contexto educacional; aceptar el reto que supone esa nueva cultura de la innovación educativa implica para los profesionales del mundo educativo el profundizar en aquellos conocimientos que configuran su activo como especialistas en el ámbito del saber tan complejo como lo es la educación.

Los resultados de la investigación apuntan hacia Proponer un plan de asesoramiento en la Formación Docente y su influencia en el Desempeño Laboral del Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasdealito estado Apure. Bajo esta concepción se puede precisar que el asesoramiento en la formación docente como servicio está destinado a ofrecer sugerencia planificada, continua, contextualizada, participativa y respetuosa del saber adquirido por jefes de Subprogramas, personal jerárquico, especialistas, coordinadores y docentes y para la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y de la gestión de la universidad.

Uno de los ejes fundamentales señalados por Mairena (2015) es que el asesoramiento en la formación docente él cual responde a las necesidades específicas identificadas, lo cual implica “brindar de manera oportuna estrategias y contenidos diferenciados de acuerdo a los distintos programas, servicios educativos y siempre en procura de mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes” (p. 96). Es por esto que, es necesario el seguimiento de la compañía desde lo pedagógico debido a que este debe propiciar la mejora a través de indicaciones, encuentros de evaluación así como reuniones metodológicas.

El actual modelo educativo venezolano es entendido bajo una formación integral, pertinente, competitiva, que contribuye a que el estudiante asuma un rol activo y participativo con una alta responsabilidad en el desarrollo de un aprendizaje autónomo y estratégico, destaca el papel preponderante de los docentes y coordinadores y jefes de subprograma en lograr que estos obtengan las competencias que requieren para la vida, como una manera para desenvolverse exitosamente en el contexto local y nacional.

Justificación de la Propuesta

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

Debe señalarse también que, en la Ley de Universidades promueve un cambio en el asesoramiento del aula, estableciendo una postura más humana y es desde ésta concepción que surge, el cual carece de una normativa que formalice su desempeño, en éste contexto las actividades propuestas ganan relevancia debido que han sido diseñadas con la finalidad

de facilitar y guiar las funciones del coordinador de carrera orientado en la mejora de la calidad de las acciones educativas, propiciando un clima institucional de colaboración y de trabajo en equipo, convirtiéndose en una herramienta para la consulta y una excelente ayuda para organizar el trabajo del docente.

En relación con el asesoramiento en la formación docente y su desempeño laboral, Mosquera (2012), señala que “se requiere enfrentar el clima cultural y las rutinas burocráticas construyendo viabilidad al cambio, desde los valores, así como en lo Técnico-Administrativo, buscando lo pedagógico” (p.65); En este sentido, el Asesoramiento en la formación docente tiene como concepción la tendencia Democrática/Participativa opuesta a la concepción donde existe el burocratismo, resumido desde el punto de vista axiológico y metodológico.

Por consiguiente, el asesor o acompañante es el que debe animar los cambios en la práctica didáctica, sistematizar las experiencias recogidas y acumuladas durante el proceso de enseñanza así como de la acción supervisora; de allí pues que, muestra como columna vertebral: generar y fortalecer una cultura de revisión e innovación de la práctica pedagógica en las Instituciones Universitarias, orientada hacia la mejora de la calidad del servicio educativo; el asesoramiento en la práctica complementa con el diseño de nuevas y mejores prácticas orientadas a la implementación eficaz de la innovación.

Condiciones de la aplicación de la Propuesta

Recursos Humanos: se contara con el facilitador de la propuesta y docentes de la institución previo acuerdo con la dirección del plantel para colaborar con las actividades.

Ambiente Físico: estará conformado por un ambiente de aprendizaje amplio que disponga de pizarra acrílica, mesa, sillas, escritorio, acondicionador de aire, dispensador de agua, buena iluminación, entre otros.

Materiales: hojas blancas, lista de asistencia, porta nombres, trípticos, hojas papel bond, colores, marcadores, lápices, laptop, video beam, entre otros.

Horarios: tendrá un horario flexible y acorde a las necesidades de los participantes.

