



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES  
MENCION ESTUDIOS DEL TRABAJO**



**MODELO CURRICULAR Y PEDAGÓGICO EN LA FORMACIÓN DEL  
PROFESOR DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE.  
NÚCLEO MONAGAS. MATURIN**

**Tesis Doctoral presentada para optar al Grado de Doctora en Ciencias  
Sociales Mención Estudios del Trabajo**

**Autora:** MSc. Carmen Pereira

**Tutora:** Dra. Eugenia Astudillo

Campus Bárbula, Julio 2017



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES  
MENCION ESTUDIOS DEL TRABAJO**



**VEREDICTO**

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación de la Tesis Doctoral titulada: La Dimensión Curricular y pedagógica en la formación del Profesor de la Universidad de Oriente. Núcleo Monagas. Maturín, presentado por la ciudadana, Pereira Rojas Carmen Mercedes, titular de la Cédula de Identidad N° V-9.282.250, para optar al título de Doctor en Ciencias Sociales, mención Estudios del Trabajo, estimamos que la misma reúne los requisitos para ser considerada como: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

En Valencia, a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de 2017.

Nombre. Cédula de Identidad. Firma del jurado.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a mi bella hija para que le sirva de ejemplo y le permita un aporte de motivación para su formación profesional y empresarial.

A mis excelentes padres, Juan(+) y Carmen, gracias por la vida que me dieron, por los valores y principios que me inculcaron en mi formación, para ser la profesional exitosa que desearon, hoy les dejo este triunfo, que es de ustedes. Los amo.

Carmen Pereira

## AGRADECIMIENTO

Al finalizar un trabajo tan arduo y lleno de dificultades como el desarrollo de una tesis doctoral es inevitable que asalte un muy humano egocentrismo que lleva a concentrar la mayor parte del mérito en el aporte que hemos hecho. Sin embargo, el análisis objetivo muestra inmediatamente que la magnitud de ese aporte hubiese sido imposible sin la participación de personas e instituciones que han facilitado las cosas para que este trabajo llegue a un feliz término. Por ello, es para mí un verdadero placer utilizar este espacio para ser justa y consecuente con ellas, expresándoles mis agradecimientos.

Primeramente, le agradezco a DIOS por darme la inteligencia, perseverancia, motivación, para superar todas las barreras presentadas desde el inicio hasta la culminación del Doctorado. Gracias Dios, por ser Todopoderoso.

Debo agradecer de manera especial y sincera a la Dra. Magda Cejas por sus conocimientos aportados en el transcurso del doctorado, así como su orientación y apoyo para la culminación de mi tesis.

Al Dr. Héctor Lucena, por su motivación para iniciar el doctorado, sus conocimientos brindados en el transcurso del programa doctoral, así como su apoyo y confianza en el éxito de esta tesis.

Al Dr Carlos Blanco, por sus valiosos conocimientos aportados para la culminación la Tesis Doctoral.

A la Dra. Ruth Illada, por sus aportes y conocimientos para concluir esta tesis.

A la Dra. Alicia Ramírez de Castillo, por su apoyo en sus importantes orientaciones en esta investigación.

Al Dr. Ernesto Hurtado por su apoyo, conocimientos y motivación para lograr tan importante éxito. Gracias por ser como eres.

También me gustaría agradecer a mis profesores durante todo mi doctorado, porque todos han contribuido significativamente con mi formación, y en especial al Dr. Napoleón Goizueta, Dra. Yamile de Smith, por su enseñanza y conocimientos que me transmitieron en las asignaturas cursadas.

Un agradecimiento muy especial a mi gran amiga incondicional Nieves, quien es mi apoyo espiritual, tus consejos son únicos amiga, gracias por darme mucha fortaleza en el logro de este éxito.

Quiero agradecer además a mi grandes e incondicionales amigas, Sol y Zulma, que desde el inicio, como profesional en el Estado Monagas, me han brindado apoyo, consejos, no existen palabras amigas, gracias por apoyarme para que alcanzara este éxito que también es parte de Ustedes, sin su ayuda no hubiera logrado tan importante meta. Dios las proteja siempre.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que, me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida.

Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, Grushenka, Diony, Diego, Moraima, Carlos, Ender, José como mis amigos sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Gracias por su apoyo  
Carmen Pereira

## ÍNDICE

	Pág.
<b>DEDICATORIA</b> .....	iii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iv
<b>ÍNDICE</b> .....	vi
<b>LISTA DE TABLAS</b> .....	ix
<b>LISTA DE GRÁFICOS</b> .....	xvi
<b>RESUMEN</b> .....	xvii
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	18
<b>CAPÍTULO I</b> .....	23
<b>PROBLEMÁTICA EN LA FORMACION DOCENTE UNIVERSITARIA</b> .....	23
Descripción de la situación.....	23
Objetivos de la Investigación.....	30
Objetivo General.....	30
Objetivos Específicos.....	31
Justificación.....	31
<b>CAPÍTULO II</b> .....	35
<b>SEMBLANZA CONCEPTUAL</b> .....	35
Antecedentes del Problema.....	35
Fundamentos Teóricos.....	41
Teoría del Aprendizaje social: Albert Bandura.....	41
Teoría del Aprendizaje Significativo (David Ausubel 1976).....	43
Teoría de Humberto Maturana.....	44
Teoría de los sistemas. Niklas Luhmann. Comunicación-acción.....	45
Teoría de la Complejidad.....	48
Teoría de los dos Factores de Herzberg.....	50
Factores Higiénicos.....	51
Factores de motivación.....	51
Teoría del comportamiento (Douglas Mc Gregor).....	53
Teoría de Rensis Likert.....	54
Teoría General de Sistemas.....	56
Dimensiones del Estudio.....	60
La Formación Docente.....	72
Rol del Profesor Universitario.....	75
Ética del Docente Universitario.....	79
Relaciones humanas y el proceso de comunicación presentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.....	81
Cultura Organizacional.....	90
Pedagogía y Currículo en la Formación del Profesor Universitario.....	92

Programa de Formación Integral del Profesor de la Universidad de Carabobo. Octubre 2012.....	94
Distintas concepciones del currículum .....	99
Modelo Progresista o Cognitivo.....	102
Modelos Pedagógicos .....	103
Modelo teórico-metodológico, que desarrolla el profesor universitario en el proceso enseñanza-aprendizaje en la Universidad de Oriente Núcleo Monagas. ....	105
Pedagogía Conceptual .....	106
Relación laboral del docente universitario con su formación docente	107
Bases Legales .....	109
Marco Histórico.....	136
La Universidad de Oriente.....	136
Historia .....	137
Organización .....	139
Misión.....	140
Visión.....	140
Objetivos .....	140
Valores .....	141
Carreras .....	142
Estudios de posgrado.....	144
Ciencias exactas y naturales .....	144
Núcleos .....	146
Carreras que ofrece.....	146
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>149</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>149</b>
Consideraciones generales .....	149
Aproximaciones sobre la ciencia .....	150
Concepciones de la ciencia, sus avances y limitaciones.....	153
Paradigma cuantitativo, positivismo, su importancia y perspectivas ..	155
Naturaleza del Estudio .....	158
Etapas del Proyecto Factible .....	160
Población.....	164
Muestra .....	165
Técnicas e Instrumentos de recolección de información .....	166
Validez del instrumento .....	169
Confiabilidad del Instrumento .....	169
Interpretación de los Resultados .....	171
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>173</b>
<b>PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>173</b>
<b>CAPÍTULO V .....</b>	<b>311</b>
<b>APORTE.....</b>	<b>311</b>
Aplicación del Modelo de Formación Docente.....	319
Propósito .....	323
Estrategias didácticas de aprendizaje y planificación .....	323

Estrategias de evaluación.....	323
Actividades para desarrollar destrezas en el aprendizaje.....	324
Tecnología educativa y uso de equipos audiovisuales .....	324
Sistemas de información .....	324
Lineamientos generales del Modelo .....	332
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>335</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>340</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>348</b>

## LISTA DE TABLAS

TABLA	Pág.
1	Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría..... 173
2	Distribución absoluta y porcentual según escalafón y dedicación del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas..... 175
3	Distribución absoluta y porcentual según profesión del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas ..... 179
4	Distribución absoluta y porcentual según tiempo de servicio y nivel de instrucción de los profesores de la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas. .... 181
5	Distribución absoluta y porcentual según el conocimiento y la pedagogía: cursos que poseen los docentes de la UDO, Núcleo Monagas ..... 182
6	Distribución absoluta y porcentual según el conocimiento y la pedagogía: estudios que poseen los docentes de la UDO, Núcleo Monagas ..... 186
7	Distribución absoluta y porcentual según el conocimiento y la pedagogía: experiencias que poseen los docentes de la UDO, Núcleo Monagas ..... 188
8	Distribución absoluta y porcentual según el conocimiento y la pedagogía: trabajos académicos que poseen los docentes de la UDO, Núcleo Monagas ..... 190
9	Distribución absoluta y porcentual según los aportes de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas ..... 192
10	Distribución absoluta y porcentual según las técnicas de enseñanza: investigación científica que aplican los docentes de la UDO, Núcleo Monagas..... 193
11	Distribución absoluta y porcentual según las técnicas de enseñanza: ponencias que elaboran los docentes de la UDO, Núcleo Monagas ..... 196

12.	Distribución absoluta y porcentual según el aprendizaje: Estrategias que aplican los docentes de la UDO, Núcleo Monagas .....	198
13	Distribución absoluta y porcentual según el aprendizaje: participación en tesis de grado de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas .....	200
14	Distribución absoluta y porcentual según el aprendizaje: organización de eventos de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas .....	202
15	Distribución absoluta y porcentual según la capacitación y nivel profesional: cursos a nivel profesional de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas .....	204
16	Distribución absoluta y porcentual según la capacitación y nivel profesional: estudios relacionados con la asignatura a dictar de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas.....	206
17	Distribución absoluta y porcentual según las habilidades: pedagogía de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas.....	208
18	Distribución absoluta y porcentual según las habilidades: psicología de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas.....	211
19	Distribución absoluta y porcentual según las habilidades: liderazgo de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas .....	214
20	Distribución absoluta y porcentual según las habilidades: relaciones humanas de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas .....	216
21	Distribución absoluta y porcentual según las habilidades: comunicación de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas.....	218
22	Distribución absoluta y porcentual según las habilidades: motivación de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas.....	221
23	Distribución absoluta y porcentual según las habilidades: trabajo en equipo de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas .....	224
24	Distribución absoluta y porcentual según las habilidades: relaciones interpersonales de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas .....	226

25	Distribución absoluta y porcentual según el desempeño de destrezas: numéricas de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas .....	228
26	Distribución absoluta y porcentual según el desempeño de destrezas: manejo de equipos audiovisuales de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas.....	230
27	Distribución absoluta y porcentual según el conocimiento en la materia que dicta: experiencia de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas .....	232
28	Distribución absoluta y porcentual según el conocimiento en la materia que dicta: asistencia a congresos y/o seminarios de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas .....	234
29	Distribución absoluta y porcentual según el conocimiento en la materia que dicta: estudios de posgrados en el área de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas .....	236
30	Distribución absoluta y porcentual según la estructura física, recursos financieros, humanos, materiales y tecnológicos, así como realizar actividades académicas, investigación y extensión: salones acondicionados de la UDO, Núcleo Monagas.....	238
31	Distribución absoluta y porcentual según la estructura física, recursos financieros, humanos, materiales y tecnológicos, así como realizar actividades académicas, investigación y extensión: docentes especializados de la UDO, Núcleo Monagas.....	240
32	Distribución absoluta y porcentual según la estructura física, recursos financieros, humanos, materiales y tecnológicos, así como realizar actividades académicas, investigación y extensión: material didáctico de la UDO, Núcleo Monagas.....	242
33	Distribución absoluta y porcentual según la estructura física, recursos financieros, humanos, materiales y tecnológicos, así como realizar actividades académicas, investigación y extensión: sistema de información de la UDO, Núcleo Monagas .....	244
34	Distribución absoluta y porcentual según la estructura física, recursos financieros, humanos, materiales y tecnológicos, así como realizar actividades académicas, investigación y extensión: trabajos de ascensos e investigación y asesoría de la UDO, Núcleo Monagas .....	246

35	Distribución absoluta y porcentual según la estructura física, recursos financieros, humanos, materiales y tecnológicos, así como realizar actividades académicas, investigación y extensión: aportes científicos de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas .	248
36	Distribución absoluta y porcentual según la disposición de tiempo para: planificación de estrategias de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas .....	250
37	Distribución absoluta y porcentual según la disposición de tiempo para: diseñar instrumentos de evaluación de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas .....	252
38	Distribución absoluta y porcentual según apoyo que recibe del departamento: herramientas didácticas-pedagógicas de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas .....	254
39	Distribución absoluta y porcentual según apoyo que recibe del departamento: recursos pedagógicos de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas .....	256
40	Distribución absoluta y porcentual según apoyo que recibe del departamento: atención de necesidades docentes de la UDO, Núcleo Monagas .....	258
41	Distribución absoluta y porcentual según apoyo que recibe del departamento: promoción de jornadas de actualización docente de la UDO, Núcleo Monagas.....	260
42	Distribución absoluta y porcentual según compromiso y participación en actividades docentes: autoanálisis de desempeño en el aula de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas .....	262
43	Distribución absoluta y porcentual según compromiso y participación en actividades docentes: autoanálisis para mejorar la creatividad de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas.....	264
44	Distribución absoluta y porcentual según compromiso y participación en actividades docentes: estrategias de aprendizaje con resultados obtenidos de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas .....	266

45	Distribución absoluta y porcentual según compromiso y participación en actividades docentes: reformular estrategias de evaluación de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas.....	268
46	Distribución absoluta y porcentual según compromiso y participación en actividades docentes: identificar problemas del alumno de la UDO, Núcleo Monagas .....	269
47	Distribución absoluta y porcentual según apoyar a los estudiantes en su desarrollo personal: potenciar creatividad a través de trabajo de investigación en la UDO, Núcleo Monagas ..	271
48	Distribución absoluta y porcentual según apoyo a los estudiantes en su desarrollo personal: Abordar necesidades de los alumnos y desarrollar trabajos creativos de Investigación en la UDO, Núcleo Monagas .....	273
49	Distribución absoluta y porcentual según apoyar a los estudiantes en su desarrollo personal: Genero motivación a los estudiantes para que elaboren proyectos de investigación en la universidad o en la comunidad en la UDO, Núcleo Monagas .....	274
50	Distribución absoluta y porcentual según apoyar a los estudiantes en su desarrollo personal: Estimulo a Los estudiantes para participar en proyectos de la UDO Núcleo Monagas .....	276
51	Distribución absoluta y porcentual según la Autonomía profesional docente: Busco instancia de formación profesional de los docentes en la UDO Núcleo Monagas.....	277
52	Distribución absoluta y porcentual según la Autonomía profesional docente: Propongo realización de cursos de perfeccionamiento de los docentes en la UDO Núcleo Monagas ...	279
53	Distribución absoluta y porcentual según la Autonomía profesional docente: Informo sobre los recursos pedagógicos existentes en la UDO Núcleo Monagas.....	281
54	Distribución absoluta y porcentual según la creatividad del estudiante: Estrategias en la UDO Núcleo Monagas .....	283
55	Distribución absoluta y porcentual según la creatividad del estudiante: Expectativas en la UDO Núcleo Monagas .....	285

56	Distribución absoluta y porcentual según la creatividad del estudiante: Recursos adicionales (Humanas, Financieros y Técnicos en la UDO Núcleo Monagas .....	287
57	Distribución absoluta y porcentual según desviaciones en el proceso enseñanza-aprendizaje: Jornadas de análisis y reflexión en la UDO Núcleo Monagas.....	288
58	Distribución absoluta y porcentual según desviaciones en el proceso enseñanza-aprendizaje: Diseño de instrumentos para conocer debilidades en el aprendizaje en la UDO Núcleo Monagas .....	289
59	Distribución absoluta y porcentual según desviaciones en el proceso enseñanza-aprendizaje: Estímulos, participación del estudiante en la UDO Núcleo Monagas .....	291
60	Distribución absoluta y porcentual según desarrollo de sistema de retroalimentación de los docentes en la UDO Núcleo Monagas .....	292
61	Distribución absoluta y porcentual según conocimiento que tienen los docentes, de la ética, en la UDO, Núcleo Monagas.....	294
62	Distribución absoluta y porcentual según el conocimiento que tienen de moral los docentes en la UDO, Núcleo Monagas .....	296
63	Distribución absoluta y porcentual según la presencia de la ética como docente universitario en la UDO, Núcleo Monagas .....	298
64	Distribución absoluta y porcentual según los principios y valores que tienen los docentes de la UDO, Núcleo Monagas .....	300
65	Distribución absoluta y porcentual según los valores de los docentes que deben aplicar en el proceso de aprendizaje en la UDO, Núcleo Monagas .....	301
66	Distribución absoluta y porcentual según los problemas que genera la pérdida de valores en los docentes, en el cumplimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje en la UDO, Núcleo Monagas .....	303
67	Distribución absoluta y porcentual según las acciones que trasgreden la ética, principios, valores y moral en los docentes de la UDO, Núcleo Monagas.....	304

68	Distribución absoluta y porcentual según los elementos de honestidad, responsabilidad, justicia, principios, humildad, presentes en la actividad de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas .....	305
69	Distribución absoluta y porcentual según la pérdida, principios, valores y moral del profesor universitario para su desempeño en la UDO, Núcleo Monagas.....	307
70	Distribución absoluta y porcentual según las acciones que deben tomarse para rescatar la ética, valores, principios y moral en los docentes de la UDO, Núcleo Monagas .....	308

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO	pág.
1 Jerarquía de Motivos de Maslow .....	86
2 Modelo de referencia programa de formación integral del profesor De la Universidad de Carabobo. Octubre 2012. ....	94
3 Sistema de variables de la propuesta de investigación.....	135
4 Estructura organizativa de la Universidad de Oriente.....	147
5 Estructura organizativa de la Universidad de Oriente, Nucleo Monagas.....	148
6 Formula de Alfa de Crombach.....	171
7 Modelode Formacion Docente .....	314
8 Cursos en el aspecto Psicologico, Sociologico y Antropologico.....	325
9 Cursos de Estrategias Didacticas.....	327
10 Cursos de Estrategias de Evaluacion.....	328
11 Cursos para desarrollar destrezas en el aprendizaje.....	329
12 Cursos en el área de Tecnología Educativa.....	330
13 Cursos en el área de Sistemas de Información.....	331



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES  
MENCIÓN: ESTUDIOS DEL TRABAJO



MODELO CURRICULAR Y PEDAGÓGICO EN LA FORMACIÓN DEL  
PROFESOR DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO MONAGAS.  
MATURÍN

Autora: MSc. Carmen M. Pereira R.  
Tutora: Dra. Eugenia Astudillo  
Fecha: Julio 2017

### RESUMEN

El proceso educativo se basa en la transmisión de conocimientos, valores, ética, principios, entre otros, a través de la socialización que existe entre los educadores y el educando, se busca que el proceso de enseñanza sea eficiente y de calidad, a través de las estrategias de aprendizaje que se apliquen en este. El objetivo general es Elaborar un modelo curricular y pedagógico en la formación del profesor de la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas, con el fin, de mejorar la práctica educativa y reforzar los valores, principios y ética del docente universitario. En el aspecto metodológico, fue una investigación cuantitativa con modalidad de proyecto factible. La población y muestra objeto de estudio estuvo conformada por 295 docentes fijos. La información fue recogida a través de la aplicación de un cuestionario basado en la escala de Likert. Los datos fueron tabulados en cuadros de frecuencia simple con una distribución absoluta y porcentual. El Modelo de Formación Docente propuesto se elaboró tomando en cuenta los criterios de Maturana, Luhmann y Zubiría Samper. El mismo está estructurado en 6 módulos basados en las dimensiones pedagógica y curricular, que contienen los cursos a implementarse. Se concluyó que los profesores deben capacitarse, actualizar sus conocimientos, mejorar el manejo de las herramientas curriculares y pedagógicas, realizar cursos de formación docente, estudios de posgrado, rescatar valores y principios, aprovechar los avances tecnológicos para apoyar el desarrollo de actividades académicas; asimismo se destaca la necesidad de la UDO-Monagas de mejorar las condiciones ambientales y físicas para un ejercicio docente.

Palabras clave: Profesor Universitario, Universidad, Modelo curricular y pedagógico, formación docente.

## INTRODUCCIÓN

Las personas son seres sociales por naturaleza y en el devenir buscan entrar en convivencia con sus semejantes, alcanzando en el proceso de evolución mayor sensibilidad para comprender a los demás, a través de la práctica de valores humanos que favorecen la comunicación entre todos. Este comportamiento orienta al individuo hacia el descubrimiento de nuevos conocimientos, generando cambios tanto en la persona como en su entorno.

En este contexto, el desarrollo de la sociedad, los avances científicos y técnicos han complejizado todos los procesos, haciendo más intencionales y conscientes las necesidades de socialización y educación. En este ámbito se inscribe la universidad, una de las instituciones que se ha creado para que cumpla intencionalmente esta labor, por cuanto ella, constituye un espacio donde las nuevas generaciones se socializan con sus iguales y con los mayores, aprendiendo a través de su formación universitaria a convivir en armonía.

De esta forma, la universidad es apreciada como un espacio que contribuye a la construcción de nuevos conocimientos y a la vez, expresa su condición humanista al preparar al ser humano para vivir y comprender el medio que le rodea, recreándolo y transformándolo. En este sentido, la universidad debe permitir soñar con otros mundos posibles y sumarlo a través del currículo. Pero ello, tiene que conducir a generar comprensiones y establecer relaciones frente a una serie de dinámicas docentes que permitan desarrollar actividades académicas, a través de la formación curricular y pedagógica del docente universitario.

Esta formación, en medios y materiales de enseñanza, debe dar importancia a las técnicas, metodologías de aprendizaje o cualquier

estrategia educativa que permita alcanzar los objetivos programados de las asignaturas que dicta el docente universitario. Al mismo tiempo, hay que asumir que el proceso de enseñanza reúna sus potencialidades tecnológicas en función de la formación curricular y pedagógica del profesor, para facilitar los conocimientos a los estudiantes, los contenidos, o el contexto de utilización.

Desde esta perspectiva se debe admitir que las técnicas de aprendizaje cumplen una función significativa, como mediadores del proceso de enseñanza-aprendizaje, es decir, como intermediarios de las relaciones que se establezcan entre el estudiante y el contexto, dándose una comunicación de influencia mutua entre ambos.

De igual manera, la formación debe también centrarse en la creación de entornos diferenciados de comunicación a través de los medios, romper las tradicionales funciones de transmisor de información, motivador del estudiante y alcanzar la de crear entornos colaborativos para la formación. Es por ello, que uno de los objetivos de la Universidad de Oriente es llevar a cabo esfuerzos para aumentar la calidad de la formación pedagógica de los profesores, y coadyuvar a una mejor preparación y formación del profesional universitario.

Por tal motivo, se debe mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, puesto que, pasa necesariamente por la transformación del pensamiento y de los sentimientos de los profesores, para ello, la educación superior necesita de la calidad del personal docente, de los programas de las asignaturas, de los estudiantes, de las infraestructuras y del ambiente universitario.

En consecuencia, para que la Universidad pueda cumplir sus tareas académicas, laborales e investigativas requiere de profesores preparados, que no sólo conozcan el contenido científico, sino que implementen técnicas de enseñanza acordes a las exigencias de la sociedad, de aquí la necesidad de que en esta casa de estudios se enseñe a los profesores a educar, para que los estudiantes aprendan a aprender.

Tomando como referencia la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior de la UNESCO (1998), se aprobaron documentos que insisten en la necesidad de la educación permanente del profesorado universitario y su formación pedagógica. En uno de esos documentos se especifica:

Un elemento esencial para las instituciones de enseñanza superior es una enérgica política de formación del personal. Se debería establecer directrices claras sobre los docentes de la educación superior, que deberían ocuparse sobre todo, hoy en día, de enseñar a sus alumnos a aprender y a tomar iniciativas, y no a ser, únicamente, pozos de ciencia. Deberían tomarse medidas adecuadas en materia de investigación, así como de actualización y mejora de sus competencias pedagógicas, mediante programas adecuados de formación del personal, que estimulen la innovación permanente de los planes de estudio y los métodos de enseñanza aprendizaje, y que aseguren condiciones profesionales y financieras apropiadas a los docentes a fin de garantizar la excelencia de la investigación y la enseñanza. (p. 11)

Por lo antes expuesto, se hace necesario, que la Universidad de Oriente contemple la ejecución de políticas de formación y actualización docente a fin de asegurar, en la medida de lo posible, la calidad y eficiencia en el desempeño académico del profesor de la Universidad y en consecuencia, mejorar la calidad del egresado de esta casa de estudios.

Por lo tanto, se requiere planificar, ejecutar y evaluar programas de educación permanente del profesorado universitario, con el fin de propiciar eficacia y eficiencia en el desempeño de sus funciones en los campos de la

enseñanza, la investigación y la extensión, mediante un enfoque integrador de capacitación pedagógica y el desarrollo personal y profesional.

Es por ello, que la formación humanística, científica y tecnológica de los docentes debe realizarse de manera permanente, pues a medida que se generan nuevos conocimientos e innovaciones pedagógicas, se contribuye con el desarrollo de una sociedad que se beneficia con los cambios y transformaciones que la afectan.

La presente Tesis Doctoral se ubica en la Línea de Investigación denominada Gestión del Talento Humano, en la misma se plantea un Modelo curricular y pedagógico del profesor en la Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas, con la finalidad de elevar la calidad educativa del profesional que integra la plataforma universitaria. El objetivo general de la investigación es elaborar un modelo curricular y pedagógico en la formación del profesor de la Universidad de Oriente del Núcleo de Monagas, con el fin de, mejorar la práctica educativa y reforzar los valores, principios y ética del docente universitario.

La misma es de mucha importancia, puesto que, permite al docente capacitarse en el aspecto pedagógico, así como, en diferentes disciplinas como la antropología, sociología, psicología, y estrategias de aprendizajes que se utilizan a nivel universitario. Se establece en la misma la metodología utilizada y la propuesta.

Para comprensión de la Tesis Doctoral, el estudio se encuentra estructurado en cinco (5) capítulos que comprenden: Capítulo I: Problemática en la Formación Docente. En esta fase se reflejan aspectos como la descripción de la situación, los objetivos, la justificación y la delimitación, inherentes al tema de investigación. El Capítulo II hace referencia al Marco

Teórico, el cual, incluye aspectos preliminares del estado del arte y el énfasis en la visión humanista y compleja del trabajo; el mismo representa la semblanza conceptual, que contiene los antecedentes del problema y de la investigación, los fundamentos teóricos y las bases legales.

El Capítulo III contiene el marco metodológico, compuesto por el diseño y tipo de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación del instrumento, análisis y resultados de la información. El Capítulo IV contiene los Análisis de los Resultados obtenidos de la metodología utilizada. El Capítulo V contiene las conclusiones y recomendaciones, y finalmente, en el Capítulo VI se inserta el Modelo propuesto de Formación Docente para la Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas, las Referencias Bibliográficas, así como, los anexos.

# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMÁTICA EN LA FORMACION DOCENTE UNIVERSITARIA**

### **Descripción de la situación**

La evolución constante en el ámbito mundial genera cambios en todos los órdenes (social, económico, tecnológico, político, cultural, educativo), que afectan significativamente al desarrollo humano, el cual asume el protagonismo, con el propósito de alcanzar un convivir sano en familia y en sociedad. En tal sentido, cada país sufre procesos de transformación que se evidencian en la calidad de vida de sus ciudadanos.

En el aspecto educativo, específicamente en Latinoamérica, un gran reto ha sido contar en las universidades con equipos de docentes actualizados en la formación curricular y pedagógica, necesarias para generar aprendizajes significativos; en virtud que los cambios impactan sobre la docencia universitaria, poniendo en tela de juicio la práctica que estos profesionales desarrollan en las instituciones de educación superior, puesto que, la mayoría se ha estacionado en el modelo tradicional en el que prevalece la transmisión de información. Al respecto Vincenzi (2011) opina: “La experiencia y la vocación no alcanzan para ejercer la docencia universitaria, se requiere además, de una formación pedagógica sistemática” (p. 2).

De lo anterior plantea, la necesidad de imponer a los docentes universitarios la actualización permanente, orientada hacia el mejoramiento de la calidad educativa. En consecuencia, es menester el desarrollo de programas de formación pedagógica para complementar la que poseen los

docentes en servicio. En atención a lo expresado, la UNESCO (1998), citada por Vincenzi (2011) expone:

La universidad tiene por funciones: formar profesionales competentes y comprometidos con los problemas sociales y culturales; investigar y producir conocimientos que contribuyan a dar respuestas interdisciplinarias a los problemas complejos y polifacéticos que afectan a la sociedad; aprovechar el potencial de las TIC's tanto para mejorar el proceso educativo como para generar una mayor difusión y acceso al estado actual del conocimiento; desarrollar programas de capacitación del personal docente para mejorar sus competencias didácticas en aras a formar profesionales competentes, críticos y reflexivos; generar vínculos con el mundo del trabajo, estableciendo estrategias de integración entre los programas académicos y las demandas del mundo productivo (p. 6).

Se puede apreciar que, entre las funciones de la universidad está la de promover la actualización del personal docente mediante el desarrollo de programas de capacitación, orientados a mejorar su desempeño profesional. Tarea esta que debe enlazarse con la motivación permanente hacia el profesor, para estimularlo a aumentar sus conocimientos y fortalecer su sensibilidad humana, en la misión de formar nuevos profesionales que asuman el protagonismo en la solución de los problemas que afecten a la sociedad.

Como consecuencia del auge petrolero en Venezuela en los años cincuenta la educación superior, no era prioridad para el gobierno, pero con la llegada de las empresas petroleras, no existía personal venezolano calificado que cubriera la mano de obra que requerían estas, ya que los norteamericanos que realizaban estas actividades no podían seguir ejecutándola. Para el año 1950 solamente existían tres universidades, la Universidad Central de Venezuela, la Universidad de los Andes, y la Universidad del Zulia.

Con el derrocamiento de Pérez Jiménez, nace la autonomía en las Universidades y el auge de estas, con el aumento de la renta petrolera y el modelo de importaciones, las universidades fueron creciendo para formar profesionales en las diferentes disciplinas que requerían las empresas.

Al respecto Ugalde (2011) expresa:

La educación superior en la Venezuela democrática, creció de manera impresionante, a partir de la caída del dictador Pérez Jiménez en 1958, cuando el número total de estudiantes no llegaba a 10.000. Para el año 1991, en un cuadro internacional comparativo, el problema universitario de Venezuela aparecía más cualitativo que cuantitativo, pues la proporción de estudiantes en educación superior en relación al total de la población en Venezuela era superior al de la mayoría de los países europeos, de Israel y de Japón. Entre 1922 y 2005 se duplicó el total de estudiantes de carreras largas (5 años) en las universidades y de cortas (3 años) en Institutos y Colegios Universitarios (p.49).

Se deduce de lo antes expuesto que, las universidades en Venezuela se crearon con diferentes carreras como: en las ciencias sociales, ingeniería, entre otras, formando profesionales en estas disciplinas que las empresas requerían, se creó la ley de universidades donde se establecían las normativas para la contratación de docentes.

La universidad se dedicó a formar profesionales con docentes especializados en diferentes disciplinas y producir conocimientos, son pocas las que se dedican a formar docentes que capaciten profesionales para las diferentes industrias, en su mayoría, fueron creadas para cubrir mano de obra del mercado laboral que requiere el País.

Venezuela, necesita una transformación para superar la pobreza y producir bienes y servicios, que permita el desarrollo de cualidades y capacidades de las personas que se forman en las instituciones universitarias, además los docentes que cumplen tan importante labor de

llevar a cabo el proceso de enseñanza- aprendizaje, requieran de herramientas curriculares y pedagógicas para formar profesionales para el mercado laboral. En tal sentido, el citado autor expresa:

Para ello necesitamos una educación que, entre otras cosas, nos equiepe para ser productores de bienes y servicios de calidad y productores de democracia con justicia y libertad. No se trata de una educación para participar mejor en el reparto de una riqueza ya que existe por ser país petrolero, sino de una educación para formar productores de una economía próspera y de una sociedad democrática y participativa. Este reto en el contexto de un país marcado por las deformaciones propias de una economía petrolera dominante con su renta en manos del Estado y en un país en pobreza que sigue creyendo que somos ricos por la riqueza minera. Por ello, Venezuela requiere un cambio profundo e integral, en la mentalidad y en las prácticas sociales para transformar el país con el talento de todos y en beneficios de todos (Ibídem, p. 15).

Esto indica, que las instituciones universitarias deben ser espacios donde se formen profesionales de acuerdo a las necesidades del mercado laboral. No solamente cubrir demanda para algunas empresas, sino ampliar las necesidades de formación requeridas por el país.

Es importante acotar que estas deben contar con un modelo de formación docente que les permita capacitarlo holísticamente en los aspectos Bio-psico-social, es decir, que cubran necesidades de motivación, socialización, creatividad, iniciativa, que les permitan comprender la calidad humana de las personas, eso contribuye un beneficio personal, así como profesional en la educación universitaria.

Al considerar que los cambios en la educación universitaria son necesarios para materializar beneficios a los ciudadanos y al país, en Venezuela, las reformas curriculares de educación superior que han ocurrido durante estos últimos años, han repercutido en el desempeño docente del profesor universitario.

No obstante, se hace necesario en Venezuela, actualizar los procesos académicos y curriculares, a nivel universitario, por cuanto algunos de ellos, se encuentran desvinculados del momento histórico que vive el país, lo que ha limitado, entre otras razones, su capacidad de respuesta a los retos y desafíos de una sociedad en constante transformación.

La Universidad de Oriente inició sus actividades en 1960 en el Estado Sucre, con la finalidad de formar profesionales en las distintas ramas del saber humano formar estudiantes de todas las capas sociales. En esa época no contaba con infraestructura ni personal capacitado para impartir conocimientos, por tanto se suscribió un convenio con la Universidad de Kansas City y algunas otras universidades de Sudamérica y Japón para que impartiera conocimientos a los profesores.

En el año 1961 se instala el Núcleo de Monagas, con la Escuela de Ingeniería Agronómica y Petróleo, para formar profesionales en las empresas que surgieron por el Boom petrolero en la región. Actualmente, se rige por la Ley de Universidades donde establece las normativas académicas, administrativas y legales para la contratación de docentes que se dedican a la docencia.

Este Núcleo no cuenta con un Modelo curricular y pedagógico en la formación Docente que permita la preparación teórico-práctica para desempeñar la docencia, el proceso de contratación es tradicional, es decir, reclutar, seleccionar y contratar. Es útil recordar, que el profesor universitario, al cumplir el proceso enseñanza-aprendizaje, pone en práctica las perspectivas curricular y pedagógica que posee, como variables fundamentales en la formación integral del futuro profesional que ha de egresar con ética, principios, valores, entre otros.

En la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas, se inicia el proceso de contratación de personal docente de nuevo ingreso cumpliendo normativas como: Revisión curricular y pedagógica, credenciales, notas de la asignatura a dictar, entre otros aspectos, estos son ponderados de acuerdo a un baremo establecido por las normativas de la institución.

Efectivamente, para ejercer la docencia en esta casa de estudios se toma en cuenta la experiencia, que posee el profesor para desempeñarse en el aula de clases, las habilidades, destrezas, pedagogía, es decir, lo que refleja su currículum vitae, sin embargo, es importante, también, constatar la praxis pedagógica en el aula, puesto que es allí, donde convertida en arte, traspasa los contenidos y se proyecta a un mundo donde el desarrollo de competencias motive el aprendizaje con técnicas y estrategias novedosas, creativas, motivadoras y sobre todo con un profundo sentido de pertenencia social.

El Núcleo Monagas prepara profesionales en las actividades: agrícola, ganadera y petrolera, por medio de las siguientes Escuelas: Petróleo, Agronomía, Ciencias Sociales y Administrativas y Zootecnia. Estas Escuelas, a través de sus departamentos ofrecen las carreras de Ingeniería en: Agronomía, Producción Animal, Petróleo, Sistemas. Asimismo, de esta casa de estudios egresan Licenciados en: Administración, Contaduría Pública, Gerencia de Recursos Humanos y Tecnología de los Alimentos.

En cada una de estas especialidades, laboran docentes de acuerdo al área específica, conocimiento y preparación para llevar a cabo el proceso enseñanza-aprendizaje, estos no poseen en su formación curricular el componente pedagógico, como complemento para desarrollar metodologías y técnicas de enseñanza en las diferentes asignaturas, con excepción de un grupo que reúne los dos componentes: curricular y pedagógico, porque son

egresados de institutos pedagógicos, se notan carencias de diferentes habilidades y destrezas para alcanzar la eficiencia en dicho proceso.

Lo que indica, que no basta con el conocimiento que el profesor tenga de su materia, es importante la formación pedagógica que le permita utilizar las herramientas metodológicas adecuadas para orientar al estudiante en la construcción de sus conocimientos, actitudes y valores.

En este mismo orden de ideas, el componente docente que reciben los profesores en esta institución presenta debilidades curriculares y pedagógicas que obstaculizan o limitan un desempeño profesional de calidad. Estas situaciones evidencian fallas estructurales que inciden en la calidad de la educación que brinda esa casa de estudios, así como en el prestigio de la misma, puesto que pierde credibilidad en cuanto a la formación de futuros profesionales que podrían contribuir con el desarrollo del país.

Lo expuesto condujo a realizar este estudio, proponiendo al Núcleo de Monagas un modelo para lograr un proceso de formación docente de calidad, que le permita al profesor desarrollar la labor pedagógica y no se acuda a estrategias inadecuadas, como las que expresan De la Cruz, Imbernon y Addine, citados por Vargas (2010):

La formación docente es un proceso necesario para garantizar el desarrollo de los profesionales en las universidades. Esta demanda en los momentos actuales está condicionada por un auge creciente de la matrícula de estudiantes a ingresar a estudios de nivel superior universitario, el cambio de estrategias de formación ante las nuevas necesidades de sistematización del conocimiento, que cada vez se renueva con mayor velocidad y complejidad. Los cambios en el contexto social y universitario han connotado la necesidad de utilizar alternativas para cubrir la docencia con profesionales no capacitados para tal propósito, y además se exigen nuevos roles y tareas al profesor ante la complejidad del proceso formativo (p. 46).

Es evidente, la crisis actual formación y actualización docente que vive actualmente la educación superior venezolana, es inminente atender como prioridad estas debilidades, para ello se presenta un conjunto de cursos de Formación Docente que permitan capacitar y actualizar al profesor con la finalidad de mejorar el aprendizaje al estudiante y lograr un profesional egresado con principios, ética, valores, objetividad, criterio propio y enfrente retos en el mercado laboral que lo espera.

En función de la problemática planteada se formulan las siguientes interrogantes:

- ¿Cuál es la importancia de desarrollar el Modelo de formación curricular y pedagógico del profesor universitario en su desempeño docente?
- ¿Cuáles son los elementos o características del modelo que desarrolla el profesor teórico-metodológico en el proceso enseñanza-aprendizaje?
- ¿Cuáles son los beneficios y perspectivas que generan el diseño de un Modelo de Formación Docente Pedagógica y Curricular para el docente en la Universidad de Oriente Núcleo Monagas?

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo General**

Elaborar un modelo curricular y pedagógico en la formación del profesor de la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas, con el fin, de mejorar la práctica educativa y reforzar los valores, principios y ética del docente universitario.

## **Objetivos Específicos**

- Describir el modelo teórico-metodológico, que desarrolla el educador universitario en el proceso enseñanza-aprendizaje.
- Presentar un estudio de factibilidad para implementar el modelo curricular y pedagógico en la formación del docente del Núcleo Monagas.
- Diseñar un modelo curricular y pedagógico en la formación docente de la Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas.

## **Justificación**

Debido a los cambios tecnológicos, culturales, educativos, sociales, económicos, políticos, que han existido en Venezuela, en los últimos años, estos han repercutido en la actualización de los procesos de enseñanza a nivel superior, debido a la creación de nuevos modelos de producción, que originan la creación de nuevas empresas, donde existen diferentes actividades económicas y en cada una de ellas, su modelo de producción, exigen formar profesionales de acuerdo a las exigencias del mercado laboral, por tal motivo, el sistema educativo universitario, debe adaptarse a estos cambios tecnológicos, que la sociedad requiere.

Esto conlleva que la Universidad de Oriente Núcleo Monagas debe adaptar las necesidades que requieren Venezuela y la región, a las carreras que esta casa de estudio ofrece, así como contar con docentes que posean herramientas curriculares y pedagógicas para desempeñar la docencia universitaria.

Por esta razón la Universidad de Oriente debe implementar un modelo curricular y pedagógico que incluya aspectos holísticos en los aspectos bio-psico-social que permitan capacitar profesionales que se dedican a la

docencia universitaria. Virtuoso (2011) sostiene que la educación universitaria “se debe desarrollar con inclusión y pertenencia, promoviendo un modelo de educación en valores que refuerce los principios éticos, la conciencia cívica, la solidaridad, la cultura de paz y la responsabilidad social, como componentes esenciales del profesional universitario” (p.12).

Lo antes expuesto permite inferir que la Universidad de Oriente Núcleo Monagas, debe implementar un modelo para la formación docente que permita reforzar principios, valores, ética, vocación, entre otros, y adaptar la cultura del profesor universitario a la cultura organizacional de esta casa de estudio. Además, crear sentido de pertenencia, donde aporte elementos teóricos indispensables para la correcta dirección del proceso docente-educativo.

Uno de los aspectos importantes que el docente debe prevalecer en la docencia es la a vocación de servicio, el interés por el crecimiento personal, el mejoramiento de la calidad de vida, son algunas de las premisas que orientan al docente universitario a cultivar cada día nuevos conocimientos que fortalezcan su misión ante la sociedad. En esa medida, el aprendizaje se convierte en una constante que exhorta al educador a la actualización permanente, en función de las exigencias que presentan los acelerados cambios que orientan el desarrollo del país. Gonzales, Castellano, Córdova, Rebollar, Martínez, Fernández y Pérez. (2004):

Al profesor le corresponde una tarea de vital importancia: Contribuir a la formación de la personalidad de los educandos. En este sentido no le basta para cumplir esta tarea con poseer amplios conocimientos de la asignatura que explica, sino que es necesario que ejerza conscientemente una influencia educativa en sus alumnos, para ello le son imprescindibles los conocimientos acerca de la psicología del profesor. Pero para ejercer una influencia educativa adecuada el profesor debe además conocer las particularidades del desarrollo psíquico de los educandos en sus diferentes etapas de desarrollo, para ello le sirve la psicología de las edades (p.44).

De allí que, se hace necesaria la implementación, por parte de las universidades y particularmente, la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas, de estrategias que conminen al personal docente a formarse desde una mirada curricular y pedagógica para ejercer de manera eficaz y eficiente su misión, como un desafío, al cumplir el rol de guía del estudiantado que bajo su tutela debe construir nuevos saberes y prepararse profesionalmente para insertarse en el mercado laboral con la seguridad que va a desempeñarse como el ciudadano que el país necesita.

En este contexto, el profesional universitario tiene que ir tras la búsqueda de su desarrollo integral, en el que se ubica tanto la preparación académica como la humana, situaciones que trasladará a su escenario laboral para coadyuvar a elevar la calidad educativa en la máxima casa de estudio.

El liderazgo político, social y académico, ha constituido la traba principal para el crecimiento de la formación de profesores en las universidades, lo que conlleva a afirmar, que el principal reto de estas instituciones es convertirse en verdadera universidad, que supere limitaciones impuestas por parte de la dirigencia social, económica y política.

Por esta razón es importante revisar el programa de formación docente en virtud de los cambios habidos en los procesos de enseñanza y con el desarrollo de nuevas tecnologías, los gigantescos avances de la ciencia y sus aplicaciones en las últimas décadas.

Por lo antes expuesto, es necesario actualizar los contenidos curriculares y pedagógicos de los cursos de formación docente, por cuanto los contenidos son repetitivos e innecesarios, que se encuentran desvinculados de la realidad universitaria. La falta de motivación, entre otros

factores, hace posible que existan docentes que no cumplan el proceso de enseñanza-aprendizaje con vocación y dedicación, lo que origina baja calidad de la educación universitaria.

## **CAPÍTULO II**

### **SEMBLANZA CONCEPTUAL**

En esta fase de la investigación se hace referencia a estudios que están vinculados con el modelo curricular y pedagógico del profesor universitario y cuyos aportes sirvieron de plataforma para el desarrollo de la presente investigación.

#### **Antecedentes del Problema**

Abreu (2016) presentó en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador en Maturín su tesis doctoral titulada: El proceso pedagógico de la Educación Física, una perspectiva en la fecundidad para la innovación, cuyo propósito se fundamenta en la creatividad del docente, su práctica y pedagogía. La investigación desarrollada se llevó bajo un enfoque fenomenológico respaldado en la hermenéutica como ciencia que interpreta y devela los elementos disidentes o imprecisos en la elaboración científica. Como resultado de esta investigación, concluyo que es indispensable el respaldo de los saberes necesarios para un proceso pedagógico que permita superar los obstáculos, la postura de la razón sensible, la noción de transgresión, el constructo recursivo y la experiencia.

Esta tesis doctoral, guarda relación con el tema de investigación objeto de estudio, puesto que, propone respaldar el proceso pedagógico en las actividades del docente, a la vez sustenta la importancia de este en el Modelo Curricular y Pedagógico en la formación del docente de la Universidad de Oriente Núcleo Monagas.

Buriel (2016) presentó su tesis doctoral en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador en Maturín titulada: La interacción pedagógica en la Universidad: De los formatos de la praxis moderna al encuentro en perspectiva onto- epistemológica, cuyo objetivo fue: Reflexionar teóricamente sobre la interacción pedagógica en la Universidad desde los formatos de la praxis moderna para ir al encuentro en perspectiva onto- epistemológica, a fin de concebir relaciones sociales en la educación universitaria venezolana de una manera distinta.

La investigación se realizó bajo un enfoque etnográfico, como resultado de la misma se identificaron formas de relacionarse el docente con los alumnos en el aula de clases, siendo la más referida la relación vertical (profesor-alumno) estilo tradicional (la autoridad se impone).

Esta tesis doctoral guarda similitud con la investigación objeto de estudio, ya que hace referencia a la interacción pedagógica del docente con los alumnos en la Universidad, lo que contribuye a reforzar el Modelo Curricular y Pedagógico en la formación del profesor de la Universidad de Oriente Núcleo Monagas.

Quezada (2016) presentó en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador en Maturín su tesis doctoral titulada: "Formación docente en el contexto Venezolano, visión histórica, prospectiva y de transformación". El objetivo de esta investigación fue reflexionar en torno al proceso de la formación docente en el contexto venezolano, con visión histórica, prospectiva y de transformación. El abordaje metodológico fue desde un enfoque teórico-documental, la hermenéutica en su implicación epistémica, la amplitud que ofrecen los elementos dialécticos y discursivos, con base en

interpelaciones a los diálogos, discurso y a la gnoseología propia de la formación.

Como resultado de la investigación se propuso un proceso formativo en cuanto a la pedagogía de los docentes para cumplir sus actividades. Esta Tesis doctoral sustenta la investigación objeto de estudio por contener aspectos importantes en cuanto a la pedagogía en la formación del docente universitario, ya que refleja la problemática de ésta Venezuela.

Sobrino (2015) en la Universidad de Castilla-La Mancha, presentó una tesis doctoral titulada: “Evaluación sistemática de un programa de formación docente para profesores de la Universidad de Castilla-La Mancha” cuyo objetivo general fue: Diseñar y aplicar un modelo de evaluación, que basado en los principios de evaluación sistemática de Stufflebeam, así como en trabajos evaluativos específicos en evaluación de la formación docente universitaria, permita evaluar un programa de formación inicial para profesorado universitario. La investigación desarrollada es de carácter evaluativa; es decir, se basó en la realidad de la Universidad de Castilla-La Mancha, en cuanto a la formación de los docentes.