Factibilidad

La operatividad de esta propuesta viene dada por el hecho que permite proveer un conjunto de acciones (Talleres participativos, Círculos de estudios y Convivencias) dirigidas a los docentes y coordinadores del subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasualito estado Apure; involucra varios actores como lo son: el institucional, humano, social, técnica, administrativa y educativa, que permitan la ejecución de la misma. En cuanto al aspecto **institucional** el personal encardado del Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología está motivado en apoyar desde la logística hasta la participación activa para que la institución universitaria se beneficie con las actividades planificadas.

En lo que se refiere, al **humano** los docentes de la Unellez que están asignados a este subprograma así como los demás docentes que gusten participaran en las actividades colaborando con lo necesario: láminas, marcadores, video Vean, actividades foto copiable, entre otros. En esta misma línea argumental, **social** se partirá de la disposición de todo el personal involucrado a participar todas las actividades planificadas como alternativas que orienten a personal docente de la importancia del asesoramiento en la formación docente. En referencia a la **técnica** en esta fase se cuenta con el apoyo de colaboradores en el área de la cátedra del Biología apoyados en recursos materiales (imágenes, lápices, carpetas, colores, cartulina, entre otros) y técnicos (laptop y equipo de sonidos) necesarios para la ejecución de la propuesta.

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

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

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

Proponer Talleres de asesoramiento en la Formación Docente y su influencia en el Desempeño Laboral del Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasdalito estado Apure

Objetivos Específicos

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

Ejecutar el taller de las buenas prácticas en el fortalecimiento del capital humano y el capital intelectual de la institución Universitaria

Taller 1

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

Fuente: Rondón (2019)

Taller 2

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

Fuente: Rondón (2019)

REFERENCIAS

- Abraham Maslow. Citado por Cook, (1986). Teoría Humanista. Málaga: Ediciones Aljibe.
- Anzaldo, C. (2006). Formación Disciplinaria a la Pedagógica. Luces y sombras de una etapa educativa. Madrid: Universidad Internacional de Andalucía/Akal.
- Achilli, E. (2010) Investigación y formación docente, Colección Universitas, Serie Formación Docente, Rosario, Laborde Editor.
- Amachi, M. (2016) Desempeño docente y formación profesional permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco. 2015. Documento en línea. Disponible en http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5430/Amachi_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y. consultado en Octubre 2019
- Arias, F. (2016). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. (7ma. ed.). Caracas: Episteme.
- Azcárate, (2009). Conexión Teoría-Práctica en la Formación Docente. En Actas del II Simposio sobre el currículo en la formación de profesores en el área de didáctica de las matemáticas. (pp. 105-123). León: Universidad de León.
- Bar (2010), Perfil y competencias del docente en el contexto institucional educativo.. En I Seminario Taller sobre el perfil del docente y estrategias de formación. Lima: OEI.
- Barco de Surgi, Susana, Y Pérez, V. (2009): La intervención docente, la transposición didáctica y el conocimiento escolar. Fundamentos - Documentos de trabajo. Programa de Capacitación para Docentes de 3.º ciclo de EGB para la DGC y E. Documento base n.º 1, Universidad Nacional de Mar del Plata. Documento de la Especialización en Docencia Universitaria, UNSL.
- Bautista, M. (2016).Manual de Metodología de Investigación. Caracas: Miguel Angel García e Hijo. s. r .l.
- Bachelard (2010) Las Didácticas. Retos ante el nuevo milenio. Orense: Auria,