Como resultado de esta evaluación propuso un programa de formación docente, poniendo de manifiesto las principales fortalezas para mejorar la calidad del profesorado. Este trabajo guarda similitud con la investigación objeto de estudio debido a que el autor propone un curso de introducción a la docencia universitaria, como una necesidad de adiestramiento para mejorar la función docente, sirviendo de referencia para reforzar el modelo propuesto para la UDO-Monagas.

Tachinamo (2016) presento su tesis doctoral en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador en Maturín su tesis doctoral titulada: Aproximación a una teoría didáctica para sustentar la enseñanza contable en las Universidades Públicas Venezolanas. Esta investigación tiene como propósito generar la aproximación a una teoría didáctica para sustentar la enseñanza contable en las Universidades Venezolanas.

Se realizo bajo el enfoque epistémico fenomenológico, obteniendo como resultados una teoría didáctica que permite cubrir el proceso de enseñanza-aprendizaje de una forma de aplicación por razonamiento de los sistemas y métodos prácticos de estudio para plasmar la realidad actual en las teorías pedagógicas existentes en las universidades públicas, junto a los docentes y estudiantes, considerando los aspectos de pedagogía, andragogia, pensum curriculares y otros elemento involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Esta tesis doctoral guarda relación con el tema de investigación objeto de estudio, ya que toma en cuenta aspectos pedagógicos para la enseñanza en las universidades públicas de Venezuela, permite sustentar el Modelo curricular y pedagógico en la formación del docente en la Universidad de Oriente Núcleo Monagas.

Rodríguez (2013) presentó en la Universidad de Barcelona su tesis doctoral titulada: “El desarrollo de la práctica reflexiva sobre el quehacer docente, apoyada en el uso de un portafolio digital, en el marco de un programa de formación para académicos de la Universidad Centroamericana de Nicaragua”. El estudio se propuso contribuir a la discusión sobre modelos de formación sostenible y pertinente, para mejorar la docencia universitaria, desde una perspectiva innovadora. La investigación tuvo como objetivo:

Analizar el nivel de calidad reflexiva de los profesores y qué cambios perciben en sus prácticas educativas, en el marco de una experiencia de reflexión docente sobre su innovación educativa, apoyada en el uso de un portafolio.

El estudio se desarrolló bajo el enfoque cualitativo, considerando que el método más adecuado para responder a los objetivos planteados en la investigación fue el “estudio instrumental de casos”.

El autor, como conclusión general, destaca que se evidenció la ausencia de la observación del profesor sobre sí mismo en el proceso reflexivo, aunque un grupo pequeño de docentes se incluyeron en el proceso como alguien a ser reconocido como un actor en la situación educativa que estaba analizando. Entre las posibles causas que pueden explicarlo, una de ellas puede ser la poca familiaridad de los profesores con este tipo de proceso de reflexión, la otra pueda ser una tendencia natural a analizar a los demás y no a uno mismo, mostrando una actitud más propensa a la crítica y menos a la autocrítica. Este trabajo contribuyó al fortalecimiento del marco teórico del estudio objeto.

Esta tesis se relaciona con el tema de investigación objeto de estudio, puesto que hace referencia a modelos de formación para mejorar la docencia universitaria, la cual permite reforzar el modelo propuesto a los docentes de la Universidad de Oriente Núcleo Monagas.

Toledo (2012) presentó en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador en Maturín Estado Monagas su tesis doctoral titulada: “Lo Humano, esencia de la formación universitaria; el propósito de esta investigación consistió en la búsqueda de una posible solución a la

problemática que presenta el mundo actual, donde se aprecia la poca significación que se le ha dado a lo humano en la formación universitaria asolapándose su esencia y presencia en la universidad con cuestionamiento de la sensibilidad ética, compromiso social, desvaloración de la propia vida, con marcada ausencia de sentido ecológico.

Estuvo enmarcada en un enfoque cualitativo, con la utilización del análisis reflexivo documental y la hermenéutica como técnica, y a través de la lectura como instrumento de recolección de información, tener un acercamiento para el abordaje de producciones escritas por diversos investigadores entre ellos: Freire, Sarvater, Nietzsche, Maturana, Gadamer.

El abordaje de lo humano y formación descanso en la inmersión socio-cultural del ser humano, que llevó a pensar en una formación universitaria para ser sensible que tenga en su interior y se proyecte como un ser libre, reflexivo, creativo para preservar su existencia, las de sus semejantes y el entorno.

Ese individuo que reflexiona se va formando así mismo configurando a la vez su conciencia de lucha para transformar la realidad y liberarse del contexto y el entorno opresor donde se encuentra inserto, sumergido por la imposición de ideas de una pedagogía tradicional modernista. Formar un ser que egresa del recinto universitario fortalecido en su condición humana, con conocimientos teóricos prácticos, pero sobre todo con la convicción que en su tejer cotidiano marca en beneficio colectivo y en el suyo propio para vivir humanamente.

Esta Tesis Doctoral guarda relación con la investigación en cuanto al modelo curricular y pedagógico, puesto que, el docente universitario se

capacitara en disciplinas que le permitan mejorar su sensibilidad humana, para desempeñarse con principios, valores, ética, elementos importantes que, contribuyen a desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje para que estos sean formados como profesionales libres, creativos y se desempeñen en el mercado laboral de acuerdo a las exigencias de la realidad actual.

### **Fundamentos Teóricos**

La perspectiva teórica que sirve de base a este estudio se apoya y tiene sustento en las siguientes teorías:

#### **Teoría del Aprendizaje social: Albert Bandura.**

Esta teoría plantea que la visión del aprendizaje social de la personalidad es diferente a la de los psicoanalistas, es decir la mente inconscientemente o las etapas del desarrollo que son de primordial importancia para el psicoanálisis, los teóricos del aprendizaje social se enfocan en un proceso psicológico, que en gran medida ignorado por los psicoanalista, el aprendizaje. Consideran que para el aprendizaje social, la personalidad es algo simplemente algo que se aprende, es decir, es la suma de todas las maneras en que hemos aprendido a actuar, pensar y sentir. Así como la personalidad se aprende de otras personas en la sociedad, se usa el término aprendizaje social.

Al respecto Lahey (2004) señala:

La teoría del aprendizaje social tuvo sus orígenes en los escritos conductuales de Ivan Pavlov, John B Watson y B.F. Skinner. Cada uno de esos teóricos argumentaba que la personalidad, no es más que conducta aprendida y que la manera de entender la personalidad es simplemente entender los procesos de aprendizaje. Para los teóricos del aprendizaje social, los conceptos claves en el estudio de la personalidad no son el ello, el yo y el superyó, sino el condicionamiento clásico, el condicionamiento operante y el modelamiento (p. 337).

Se deduce, que los individuos desarrollan una personalidad adecuada, si se exponen a buenos modelos y se refuerzan conductas aprendidas de acuerdo al ambiente donde se desenvuelve. Bandura (1977) describe:

Desempeñando un papel activo en nuestra propia vida al afirmar que el aprendizaje social es un ejemplo de determinación recíproca: no solo la conducta de una persona es aprendida, sino que el ambiente de aprendizaje social también es alterado por la conducta de la persona (p. 338).

Esto indica que, las personas están en constante aprendizaje y adquieren conductas aprendidas, de acuerdo al ambiente donde se desenvuelve, estas pueden ser positivas o negativas, es por esta razón, que el individuo se encuentra en constante aprendizaje social, le permite modificar conductas negativas que afectan su entorno social, y así mejorar su comportamiento, esto contribuye a fortalecer su personalidad, que es lo que lo hace único y propio como ser humano.

Esta teoría sustenta el Modelo propuesto en la formación del profesor universitario, puesto que, los docentes están en constante aprendizaje y a través de este generan conductas, las cuales inciden en el proceso de enseñanza que desarrollan con sus alumnos, a través de este modelo de

formación adquieren habilidades, destrezas en los aspectos antropológicos, sociológicos y psicológicos que les permiten conocer el comportamiento y personalidad de sus alumnos lo que contribuye a cumplir el proceso de enseñanza con motivación y creatividad para el logro de los objetivos de aprendizajes planificados.

### **Teoría del Aprendizaje Significativo (David Ausubel 1976)**

Los docentes universitarios que conforma una institución educativa, realizan diferentes actividades, las cuales son ejecutadas a través de su formación profesional, los cuales están en constante aprendizaje, que les permiten generar nuevas conductas, es decir, el aprendizaje va mas allá de ella, no solo la experiencia humana implica pensamiento, sino también efectividad, y cuando el individuo se capacita en varias disciplinas se enriquece la experiencia, lo que permite mejorar su desempeño educativo.

Para Ausubel (1983), la psicología se aplica a través del docente en las aulas de clases, en el proceso de enseñanza-aprendizaje que desarrolla, en este intervienen los profesores, alumnos, técnicas de enseñanza, conocimientos, entre otros, estos deben cumplirse de manera coordinada buscando un equilibrio, es decir, los profesores deben aplicara técnicas adecuadas y tomar en cuenta las conductas que expresan los alumnos para adquirir el aprendizaje que recibe, por este razón, las conductas generan motivación para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea motivador y permita lograr los objetivos propuestos.

Al respecto Ausubel (1983) señala:

La psicología educativa trata de explicar la naturaleza del aprendizaje en el salón de clases y los factores que lo influyen, estos fundamentos psicológicos proporcionan los principios para que los profesores descubran por sí mismos los métodos de enseñanza más eficaces, puesto que intentar descubrir métodos por "Ensayo y error" es un procedimiento ciego y, por tanto innecesariamente difícil y antieconómico (p.1).

Lo señalado, manifiesta que los educandos poseen una estructura cognitiva, en donde se encuentra gran cantidad de información, y a través del educando adquiere otras, a través de los conocimientos y experiencia que poseen los profesores, por esta razón, el educador debe diseñar herramientas metacognitivas, que les permita orientar su labor en el aula de clases.

Esta teoría aporta sustento a la propuesta, en el Núcleo de Monagas, puesto que, son profesionales en diferentes disciplinas, y la gran mayoría no poseen componente pedagógico, que contribuya a implementar herramientas metacognitivas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, para lograr los objetivos programáticos acordes a las asignaturas donde se desempeñan.

### **Teoría de Humberto Maturana.**

Las instituciones están conformadas por grupos sociales que cumplen diferentes responsabilidades y están cumpliendo funciones en una estructura. En él se encuentran todos los recursos para cumplir metas organizacionales, dentro de estos se encuentran los humanos, financieros, materiales, y tecnológicos. Los recursos humanos son seres vivos que tienen sentimientos y se motivan para desempeñar diferentes tareas. Al

respecto Maturana (1996) señala: “Para mí la Universidad es una institución actual concebida para ampliar la capacidad de acción y responsabilidad ética y ecológica, de los miembros de la sociedad que la sustenta”. (p.211).

Con eso se expresa que la Universidad es un centro de educación organizado donde los docentes comparten experiencias desde el punto de vista, social y ecológico. Esto implica que todos los cambios estructurales que un sistema viviente sufre como consecuencia de sus interacciones con su ambiente no están determinados por los agentes externos que el observador ve como actuando sobre él, sino por la dinámica estructural del ser vivo.

Estos aportes sustentan el diseño del Modelo curricular y pedagógico en la Formación Docente de los profesores de la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas, por cuanto esta casa de estudios, es un sistema conformado por varios subsistemas, donde existen seres vivientes que se comunican entre sí, es decir, el objetivo de formación docente en los aspectos curricular y pedagógico se cumple a través de este sistema, de tal manera que el profesor desarrolla el proceso de aprendizaje con técnicas metodológicas adecuadas, experiencias dirigidas a la formación de profesionales, que se desempeñen de manera asertiva en el campo laboral.

### **Teoría de los sistemas. Niklas Luhmann. Comunicación-acción.**

Las organizaciones son sistemas formados por personas que interactúan a través de un proceso comunicacional.

Las instituciones educativas están conformadas por grupos de personas donde existen interacciones y comunicación entre ellas, es decir, existen

educadores y educandos donde cumplen un proceso de aprendizaje y en él está presente la comunicación entre ellos.

Luhmann (1998) señala:

La pedagogía comienza cuando el profesor intenta entender si ha sido comprendido. Quizás sea útil empezar por tener presente esta tarea en forma cuantitativa. Toda comunicación concreta es una unidad que se deriva de la convergencia de tres selecciones (información, comunicación, comprensión) (p.123).

Los docentes cumplen el proceso de enseñanza en un determinado entorno, para ellos, este representa los alumnos y el mismo profesor, es decir, a través de la comunicación, facilita la información para la fácil comprensión de los conocimientos a sus estudiantes. Por esta razón, el sistema de interacción enseñanza funciona como núcleo del sistema educativo, esto como organización se ha conformado como clases o cursos, sistemas escolares.

Este sistema de interacción enseñanza se concentra en la comunicación y eleva la comprensión a través del entendimiento y es en este sentido sensible al fracaso si se les asignan muchos alumnos a los docentes, la comunicación no pueden llegar a todos con mayor fluidez y claridad.

Al respecto, el mismo autor describe el proceso de comunicación, como base de la interacción social y principio fundamental de la sociedad y agrega que “sin comunicación no puede hablarse de sistema social”. Asimismo, describe tres sistemas: “psicológico, social y orgánico. Un sistema social establecido por la comunicación, todo aquello que no sea comunicaciones es

externo del sistema, es decir, las organizaciones están conformadas por estructuras”. (Ibídem, p. 137).

Por esta razón, la interacción es importante que exista entre educador y educando ya que los estudiantes conforman grupos para el cumplimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que existe una diferencia en cuanto a la comprensión, muchos comprenden y posiblemente muchos no comprenden.

Por consiguiente las instituciones educativas funcionan de manera holística, es decir, para lograr los objetivos organizacionales se cumple un proceso donde existen entradas y salidas. Las entradas son los recursos con los cuales trabaja la Universidad de Oriente, humanos, financieros, tecnológicos, materiales para cumplir un proceso de enseñanza-aprendiza, a través de las normas, leyes, reglamentos, sistema educativo, que establece esta casa de estudio logra un resultado que son los objetivos, y la salida son profesionales que egresan de la Universidad de Oriente Núcleo Monagas.

Esta teoría sustenta el Modelo, puesto que, este se aplica a los docentes del Nucleo de Monagas, estos cumplen un proceso de comunicacion con sus alumnos para transmitir sus conocimientos, los mismos deben ser comprendidos por sus alumnos, a través de la retroalimentación que existe entre educador y educando, este sea efectivo y se logren los objetivos de aprendizaje con eficiencia en el proceso enseñanza-aprendizaje.

## **Teoría de la Complejidad.**

El desarrollo del pensamiento complejo se presenta como una necesidad de transformar la realidad humana, ya que los seres humanos se desenvuelven en diferentes situaciones, donde se presentan complicaciones, incertidumbres, contradicciones, y a través de sus pensamientos razonan para resolver sus problemas, acorde a la situación que se le presenta.

En este sentido Morín (1990) expresa:

Estoy a la búsqueda de una posibilidad de pensar trascendiendo la complicación..., trascendiendo las incertidumbres y las contradicciones. Yo no me reconozco para nada cuando se dice que yo planteo la antinomia entre la simplicidad absoluta y la complejidad perfecta. Porque para mí, en principio, la idea de complejidad incluye la imperfección porque incluye la incertidumbre y el reconocimiento de lo irreductible. (p.143).

Tomando en cuenta lo antes mencionado, se deduce que en el pensamiento complejo, existe la necesidad del razonamiento, ya que se presentan contradicciones y complicaciones en las actividades diarias que realizan las personas, y a través de este deben tomar las decisiones más adecuadas.

Los seres humanos en algunas situaciones pueden estar sujetos a contradicciones de sus principios, leyes, conocimientos de acuerdo a la problemática en la cual se encuentre, sea educativa, social, entre otros. Por esta razón cuando los educadores buscan desarrollar pensamientos de los educandos, durante el proceso de enseñanza-aprendizaje este se presenta como un todo y las partes, es decir, la síntesis y el análisis.

La síntesis se presenta cuando el educador les asigna a sus educandas lecturas de artículos, guías, libros, entre otros, y luego expresen sus ideas de acuerdo a su interpretación. Y el análisis se desarrolla como actividad en el proceso de enseñanza-aprendizaje en cada línea, párrafo, y hagan énfasis en cada uno, para luego reunir todas las ideas y llegar a una conclusión.

Es importante mencionar que a través de los conocimientos que se les imparte en el proceso de enseñanza-aprendizaje, estos hacen una traducción y reconstrucción del mismo a través de signos, ideas, discursos, y teorías.

Al respecto Morín (1999) señala:

La organización de los conocimientos, que se realiza en función de principios y reglas que no vamos a examinar aquí, implica operaciones de unión (conjunción, inclusión, implicación) y de separación (diferenciación, oposición, selección, exclusión). El proceso es circular: pasa de la separación a la unión, de la unión a la separación y, más allá, del análisis a la síntesis, de la síntesis al análisis (p. 26).

El proceso de adquisición de conocimientos de los educandos, pasa por considerar estrategias abordadas por el docente para el logro del aprendizaje dentro o fuera del aula, desde lo inductivo a lo deductivo y viceversa, con la integración más que con la fragmentación llegando a la transformación con el producto transdisciplinar.

Esta teoría sustenta el aporte de la propuesta, ya que está diseñado para la formación del docente de manera holística, que les permita fomentar disciplinas psicológicas, antropológicas y sociológicas puesto que, el rol del educador, no es solamente transmitir información sino enseñar, a los

educandos a través del intercambio y retroalimentación, en función de crecer en colectivo.

Los educadores están en el deber de proporcionar a sus educandos herramientas para desarrollar destrezas que les permitan el auto aprendizaje fortaleciendo el desarrollo de habilidades, acordes a los contenidos instruccionales de las asignaturas, tomando en cuenta el grado de complejidad; además, el formador tiene el compromiso de formar individuos profesionales críticos, investigadores creativos, asertivos con valores, principios y ética que lo identifiquen como profesionales de calidad, entendida este término como aquel que permite superar las expectativas planteadas.

### **Teoría de los dos Factores de Herzberg**

La Teoría de la Motivación-Higiene, también conocida como Teoría de los dos Factores, establece que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los que producen la satisfacción. La teoría parte de que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: la de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la de crecer emocional e intelectualmente.

Por ser cualitativamente distintos, cada tipo de necesidad, en el mundo del trabajo, requiere de incentivos diferentes. Por eso, se puede hablar de dos (2) tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo. Chiavenato, 2010, refiere: “Herzberg, formuló la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y

plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas”. (p. 40)

### **Factores Higiénicos**

La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo. Dentro de estos factores de higiene se mencionan: sueldo y beneficios, política de la empresa y su organización, relaciones con los compañeros de trabajo, ambiente físico, supervisión, status, seguridad laboral, crecimiento, madurez, consolidación.

Al relacionar esta información con el caso del presente estudio, es oportuno acotar que, actualmente el profesor universitario percibe muy baja remuneración, factor importante en el desempeño laboral, lo que le genera desmotivación por su trabajo y por ende, baja calidad educativa. Es preocupante esta situación, por cuanto, para desarrollar una labor productiva se requiere un profesional saludable física y emocionalmente a objeto de cumplir con eficiencia su desempeño docente.

### **Factores de motivación**

Los factores de motivación juegan un papel preponderante para el logro de las metas de todo individuo, es así como se persigue el éxito y la satisfacción personal lo que conlleva a la realización del ser humano; esto le va a permitir estar a la par de las innovaciones tanto curriculares como pedagógicas.

En este sentido, Lahey (2007) refiere:

Es importante distinguir entre motivación intrínseca y extrínseca. Hablamos de motivación intrínseca cuando las personas están motivadas por la naturaleza inherente de la actividad, por el placer de llegar a dominar algo nuevo, o por las consecuencias naturales de la actividad (...) La motivación extrínseca, por otra parte, es un tipo de motivación que es externa a la actividad y no una parte inherente de ella (p. 292).

A todo individuo por naturaleza, le gusta sentirse motivado para desempeñar determinado trabajo. Cuando lo realiza con ética, valores, principios, aspira recibir de su institución, reconocimientos, promociones, logros, remuneraciones, entre otros. En cuanto al profesor universitario, este debe realizar su trabajo con motivación intrínseca y extrínseca, que le van a permitir formarse en el transcurso de su carrera como docente, por lo tanto, requiere del estímulo e incentivo necesarios para crecer como profesional, demostrar talento para cumplir la delicada misión asignada y ofrecer resultados que se traduzcan en el mejoramiento de la calidad educativa.

Esta teoría aporta al diseño del Modelo, ya que se encuentran aspectos psicológicos, sociológicos y antropológicos que contribuyen a mejorar la motivación del docente, lo que indica que el educador del Núcleo de Monagas, debe estar incentivado, esto se traduce de manera proporcionar directa en la calidad educativa y fortalecimiento de el carácter ético, principios, moral y valores en los forjadores de conocimientos en las academias.

## **Teoría del comportamiento (Douglas Mc Gregor).**

Esta teoría se fundamenta en el comportamiento de los individuos, de acuerdo al estilo de administración de las empresas, es decir, existen empresas que se guían por el estilo de la teoría X y la teoría Y.

Al respecto Hernández y Rodríguez (2002) señalan la Teoría X y Y como:

Bajo este nombre, McGregor comparo el comportamiento típico de un supervisor, quien percibe al obrero como flojo, tramposo y falta de creatividad. A este tipo de supervisores los denomino "X". En contraste, un supervisor "Y" es motivador de la autoestima del trabajador que cree profundamente en la honestidad, creatividad y autocontrol del trabajador. Sus tesis sobre las capacidades humanas y la necesidad de la autorrealización las fundamenta en las teorías de Abraham Maslow y Frederick Herzberg (p.173).

Existen organizaciones donde el estilo de administración de la Teoría X, está presente el estilo autocrático, rígido, estricto. Las personas realizan el trabajo bajo estándares de producción planeados y organizados, no existe la motivación para lograr resultados organizacionales. Sin embargo la Teoría Y emplea un estilo de administración abierto democrático a través del cual crea oportunidades para el crecimiento profesional y laboral dentro de la organización. El trabajador se siente motivado y aumenta la productividad laboral y por ende desarrolla potencialidades que le permiten contribuir a logros de objetivos organizacionales en la empresa.

Esta teoría aporta a la propuesta, ya que contribuye a la formación del docente, éste posee un tipo de liderazgo que lo define como autócrata o demócrata, y depende del estilo que utilice logra productividad laboral, es

decir, logra rendimiento académico esperado y a veces hasta logra superarlo con su grupo asignado. El docente asume su posición, adoptando estrategias que le permitan alcanzar sus objetivos terminales en cada una de las asignaturas, pero por otro lado están los docentes que no les preocupa integrar nuevos elementos a su plan de trabajo, desvirtuando el trabajo docente y afectando la calidad educativa.

### **Teoría de Rensis Likert.**

Esta teoría fue creada por el Psicólogo Rensis Liker, considero la importancia del liderazgo organizacional, plantea que existen diferentes estilos de liderazgo que desempeñan los supervisores con sus equipos de trabajo, y de este depende alcanzar la productividad en la actividades que desempeñan para lograr los objetivos propuestos.

De igual manera, establece que los supervisores deben orientar sus actividades, con mayor interés en las tareas que asignan a sus grupos de trabajo, ya que esta presente la delegación de autoridad, y de acuerdo a esta los recursos humanos se sienten motivados para realizar las actividades que se les asignan.

Al respecto Hernández y Rodríguez (2002) aportan:

Likert propuso que cualquier estudio organizacional debe incluir los siguientes factores, mismos que deben calificarse por medio de escalas congruentes. Estas escalas se popularizaron tanto que hoy llevan su nombre: Flujo de comunicación, practica de toma de decisiones, Interés por las personas, Influencia en el departamento, Idoneidad, tecnológica, Motivación.

De igual manera señalan que:

La utilización del modelo de escalas de likert proporciona a la organización una base adecuada para determinar el ambiente existente, el cual debe prevalecer, y los cambios que se deben efectuar para lograr el perfil deseado. Existen cuatro sistemas de administración, donde existen tipos de liderazgo, estos son: Sistema 1 (Explotativo); El líder no confía en los subordinado, Sistema 2 (Autócrata), El líder tiene confianza en los subordinados de la misma forma que un amo a un sirviente, Sistema 3 (Participativo), El líder tiene confianza en los subordinados, pero no completa, desea mantener el control de las decisiones y el sistema 4 ((Democrático), El líder confía plenamente en ello. Ibídem. (p.141).

Entonces, existen diferentes estilos de liderazgos en las personas, y a través de ellos se logra alcance de objetivos organizacionales. En toda institución existen equipos de trabajo donde se encuentra presente la comunicación, toma de decisiones, uso de tecnología, persuasión, motivación, las cuales son de gran importancia en el estilo de liderazgo que desempeñe el supervisor con su grupo de trabajo.

Por esta razón y de acuerdo al tipo de liderazgo, se ubican los individuos en cada sistema de la organización, determinando quienes ocuparan los puestos de supervisores dependiendo de su personalidad dominante, autócrata, participativo y demócrata; cada uno de ellos presenta estilos de autoridad, lo que les permite desarrollar actividades con autonomía en el logro de los objetivos planificados para la institución.

Los profesores universitarios deben desempeñarse con un estilo de liderazgo que les permita lograr los objetivos propuestos en el proceso de enseñanza- aprendizaje, ya que, de esto depende la participación,

motivación del estudiante para adquirir conocimientos de los temas que desarrolla el educador en aula con la práctica educativa.

Esta teoría sustenta el Modelo Curricular y Pedagógico, se incluye capacitación en diferentes aspectos, en aras de optimizar el tipo de liderazgo que desempeñe el educador en el proceso de enseñanza-aprendizaje, su habilidad como docente facilitara la comprensión de contenidos abordados, propiciara la empatía, motivación y logro de objetivos planificados con resultados favorables en la formación del profesional del Núcleo de Monagas.

### **Teoría General de Sistemas**

Las organizaciones están integradas por sistemas abiertos, es decir, son un todo conformado por varias partes, donde existen elementos que se interrelacionan entre sí, para alcanzar objetivos organizacionales. Al respecto expresan Hernández y Rodríguez (2004), “Los sistemas son un conjunto de elementos íntimamente relacionados para un fin determinado o la combinación de cosas o partes que forman un todo unitario y complejo” (p.98).

Se observa que las empresas están integradas como un todo, donde existen diferentes departamentos que se interrelacionan entre sí, para lograr objetivos propuestos. Además, está presente un flujo de información que es procesada para lograr metas planificadas. En este proceso se encuentra la retroalimentación, donde existe intercambio de información para mejorar procesos administrativos, que aumenten la productividad laboral en la empresa.

Asimismo señala Bertalanffy (1989):

Es necesario estudiar no sólo partes y procesos aislados, sino también · resolver los problemas decisivos hallados en la organización y el orden que los unifican, resultantes de la interacción dinámica de partes y que hacen el diferente comportamiento de éstas cuando se estudian aisladas o dentro del todo (p.31).

Los procesos no pueden estudiarse aislados, definitivamente, debe existir interrelación entre las partes que intervienen, es decir, se toman en cuenta los elementos que intervienen para resolver problemas presentados en la organización, ya que existe insumo de información en un proceso los cuales se cumplen para lograr objetivos propuestos, por esta razón la organización está conformada como, un todo donde son consideradas como sistemas abiertos donde existe comunicación con el medio ambiente, a través del entorno donde están presentes los individuos, que intercambian información a través del proceso de comunicación.

La teoría general de sistema, es un instrumento útil para las organizaciones, porque contribuye a resolver problemas, está presente en la ciencia moderna, lo que permite crear ideas, modelos, entre otros y es aplicable a todo tipo de problemas desde la Física, Matemáticas. Biología, Ciencias Sociales e indiscutiblemente en el ámbito laboral.

En las organizaciones, de acuerdo al tipo de actividad que realizan, existen procesos mecanicistas, estos se presentan en la termodinámica, tecnología, maquinarias utilizadas en el proceso de producción, entre otros; sistemas cerrados serian los que se presentan en las maquinas, estos no tienen contacto con el entorno o con el ambiente, sin embargo la teoría de sistema se extiende hasta las ciencias sociales de manera progresiva, dado

el grado de importancia de la ciencia moderna y el avance que esta ha tenido.

Existen recursos humanos en las instituciones, donde existen comunicaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, y por ende contacto con el ambiente, además estos generan conductas, y a través del proceso de socialización se logran los objetivos organizacionales. También el autor considera que “Características de la organización, trátase de un organismo vivo o de una sociedad, son nociones como las de totalidad, crecimiento, diferenciación, orden jerárquico, dominancia, control, competencia, etcétera” (p.47).

Es decir, en las organizaciones existen niveles jerárquicos donde en cada uno existen personas, es decir, seres vivos, que cumplen funciones y se establecen normas que se cumplen para lograr objetivos organizacionales.

Con respecto al marco teórico que gira en torno a la teoría general de sistemas, su aplicación en el sistema educativo es analizada por el autor como:

Una de las críticas a la educación general se basa en el hecho de que fácilmente degenera hacia la mera presentación de información tomada de tantos campos de indagación como alcancen a ser repasados en un semestre o un año ... Quien oyese a estudiantes adelantados charlando, no dejaría de escuchar a alguno diciendo que «los profesores nos han atiborrado, pero ¿qué quiere decir todo esto?>> ... Más importante es la búsqueda de conceptos básicos y principios subyacentes que sean válidos en toda la extensión del conocimiento(p.47).

Se deduce de lo antes expuesto que en la educación, los docentes cumplen un proceso de enseñanza-aprendizaje donde está presente el proceso de comunicación para transmitir conocimientos, existen diferentes disciplinas, en las cuales desempeñan la actividad educativa, a la vez necesitan innovar y buscar nuevos conocimientos que les permitan generar nuevas ideas para la producción intelectual, esto contribuye a mejorar la calidad educativa.

Es importante resaltar en esta teoría, que los individuos son los que generan conocimientos como expresan las ideas del autor, tal conocimiento no sólo nos enseñara lo que tienen de común en otras organizaciones: el comportamiento y sus individuos, junto a su unicidad, es decir, las personas generan conocimientos a través de los valores, principios, teorías, entre otros, sin embargo observan un comportamiento de acuerdo a la cultura organizacional, en coordinación con el logro de los objetivos planificados.

Esta teoría aporta al proceso educativo porque está presente la ciencia, se aplica el método científico, ya que generan conocimientos, teorías, donde el profesor debe estar en constante interrelación con el ambiente así como en la actualización pedagógica para que el proceso de enseñanza- aprendizaje se cumpla con principios, ética, valores y moral.

La teoría general de sistema sustenta al modelo propuesto, ya que, este se aplicara a los profesores de la Universidad de Oriente Núcleo Monagas; esta funciona como un sistema abierto, donde existen docentes que se encuentran en constante socialización y comunicación, y producto de ello consideran sus logros de forma tal que no siempre se encaminan por un mismo sendero para obtener los objetivos planteados en la planificación.

Asimismo, los docentes transmiten y actualizan sus conocimientos en las diferentes disciplinas en las cuales desempeñan sus actividades de acuerdo a la asignatura que dicta. Por este motivo el proceso de enseñanza que cumple cada docente, involucra interacción, comunicación y retroalimentación entre educador y educando, lo que permite corregir debilidades que se presentan en la evolución del proceso.

## **Dimensiones del Estudio**

### **Dimensión Epistemológica**

Las instituciones educativas son organizaciones que se encuentran estructuradas por un sistema educativo donde se generan conocimientos a través de las actividades de docencia, investigación y extensión. Por tal motivo se encuentra presente el conocimiento humano.

A continuación Nonaka Takeuchi (1999) señala:

El conocimiento humano se clasifica de dos formas: Conocimiento explícito y conocimiento tácito.

Conocimiento explícito: "Es reconocido como única forma de pensar en la gran mayoría de las organizaciones occidentales, es el que se expresa a través del lenguaje formal, usando expresiones matemáticas y/o expresiones gramaticales y se transmite fácilmente de una persona a otra, de forma presencial o virtual".

Conocimiento tácito: "Depende de las personas sus creencias y el medio en que se desenvuelve, se adquiere a través de la experiencia personal y es muy difícil de expresar usando un lenguaje normal. La intuición, las ideas y el "know How" hacen parte de este tipo de conocimiento (p.67).

Lo que indica que, las instituciones generan dos tipos de conocimientos el explícito que se cumple a través de las personas que laboran en ella

cumpliendo, un proceso de comunicación donde expresan el conocimiento a través del lenguaje, oral y escrito, a través de símbolos, números, frases, entre otros de manera presencial o virtual.

En las instituciones educativas los docentes desarrollan el proceso de enseñanza aprendizaje con sus alumnos donde generan conocimientos a través de las diferentes actividades que les asignan, logrando objetivos de acuerdo a la asignatura donde se desempeñen, ya sea de manera presencial o virtual.

De igual manera, los docentes generan conocimiento tácito, a través de sus creencias, valores, principios a los cuales han sido formado profesionalmente, además los va adquiriendo a través de la experiencia, ya que en algunas situaciones es difícil de expresar, esto lo ayuda a desarrollar habilidades destrezas para expresar nuevos sus conocimientos de acuerdo a las exigencia educativas y a la realidad del mercado laboral.

Dicho de otra manera, los docentes realizan la actividad según sus conocimientos y experiencias, puesto que son: ingenieros, médicos, psicólogos, economistas, administradores, sociólogos, abogados, y la mayoría de ellos desconoce los aspectos pedagógicos y curriculares para desempeñar tal labor.

A tal efecto, se propone un diseño de modelo dirigido a coadyuvar en la formación de docentes universitarios, para que desarrollen sus actividades con la certeza de orientar a los educandos con técnicas y estrategias metodológicas dirigidas a la formación de los profesionales que requiere una sociedad en constante transformación.

## **Dimensión Axiológica**

Para mejorar el desempeño de los profesores en la Universidad de Oriente núcleo Monagas, incluyendo el rescate de los valores que se deben cumplir a través de la práctica docente fue necesario considerar la responsabilidad, los cambios sociales, la creatividad, la autonomía, la cooperación, el trabajo en equipo, amistad, libertad, alegría, autoestima, igualdad, humildad, respeto, dignidad, sensibilidad, como valores primordiales para que docentes y educandos, en armonía, se sientan motivados y cumplan satisfactoriamente cada uno el rol que le corresponde.

Al respecto, Azócar (2011) sostiene que la Axiología:

Es una rama de investigación filosófica, la que se encarga de estudiar la naturaleza de lo que es la valoración humana, lo que son los valores y lo que es importante para las personas. Su propósito o fin, es el de encontrar una organización o una jerarquía universal y ampliamente verdadera para así poder orientar al ser humano en la acción y jerarquización de sus prioridades, o sea busca que el ser humano tome sus decisiones de la manera correcta (p. 2).

Esto indica, que los educandos que laboran en una institución educativa, deben poseer una alta calidad humana, provista de valores esenciales que le permitan desarrollar con eficiencia y eficacia su función docente, de tal manera que el profesional que está formando sea un ciudadano capaz de tomar sus propias decisiones y contribuir con el desarrollo de la sociedad a la que pertenece.

## **Dimensión Filosófica**

El proceso evolutivo dio origen al hombre sapiens, este presenta aspectos somáticos, es decir, en él aparecen células en su organismo que le permiten ser un ser vivo. Con la aparición de este, comienza un proceso de adaptación donde el medio ambiente que lo rodea debe adaptarse a sus necesidades.

Ernst (1968), expresa:

La primera etapa del conocimiento humano habría de tratar exclusivamente con el mundo exterior. Por lo que se refiere a sus necesidades inmediatas y a sus intereses prácticos el hombre depende de su ambiente físico. No puede vivir sin adaptarse constantemente a las condiciones del mundo que le rodea. Los primeros pasos hacia la vida intelectual y cultural pueden describirse como actos que implican una suerte de adaptación mental al entorno (p.8).

En base a lo anterior, el hombre ha evolucionado desde sus aborígenes, donde el mundo exterior que lo rodea lo obliga a adaptarse al ambiente donde se desenvuelve. El mismo, presenta condiciones físicas, biológicas, psicológicas, culturales, entre otras, necesidades que debe cubrir, para lograr un proceso de adaptación que le permita sobrevivir y resolver situaciones a las cuales no está acostumbrado a enfrentar, que se presentan como retos y cuando logra desplazarlos, adquiere la experiencia y aprende de ella para resolver eventos semejantes.

Las doctrinas filosóficas antiguas basadas en creencias, culturas y dioses, se corresponden con pensamientos e ideologías que desarrollaron hábitos de convivencia, incorporaron conocimientos basados en un diálogo entre el hombre y la realidad, en un conocer verdades auténticas y su

historia. Significó darle sentido a los principios del mundo y de todo lo que él contiene, para así practicar un modo de vida según un ideal interiormente aceptado; es desde donde filosóficamente el hombre pretende una búsqueda permanente del fundamento y razón de la realidad que vive, la estructura de lo que lo rodea y el orden del ser en su totalidad, el lugar que ocupa el hombre en él y la función que esta llamado a cumplir.

El problema del ser y como el hombre evoluciona, conduce sin duda, al problema de conocer, la respuesta que el pensamiento griego da a algunas interrogantes, define algunas disposiciones de la concepción del mundo, convirtiéndose en una filosofía parcial, ya que, no incorpora la existencia humana, el hombre es excluido y se estudia solo como individuo perdiendo de vista lo que le es mas propio, el ser “persona humana” .

El deber ser, que es la acción ética del hombre, mediante la cual este cumple u omite alguna cosa, es lo que viene planteado y no se problematiza sobre su existencia abierta al drama de su libertad y del logro de su identidad. En la edad media la evolución lleva a que el hombre sea valorado en toda su naturaleza, como hijo de Dios creado a su imagen y semejanza y llamado a participar de su bondad de amor, el hombre deja de ser un ser mas y ocupa un puesto de relevancia importancia, ya no es solo un ser que se interroga asi mismo, sino que es, además un ser sujeto de la historia y hace su propia historia, lo relevante se encuentra en la comunión con Dios, el reencuentro con Dios.

Es aquí. donde el conocimiento se debate entre las perspectivas planteadas y propone de manera optimista la posibilidad de conocer la verdad, se construye el pensamiento como una realidad ubicada mas alla de toda justificación, con una estricta lógica interna, surgiendo ideologías que

arrastrarán a la humanidad en el curso de la historia. Así se gestaron algunas corrientes como el marxismo, el positivismo, el humanismo y otras ideologías que marcaron el rumbo de la historia.

En la era contemporánea todo el discurso filosófico que da fe a la existencia del hombre, por un lado trata de establecer un válido conocimiento de las cosas, se cuestiona sobre el problema de la existencia y su contorno, pero por otro lado no abandona el marco ideológico, ya que los distintos procesos socioculturales que orientan a las grandes masas humanas, se apoyan en una ideología, capitalismo, socialismo, comunismo, personalismo, así como tantos otros sistemas, son una clara evidencia de un marco ideológico, que a su vez, se apoya en una determinada filosofía.

Pues bien, el hombre en su inquietud por conocer y más aun por saber, reflexiona llegando a la conclusión del continuo preguntar para conocer la verdad, considerando el nuevo concepto de la verdad científica, la información, el saber vulgar, el conocimiento *a priori* como el conocimiento empírico.

Los cambios surgidos han sido decisivos, han determinado la superación de las viejas concepciones científicas y la nueva postura de como interperlar la naturaleza, dando como resultado un extraordinario aporte y logros en la ciencia de hoy; sin embargo este inmenso aporte cuestiona todos los campos del conocimiento debatiéndose entre posiciones a veces opuestas, a veces conciliables en relación a la verdad, lo cual se puede tornar como definitivo, pero mientras tanto pasa a ser el primer escalon para conocer el siguiente en la medida en que se avanza en la producción de conocimientos, determinación de la verdad y así sucesivamente.

Al respecto, Castellanos (2004) señala: “El giro antropológico ha tenido sus reflejos en la liturgia, con una mayor sensibilidad hacia el hombre que está en su centro: giro rico en perspectivas, aunque no carente de peligros en su formulación y en sus consecuencias prácticas”. (p.245). Lo que indica que el hombre no carece de razón, ya que por mucho tiempo el hombre se expresa a través de rituales, mitos donde están presentes las características divinas perteneciente a una realidad distinta del hombre, donde la religión a la que pertenece el ser humano lo hace creyente a estos.

Con el surgimiento del humanismo en la época moderna el hombre pasa de una visión teocéntrica a una visión antropocéntrica, es decir, posee una filosofía basada en la razón. Como menciona Kant, el hombre es un ser integral donde está presente la parte emocional, social y laboral, posee capacidades que le permiten demostrar habilidades y conocimientos para resolver diferentes situaciones, la idea que lo anima es que la actividad del espíritu constructor de la experiencia es el que genera el conocimiento.

De esta forma la captación de aquello que la realidad nos manifiesta, a través de los conceptos y principios que conforma la estructura de la propuesta de investigación planteada, viene asociada para su entendimiento, con algunas categorías o modelos que a priori han sido consideradas, a fin de rescatar la realidad con una postura que trata de mantener el justo equilibrio, pero que a su vez requiere de otras formas de realidad sensible que son los aportes que el investigador agrega.

Se ha procurado incorporar tanto la perspectiva disciplinar como académica a fin de lograr un producto que genere beneficios sustanciales en el quehacer universitario y que a su vez fortalezca desde la práctica

docente, principios de ética, moral, valores, elementos necesarios en la convivencia educativa.

El hombre por ser racional, demuestra facultades como; Voluntad, sentimientos, tendencias, conocimientos entre otros, lo que le permite descubrir ideas a través de la razón.

Al respecto, González (1999) considera que:

El hombre tiene razón, es racional, y la razón es hegemónica en él. Pero también tiene otras dimensiones que hemos llamado facultades; Voluntad, sentimientos, tendencias y apetitos, conocimiento sensible. Por tanto el hombre es un ser capaz de tener (p.30).

Se deduce de lo antes citado, que el individuo, posee un grado de inteligencia que le permite actuar acorde a sus sentimientos, conocimientos, y lograr metas propuestas. El hombre por naturaleza desarrolla la inteligencia a través de la razón y es lo que lo hace desenvolverse en su entorno, es decir, crea su propio mundo, su propia filosofía, y se adapta a las que le presenta la sociedad.

Es importante resaltar, que a través de la inteligencia se producen nuevos conocimientos y a través del lenguaje este es comprendido. González (1999) menciona que “La capacidad de usar un lenguaje capaz de transmitir una información en virtud de la cual es posible transformar casi plenamente la conducta” (p.44).

La interpretación se ajusta a las reflexiones que hace el hombre en su condición evolutiva a través de la historia, utilizando los signos, frases, imágenes, entre otras, para expresar emociones, sentimientos, conductas,

conocimientos, ideas, y manifestar sus pensamientos de forma tal que logre una comunicación realmente efectiva con sus semejantes en la búsqueda de nuevas alternativas para la transformación desde el punto de vista educativo.

A partir de esta conducta dubitativa, que hoy en día presenta el hombre moderno es que surge la inestabilidad de viejas estructuras de conocimientos, ya que su perspectiva ha cambiado con respecto a sus creencias y a su experiencia, ha transformado su forma de pensar desde el momento en que logra identificar signos, imágenes y frases, por citar algunos elementos que lo llevan a un escenario distinto de interpretación, con argumentos mas sólidos de los que anteriormente sustentaban su pensamiento. Estos cambios se ven reflejados a partir de la tecnología que ha permitido la transformación en la transmisión de conocimientos.

En tal sentido, es oportuno mencionar el cambio en el proceso de aprendizaje que ha experimentado el hombre través del tiempo, ha pasado del papel de espectador al papel de actor tal como lo expresa Morín en su pensamiento complejo apareciendo la concepción de cambios de paradigmas, con un pensamiento que hace complementar el desarrollo del sujeto.

Para el hombre, el símbolo pasa a ser el medio para la expresión del pensamiento, el cual lo manifiesta a través del lenguaje. Además, a medida que el individuo incorpora conocimientos, amplía y ajusta su conducta en función del entorno que lo rodea a fin de optimizar la relación con sus pares.

El lenguaje ha tenido un giro lingüístico, donde ya no es solamente la expresión externa, sino que revela una función generativa en su capacidad de generar la realidad.

Acerca del lenguaje, López (2004) acota que:

El lenguaje no es un mero medio entre el sujeto y la realidad, ni tampoco un vehículo transparente o elemento accesorio para reflejar las representaciones del pensamiento, sino que posee una entidad propia que impone sus límites, y determina en cierta manera, tanto al pensamiento como a la realidad (p.5).

En consecuencia, el lenguaje ha cambiado su función en la práctica del saber, ahora es el instrumento que permite demostrarlo a través de la razón y la lógica, incorporando significados para la expresión de los pensamientos del hombre acorde a la realidad en la que se desenvuelve. Cada individuo tiene su propio discurso, su propio lenguaje, acorde a su nivel de conocimiento, al alcance de sus capacidades, al desempeño de sus destrezas; es capaz de incorporar elementos como frases asociadas a la tecnología y a la modernidad, agregar reflexiones en función de las nuevas corrientes de pensamiento, que antes no era capaz de apreciar por desconocerlas, cambia puntos de vista para sí mismo junto a la perspectiva del contexto.

Por poseer el hombre capacidades intelectuales, se mantiene preocupado por adquirir conocimientos, ilustrarse haciendo uso de todos los recursos disponibles para utilizarlos en su lenguaje y generar ideas factibles en su ejecución a través del trabajo que desempeña.

El hombre está en constante descubrimiento de conocimientos, estos les permiten incorporar nuevas ideas, hábitos, que les permiten ampliar y fortalecer sus principios, costumbres, valores y ética, incorporando A través del trabajo que desempeña, nuevas ideas que contribuyen al logro de objetivos planificados de manera eficiente en su actividad laboral. Por esta

razón, el conocimiento de los individuos es creado por el flujo de información anclado en las creencias, principios valores.

Al respecto Nonaka(1999) relaciona al hombre con sus hábitos de adquirir los conocimientos, exponiendo:

El conocimiento esta en esencia relacionado con la acción humana. Una base fundamental de la teoría de creación de conocimiento organizacional, centramos nuestra atención en la naturaleza activa y subjetiva del conocimiento, la cual es representada por los términos compromiso y creencia, profundamente arraigados en los sistemas de valores de los individuos (p.64).

Se observa en lo antes mencionado, que los individuos tienen sus propias creencias, valores, generan sus propios modelos mentales como paradigmas, perspectivas, puntos de vista, creencias que lo ayudan a percibir y definir ideas. Por esta razón, los docentes que cumplen el proceso de enseñanza-aprendizaje con sus estudiantes, tienen su propio paradigma, modelos mentales, los cuales los adaptan a la cultura organizacional que posee la Universidad de Oriente para formar profesionales en diferentes carreras.

### **Dimensión Ontológica**

En toda organización existe la creación del conocimiento organizativo, es decir, los individuos que conforman estas generan conocimientos, sin los individuos la empresa no puede crear conocimientos.

Al respecto Nonaka Kateuchi (1999) expresa:

El conocimiento es solo creado por los individuos. Una compañía no puede crear conocimientos sin individuos. La empresa apoya a individuo creativo o provee los contextos que necesiten para que creen conocimientos. Por tanto, la creación de conocimiento organizacional debe ser entendida como un proceso que amplifica organizacionalmente el conocimiento creado por los individuos y los solidifica como parte de la red de conocimientos de la organización. (p.65)

El mismo autor expresa.

En el proceso de creación del conocimiento organizativo consiste en proporcionar el contexto adecuado para facilitar las actividades de grupo así como la creación y acumulación de conocimiento a nivel individual, por lo que establece y hace referencia a los niveles de las entidades creadoras de conocimiento: Individuo, grupo, organización, interorganización. La creación de conocimiento organizacional se mueve a lo largo de los dos ejes expuestos, es decir; el proceso de creación de conocimiento acontece en la dimensión epistemológica y ontológica."Ibídem (p.76)

Por lo antes expuesto, se deduce que el proceso de creación del conocimiento en las organizaciones es dinámico, puesto que es creado primeramente a nivel individual, luego grupal y después a la organización, es decir, se produce un proceso de auto transcendencia en donde las personas, el equipo e inclusive la organización llegan más allá de sus limitaciones.