- Bisquerra, J. (2013). Relaciones Interpersonales. Editorial: Mac Graw Hill.
- Camargo (2012), Formación y actualización con relación a la política educativa, a las exigencias de la sociedad y a las prácticas profesionales. Sociológica. UNAM-México D.F.,14 (41), 223-229.
- Colmenares, G. (2018), Desempeño docente y formación profesional en el Liceo Bolivariano Fernando Calzadilla Valdez”, tuvo como propósito analizar el Desempeño docente y formación profesional en el Liceo Bolivariano Fernando Calzadilla Valdez Guasualito Estado Apure. Documento no publicado.
- Cruz, G. (2008) La función del docente: entre los compromisos éticos y la valoración social, Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá, Colombia.
- CEPAL /UNESCO, (1992). Capacitación Docente y Calidad de la Educación. Nuevo marco de la tarea docente. Madrid: Fundación Santillana.
- Contreras. (2009), El Cometido de la Didáctica. Umbral. Revista de Educación, Cultura y Sociedad, 5, 111-115.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5453. (Extraordinaria).
- Hernández, R; Fernández, P y Baptista, L. (2012). Metodología de la Investigación. (5ta ed.). Editorial McGraw-Hill, Interamericana. México DF.
- Díaz, (2012). El sujeto y la verdad II. Paradigmas epistemológicos contemporáneos, Rosario, Laborde Editor.
- Galvis, (2007). De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias. Capacidad y Competencia del Docente en el Siglo XXI. Acción Pedagógica, 16. 48-57.
- Guyot, (2010). Docente Con Actitud. Capacidad y Competencia del Docente en el Siglo XXI. Acción Pedagógica, 16. 48-57.
- Gimeno (2002). Formación Docente. Cuadernos de Educación N° 143. CLE. Caracas.
- Guzmán y Saucedo, (2007) Docente Universitario. Trabajo de Grado de Maestría. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: McGrawHill.
- Ley Orgánica de Educación. (2009). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 5.929 (Extraordinaria), 15-08-2009.
- Ley de Universidades (1970). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*
- López, D. (2015) Motivación como factor, la cual se orientó a analizar la motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo. Documento en línea. Disponible en <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1322/Dlopez.pdf?sequence=1>. Consultado en Octubre 2019
- Macias, J. (2011) *Evaluación del desempeño y gestión de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Monereo y Pozo, (2007). El papel clave de la formación inicial. *Revista de Educación* 340, 66-86.
- Morín, E. (2000). *Los 7 Saberes de la Educación del Futuro*. (Documento en Línea). Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001177/117740so.pdf>. Consultado: (18/04/2015).
- Monrroy, J. (2012) *Regulación en la Fase de Desarrollo de la Secuencia Formativa, aula de Innovación Educativa*. Ciencia. Pensamiento y cultura. Caracas Venezuela.
- Palella, M. y Couso, G. (2017) *Guía para la Elaboración de los Trabajos Especiales de Grado*. Producción Editorial: Fundación Escuela Nacional de Fiscales Caracas, Venezuela
- Palella, S. y Martíns, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. (1era. Reimpresión). Caracas: FEDUPEL
- Pérez, V. y Gómez, M (2010) *Cuatro Perspectivas Básicas de los Modelos de Formación Docente*. Comprender la enseñanza (pp. 398-429). Madrid: Morata.
- Pérez (2012), *Perspectiva de reflexión en la práctica para la reconstrucción social*. *Revista de Tecnología Educativa* XIV (4), 503-523.

- Perrenoud: (2009), La formación de los docentes en el siglo XXI. Revista de Tecnología Educativa XIV (4), 503-523.
- Porge, E. (2009) La investigación educativa y la formación de docentes, Revista Contextos, p.17, Apunte de la Especialización en Educación Superior, UNSL.
- Portilla (2002). Características de la Formación Docente. Tesis doctoral del Departamento de Pedagogía Aplicada. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Rodríguez. (2011), La Formación o Capacitación de Docente. Estudio comparativo internacional. Barcelona: Teide /UNESCO.
- Rodríguez, C. (2011), Programa de Formación de Docentes Asesores que contribuyan a mejorar el Rendimiento Académico de los estudiantes del Instituto Universitario Tecnológico, Escorial María Cristina en España.
- Robbins, S. (2009) Comportamiento organizacional (10° Ed.). México: Pearson Educación
- Rul y Cambra (2007), El Concepto de Competencia. Cuadernos de Pedagogía, 370, 71-80.
- Suárez (2006), La crisis educativa del docente venezolano. Universidad del Zulia, Venezuela.
- Surghi, C. y Pérez, K. (2009). Perfil docente y Modelos de Formación. México. Fondo Iberoamericano sobre Educación en Valores.
- Tedesco (2011), La Calidad del Desempeño Docente. Documentos para el debate (pp. 169-173). Madrid: Fundación Santillana.
- Torres, P. (2008) Competencias de un Docente Eficaz. En Aprender para el futuro: nuevo marco de la tarea docente. Madrid: Fundación Santillana.
- Tobón, S. (2006). Teoría de la Socio Formación. Documento en Línea. Disponible en: http://bcnslp.edu.mx/antologias-rieb-2012/preescolar-i- semestre/DFySPreesco/Materiales/Unidad%20A%201_DFySpreesco/RecursosExtra/Tob%F3n%20Formaci%F3n%20Basada%20C%2005.pdf. Consultado: (20/04/2015).
- Villegas, Reimers y Reimers (2009), Capacitación Docente y Calidad de la Educación. Revista de Currículo y Formación del Profesorado, 11 (1), [En línea] Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev111ART2.pdf>