Es allí la importancia de La Ontología, ya que a través del conocimiento tácito y explícito el individuo, genera conocimientos a nivel individual, luego transgrede este a las instituciones educativas, y como ser bio-psico-social manifiesta conductas biológicas, psicológicas y sociales, que le permiten interactuar y generar conocimientos en su entorno laboral. Tales características, lo muestran como es, por su génesis, herencia, entre otras,

pero a la vez, tiene que adaptarse a la cultura organizacional donde se desempeña. Por ello, las personas cuando desempeñan funciones en las instituciones que tienen sus propios sistemas y estructuras, deben asumir esa cultura para desarrollar sus labores.

Es oportuno destacar que la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas carece de los suficientes recursos tecnológicos, mobiliario, y de la infraestructura física adecuada para cumplir el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta situación puede incidir en la calidad del desempeño docente, porque resulta complejo para el profesor adaptarse a las condiciones ambientales que le ofrece esta casa de estudios para desempeñar su rol docente. Por consiguiente, se propone un diseño de modelo de formación docente que oriente a las autoridades revisar estos aspectos y se planteen estrategias a transformar las debilidades en fortalezas y se construya un escenario apto para la formación de profesionales de calidad.

### **La Formación Docente**

Para alcanzar un eficiente desempeño en la actividad universitaria, el profesor debe estar formado de una manera holística para cumplir el proceso de enseñanza-aprendizaje con sus estudiantes. Por esta razón, la formación se puede entender como el camino que ha de emprender el individuo para desarrollar su proyecto de vida, el cual se inscribe en un aprendizaje permanente que le va a permitir alcanzar niveles de crecimiento personal, social, cultural, profesional, entre otros. Fuentes (2003), citado por La Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (2003) señala:

La formación docente es uno de los retos contemporáneos más críticos del desarrollo educativo, e implica un profundo replanteamiento del modelo convencional de formación de maestros. La escuela transmisora (que confunde enseñanza con aprendizaje e información con conocimiento) sigue perpetuándose en algunos programas de capacitación docente y el cambio educativo continúa siendo percibido como un esfuerzo rápido y corto, no como un proceso a largo plazo. Creemos que la formación de formadores debe ser entendida como un proceso continuo, sistemático y organizado que abarque toda la carrera del profesor(p. 20).

Es decir, la formación y capacitación son elementos esenciales en los docentes universitarios, debido a que dentro de sus funciones está el uso de metodologías de enseñanza que muestran un conjunto de actividades a cumplir, tales como: asistencia técnica, acompañamiento a su trabajo, salarios acordes a su desempeño, apoyo de directores y supervisores, ambiente de motivación en el aula de clases, aprendizaje continuo, comunicación, liderazgo, autoestima, trabajo en equipo, relaciones humanas, entre otras.

En este mismo orden de ideas, es oportuno destacar que el profesor universitario en el cumplimiento de sus funciones, es un gerente en el aula de clases, más aun, cumple otras funciones inherentes a la docencia como lo es la investigación y extensión. Por lo tanto, el docente cumple dos tipos de funciones: la gerencial que es aquella que desempeña para cumplir el proceso de enseñanza aprendizaje, para lo cual debe:

**Planificar:** es el mecanismo que se realiza para cumplir actividades de programación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, el cual le permite cumplir los objetivos planificados.

**Organizar:** es el proceso de determinar las estrategias, técnicas, metodologías a utilizar en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Dirigir:** es el proceso donde el profesor orienta su estilo gerencial para lograr comprensión en los contenidos programados.

**Controlar:** es el proceso donde el docente revisa cómo cumple su proceso de enseñanza-aprendizaje, esto le permite corregir y mejorar las fallas presentada o al menos en forma continuada, todas o algunas de las cuatro.

Al respecto Hernández y Rodríguez (2004) señalan:

La realidad es que los principios y técnicas administrativas modernas deben aplicarse al uso racional de los recursos para el logro eficiente de los resultados, por lo que el administrador le corresponde contribuir, valiéndose de sus conocimientos profesionales, a que el organismo en que presta sus servicios, público o privado, lucrativo o no lucrativo, alcance sus metas en forma eficiente, mediante la estructuración y coordinación adecuadas de los recursos disponibles (p.14).

Por consiguiente, el profesor de esta casa de estudio, cumple un rol administrativo donde trabaja con grupos de personas, es decir, genera sinergia del trabajo humano, dejando atrás los modelos de supervisor de hombre-parte, como engranes de una máquina, sin comunicación y con funciones mecánicas, debe pasar de administrador de “robot” a director de equipos de trabajo.

En otras palabras, los profesionales que cumplen la docencia universitaria, como ingenieros, médicos, abogados, entre otros, deben solucionar problemas acordes a la disciplina que se desempeñan, tomar decisiones, con la finalidad de lograr calidad y productividad en los objetivos propuestos en el proceso de enseñanza. Se deduce que la experiencia, las habilidades y destrezas, son elementos que orientan al gerente educativo a desarrollar simultáneamente varias funciones.

En cuanto a las funciones operativas: elabora exámenes, corrige, dicta clases, evalúa, transcribe notas, entre otras actividades, lo que le permite lograr los objetivos propuestos de la asignatura que dicta. Al respecto, Pereira (2013) define: “Funciones Operativas son aquellas que se cumplen de manera práctica, para lograr objetivos propuestos. Dentro de estas se cumplen actividades de procuración (Inducción), mantenimiento (motivación) y de desarrollo (cursos complementarios para los alumnos” (p.3).

En este caso, el educador está adscrito a un departamento de acuerdo a la especialidad y asignatura que dicta, lo que determina el cumplimiento de sus funciones básicas y responsabilidades en el contexto operativo, para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Es necesario acotar que al comenzar su actividad docente, el profesor universitario pasa por un proceso administrativo que condiciona en gran medida, la eficiencia de la institución, regulando de manera justa y científica las diferentes fases de las relaciones de trabajo, para promover al máximo el mejoramiento de sus servicios en el área docente.

Las diversas funciones que cumple el docente universitario lo exhortan a desarrollar con sus estudiantes, importantes actividades que, además de retroalimentarlos, proveerlos de nuevos conocimientos y aportar soluciones a las problemáticas investigadas, realizan transferencia de información útil a la sociedad en general.

### **Rol del Profesor Universitario**

En este aspecto, la autora del presente estudio, destaca cómo es la formación del docente en la Universidad de Oriente Núcleo de Monagas, el

cual se prepara con valores, ética, principios, entre otros, para desempeñarse en la sociedad.

En consecuencia, es oportuno reseñar lo que expresa Juárez (2010):

Quienes piensan que su práctica profesional está divorciada de su talante ético, están equivocados. El profesional de la docencia es clave en la formación de valores, es pieza fundamental en la transmisión a sus discípulos, principios éticos esenciales, imprescindibles para el sostenimiento de la sociedad. Su actuar está condicionado a unos preceptos y valores que definen su profesión. De allí que convenga indagar un poco más sobre el significado que tiene hoy para nosotros y su relación con la cultura ciudadana (p. 35).

Esto conduce a reflexionar que, el docente universitario se enfrenta a grandes retos, debido a que las reformas educativas han proporcionado cambios en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Por esta razón, este educador tiene que formarse en arraigados principios, valores, ética, moral, que le permitan superar desafíos y realizar la actividad docente con eficiencia y eficacia.

El profesional de la docencia es un instructor porque genera conocimientos y ofrece los insumos básicos para que el estudiante comprenda los objetivos planteados en el programa de estudio, pero sobre todo y más importante todavía, es un educador que provea a sus educandos de las herramientas profesionales, más allá del aprendizaje técnico, para que se aproxime a la realidad con una mirada crítica y pueda procurarse por él mismo unos principios y valores morales que no pongan en peligro su bienestar. El educador, si está consciente de su vocación, deberá ser un rico depósito y coleccionador de conocimientos y valores morales, pero también un sabio propulsor de los valores y principios éticos.

Al respecto, el mismo autor, afirma:

Ser docente de un país con carencias mencionadas anteriormente y en medio de una gigantesca crisis mundial, no es fácil. Sin embargo, tampoco es un empeño perdido. Se cuenta con profesionales que también están deseosos de alcanzar metas superiores e innovar para crecer...Si las políticas educativas de quienes tienen posiciones de mando se dirigen a fortalecer la formación docente en las universidades y se promueven modificaciones al pensum de estudios para darle prioridad a la formación integral del estudiante y no solamente a lo meramente técnico, entonces el panorama podría cambiar favorablemente. (Ibídem, pp. 42, 43).

Lo que conlleva a comprender que en ninguna otra área profesional se tiene la facultad de influir tan poderosamente en la mente y en la vida de las otras personas, como en la formación docente, por lo tanto, el educador debe apropiarse de ideas, valores y virtudes, de adquisición de criterios propios a través del razonamiento, El docente incide en la voluntad y en la personalidad de quienes forma; enaltece la educación al cumplir con uno de sus fines: desarrollar las potencialidades del sujeto.

En consecuencia, es necesario que, en las universidades venezolanas se creen condiciones en la formación del docente universitario, para que este resuelva los problemas que se presentan en el proceso de enseñanza aprendizaje. Se considera que es necesario revisar con detenimiento el alcance de la pedagogía y el papel del docente en ella, además, su desempeño en el aula de clases y rescatar los fines que persigue toda actividad educativa.

Se necesita humanizar el ejercicio profesional docente en las universidades y para lograrlo, el profesor, además del convencimiento de su poder de transformación sobre las otras personas, también tiene que creer en las capacidades de sus alumnos y estar dispuesto a valorar todos los tipos de talentos (deportivos, manuales, expresivos, prácticos, lúdicos) y ayudar a cada estudiante a descubrirlos y potenciarlos.

Pérez Esclarín, (2002) citado por Juárez (2012) señala:

Se debe generar en los educandos lo que se conoce como el efecto Pigmalión o la teoría de la profecía que se cumple en sí misma. Si un educador asume una autoestima positiva, valora su trabajo y se encuentra a gusto consigo mismo, impacta a sus educandos y estos se sentirán atraídos a su estilo de trabajo. Por el contrario, si vive amargado, sin entusiasmo, ni ilusión, anula toda la acción educativa con un manto de desmotivación, de pesimismo y frena el aprendizaje de sus estudiantes (p. 39).

Se deduce que, en educación es imposible ser efectivo si no se es afectivo. Si los educadores no son capaces de acercarse a quienes educan con un corazón abierto y con la intención de dar lo mejor de sí mismos, no serán, tampoco, capaces de generar cambios significativos en ellos. Más adelante, el mismo autor, agrega que:

De nada sirve que un docente se haya graduado con las mejores calificaciones en las universidades más prestigiosas del mundo y que tenga un currículum abultadísimo, si no entiende y asume su profesión como un acto de amor. Amar a todos los alumnos, en especial a los más débiles y llenos de carencias. Amar al alumno no es mimarlo o sobreprotegerlo, actitud que impide su crecimiento, sino que supone creer en él, conocerlo y valorarlo por lo que es, alegrarse de sus logros y éxitos aunque sean parciales, y estar siempre dispuesto a tenderle la mano para que pueda avanzar hasta el límite de sus posibilidades. Pero no basta con querer a los alumnos. El genuino educador quiere además, la materia que enseña (por eso siempre está buscando, investigando y actualizándose, no por deber, si no por gusto y por

necesidad); y quiere también su profesión, le gusta enseñar, es educador por vocación (p. 47).

Es evidente el carácter humanista de la educación universitaria, por cuanto va dirigida a la formación integral de personas, ciudadanos y profesionales, capaces de abordar con responsabilidad, los retos implicados en el desarrollo del país, participando activa, crítica y constructivamente en la transformación de la sociedad, en función de lograr el bienestar individual y colectivo.

### **Ética del Docente Universitario**

La ética es una disciplina filosófica que está vinculada con la moral y el comportamiento humano. Al respecto, Vidal (1998) citado por Delgado y Rojas (2005) afirma: “La Ética...es la realidad y el saber que se relaciona con el comportamiento responsable donde entra en juego el concepto del bien o del mal, del hombre” (p. 107).

Este pensamiento está relacionado con los valores humanos del docente universitario, profesional que debe poner de manifiesto su vocación de servicio, sensibilidad y calidad humana, entre otros, para cumplir día a día su quehacer profesional y ciudadano, en el que no pueden faltar la lealtad, el respeto por las ideas y creencias de sus congéneres, que su entorno conforma un escenario de libertad, tolerancia y democracia, entre otros, comportamientos que caracterizan la condición humana.

De lo anterior permite reflexionar que la tarea que desarrolla el docente universitario, es compleja, tomando en cuenta que sus educandos tienen unos valores definidos y el profesor debe orientar con el fin de conducir al

estudiante hacia el objetivo que lo ha llevado a formar parte de esa comunidad universitaria, como es, llegar a estudiar una carrera que lo remitirá al campo laboral, no solamente a cumplir una labor profesional, sino a intervenir, de manera protagónica, en la solución de los problemas que afectan a la sociedad.

Lo antes expresado, en el párrafo anterior, concatena perfectamente con el tema de este estudio, porque aunque compleja la labor del docente, tampoco es imposible, por cuanto el proceso es de enseñanza-aprendizaje en el que ambos elementos, por retroalimentación, (profesor-estudiante) se nutren y perfeccionan y en el que ganan en desempeño, conocimiento, ética y valores.

Es oportuno destacar lo que refieren Delgado y Rojas (2005):

El ejercicio profesional, en consecuencia, tiene una enorme responsabilidad, aunque los docentes sólo tuvieran la obligación de enseñar, no pueden hacerlo sin implicarse como personas en la formación de sus alumnos. Enseñar es una parte importante de la tarea de educar, educar es siempre por lo menos enseñar a vivir. ¿Y no es el arte de vivir una de las acepciones de la ética?, el arte del buen vivir(p. 112).

Con esto, se quiere significar, que el docente universitario evidencia un buen desempeño cuando internaliza que su labor es la de contribuir a la formación integral del profesional que trata de formar, por ello es importante el estudio y práctica de la ética a fin de que los egresados de la Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas, se sientan capaces de cumplir, en el mercado laboral, funciones como profesionales y ciudadanos que sientan la necesidad de participar en la solución de las necesidades sociales, para convivir en un entorno saludable y productivo.

Según Weber (1984), citado por Juárez (2012) mencionan:

La actuación profesional se fundamenta en el principio de la convicción responsable, en otras palabras, que la actuación del sujeto esté conforme no solo a lo establecido según las normas vigentes, sino que esté consciente de sus actos y asuma las consecuencias de su actuación (p. 41).

Es decir, el profesor universitario, además de cumplir normas, estatutos y reglamentos de la institución, debe concienciarse de que su comportamiento es el más idóneo, y que antes que cualquier interés político, económico, entre otros, prevalezca el interés social, porque estima que forma parte de una sociedad en constante evolución, que amerita el concurso de todos sus ciudadanos para alcanzar tal fin.

### **Relaciones humanas y el proceso de comunicación presentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje**

En toda institución educativa existen procesos de trabajo que permiten lograr los objetivos organizacionales, es decir, se cumplen sistemas abiertos, donde hay personas, infraestructura, comunicación, relaciones humanas, estrategias de aprendizaje, entre otros aspectos. Por esta razón, es importante resaltar, que la Universidad de Oriente está representada por una Infraestructura, procedimientos administrativos, leyes, reglamentos, que permiten el funcionamiento de esta y el cumplimiento de metas en el Estado Monagas.

No se pueden ignorar las relaciones humanas que se cumplen con el personal docente y de investigación, debido a que estas se expresan en los

individuos a través de la comunicación, motivación, conductas, y de ellas depende el éxito del proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, están presentes, en grupos sociales y se mantienen en constante interacción social.

En consecuencia, la motivación de los seres humanos, es de suma importancia para el desempeño laboral, ya que, trabaja de manera individual y en grupos de trabajo, donde debe crear condiciones propias para la autorrealización de sus funciones.

En otras palabras, las relaciones humanas expresan las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos, es decir, cada individuo es una personalidad diferenciada, e incide en el comportamiento y las actitudes de las personas con quienes mantiene contacto y a la vez recibe influencia de sus semejantes.

Al respecto Hernández y Rodríguez (2004) mencionan:

Es indudable que la participación, la comunicación y los grupos informales son de gran valor para el desarrollo de las empresas, sin embargo, no podemos reducir a este enfoque todo lo que se requiere para la proyección de una empresa sana, productiva y competitiva, tal y como lo pretendió Elton Mayo al señalar que el dinero tiene poca importancia para la motivación de los trabajadores, y que superados los problemas de comunicación las empresas caminan solas (p.77).

De ahí que, es importante que el proceso de comunicación que el educador cumple con sus educandos, para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, puesto que, están presentes las relaciones humanas, y de ellas dependa la armonía, y un ambiente acorde para el cumplimiento de los objetivos planificados.

De igual modo, las instituciones educativas están conformadas por una estructura organizativa, donde se cumplen diferentes funciones relacionadas con la división del trabajo, no solamente este logra la eficiencia en los procedimientos administrativos, laborales para el docente universitario.

Al respecto Hernández y Rodríguez (2004) señalan:

Taylor dividió cada tarea, trabajo y proceso en sus elementos más importantes. Con la ayuda de un reloj, cronometro y obtuvo métodos ideales de trabajo, basándose en el perfeccionamiento de los mejores elementos humanos del proceso. Busco suprimir movimientos equivocados, lentos e inútiles. En su obra Principios de Administración científica, relata lo siguiente:

Nuestro primer paso fue la selección científica del obrero. Al tratar con los obreros bajo este tipo de Administración, es una regla inflexible la de hablar y tratar con uno solo por vez, puesto que cada obrero tiene sus capacidades y restricciones especiales. No estamos tratando con obreros en masa, sino que tratamos de llevarlos individualmente a su más alto rendimiento y prosperidad. (p.53, 54).

Como se afirmó arriba, existen diferentes funciones que se cumplen en una organización, por esta razón, el docente del Núcleo de Monagas, cumple diferentes actividades en la docencia, donde en cada una tiene un objetivo que cumplir, de acuerdo a una planificación y un tiempo estipulado. Lo que le permite mejorar su eficiencia y productividad educativa en el proceso de enseñanza- aprendizaje para así, formar profesionales de calidad para el mercado laboral. Ahora bien, es importante resaltar que, Fayol hizo importantes aportes a la Administración, como lo refiere el mismo autor, entre ellos, establece:

Si la organización desea obtener metas duraderas, debe coordinar los recursos con que cuenta, por lo cual el administrador está obligado a prever, organizar, mandar, coordinar y controlar. Veamos cómo concibe y explica Fayol cada una de las cinco fases del proceso administrativo:

**Previsión.** Fayol entiende la previsión como el acto de examinar el futuro, fijar objetivos, tomar decisiones y establecer planes de acción preestablecidos. El mejor de los planes no puede anticipar todas las eventualidades posibles, pero prevé un lugar para las mismas y prepara las armas que serán necesarias en las circunstancias inesperadas. Para Fayol, la planeación formaba parte de la previsión.

**Organización.** La etapa de organización consiste en formular una estructura de autoridad jerarquizada y la departamentalización acorde a sus fines y recursos económicos.

**Dirección.** La etapa del mando o dirección es la que hace funcionar los planes y la organización. Fayol señala que el administrador que manda debe: tener un conocimiento completo de su personal, eliminar lo inoperante, estar bien informados sobre los acuerdos que obligan al negocio y sus empleados, dar un buen ejemplo, realizar auditoría periódica de la organización y usar diagramas representativos para estudiarlos, y unir el equipo de trabajo por medio de conferencias (...)

**Control.** En esta etapa se debe verificar el resultado con el plan original. A partir de ese análisis se puede replantear la gestión administrativa (p. 62).

De lo anterior se deduce que la Administración científica del trabajo representada por Taylor y Fayol, establecen que en toda organización existen objetivos que cumplir, y para el logro de estos, mencionan varios principios que se presentan en ellas.

Al respecto, Jaramillo, (2006) expresa:

Taylor representa la empresa como una organización donde se cumplen funciones a través de las personas, sin importar la parte humana, para él es importante la productividad, y por esto establece que cada tarea que cumple un trabajador tiene un tiempo establecido, trabaja en función de tiempo y movimiento, es decir, debe existir una planeación en el trabajo, una preparación del trabajador en su tarea para que la cumpla con eficiencia y productividad, además, debe ejecutarla en un tiempo establecido así como controlar aquellas actividades que no se lograron en la meta establecida. (p. 4)

Esta reflexión guarda relación con los principios de la administración de Taylor, entre los que defiende la planeación para lograr productividad en el trabajador, sustentando que se debe sustituir la improvisación y la actuación empírico-práctica por procedimientos científicos.

Se puede inferir que Taylor y Fayol toman en consideración aspectos relevantes a la administración científica del trabajo donde cumplen diferentes funciones del proceso administrativo, como aspecto significativo en la vida y en el desempeño laboral, para alcanzar los objetivos que se propongan. Es decir, un proceso organizacional, jerárquico, motivacional, que en la actualidad cobra vigencia en las empresas e instituciones.

En cuanto a las relaciones humanas, estas surgieron como consecuencia del desarrollo de las industrias y la producción en serie, ante esta situación los empresarios se dieron cuenta de la importancia de la motivación y junto con los estudiosos de la administración generaron teorías, algunas de ellas de poco valor científico, pero de gran difusión.

Según Hernández y Rodríguez, (2004) señalan:

Los administradores inician el abandono de la concepción tayloriana de que lo que más afecta la producción es la organización del trabajo, conocida como “concepción mecanicista”, y que el obrero solo trabaja por dinero. A partir de esa idea surgió la famosa frase: “el elemento humano es lo más importante de la empresa”. Así nace el enfoque de la “relaciones humanas”, que presenta diversas corrientes que contemplan la problemática organizacional bajo diferentes perspectivas. Los primeros estudios serios a este respecto se deben a Mary Parker Follett. Criticó abiertamente la aplicación materialista del enfoque de Taylor y seguidores, afirmando que esta solo tomaba en cuenta aspectos mecánicos y olvidaba aspectos psicosociales del hombre. Ella fue la primera en insistir en la aplicación del método científico a aspectos psicológicos de la administración.

Para entender su filosofía, citamos el siguiente párrafo fundamental: Mary Parker Follett consideró que los elementos esenciales vienen del mando y la coordinación, y puso especial atención a la autoridad y la responsabilidad. Afirmó que las organizaciones de cualquier naturaleza son fuentes de conflictos y que de ellos pueden surgir el crecimiento sano de la empresa, y le dio un sentido dialéctico hegeliano al devenir de las empresas (p. 70).

Lo antes expuesto se interpreta que, desde el surgimiento de las industrias, surgieron las relaciones humanas, ya que, están conformadas por grupos de personas donde desempeñaban diferentes funciones, y estas les generaban beneficios económicos, pero también era importante la motivación, es por esta razón, que el profesor de la Universidad de Oriente debe ser un educador motivador que genere armonía, iniciática, entre otros, en los grupo de estudiantes, esto ayuda a cumplir el proceso de enseñanza-aprendizaje de manera armoniosa para el logro de las metas establecidas.

Además, es importante resaltar que, los recursos humanos con que cuenta una empresas necesitan cubrir ciertas necesidades, tales como las fisiológicas hasta la autorrealización, como lo establece Abraham Maslow:

**Gráfico 1.- Jerarquía de Motivos de Maslow**



Es evidente, que los individuos cuando realizan una actividad laboral están sujetos a factores motivacionales de gran importancia, que inciden en su desempeño para que aumente su calidad y productividad de una manera eficiente.

### **Las Diferencias Individuales**

Los individuos poseen diferencias individuales y estas hacen que los estímulos emitan respuesta y reaccionen frente a ellos, es decir, las respuestas varían de persona a persona, e incluso en una misma persona pueden observarse respuestas diferentes al mismo estímulo en momentos diferentes.

Al respecto, Bussenius (2008) señala algunos factores que explican las diferencias entre las personas:

(...) la inteligencia, los conocimientos y experiencias que posean, el manejo y la intensidad de las emociones y sentimientos, su escala de valores, su propia personalidad, el grupo de pertenencia, la cultura en la cual se crió, los estilos de aprendizaje y hasta el estado de conciencia y las expectativas que se tienen al actuar en una determinada situación (...) Todos estos factores influyen constantemente en los tres procesos básicos: los estímulos que se perciben, la forma de procesarlos, y la respuesta que se emite (p.1).

Como se puede ver, existen factores intrínsecos relacionados con la personalidad y factores propios del entorno que determinan las diferencias individuales en una persona. Por lo tanto, para entender las formas de reacción de las personas y sus diferencias, hay que estudiar con atención la educación, la experiencia en el trabajo, aptitudes y cualidades que se basan.

La Herencia y Medio Circundante según Chiavenato (2007) señala:

- **La herencia** determina valores físicos tales como: la fuerza corporal, altura, peso, así como algunas habilidades, en el caso de la inteligencia se encuentra influida por la herencia.
- **Medio circundante:** cultura y educación, facilidades que brinda la sociedad para el desarrollo de ciertas habilidades (p. 89).

Es importante mencionar que los factores aludidos y sus incidencias en la personalidad del profesor universitario juegan un importante papel en su desempeño docente y, por ende, inciden en la formación integral de los estudiantes; esto se debe a que ambos reciben del entorno la influencia de la cultura organizacional y las habilidades que tiene cada persona.

El profesor universitario tiene una personalidad definida de acuerdo a su formación; señalan, González, Castellanos, Córdoba, Rebollar y otros (2004):

Una de las características generales de la personalidad es su individualidad. Esta se expresa en aquellas características de la personalidad que la diferencian de las demás. La individualidad de la personalidad puede analizarse tanto por su contenido como por su forma. Por su contenido, porque los diferentes sujetos en el transcurso de su vida no se ven inmersos en las mismas situaciones, que al ser reflejadas por ellos en determinadas condiciones de su actividad y en sus propias particularidades individuales, favorecen la formación de características de personalidad cuyo contenido, por consiguiente, no coincide con el de otras personalidades. Por esto podemos encontrar personas con intereses, convicciones, ideales, sentimientos, etc... Diferentes e incluso diametralmente opuestos. Un estudiante puede presentar un marcado interés, amplio y profundo, por determinadas materias de estudio y desarrollar sus capacidades en alto grado en esta dirección, mientras que en otro estudiante, este mismo nivel de desarrollo de sus intereses y capacidades puede referirse a otra esfera de conocimientos completamente distinta (p. 52).

Es decir, cada profesor aplica su forma y estilo para desarrollar las actividades de aprendizaje, tomando en cuenta que cada estudiante es un ser único, y poseen personalidades diferentes, que el docente tomará en cuenta para ajustar sus estrategias y métodos de enseñanza y así, pueda lograr un aprendizaje significativo.

En consecuencia, el profesor de la Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas, debe procurarse un perfil adecuado que satisfaga el compromiso que ha adquirido con sus estudiantes, en cuanto al rol de guía, orientador, facilitador de aprendizajes.

Por tal motivo, se vislumbra la complejidad con la que se encuentra el educador universitario, al enfrentarse a las diferencias individuales de cada uno de sus educandos; lo que le obliga a estudiar constantemente para conocer la personalidad de esos individuos y conducir su rol de facilitador de aprendizajes con efectividad, para alcanzar los propósitos educativos y contribuir a la formación de los profesionales que necesita una sociedad en permanente transformación.

Desde esta perspectiva, es relevante el estilo de aprendizaje, por cuanto este ayuda a comprender las diferentes formas de conocer, conceptuar, sentir y actuar que individualizan el aprendizaje de los estudiantes y que influyen en sus logros académicos.

En este orden de razonamiento, se hace necesario que el profesor, para cumplir con efectividad su función pedagógica y el carácter didáctico de su práctica educativa, con respecto a la generación de nuevos aprendizajes, preste atención al conjunto de variables individuales que inciden en el desempeño universitario de los estudiantes, entre las que se pueden

mencionar: la motivación, conocimientos previos, aptitudes, sistema de creencias, estilos y estrategias de aprendizaje, entre otras. Por tanto, las estrategias, técnicas o métodos de enseñanza aprendizaje deben tener como base estas diferencias cognitivas y los distintos estilos de aprender.

Además, para reforzar la importancia del estudio de las diferencias individuales y hacer que el profesor universitario lo asuma como parte de su responsabilidad docente, es menester que los programas de formación docente además de profundizar en la base conceptual y teórica del tema en cuestión, proporcionen una serie de opciones didáctico-pedagógicas que aborden consistente y efectivamente las diferencias individuales dentro del aula de clases.

Por todo esto, es importante la actualización y el reforzamiento permanente de los conocimientos por parte del docente, y practicar a través de nuevas formas metodológicas el abordaje de estas.

### **Cultura Organizacional**

La Universidad Venezolana, en la actualidad, enfrenta retos educativos que influyen en su misión, visión y valores, aspectos fundamentales para la formación universitaria. Aceituno y Ramírez (2007), citados por Morales (2012), ante el I Congreso Internacional de Calidad e Innovación de Educación Superior en Caracas, señalan lo siguiente:

Las instituciones de Educación Superior se encuentran enfrentadas al reto de adecuarse y actualizarse ante las transformaciones del mundo productivo. La innovación curricular representa el estudio de las estrategias de cambio en el sistema educativo y al constituirse como línea de investigación, promueve una cultura que aspira provocar cambios profundos en el sistema educativo (p. 128).

Esta lectura conduce a entender que las instituciones de educación superior deben actualizar su misión, visión, normas, valores, código de ética, de manera que aporten nuevas estrategias para lograr las metas organizacionales establecidas y, para esto, es menester revisar la formación curricular, pedagógica del docente, para cumplir una labor efectiva.

Por otro lado, el Subsistema de Educación Superior, citado por Pineda (1995) establece que “La Educación Superior, comprende la formación profesional y entre sus objetivos indica: Difundir los conocimientos para elevar el nivel cultural y ponerlos al servicio de la sociedad y del desarrollo integral del hombre” (p. 143).

Es decir, el profesor universitario debe ser un constante estudiante, actualizar sus conocimientos, investigar y solucionar problemáticas, para contribuir a la formación de los profesionales que requiere el mercado laboral. En este mismo orden de ideas, la cultura organización está vinculada a los valores, creencias, ética.

En tal sentido, Chiavenato (2008) manifiesta:

La cultura organizacional se refiere a los valores y creencias compartidos por los miembros de una empresa e influyen en el comportamiento, además de definir la base convencional a través de la cual la corporación se ve a sí misma y visualiza su ambiente (p. 53).

Se entiende que el desempeño laboral de los docentes recibe la influencia de la cultura de la universidad y esta casa de estudio, a su vez, se proyecta a través de los resultados que deja la labor docente; lo que redundará en prestigio y crecimiento de la universidad, así como en los profesionales que egresan de ella.

Asimismo, Jaeger (1987), citado por Zapata, Murillo, Martínez y otros (2009) afirma:

La cultura comprende también los criterios utilizados para la adquisición y distribución del poder y del status, las reglas que regulan las relaciones amistosas entre los miembros de adquisición y distribución del poder y del status, las reglas que regulan las relaciones de amistad entre los miembros, la organización, las recompensas y las sanciones sobre el comportamiento y por último la ideología o “religión” que da sentido a los eventos organizacionales (p. 302).

La cultura de una organización se ve afectada por factores endógenos, entre los que se mencionan: comunicación entre docente-estudiante, reglas, normativas en clase, relaciones humanas, incentivos, creatividad, entre otros, y factores exógenos como: salario de los docentes, beneficios contractuales, ideologías, etc.

### **Pedagogía y Currículo en la Formación del Profesor Universitario**

La pedagogía y el currículo son dos aspectos relevantes en la formación del docente universitario, por cuanto conforman las exigencias del perfil de este profesional. En tal sentido, Flórez Ochoa (2005), citado por Ruiz, M. (2009) expresa:

La remisión a la relación entre pedagogía y currículo deriva del reconocimiento, en primer lugar, de que cada modelo pedagógico puede generar una propuesta de currículum diferente, en segundo lugar, de reconocer que en todos los casos el currículum debe convertirse en un curso de acción pedagógica que implica un plan de formación. Los modelos pedagógicos se han tipificado de formas diferentes pero en realidad la clasificación más generalizada alude al modelo pedagógico tradicional, conductista cognitivo y social cognitivo (p. 11).

Se entiende que el profesor universitario debe formarse sociológica y pedagógicamente, así como en el aspecto antropológico. Esto le permite comprender, socializar y adaptarse a las costumbres, valores, cultura, ética, principios, tanto personales como organizacionales. De allí la importancia de los modelos pedagógicos para lograr comprender la estructura de los contenidos, métodos y evaluación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En este mismo orden de ideas, el autor citado plantea que:

La meta del modelo tradicional era forjar el carácter del individuo, la del modelo conductista era formar la conducta técnico-productiva del individuo.

El modelo pedagógico cognitivo centra su meta en el desarrollo intelectual del individuo, mientras que el modelo pedagógico social-cognitivo la centra en la formación integral de los sujetos.

Estos últimos modelos, cognitivo y social-cognitivo, integran los planteamientos constructivos, aplicados a los procesos educativos (p.12).

Es decir, se hace necesario que el docente universitario sea formado holísticamente, para lograr una actuación competente, tal como lo plantea el modelo pedagógico social-cognitivo; sin descartar el aspecto humano, que complementa la acción pedagógica, generando resultados eficientes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El docente universitario debe poseer dentro de su perfil, un desarrollo humano que le permita realizar una positiva labor comunicacional, constructivista, donde el estudiante sea protagonista de su propio aprendizaje.

Con relación a la labor docente realizada por los profesionales de la Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas, es evidente que requieren actualizarse de manera permanente para conformar el perfil como: orientadores, facilitadores, investigadores, humanistas, comunicadores, motivadores y con un liderazgo adecuado a la realidad que presenta en su entorno laboral. Por lo tanto, se requiere un educador innovador, alejado de la rutina, con deseos de superación profesional y crecimiento personal, que no vea limitaciones para desarrollar conocimientos actualizados, que sienta disposición para asumir los cambios que se dan en la sociedad específicamente en la educación universitaria.

**Programa de Formación Integral del Profesor de la Universidad de Carabobo. Octubre 2012.**

El presente programa se tomó en cuenta como referencia para la elaboración del Modelo de Formación Docente de la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas, propuesto en esta tesis doctoral.

**Gráfico 2. Modelo de referencia. Programa de Formación Integral del Profesor de la Universidad de Carabobo. Octubre 2012.**

Macro Perfil por competencias	Meso Plan de estudios Modularizado	Micro Diseño Instruccional
Diseño del Perfil: Diagnóstico, definición y validación del perfil (competencias, indicadores, saberes) (junio 10 – julio 2011)	Diseño de los módulos: (competencias asociadas, estrategias, evaluación, tiempo estimado y unidades de crédito (sept. 11 – dic. 2011)	Diseño del plan instruccional (recursos, evaluación/criterios y evidencias de desempeño/ fuentes teóricas)... (enero 12 – julio 2012)
<b>FUNDAMENTACIÓN (UNESCO)</b>		
Oficina de	Plan de Acción	Plan del
		Estatuto del

Planificación del Sector Universitario/OPUSU	Autoridades Universitarias UC 2008-2012	Vicerrectorado Académico UC 2009-2016	Personal Docente y de Investigación
MISIÓN		VISIÓN	
<p>Formar integralmente al profesor universitario, para la vinculación de las funciones de docencia, investigación, gestión y extensión, con el fin de optimizar su hacer académico, diseñando, implementando y administrando programas y proyectos, haciendo uso de estrategias adaptadas a los avances tecnológicos, que propicien la colaboración y la solidaridad</p>		<p>Ser una referencia institucional para la formación integral del profesor universitario en la producción y gestión del conocimiento que responda a los problemas, expectativas y necesidades del entorno donde se encuentra la institución universitaria y contribuyan de manera significativa a la transformación social mediante el mejoramiento de la acción docente para aprendizajes relevantes, adaptada a las tendencias actuales científicas, tecnológicas, humanísticas, sociales, culturales, metodológicas, profesionales, académicas, intra y extrauniversitaria.</p>	
PROPÓSITO			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar y fortalecer el conocimiento, destrezas, valores y habilidades en Docencia, Investigación, Extensión y Gestión para la Educación Superior, en el profesor universitario en concordancia con los avances educativos, tecnológicos, investigativos, sociales, culturales y administrativos, a fin de:</li> <li>• Facilitarle la superación personal tanto en los aspectos cognoscitivos como culturales.</li> <li>• Proporcionarle formación integral tendente a la consecución de habilidades, valores y destrezas en la obtención y transmisión de conocimientos</li> </ul>			
PERFIL DE INGRESO			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser profesional universitario de cualquier área de conocimiento, docente de nuevo ingreso, con expectativas de ser docente para la Educación Superior.</li> <li>• Estar motivado a la transformación del sistema educativo, para lo cual debe poseer valores de solidaridad, ética, interés por el trabajo colaborativo y responsabilidad social.</li> <li>• Poseer conocimientos previos en investigación, cuyas herramientas le permitan adquirir con facilidad las de la investigación curricular, gerencial, social, laboral, cuyos aportes contribuyan a esa transformación académica deseada en su entorno.</li> <li>• Posee compromiso ético, moral, social y motivación interna hacia la formación permanente, lo cual le permitirá adaptarse a la prosecución de sus estudios, cuyo aprendizaje le permita visualizar la problemática en su contexto, de manera más amplia y con mejores herramientas para atacar esas situaciones problemáticas detectadas.</li> <li>• Sensible a la diversidad, la bioética, la deontología y la multiculturalidad como elementos enriquecedores para su quehacer profesional.</li> </ul>			

PERFIL DE EGRESO		
Competencia Global: Integra a la: docencia, investigación, extensión y gestión, desde la responsabilidad social; aplicando metodologías activas para el desarrollo de distintos proyectos educativos, a través, de estrategias diversas como de inclusión a los estudiantes con discapacidad, haciendo uso de las tecnologías de información y comunicación, en el marco legal e institucional.		
Competencias del Módulo:	Indicadores de Logro:	* Nivel de Complejidad
<b>Módulo I</b> Aborda los fundamentos y fines así como la organización universitaria desde la integración de los componentes de: docencia, investigación, extensión y gestión, cumpliendo con el marco institucional y jurídico que las regula y un amplio sentido de responsabilidad social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adquiere una visión global de la organización universitaria y su funcionamiento, como base para el logro de los objetivos de la institución.</li> <li>• Distingue los diversos fundamentos legales e institucionales, para su desempeño como profesor universitario.</li> <li>• Desempeña las funciones asumiendo las competencias requeridas como profesor en Educación Universitaria, considerando la complejidad de los fines y funciones de la educación, con compromiso ciudadano y ético.</li> <li>• Desarrolla pensamiento crítico ante la investigación como fuente del conocimiento producido en las universidades</li> <li>• Integra la extensión desde la perspectiva de la Responsabilidad Social Universitaria para favorecer la interconexión e interdisciplinariedad en el desarrollo humano sostenible de la comunidad.</li> </ul>	Receptivo
<b>Módulo II</b> Aplica metodologías activas para el desarrollo de un proyecto social, siguiendo los pasos de la investigación formal; así como el abordaje curricular por competencias de la Universidad de Carabobo, considerando estrategias para	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asume la Andragogía, considerando las teorías y enfoques de aprendizaje, así como los métodos, técnicas y estrategias, desde un marco complejo y sistémico, teniendo en cuenta la integralidad y diversidad de los actores que intervienen en el proceso de educación universitaria.</li> <li>• Articula la Investigación y la Extensión Universitaria, para el diseño de proyectos de interés social, considerando las áreas prioritarias de la comunidad y del país, así como las líneas de investigación y extensión de</li> </ul>	Resolutivo

estudiantes con discapacidad.	<p>la UC, en el fortalecimiento del conocimiento y la responsabilidad social universitaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hace uso de la metodología curricular para el diseño y orientación de acciones educativas, asumiendo los lineamientos y el abordaje metodológico de la UC, para su desempeño docente.</li> <li>• Desarrolla estrategias educativas centradas en el aprendizaje autónomo y colaborativo del participante, con creatividad e innovación, en el marco del currículo regular, las políticas universitarias y la normativa legal existente para favorecer su inclusión social.</li> </ul>	
<p><b>Módulo III</b> Interactúa con la comunidad intra y extra universitaria, mostrando estrategias apoyadas con el uso de tecnologías y elementos comunicativos que han de ser incorporados en el diseño, producción y evaluación de materiales de aprendizaje como apoyo a la educación a distancia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestiona ambientes de aprendizaje en la modalidad a distancia, para la apropiación de saberes, siguiendo el marco legal y normativas curriculares UC; así como actividades propias de un Sistema de Educación a Distancia.</li> <li>• Desempeña la función comunicativa, haciendo uso del lenguaje; así como de las herramientas tecnológicas que faciliten la comunicación con los estudiantes.</li> </ul>	Autónomo
<b>LINEAMIENTOS GENERALES DEL PROGRAMA</b>		
<b>Credencial</b>	Constancia de aprobación del Programa de Formación Integral del Profesor de la Universidad de Carabobo. Requisito establecido en el punto 2 del Artículo 183 del Estatuto Único del Personal Docente y de Investigación de la Universidad para el ascenso de la categoría de Instructor a la de Profesor Asistente.	
<b>Duración</b>	200 horas académicas. 6 meses.	
<b>Módulos</b>	3 Módulos	
<b>Modalidad</b>	La modalidad de estudio del Programa es semi-presencial, apoyada por el Sistema de Educación a Distancia de la UC	

	(SEDUC)
<b>Infraestructura</b>	Encuentros presenciales preestablecidos
<b>Coordinación académico-administrativa</b>	<p>El Programa será administrado y gestionado por el Vicerrectorado Académico, quien velará porque se cumpla la normativa vigente para la formación de los docentes de nuevo ingreso.</p> <p>Las Direcciones de Postgrado e Investigación de las facultades proveerán los recursos para el pago de los facilitadores del programa.</p> <p>La Dirección de Tecnología Avanzada suministrará el apoyo técnico para el funcionamiento del Programa, alojándolo en los servidores del SEDUC bajo su administración, y proveerá los recursos para el mantenimiento de la información en cuanto a modificaciones del material instruccional previa autorización de la Dirección General de Currículo.</p>
<b>Cupos Máximo y mínimo.</b>	Máximo 25, mínimo 15.
<b>Recursos (tecnológicos, humano)</b>	<p>Recursos multimedia, computadora, video beam, acceso a Internet.</p> <p><b>Docente - facilitador</b> quien para ser profesor universitario debe cumplir con lo dispuesto en el Estatuto y estar comprometido con su mejor desempeño.</p> <p>Sensibilizado ante la virtualidad para viabilizar el aprendizaje así como los principios y funciones involucradas en la competencia comunicativa en un ambiente educativo en línea.</p> <p>Conoce los principios y orientaciones curriculares así como el marco jurídico y legal de la Universidad de Carabobo.</p> <p>Liderazgo para el abordaje de metodologías de proyectos (investigación, social, extensión y comunitario)</p> <p>Demuestra conocimientos propios, metodológicos, criterios procedimentales e instrumentales de la gestión de competencias y de la experiencia acumulada durante el ejercicio profesional, así como también, disposición para aprender, mostrando apertura hacia el conocimiento, y así lograr crecimiento profesional, aceptando la necesidad de reconfigurar esquemas previos de pensamiento y encontrar nuevas formas de realizar mejor su trabajo, basando el desempeño profesional en valores ejemplares de excelencia y productividad en la organización, cumplimiento de cronogramas, compromiso con procesos y resultados, respeto y confidencialidad con la información, determinación y compromiso con la verdad. Implicado en la generación de oportunidades para el diálogo y reflexión grupal con el objetivo de dar vida a ideas y procesos innovadores,</p>

	entendiendo su desempeño como un proceso interactivo, por tanto, gestiona la planificación grupal, impulsa la coordinación, planificación y desarrollo de las competencias en el marco de equipos de trabajos productivos.
La educación superior debe intensificar la formación docente con currículos que proporcionen los conocimientos y las herramientas necesarias para el siglo XXI. Esto requerirá nuevos abordajes, que incluyan la educación abierta y a distancia (EAD) e incorporen las TIC. Conferencia Mundial de Educación Superior. Unesco (2009).	

**Fuente:** Tomado de Dirección de Tecnología Avanzada. Universidad de Carabobo. 2012.

Al analizar este modelo de referencia, se observa que existe un perfil de competencia, plan de estudio y un diseño instruccional, que le proporciona al docente una formación académica-universitaria, para desempeñarse con éxito en la carrera docente. Es importante, porque presenta un perfil de ingreso y uno de egreso, asume la Andragogía, articula la investigación y la extensión universitaria, hace uso de la metodología curricular, desarrolla estrategias educativas, promueve la función comunicativa y cuenta con lineamientos establecidos en las leyes.

### **Distintas concepciones del currículum**

**Currículum como plan de estudio:** En este aspecto, Sevillano, 2005, citada por Ruiz, (2009) hace énfasis en la integración del plan de estudios y formación. El análisis didáctico incide en el desarrollo de habilidades de los estudiantes. Aquí le otorga un significativo valor al contexto curricular, referido a la individualización. En el proceso formativo crece la responsabilidad personal que caracteriza a la individualidad.

También se señala que es importante la relación del plan de estudio con la sociedad. A este respecto la sociedad decide también sobre el valor de los contenidos, la respuesta adecuada. Los conceptos de competencia y autonomía son los valores supremos. De esta manera, se desarrolla una capacidad de individualidad capaz de mostrar una actitud responsable en las diversas situaciones de la vida (p. 123).

**Currículum como saber disciplinar:** Ruiz (2009) reflexiona:

La teoría positivista fue determinante en esta posición, Esto tuvo como consecuencia que se definieran elementos del proceso de aprendizaje, siendo verificados empíricamente y operativizados para los trabajos curriculares. Lo mismo vale para la enseñanza. Desde esta misma visión puede ser definido y operativizado el currículum como objeto. Se empieza a hablar de currículum relacionado con las disciplinas académicas.

**Currículum como concepto pragmático:** En esta perspectiva se unen una serie de supuestos relacionados con la práctica. Todos están bajo el paradigma interpretativo. La teoría interaccionista juega también un papel importante. La concepción pragmática presupone fundamentalmente la participación y la visión formativa de ciudadanos responsables. Ya no se trata solo de contemplar la individualidad, sino la dimensión social. Enseñanza, educación, formación, tienen como objetivo y finalidad preparar personas responsables.

**Currículum como experiencia docente:** Este presenta una gran variedad de manifestaciones, las cuales hacen difícil el camino de las **generalizaciones** en este sentido, pero de manera general los estudiosos del tema señalan que tiene que ver con la interpretación que hacen los profesores de su plan de estudio (p. 3).

Al respecto señala Sevillano (2005) que se dan dos perspectivas fundamentales:

- Orientados a la acción y la producción
- Orientados hacia los procesos y los estudiantes.

Uno de los orígenes de las discrepancias que se dan entre los docentes al acercarse al currículum como experiencia docente, es la multiplicidad

de enfoques filosóficos e ideológicos existentes en educación, la diversidad de concepciones psicológicas sobre el desarrollo y el aprendizaje, las distintas funciones sociales que se le atribuyen a las instituciones docentes, a las posiciones hasta contrapuestas en torno al conocimiento, etc (p. 123).

Además, agrega el autor, que otras causas no menos importantes hay que situarlas en los diferentes enfoques y proyectos existentes, cuando se trata especificar los elementos que intervienen en la configuración de la práctica pedagógica, lo que induce a que cuando se pretende enmarcar las teorías o la teoría curricular de lo que se está haciendo, nos tropezamos con que al aludir a diferentes vertientes o metas de dichas teorías, unas le dan peso a determinado componente, y en otros casos, hay que tener en cuenta la base ideológica de la cual se parte, de ahí que en las teorías curriculares inclinadas a determinada configuración, se aprecia que predominen explicaciones y planteamientos cognitivistas, conductistas, crítico-radicales, neo marxistas, etc. (Ibídem, p. 126).

En el caso de la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas, que ocupa este estudio, además de lo previsto en el párrafo anterior, destacan deficiencias físicas, estructurales, que podrían obstaculizar el alcance de los propósitos planteados, si no se solventan satisfactoriamente, como es el exceso de matrícula asignada por aula.