Yurén, M. (2011). Formación Docente. Ediciones Martínez Roca. España.

Zilberteín, V. (2012). La formación del docente en el contexto social y personal. Universidad de la Habana Cuba.

Zanchet, B. y Portella, M. (2009) Docencia universitaria: formación y aprendizaje en el posgrado en educación. Documento en línea. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602009000300009. Consultado en Octubre 2019

ANEXOS

(ANEXO A-1)
(Carta al Experto)



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
NÚCLEO GUASDUALITO
COORDINACIÓN DE ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Guas dualito, Octubre 2019

Estimado Experto: _____

Presente.

Reciba un cordial saludo, por medio de la presente me dirijo a usted con la finalidad de solicitarle formalmente la validación del instrumento que se aplicará en la recolección de información para la investigación que lleva por título: **FORMACIÓN DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SUBPROGRAMA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN BIOLOGÍA UNELLEZ GUASDUALITO ESTADO APURE**. Como requisito exigido para optar al Título de Magíster en Docencia Universitaria, que otorga la Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora".

. Sin más de que hacer referencia y agradeciendo de antemano su valioso aporte, Anexo:

1. **Objetivos de la Investigación.**
2. **Cuadros de Variables**
3. **Instrumento a validar** (cuestionario)
4. **Instrumento de validación.**

Atentamente,

Nathaly Rondón

(ANEXO A-2)
(Objetivos de la Investigación)



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
NÚCLEO GUASDUALITO
COORDINACIÓN DE ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Diseñar un plan de asesoramiento en la Formación Docente y su influencia en el Desempeño Laboral del Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guas dualito estado Apure.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la relación entre la formación docente y el desempeño laboral en el Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guas dualito estado Apure

Determinar los factores de la formación docente que afectan el desempeño laboral en el Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guas dualito estado Apure

Proponer un plan de asesoramiento en la Formación Docente y su influencia en el Desempeño Laboral del Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guas dualito estado Apure

(ANEXO A-3)**CUADRO DE VARIABLE**

Objetivo General: Diseñar un plan de asesoramiento en la Formación Docente y su influencia en el Desempeño Laboral del Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasdualito estado Apure.

Objetivos Específicos	Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems	
Diagnosticar la relación entre la formación docente y el desempeño laboral en el Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasdualito estado Apure	Relación entre la formación docente y el desempeño laboral	Responde a la necesidad que tiene el docente para afrontar los cambios y demandas sociales que le obligan a mantener una constante preparación sobre sus capacidades y conocimientos que propicien obtener el desempeño esperado	Personal	Conocimiento	1	
				Capacidad	2	
				Responsabilidad	3	
				Autonomía	4	
	Determinar los factores de la formación docente que afectan el desempeño laboral en el Subprograma de Ciencias de la Educación Mención Biología UNELLEZ Guasdualito estado Apure	Factores	Son aquellos elementos que incrementan o inciden en el comportamiento del docente dentro de la institución educativa	Profesional	Relaciones interpersonales	5
					Procedimientos administrativos	6
					Salario	7
					Intrínsecos	Motivación
				Trabajo en Equipo		9
				Participación		10
				Apoyo		11
				Extrínsecos	Compromiso	12
Acompañamiento	13					
Pedagógico						
Condiciones Laborales		14				
Evaluación	15					

Fuente: Rondón

(ANEXO A-4)
(Constancia de Validación)