Es importante destacar, que la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas, cuenta con una plataforma de profesores en las distintas escuelas que conforman las carreras en las diferentes escuelas como: Escuela de Ingeniería y Ciencias Aplicadas (Petróleo y Sistema), conformado por un personal docente calificado de Ingenieros, ya que el diseño curricular de la carrera contiene asignaturas en su mayoría prácticas es decir numéricas.

En virtud de las debilidades en el área de docencia que presenta la mayoría de los profesores de este Núcleo, la autora del presente estudio se motivó a realizar el mismo con el objeto de presentar un Modelo que oriente a los docentes en las dimensiones curricular y pedagógica, dirigido a mejorar la calidad en el desempeño de sus funciones, por consiguiente, es necesario elevar su formación para alcanzar la eficiencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje que implementa en el aula de clases.

Debe señalarse, que la formación curricular es importante para desarrollar muchos aspectos como: habilidades, destrezas, aptitudes, que permiten al docente formarse integralmente, no solo en conocimientos, sino en el aspecto motivacional, psicológico, que le permita crecer como profesional, docente y como persona, es decir, como individuo, es un ser Biopsicosocial, donde manifiesta su madurez profesional con ética, valores, principios, que lo hacen diferente uno del otro.

Por esta razón, la formación curricular debe contener aspectos, desde lo profesional, hasta lo motivacional, porque el docente es un ser humano que enseña a otros seres humanos, y deben manejarse emociones, capacidades, entre otros aspectos para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

### **Modelo Progresista o Cognitivo**

Este modelo está vinculado al constructivismo y al aprendizaje significativo. Entre sus características se encuentran el estudio del ser humano en cuanto al conocimiento, el pensamiento y los recuerdos, en tal sentido, centra su atención en la capacidad de la persona para procesar las ideas que manifiesta en la medida que aprende. (Bertel, 2015, pp. 2, 3).

Es decir, el individuo piensa, procesa su pensamiento y transforma la realidad de su entorno y así construye nuevos saberes. En ese proceso va desarrollando ideas, transformando el medio y ganando experiencia. Es relevante considerar la esencia de esta filosofía, por cuanto el propósito del modelo que se propone en este estudio está dirigido hacia la preparación integral del profesor universitario, de manera que diseñe situaciones de aprendizaje que generen actividades.

Se estima que el docente desarrolle su pensamiento, concrete sus ideas y las transfiera de manera constructiva para lograr solucionar los problemas relacionados con la enseñanza-aprendizaje. Todo ello con el fin de lograr los cambios de conducta necesarios para contribuir con la calidad educativa.

### **Modelos Pedagógicos**

El docente universitario cumple un rol importante en la Universidad de Oriente Núcleo Monagas, que es la enseñanza, ésta se concibe como una actividad crítica y el docente como un profesional autónomo, que investiga reflexionando sobre su práctica, es decir, no es una simple transmisión de conocimientos sino que deben incluirse métodos de apoyo que permitan a los alumnos, construir su propio saber. En otras palabras no aprendemos registrando información en nuestro cerebro, aprendemos construyendo nuestra propia estructura cognitiva.

Esto se sustenta en la teoría de aprendizaje de David Ausubel (2002) donde señala:

Es una teoría psicológica porque se ocupa de los procesos mismos que el individuo pone en juego para aprender. Pero desde esa perspectiva no trata temas relativos a la psicología mismos ni desde el punto de vista general, ni desde la óptica del desarrollo, sino que pone en énfasis en lo que ocurre en el aula cuando los estudiantes aprenden; en la naturaleza de ese aprendizaje; en las condiciones que se requieren para que este se produzca; en sus resultados y, consecuentemente, en su evaluación (p.8).

Esto indica que el educador desempeña su actividad de acuerdo a su entorno que se presenta en el aula de clases, sin tomar en cuentas aspectos psicológicos como: inteligencia, motivación, creatividad, entre otros, por tal motivo debe incluir en sus actividades técnicas metodológicas de enseñanza, que permitan lograr el aprendizaje de manera eficiente de sus educandos.

Es por esto la importancia del modelo curricular y pedagógico para los docentes de esta casa de estudio, ya que cuenta con módulos conformados por cursos, en estos aspectos, que le permitan lograr una calidad educativa, y por ende formar profesionales de calidad para el mercado laboral.

Es importante resaltar que los profesores de la Universidad de Oriente cumplen sus actividades de enseñanza, de acuerdo a su experiencias, conocimientos, no existe un modelo curricular y pedagógico en su formación docente que los guie en el desarrollo del proceso-aprendizaje de acuerdo a las asignatura que dicta.

Al respecto Zubiria (1999) señala:

El modelo pedagógico se puede definir como la representación de las relaciones que predominan en el acto de enseñar, lo cual afina la concepción de hombre y de sociedad a partir de sus diferentes dimensiones (psicológicos, sociológicos y antropológicos) que ayudan a direccionar y dar respuestas a preguntas como: ¿para que?, ¿cómo?, ¿cuándo? y el ¿con que?. El Modelo es la hoja de ruta que marca el camino de construcción individual y colectiva de saberes y de valores en una Institución, confiriéndole una identidad única respecto a las demás de su especie. (p.36).

Se deduce que, en el proceso de enseñanza-aprendizaje, se realiza a través de creación del conocimiento, donde el educador aplica estrategias metodológicas a través de sus clases magistrales generando en los educandos procesos de construcción de conocimientos que le permitan ser personas humanas en los diferentes escenarios de su formación profesional.

Por esta razón, el modelo pedagógico propuesto formara a los docentes de la Universidad de Oriente Núcleo Monagas de manera holística en los aspectos antropológicos, psicológicos y sociológicos, además complementara aspectos didácticos, y pedagógicos que contribuirán a mejorar su currículo profesional, acorde a las actividades que desempeña como docente universitario.

**Modelo teórico-metodológico, que desarrolla el profesor universitario en el proceso enseñanza-aprendizaje en la Universidad de Oriente Núcleo Monagas.**

El docente a nivel superior, cumple diferentes funciones que le permiten desarrollar tareas, en las cuales desarrollan múltiples actividades para el cumplimiento del proceso enseñanza-aprendizaje con sus alumnos. No existe en el núcleo de Monagas un modelo formal teorico-metodologico, que oriente a los profesores como cumplir sus actividades en el aula de clases. Por consiguiente cada uno desarrolla su propio estilo y metodología para cumplir sus objetivos.

Sin embargo, centran sus actividades en la enseñanza, aprendizaje y formación, es decir, en la enseñanza toma en cuenta valoración de la cultura del hombre, importancia de los contenidos que desarrolla en sus asignaturas, secuencia lógica en la presentación de sus conocimientos, entre otros. En

cuanto al aprendizaje algunos docentes se basan en cumplir el proceso de enseñanza-aprendizaje basándose en algunas de estas premisas.

No es lo que se enseña, es lo que realmente aprende el alumno, el aprendizaje es un proceso dinámico, lo más importante es aprender a aprender, en la planificación pedagógica debe articular los criterios lógicos con los biopsicosociales. En la formación, es importante resaltar que están presentes la relación docente-alumno, alumno-alumno y docente-docente, es decir, se cumplen diferentes actividades donde están presentes estos actores, ya que el proceso de formación que se cumple con los educandos, es a través de una retroalimentación, donde se comparten conocimientos, ideas, saberes, entre otros.

Por consiguiente, los docentes de la Universidad de Oriente Núcleo Monagas cumplen su actividad docente universitaria basada en su formación curricular, es decir, en su mayoría son profesionales, que no poseen la formación pedagógica, a través de el modelo propuesto las adquieren y contribuye a mejorar su proceso de enseñanza-aprendizaje y por ende su calidad educativa.

### **Pedagogía Conceptual**

La pedagogía que utiliza el educador universitario, contribuye a desarrollar la inteligencia emocional y hacer de los alumnos personas más capaces a la hora de enfrentar la realidad social y el mundo que los rodea.

Dentro de la pedagogía conceptual fue creado este modelo pedagógico, donde Zubiría Samper (1999) postula dos propósitos formativos:

Formar el talento de todos y cada uno de los estudiantes y formar las competencias afectivas, estos se logran a través de la enseñanza de instrumentos de conocimientos (nociones, proposiciones, pensamientos o conceptos) y operaciones mentales propios de cada etapa de desarrollo del estudiante.

La tecnología, la globalización y la tendencia mundial de la competencia a ultranza ha generado la descomposición familiar generada por los países poderosos hacia los más débiles haciendo que muchos padres de familia tengan que salir a buscar con angustia el sustento para sus hijos sin importar si están bien educados o no. Ahora, toda la responsabilidad recae en nosotros los maestros que de repente tuvimos que cambiar el papel de transmisores de conocimientos en formadores de seres humanos y ser psicólogos para tratar de entender por qué la mayoría de nuestros estudiantes, no progresan y se limitan a sacar una nota para salvar el promedio. Esto ha conllevado a crear profesionales y empleados mediocres o desempleados producto de una transformación de la geopolítica mundial que exige seres más competitivos pero al mismo tiempo mejores seres humanos (p. 153).

De manera puntual los cambios tecnológicos, la globalización han ocasionado que los sistemas educativos se actualicen en cuanto a los métodos de enseñanza que implementan los docentes, estos cumplen un papel importante, al ser transmisores de conocimientos, además deben ser psicólogos para comprender determinadas conductas de sus estudiantes en el proceso de enseñanza, en algunos casos existen alumnos, que se preocupan por aprobar la asignatura sin importar el promedio, otros sin embargo demuestran alto interés por aprender y alcanzar altos índices académicos. Por tal motivo, esto conlleva a formar profesionales de calidad, o con bajo nivel académico, ocasionado en ambos, los que les permite ser competitivos en el mercado laboral.

:

### **Relación laboral del docente universitario con su formación docente**

La dimensión curricular y pedagógica en la formación del docente universitario, es un tema trascendental, por cuanto esta, como todas las

instituciones educativas y de manera especial la Universidad de Oriente, que motivó la elaboración de la presente tesis doctoral, están llamadas a desarrollar una relación laboral, que satisfaga las expectativas tanto de los estudiantes y docentes, como de la sociedad en general.

En consecuencia, es indispensable el cumplimiento de la Ley de Universidades, la Contratación Única de los Trabajadores y Trabajadoras, los Convenios, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, la Ley de Prevención y Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo entre otras, las cuales establecen normas y lineamientos que deben ser acatados.

En la actualidad, la mayoría de los docentes universitarios se sienten injustamente remunerados por su labor, esto ha afectado el desempeño y por añadidura la calidad educativa. Por lo tanto, el profesor universitario requiere que se le reconozca su trabajo, entre otros incentivos, con un sueldo adecuado que satisfaga sus necesidades básicas; todo ello enmarcado en un escenario de justicia social y respeto a los derechos de los ciudadanos, tal como lo contempla la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la convicción que la educación es un factor prioritario en las políticas del Estado venezolano, toda vez que ella es la encargada de orientar el desarrollo del país.

La autora de la presente tesis doctoral es docente de la Universidad de Oriente y vive la situación planteada, agregando que, a pesar de trabajar en unas instalaciones que cada día sufren deterioro, se intenta cumplir el proceso de enseñanza-aprendizaje para formar a los estudiantes como profesionales; sin embargo, considera que las condiciones ambientales donde se cumple la actividad docente, afectan la calidad del desempeño profesional y del producto que se aspira.

## **Bases Legales**

La fundamentación legal del presente estudio se encuentra en los siguientes documentos: Convenios y Recomendaciones de la OIT, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley Orgánica de Educación (2009), Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012) Ley de Universidades (1970) Acta Convenio UDO-APUDO (1989-1990), Convenios y Recomendaciones de la OIT.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Artículo 104:

La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica (p. 42).

Es decir, el profesor universitario está llamado a actualizar sus conocimientos de manera permanente, y el Estado está en la obligación de facilitar los medios para que así sea, pues es necesario que el docente sea poseedor de un perfil ético y moral para el mejor desempeño laboral.

Artículo 109:

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

universidades autónomas se darán sus normas de gobierno, funcionamiento y la administración eficiente de su patrimonio bajo el control y vigilancia que a tales efectos establezca la ley. Se consagra la autonomía universitaria para planificar, organizar, elaborar y actualizar los programas de investigación, docencia y extensión. Se establece la inviolabilidad del recinto universitario. Las universidades nacionales experimentales alcanzarán su autonomía de conformidad con la ley (43).

La esencia de este artículo define la autonomía universitaria como la oportunidad que tienen las universidades para emprender estudios de investigación, docencia y extensión, en búsqueda de la optimización de la calidad de la enseñanza. En consecuencia, el profesor universitario se capacita de acuerdo a los programas que a tal efecto, la universidad desarrolle.

Ley Orgánica de Educación (2009) en su artículo 6 indica:

El Estado, a través de los órganos nacionales con competencia en materia Educativa, ejercerá la rectoría en el Sistema Educativo. En consecuencia:

...i. Condiciones laborales dignas y de convivencia de los trabajadores y las trabajadoras de la educación, que contribuyan a humanizar el trabajo para alcanzar su desarrollo pleno y un nivel de vida acorde con su elevada misión.

2. Regula, supervisa y controla:

e. La calidad de la infraestructura educativa oficial y privada de acuerdo con los parámetros de uso y diseño dictados por las autoridades competentes.

f. Los procesos de ingreso, permanencia, ascenso, promoción y desempeño de los y las profesionales del sector educativo oficial y privado, en correspondencia con criterios y métodos de evaluación integral y contraloría social.

3. Planifica, ejecuta, coordina políticas y programas:

k. De formación permanente para docentes y demás personas e instituciones que participan en la educación, ejerciendo el control de los procesos correspondientes en todas sus instancias y dependencias.

5. Promueve la integración cultural y educativa regional y universal

a. En el intercambio de teorías y prácticas sociales, artísticas, de conocimientos, experiencias, saberes populares y ancestrales, que fortalezcan la identidad de nuestros pueblos latinoamericanos, caribeños, indígenas y afrodescendientes(p. 5).

Se entiende que el Estado proveerá a los actores del proceso educativo de la estructura física y administrativa de calidad, para llevar a cabo una labor educativa, orientada a la formación integral de los estudiantes; asimismo, desarrollar políticas de fortalecimiento e intercambio cultural entre los pueblos hermanos. El artículo 32 ofrece la siguiente reflexión:

La educación universitaria profundiza el proceso de formación integral y permanente de ciudadanos críticos y ciudadanas críticas, reflexivos o reflexivas, sensibles y comprometidos o comprometidas, social y éticamente con el desarrollo del país, iniciado en los niveles educativos precedentes. Tiene como función la creación, difusión, socialización, producción, apropiación y conservación del conocimiento en la sociedad, así como el estímulo de la creación intelectual y cultural en todas sus formas. Su finalidad es formar profesionales e investigadores o investigadoras de la más alta calidad y auspiciar su permanente actualización y mejoramiento, con el propósito de establecer sólidos fundamentos que, en lo humanístico, científico y tecnológico, sean soporte para el progreso autónomo, independiente y soberano del país en todas las áreas. La educación universitaria estará a cargo de instituciones integradas en un subsistema de educación universitaria, de acuerdo con lo que establezca la ley especial correspondiente y en concordancia con otras leyes especiales para la educación universitaria. La ley del subsistema de educación universitaria determinará la adscripción, la categorización de sus componentes, la conformación y operatividad de sus organismos y la garantía de participación de todos y todas sus integrantes (p. 28).

Este artículo toca temas fundamentales, enmarcados en los principios rectores de la educación universitaria, cuya finalidad es la formación de profesionales de la más alta calidad, que desarrollen el pensamiento crítico-reflexivo, conscientes de la importancia de practicar los valores de democracia, solidaridad, cooperación, libertad, justicia social, entre otros, para contribuir al fortalecimiento de una sociedad en constante transformación. De igual manera, es importante destacar el artículo 37, que refiere:

Es función indeclinable del Estado la formulación, regulación, seguimiento y control de gestión de las políticas de formación docente a través del órgano con competencia en materia de Educación Universitaria, en atención al perfil requerido por los niveles y modalidades del Sistema Educativo y en correspondencia con las políticas, planes, programas y proyectos educativos emanados del órgano con competencia en materia de educación básica, en el marco del desarrollo humano, endógeno y soberano del país. La formación permanente deberá garantizar el fortalecimiento de una sociedad crítica, reflexiva y participativa en el desarrollo y transformación social que exige el país (p. 32).

En virtud de los avances científicos y tecnológicos y la evolución del mundo que no se detiene, es necesaria la actualización permanente del personal docente que tiene la delicada labor de formar a los ciudadanos y ciudadanas, y en el caso de la Universidad de Oriente, a los profesionales de calidad que, con su esfuerzo, dedicación y trabajo, pueden coadyuvar al desarrollo del país. Sobre la estabilidad en el ejercicio docente, el artículo 41 señala:

Se garantiza a los y las profesionales de la docencia, la estabilidad en el ejercicio de sus funciones profesionales, tanto en el sector oficial como privado; gozarán del derecho a la permanencia en los cargos que desempeñan con la jerarquía, categoría, remuneración y beneficios socioeconómicos en correspondencia con los principios establecidos en la Constitución de la República, en esta Ley y en la ley especial (p. 34).

Queda entendido que el Estado está en la obligación de brindar estabilidad en el cargo a los profesores en cumplimiento de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y de esta Ley, satisfaciendo sus necesidades socioeconómicas, para que estos se dediquen con vocación de servicio y sin preocupaciones, a elevar desempeño laboral, al cumplir la tarea de formación de profesionales de calidad.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y los Trabajadores (2012).

Esta ley fue concebida para proteger el trabajo y garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras; a continuación se presentan los artículos que guardan relación con el tema de investigación: Artículo 156:

El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

- a.- El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b.- La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c.- El tiempo para el descanso y la recreación.
- d.- El ambiente saludable para el trabajo
- e.- La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.
- f.- La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral (p. 15).

Es lógico razonar, según lo establece este artículo, que el trabajador estará permanentemente protegido, en un ambiente de armonía y equilibrio que le garantice seguridad y prevención de cualquier hecho que podría resultar contrario a lo señalado en esta ley. En el caso del profesor universitario, está claro que las condiciones laborales para ejercer su labor, tendrá incidencia en la motivación y compromiso para generar mayor rendimiento docente. De igual manera, en el artículo 293, señala:

La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para la creación y justa distribución de la riqueza, la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo y la construcción de la sociedad de iguales y amante de la paz establecida en el texto constitucional de la República Bolivariana de Venezuela (p. 25).

La educación es un factor determinante en el desarrollo humano. La persona que recibe una educación integral, podrá desenvolverse con éxito en

su entorno, puesto que sabrá medir, pesar y calcular cada paso que da en función de su bienestar, sin perjuicio de otras personas. Asimismo, al obtener una profesión u oficio a través de la formación académica, podrá optar a desempeñar un trabajo que le va a permitir satisfacer sus necesidades.

Por su parte, el profesor universitario, consciente de esta premisa, tendrá la responsabilidad de contribuir con la educación integral de sus estudiantes, inculcando valores que estimulen una conducta adecuada en la sociedad, y se esforzará por capacitar profesionales aptos y dispuestos a evolucionar, según sus competencias, en el mercado laboral, cumpliendo labores específicas según su formación académica. En este mismo orden, el Artículo 294 dice:

A los efectos de esta Ley se concibe como formación colectiva, integral, continua y permanente, la realizada por los trabajadores y las trabajadoras en el proceso social de trabajo, desarrollando integralmente los aspectos cognitivos, afectivos y prácticos, superando la fragmentación del saber, el conocimiento y la división entre las actividades manuales e intelectuales (p. 25).

El trabajador(a) realiza labores, no solo para su beneficio, sino para un colectivo que de una u otra manera recibe aportes de ese esfuerzo, que redundan en la calidad de vida de los ciudadanos. Por esto, se entiende, que el profesor universitario, se desempeñará con éxito si de esa casa de estudios egresan profesionales que al ingresar al mercado laboral, pondrán en práctica los conocimientos adquiridos en la Universidad, así como evidenciarán a través de conductas los valores que manifestarán el humanismo que poseen. Con relación a la importancia del aprendizaje permanente, el Artículo 295 apunta:

La formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras constituye la esencia del proceso social de trabajo, en tanto que desarrolla el potencial creativo de cada trabajador y trabajadora formándolos en, por y para el trabajo social liberador, con base en valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz y respeto a los derechos humanos (p. 25).

El contenido de este artículo permite apreciar que la LOTTT, es esencialmente humana, por cuanto va dirigida a lograr un conjunto de elementos que harán posible la convivencia saludable, de un colectivo en permanente desarrollo, que se identifica cada vez más, con los valores de justicia, paz, tolerancia, solidaridad, fraternidad, respeto. Se estima que los profesores de la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas, se impregnen de estas consideraciones para cumplir la loable labor docente.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Esta ley rige todo lo relacionado con las condiciones laborales que un trabajador debe tener para desempeñar sus funciones. En su Artículo 11 considera:

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

2.- La inspección y supervisión de las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como los mecanismos y políticas de coordinación y cooperación entre los órganos y entes competentes en el área de prevención, salud y seguridad en el trabajo y de utilización del tiempo libre, descanso y turismo social a nivel nacional, estatal y municipal.

9.- La adopción de medidas específicas para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo y la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social en las pequeñas y medianas empresas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio (p. 10).

Esta ley establece políticas de seguridad y salud en el trabajo. La misma expresa que el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente

donde se desempeña el trabajador deben ser las adecuadas a fin de prevenir situaciones de inseguridad y deterioro de la salud del individuo. Es decir, tanto el docente universitario como los estudiantes deben desenvolverse en ambientes seguros. En tal sentido, estos aspectos deben ser inspeccionados y supervisados, permitiendo a los trabajadores el disfrute de tiempo libre y descanso. En el caso de los trabajadores de la educación, todos los beneficios que se les otorguen, así como la adecuación necesaria del ambiente laboral, incidirán para que el rendimiento sea más productivo.

Ley de Universidades (1970):

Es importante mencionar que la Universidad de Oriente cuenta con Leyes y Reglamentos Internos que le permiten regular las actividades académicas del docente, además, estas disposiciones legales otorgan al docente beneficios socio-económicos que le generan calidad de vida y lo motivan a mejorar su desempeño laboral.

Artículo 1. “La Universidad es fundamentalmente una comunidad de intereses espirituales que reúne a profesores y estudiantes en la tarea de buscar la verdad y afianzar los valores trascendentales del hombre” (p. 5). Este artículo establece que la universidad es una comunidad donde profesores y estudiantes asumen la cultura humana y universitaria en función de buscar la verdad y afianzar los valores del hombre, por medio de la ética y principios que sirvan de vía para llevar a cabo un desempeño eficiente y productivo, dando como resultado la formación de profesionales idóneos para cumplir importantes roles en la sociedad.

### Artículo 3:

Las Universidades deben realizar una función rectora en la educación, la cultura y la ciencia. Para cumplir esta misión, sus actividades se dirigirán a crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza; a completar la formación integral iniciada en los ciclos educacionales anteriores; y a formar los equipos profesionales y técnicos que necesita la Nación para su desarrollo y progreso (p. 5).

Este texto permite hacer referencia al artículo 109 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en cuanto a la autonomía universitaria, la cual ofrece la oportunidad de promover y desarrollar estudios de investigación, docencia y extensión que conduzcan a elevar la calidad de la enseñanza y a su vez, aporten beneficios a la sociedad. En este sentido, la universidad evidencia su función rectora facilitando a los estudiantes el crecimiento profesional y humano. Por lo tanto, los docentes están llamados a actualizar sus conocimientos para llevar a cabo una misión orientadora y facilitadora de aprendizajes, efectiva.

Artículo 4. “La enseñanza universitaria se inspirará en un definido espíritu de democracia, de justicia social y de solidaridad humana, y estará abierta a todas las corrientes del pensamiento universal, las cuales se expondrán y analizarán de manera rigurosamente científica”. (p. 6).