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
NÚCLEO GUASDUALITO
COORDINACIÓN DE ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, _____ cédula de identidad N° _____

Experto(a)

en: _____

A través del presente, manifiesto que he validado el modelo de instrumento diseñado por **Nathaly Rondón**, estudiante de postgrado de la Maestría en docencia universitaria, cuyo trabajo de investigación tiene como Título: **FORMACIÓN DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SUBPROGRAMA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCION BIOLOGÍA UNELLEZ GUASDUALITO ESTADO APURE.**

Considero que el modelo de instrumento presentado: _____

En Guasualito, a los _____ del mes de _____ del año 2019.

FIRMA

(ANEXO A-5)
(Criterios para la Validación)



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
NÚCLEO GUASDUALITO
COORDINACIÓN DE ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

CRITERIOS PARA LA VALIDACIÓN

Criterios	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento				
Claridad en la redacción de los ítems				
Pertinencia de las variables con los indicadores				
Relevancia con el contenido				
Factibilidad de aplicación				
Apreciación Cualitativa:				
Observaciones:				

FIRMA

(ANEXO A-6)
(Instrumento)



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
NÚCLEO GUASDUALITO
COORDINACIÓN DE ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Estimados: Docentes

A continuación se presenta un cuestionario, con la finalidad de obtener información para sustentar el estudio denominado: **FORMACIÓN DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SUBPROGRAMA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN BIOLOGÍA UNELLEZ GUASDUALITO ESTADO APURE.**

INSTRUCCIONES

Lee cuidadosamente el cuestionario y no respondas hasta haber comprendido bien lo que se le pregunta.

Se le participa que las respuestas dadas por usted son de alta confidencialidad, por favor no coloque datos de identificación.

Dada la importancia de la investigación, se requiere de su colaboración y la mayor sinceridad posible al responder.

El presente instrumento posee una serie de ítems con opciones de respuestas tales como: Siempre (S), Algunas Veces (AV), Nunca (N). Marque con una "X" en la frecuencia de respuesta con la cual consideras ocurre a lo planteado.

Atentamente;

Nathaly Rondón

CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL DOCENTE DE LA UNELLEZ

N°	Ítems	Opciones de Respuestas		
		Siempre	Algunas Veces	Nunca
Variable: Relación entre la formación docente y el desempeño laboral. Dimensión: Personal Indicadores: Conocimiento, Capacidad, Responsabilidad, Autonomía				
1	¿Demuestra conocimientos actualizados de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseñas?			
2	¿Considera usted, que cuenta con la capacidad pedagógica para desarrollar los temas en el área de Biología?			
3	¿La responsabilidad ha de ser parte del desempeño laboral?			
4	¿Demuestra autonomía profesional en el área que imparte?			
Variable: Relación entre la formación docente y el desempeño laboral Dimensión: Profesional Indicadores: Relaciones interpersonales, Procedimientos administrativos, Salario				
5	¿Las relaciones interpersonales permiten crear un ambiente laboral positivo?			
6	¿Cumple con los procedimientos administrativos exigidos por la institución?			
7	¿El salario que recibes corresponde a su nivel profesional?			
Variable: Factores Dimensión: Intrínsecos Indicadores: Motivación, Trabajo en Equipo, Participación, Apoyo, Compromiso				
8	¿El personal directivo de la Universidad te motiva al rendimiento de las actividades?			
9	¿Te incentivan a trabajar en equipo?			
10	¿Participas en jornadas de capacitación organizado por la institución?			
11	¿Existe el apoyo de los coordinadores de carrera para fortalecer la enseñanza en el área de Biología?			
12	¿Considera usted que el compromiso profesional influye en el desarrollo personal?			
Variable: Factores Dimensión: Extrínsecos Indicadores: Acompañamiento Pedagógico, Condiciones Laborales, Evaluación.				
13	¿Se realizan acompañamientos pedagógicos como herramienta para mejorar el desempeño laboral?			
14	¿Considera usted que las condiciones laborales facilitan su desempeño?			
15	¿En la evaluación que le realizan al momento del acompañamiento le dan a conocer sus progresos?			

Muchas Gracias!