Se entiende que el contexto universitario está envuelto en un clima organizacional democrático que permite abrir las aulas de esa máxima casa de estudios a todos los estudiantes que deseen hacer carrera en ella, independientemente de la filiación política o religiosa que profesen, porque su misión es la de formar profesionales aptos para vivir en sociedad, aportando su contribución al desarrollo del país. Es por ello importante y necesaria la preparación del docente para llevar a cabo un desempeño eficiente.

Artículo 85:

Para ser miembro del personal docente y de investigación se requiere:  
Poseer condiciones morales y cívicas que lo hagan apto para tal función;  
Haberse distinguido en sus estudios universitarios o en su especialidad  
o ser autor de trabajos valiosos en la materia que aspire a enseñar; y  
llenar los demás requisitos establecidos en la presente Ley y los  
reglamentos (p. 46).

Es decir, el profesor universitario debe poseer una formación docente académica, además de la profesional, donde se conozca su historia de vida en el ámbito educativo, como investigador, su condición moral y cívica; esto le otorga créditos para desempeñar la labor docente, además, forja herramientas para desarrollar el proceso enseñanza-aprendizaje.

Artículo 86:

Los miembros del personal docente y de investigación se clasificarán en las siguientes categorías: miembros Ordinarios, Especiales, Honorarios y Jubilados.

Parágrafo Único: El Consejo Universitario podrá en los casos que estime conveniente, establecer concursos para la provisión de cargos. El régimen de los concursos será fijado en el Reglamento respectivo (p. 46).

Una vez que el profesor universitario comienza actividades docentes, pertenece a una de estas categorías: Miembros ordinarios, especiales, honorarios y jubilados. El Consejo Universitario de la Universidad de Oriente podrá establecer concursos cuando lo considere conveniente para el ingreso de los profesores; las normativas se establecen de acuerdo al reglamento de la universidad.

Cada categoría a la que pertenece el profesor es de acuerdo a su formación profesional, por ende, existen profesores en diferentes categorías como: Instructores, asistentes, agregados, asociados y titulares.

Artículo 87. “Son miembros Ordinarios del personal docente y de investigación:

- a) Los Instructores
- b) Los Profesores Asistentes;
- c) Los Profesores Agregados;
- d) Los Profesores Asociados y
- e) Los Profesores Titulares”. (p. 47)

Una vez que el profesor comienza una relación laboral con la universidad, le corresponde una de estas categorías según el grado de formación que posea.

Artículo 88. Son miembros Especiales del personal docente y de investigación:

- a) Los Auxiliares docentes y de investigación;
- b) Los Investigadores y Docentes libres; y
- c) Los Profesores contratados”. (p. 47)

Además de estas categorías, existen otras y a las que puede optar el docente que comienza su actividad en el recinto universitario; como lo menciona el artículo, son miembros especiales del personal docente y de investigación los auxiliares docentes y de investigación, los investigadores y docentes libres y los profesores contratados.

Los profesores de la Universidad de Oriente deben ingresar a través de concursos, cumpliendo unos requisitos. Una vez que ingresen, para ascender, deben presentar trabajos de investigación, que les permitan adquirir nuevos conocimientos, desarrollar estrategias, técnicas en el proceso

de enseñanza, que implementan con sus educandos, para elevar la calidad del profesional universitario.

Artículo 91:

Toda persona que se inicie en la docencia o en la investigación lo hará como Instructor, a menos que por sus méritos profesionales, docentes o científicos, pueda ser ubicado en una jerarquía superior por el Consejo de la respectiva Facultad, conforme con el Reglamento respectivo. En este caso se informará al personal de jerarquía inferior, el cual podrá exigir que la posición se provea por concurso (p. 50).

Todo docente de la Universidad de Oriente debe ingresar como profesor Instructor de acuerdo a unos requisitos exigidos en el reglamento de la universidad, esto le permite a corto, mediano y largo plazo, desarrollar investigaciones en la asignatura que dicta, ascender a las respectivas categorías, así como mejorar sus destrezas, conocimientos y habilidades en el proceso de enseñanza-aprendizaje con sus estudiantes, quienes podrán obtener una mejor preparación.

Artículo 92. “Para ser Instructor se requiere título universitario. Los Instructores podrán ser removidos a solicitud razonada del Profesor de la cátedra”. (p. 50), es decir, para ingresar a la Universidad de Oriente como Instructor, el profesor debe tener título universitario, es decir, una formación curricular.

Artículo 93:

Cuando una persona ingrese al personal docente o de investigación con una jerarquía superior a la de Instructor, sus funciones durarán un año. Cumplido este lapso podrá ser confirmada en su cargo por el tiempo establecido para su correspondiente categoría (p. 51).

Si el profesor presenta una formación académica docente profesional, pedagógica, superior a una formación curricular básica, tendrá méritos para pertenecer a una categoría mayor a la de Instructor, cumplido un año en sus labores, podrá optar a una categoría superior; y así, sucesivamente continuará preparándose para ascender a otras categorías, lo que redundará en su mejoramiento profesional y en la calidad de los profesionales que egresarán de esa universidad.

Artículo 94:

Los Profesores Asistentes deben poseer título universitario, capacitación pedagógica, y haber ejercido como instructor al menos durante dos años, salvo lo previsto en el artículo anterior. Los Profesores Asistentes durarán cuatro años en el ejercicio de sus funciones. Concluido este lapso pasarán a la categoría de Profesores Agregados de acuerdo con lo establecido en el respectivo Reglamento (p. 51).

Para ascender a la categoría de Asistente, el profesor universitario debe haber ejercido como profesor Instructor al menos durante dos años, y para ascender a la siguiente categoría debe permanecer cuatro años como Asistente. Estas son exigencias de la Ley de Universidades, para ser cumplidas por el personal docente, de tal manera de mejorar su status profesional y prestar un servicio de calidad. Así, se aspira contar con docentes aptos para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a formar los profesionales que requiere el país, para su evolución permanente.

Artículo 95. “Los Profesores Agregados deben poseer título universitario y durarán cuatro años en sus funciones. Concluido este lapso pasarán a la categoría de Profesores Asociados, previo el cumplimiento de los requisitos señalados en la presente Ley y el Reglamento respectivo”. (p. 51).

Refiere el artículo, que alcanzada la categoría de Agregado, el profesor universitario durará cuatro años en sus funciones; cumplido este tiempo, podrá optar por la categoría de Profesor Asociado. Este proceso de ascenso es importante porque insta al educador a desarrollar investigaciones a través de estudios de posgrado para adquirir nuevos conocimientos, así como estrategias para mejorar su labor educativa, apoyar, guiar a los estudiantes a enfrentar nuevos retos de la sociedad en la cual se desempeñarán como profesionales de calidad.

Artículo 96. “Los Profesores Asociados deben poseer el título de Doctor y durarán, por lo menos, cinco años en el ejercicio de sus funciones”. (p. 52). El profesor Asociado debe prepararse a medida que adquiere experiencia docente, esto le permite actualizar conocimientos, así como enfrentar retos universitarios que le permitan crear nuevos métodos, estrategias, técnicas de aprendizaje, así el estudiante innovará y creará ideas de investigación que contribuirán a aportar soluciones a problemáticas en la sociedad a la cual pertenece.

Artículo 97. “Para ser Profesor Titular se requiere haber sido Profesor Asociado, por lo menos durante cinco años. Los Profesores Titulares durarán en el ejercicio de sus funciones hasta que sean jubilados”. (p. 52). Una vez más se pone de manifiesto el propósito de la Ley de Universidades, de formar profesionales que cumplan un efectivo trabajo en beneficio de la sociedad. Por ello, los profesores de la Universidad de Oriente deben prepararse constantemente para ascender a las diferentes categorías y considerarse aptos para desempeñar tan delicada labor. En tal sentido, es importante que cursen estudios de posgrado hasta llegar a ser titulares, categoría que reconocerá al docente capacitado para formar nuevos profesionales.

Artículo 98:

Podrán ser miembros Especiales del personal docente y de investigación quienes no posean títulos universitarios, cuando lo permita la naturaleza de la asignatura o de los trabajos a realizar, a juicio del Consejo de la Facultad y con la aprobación del Consejo Universitario. Tales miembros se denominarán Auxiliares Docentes o de Investigación (p. 52).

Este artículo presenta una excepción, al permitir que profesionales carentes de título universitario, bajo condiciones especiales, dicten asignaturas que por su naturaleza así lo requieran, previo estudio y aprobación por el Consejo de la Facultad y el Consejo Universitario.

Artículo 106:

Los miembros del personal docente y de investigación deben elaborar los programas de sus asignaturas, o los planes de sus trabajos de investigación, y someterlos para su aprobación a las respectivas autoridades universitarias, pero conservan completa independencia en la exposición de la materia que enseñan y en la orientación y realización de sus trabajos.

En el caso de que la enseñanza de una asignatura estuviera encomendada a varios Profesores, el Jefe de Cátedra coordinará la unidad de la enseñanza.

Cuando existan cátedras paralelas, los Profesores coordinarán sus actividades con vista de la coherencia y unidad de la labor universitaria (p. 55).

Una vez que el personal docente esté ubicado de acuerdo a su jerarquía, debe realizar la programación de la asignatura que va a dictar, así como la planificación de trabajos de investigación, y tendrá libertad para desarrollar su trabajo de aula con las estrategias y metodologías que considere pertinentes.

Es decir, todo personal docente debe poseer una formación que le permita elaborar una planificación de la asignatura que dicta; en esta

planificación debe incluir técnicas, métodos, estrategias de aprendizaje así como actividades de motivación que le permitan al estudiante una mejor comprensión de los conocimientos adquiridos en su carrera profesional.

Artículo 108:

En caso de que un miembro del personal docente o de investigación, previa la autorización correspondiente, se separe de su cargo para efectuar estudios de especialización, cumplir misiones de intercambio con otras instituciones, o realizar cualesquiera otras actividades científicas o académicas que redunden en provecho de su formación o en beneficio de la Universidad, se le computará para los fines del escalafón y de la jubilación el tiempo que emplee en estas actividades (p. 56).

Este artículo expresa el reconocimiento al profesor universitario de los estudios científicos, académicos e intercambios que realice en beneficio de su crecimiento profesional y el de la universidad, serán tomados en cuenta para efectos de escalafón y jubilación. Esto refleja que, para la formación docente no existe límite, el aprendizaje es permanente y el progreso infinito.

Los artículos citados reflejan que los profesores universitarios se rigen por normativas gubernamentales y están clasificados por categorías que se adquieren según su formación académica y la experiencia docente, lo que les permite desarrollar una labor formativa, educativa, de calidad, en función de formar profesionales eficientes, con ética, valores, principios, y capacitados en la carrera que cursan, para dar respuesta a las necesidades de la sociedad a la que pertenecen.

Acta Convenio UDO-APUDO (1989-1990)

La Universidad de Oriente, además de regirse por la Ley de Educación, Ley de Universidades y su Reglamento, cuenta con un acta convenio donde

se establecen ciertos artículos que regulan las actividades laborales del profesor universitario.

#### Cláusula 3: De los valores trascendentales

La Universidad y la Asociación convienen en aunar esfuerzos para estimular en todos los miembros de la comunidad universitaria, la toma de conciencia acerca de los valores que constituyen el fundamento de la autoridad moral de la Institución. Para tal efecto, la Universidad continuará desarrollando actividades específicas de divulgación de los valores de la comunidad universitaria y, conjuntamente con la Asociación, pondrá en práctica programas dirigidos a enaltecer la figura del profesor universitario y de los otros miembros de la comunidad universitaria, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones fundamentales de la Ley de Universidades y los Reglamentos respectivos.

La Asociación colaborará con la Universidad, para el cumplimiento de las funciones asignadas a los miembros de la comunidad universitaria (p. 4).

Esta cláusula destaca la importancia de tomar conciencia sobre los valores para mantener el equilibrio entre todos los miembros de la comunidad universitaria. En tal sentido, establece unir esfuerzos para alcanzar tal propósito. Ambos entes trabajarán conjuntamente en el desarrollo de programas enaltecer al profesor universitario, actividad que estimulará al docente para realizar una labor cada vez más efectiva, eficaz y eficiente.

Además, se menciona en su cláusula 13, Los cursos de Cuarto nivel: donde se establece:

La Universidad conviene en incrementar los cursos de cuarto nivel, los cuales constituyen un factor prioritario para el desarrollo académico de la Institución en áreas de especial realización profesional, científica y humanística de los docentes e investigadores y contribuyen a la

formación de especialistas que son de urgente necesidad para el desarrollo nacional. A tal efecto se tomarán, entre otras, las medidas básicas siguientes:

c. Vincular los cursos de cuarto nivel al perfeccionamiento del pregrado (tercer nivel) y con las áreas de especialización técnica, científica y profesional.

...e.- Implementar, con carácter prioritario, cursos de capacitación para la docencia e investigación científica.

...i.- La Universidad conviene, a través de las unidades académicas respectivas y de acuerdo a las prioridades establecidas en los programas de formación docente, en garantizar la formulación y ejecución de las políticas docentes y de investigación; en tal sentido, ofrecerá al profesorado la oportunidad de realizar estudios de cuarto o quinto nivel en la misma Universidad o en otros centros de formación profesional de reconocido prestigio nacional o internacional.

...k. Para aquellos Profesores de la Universidad de Oriente que realicen un curso de especialización o de postgrado con fondos parciales otorgados por otra Institución, la Universidad otorgará el correspondiente complemento de beca de acuerdo a lo establecido en el reglamento vigente de Formación de Recursos Humanos (p. 9).

Lo antes expuesto, establece que en función de ofrecer capacitación a los docentes universitarios, para que estos mejoren su calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje, la universidad promoverá cursos de cuarto y quinto nivel, así como de especialización. Es interés de la casa de estudios el perfeccionamiento constante y la adquisición de nuevos conocimientos, para contar con un personal docente capaz de optimizar su labor docente.

#### Cláusula 14: Becas

La Universidad, como Institución responsable ante el país en la preparación de los recursos humanos especializados y de alta calidad necesarios para su desarrollo, reconoce que debe fortalecer los sistemas de formación de su personal, de manera tal que se garantice la formulación y ejecución de las correspondientes políticas docentes y de investigación. Por ello se compromete a mantener un plan de becas para el Personal Docente y de Investigación en el cual, entre otras cosa:

a. Se mantendrá un número suficiente de becas que permitan asegurar a todo profesor, con anterioridad a su ascenso a la categoría de Asociado, realizar estudios de Cuarto Nivel. En tal virtud se dará prioridad a las solicitudes de los Profesores Asistentes y Agregados, sin que ello excluya que se puedan acordar becas a los demás profesores

ante la Comisión de Formación de Recursos Humanos de la Universidad.

b. Para estudios de postgrado en el país, el monto de las becas será igual al monto de la remuneración que el profesor esté recibiendo al momento de su salida como becario. En el caso de cónyuges becarios, esta disposición se aplicará a ambos por separado.

c. Para estudios de postgrado en el exterior, el monto de la beca debe cubrir los gastos de manutención y estadía, establecidos según el costo de la vida para el nivel de escalafón del profesor de la Universidad del país al cual se dirige. Esta beca deberá ser cancelada en dólares. En el caso de cónyuges becarios, esta disposición se aplicará a ambos por separado. La Universidad contratará, en el sitio donde el becario realice sus estudios, un seguro médico integral para él y sus dependientes, o en su defecto, la Universidad asumirá todos los gastos que por este concepto el becario se vea en la necesidad de incurrir; de acuerdo a decisión del Consejo Universitario, en las becas que oferte la Universidad para los diferentes países, según comunicación CU-027/89 del 14 de febrero de 1989.

d. En el caso de haber cumplido el profesor con todos los requisitos para ser clasificado en una de las categorías del escalafón docente antes de comenzar sus estudios de postgrado y el pronunciamiento sobre su clasificación se produzca durante la realización de dichos estudios, la clasificación se realizará en todos sus efectos académicos y administrativos.

e. Los profesores que deseen cursar estudios de postgrado no incluidos en los programas y sin beca de la Institución, igualmente firmarán un contrato y con el permiso no remunerado concedido, quedarán sujetos a los mismos procedimientos aplicables al becario, en cuanto a las obligaciones y derechos establecidos en los reglamentos.

f. El profesor estará obligado a reintegrarse a sus labores docentes y de investigación en la Universidad, una vez finalizada la beca, por un término no inferior al doble de la duración de la beca y con una dedicación como mínimo igual a la que tenía anteriormente, exceptuando que de mutuo acuerdo pueda cambiarse a conveniencia de las partes.

g. La Universidad debe propiciar y fomentar la firma de acuerdos bilaterales con embajadas, fundaciones y organismos internacionales o instituciones públicas y/o privadas para garantizar el otorgamiento de becas para miembros del Personal Docente y de Investigación, las cuales serán complementadas por la Universidad de Oriente.

PARÁGRAFO PRIMERO: El Profesor Ordinario que haya disfrutado de complemento de beca estará obligado a servir a la Universidad por un tiempo directamente proporcional al doble de la duración de la beca.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Con mínimo de sesenta (60) días antes de la finalización de los estudios de postgrado, el becario lo comunicará por escrito al Decano del Núcleo respectivo, a la Comisión de Formación de

Recursos Humanos y a la Unidad Académica correspondiente, para que estas dependencias realicen los trámites Administrativos referentes a la reincorporación del profesor a sus actividades docente ordinarias. Cumpliendo este trámite, la Universidad garantiza la continuidad administrativa en la labor académica del profesor en la Institución.

PARÁGRAFO TERCERO: La Universidad conviene en conceder una descarga académica de un 25% a los miembros ordinarios del Personal Docente y de Investigación que realicen cursos de postgrado por los sistemas modular, siempre y cuando no se soliciten recursos adicionales para cubrir las horas dejadas de servir por dichos docentes (p. 15).

Esta cláusula está relacionada con Becas, es decir, la Universidad es responsable ante el país, en la preparación de los Recursos Humanos especializados y de alta calidad, necesarios para su desarrollo; reconoce que debe fortalecer los sistemas de formación de su personal, de manera tal que se garantice la formulación y ejecución de las correspondientes políticas docentes y de investigación.

Cláusula 15: Investigación Científica.

La Investigación científica constituye parte esencial del desarrollo de las instituciones universitarias. En tal sentido, la Universidad definirá y ejecutará una política en el área de la investigación que dote a la Comisión de Investigación de los recursos y estudios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, y permitan al profesorado realizar sus labores ordinarias de investigación, así como las correspondientes a la elaboración de sus trabajos de ascenso.

PARÁGRAFO ÚNICO: Asistencia a eventos científicos. La Universidad y la Asociación están conscientes de la necesidad de actualización del profesor en áreas de su interés particular y general, en relación al caudal de conocimientos que se genera en los diferentes campos del saber. En consecuencia, la Universidad conviene en otorgar, a través de los Decanos, permiso remunerado, pasajes y viáticos a los profesores que asistan a presentar trabajos de investigación, dictar conferencias, a dictar cursos aprobados por el Departamento respectivo, Congresos, Foros, Conferencias de carácter regional, nacional y/o internacional, dentro de una programación a incluir y ser aprobada en el presupuesto, tanto del Núcleo como en la Comisión de Formación de Recursos Humanos y Consejo de Investigación, según sea el caso, la cual debe ser del conocimiento del profesorado adscrito a la dependencia académica correspondiente. La Asociación conviene que el profesor

deberá presentar un informe escrito sobre el evento al Decano del Núcleo, a la dependencia respectiva y a la Comisión de Formación de Recursos Humanos, así como deberá entregar copia del material de apoyo de interés para la investigación para su debida incorporación en la biblioteca de la Universidad (p. 19).

Se deduce que la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas, tiene entre sus prioridades la investigación científica, como parte esencial para promover la actualización del profesor, a fin de que este aumente sus conocimientos y por ende su currículum, amén de contribuir a elevar el prestigio de la institución y desarrollar, cada vez mejor, su actividad docente. A tal efecto esta casa de estudios dispondrá los recursos necesarios para que la Comisión respectiva cumpla sus funciones sin obstáculos.

Cláusula 16: Trabajo de Ascenso.

Con el objeto de estimular y facilitar el cumplimiento del requisito de trabajo de Ascenso..., los organismos de investigación ofrecerán proyectos en áreas específicas en las cuales puedan realizarse los mencionados trabajos de ascenso. La Universidad colaborará con los profesores a Tiempo Completo y Dedicación Exclusiva, para la reproducción de los trabajos de ascenso a los fines de su presentación, de acuerdo con la reglamentación.

PARÁGRAFO PRIMERO: La Universidad conviene en que una vez cumplido el tiempo de permanencia y demás requisitos establecidos en leyes y reglamentos para una categoría determinada, el Profesor presente el Trabajo de Ascenso en cualquier momento del año. Si el Trabajo de Ascenso es aprobado se tomará la fecha de presentación como fecha de ascenso.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La Universidad conviene en hacer las modificaciones y establecer los mecanismos legales para asegurar que en un lapso máximo de sesenta (60) días después de la consignación, por parte del profesor ante el jefe del Departamento respectivo, de los recaudos establecidos, se resuelva la situación del ascenso académico y administrativo del profesor. En tal sentido, la Sub-Comisión de Clasificación, al término de los treinta (30) días que tiene el jurado para emitir su veredicto, informará al interesado la recepción y resultado de aquellos veredictos que se hubiesen recibido a la fecha.

Si pasado treinta (30) días y el jurado no ha emitido el correspondiente veredicto, el interesado tiene derecho a la recusación de jurado y podrá solicitar al Consejo de Escuela el nombramiento de un nuevo jurado. El

Consejo de Escuela deberá decidir en la próxima reunión, siguiente a la fecha de petición del profesor.

PARÁGRAFO TERCERO: La Universidad de Oriente conociendo que la Tesis de Grado de Maestría y Doctorado son productos de la investigación de sus profesores que han obtenido los grados de Master o Doctor o sus equivalentes en denominaciones, e.g. MSc., PhD..., conviene en aceptar tales tesis de grado, como trabajos con méritos suficientes para el ascenso en el escalafón docente, con el solo requisito de su presentación ante el respectivo Consejo de Escuela, acompañada del veredicto correspondiente donde conste su aprobación. La referida tesis debe ser elaborada con posterioridad al ascenso inmediato anterior a la categoría a la cual aspira el profesor. El profesor deberá consignar un resumen en castellano, cuando la tesis haya sido escrita en un idioma diferente. Se conviene así mismo, que la tesis de Maestría o su equivalente será validada para el ascenso hasta la categoría de Asociado y la Doctorado para la categoría de Titular (p. 24).

Esta cláusula expresa el interés e importancia que la Universidad de Oriente manifiesta en la actualización del personal docente, y a tal fin ofrece proyectos de investigación para apoyar al profesor. Asimismo, reglamenta la presentación del trabajo de ascenso y reproduce el mismo. Se evidencia el propósito de la universidad en estimular al docente para que ascienda de categoría y, en consecuencia, aumente sus conocimientos y herramientas de trabajo para cumplir con éxito la tarea de formar nuevos profesionales.

Cláusula 19: Laboratorios, Bioterios y Otras Áreas Docentes.

La Universidad y la Asociación acuerdan en reconocer que las mejoras en el medio ambiente donde se realizan las labores de docencia y/o investigación, son factores que incrementan el rendimiento del educando y del educador, de allí que la Universidad conviene en:

a. En cada Núcleo: dotar cada aula de clase, laboratorios o salón de conferencias, de aire acondicionado, buena iluminación, buena presentación y mantenimiento apropiado. La Universidad conviene en iniciar en un lapso no menor de seis (6) meses a partir de la firma de este convenio, el cumplimiento de esta cláusula, debiéndose ejecutar un 50% para el 1990 y en su totalidad en 1991.

c. Renovación y reparación de pizarrones, adquisición de retroproyectors y proyectores y de otros equipos para la docencia, con el fin de garantizar su disponibilidad en cada salón de clases.

d. Construcción y mantenimiento de bioterios en cada Núcleo, con el fin de incrementar el rendimiento académico en las áreas correspondientes.  
PARÁGRAFO ÚNICO: La Universidad conviene en aplicar las condiciones establecidas en esta cláusula, para toda nueva construcción de la planta física destinada al uso de las labores de docencia, investigación y/o extensión (p. 27).

Destaca esta cláusula la importancia que tiene el adecuado acondicionamiento de las aulas de clases, por su incidencia en el rendimiento académico, tanto para los estudiantes como para el profesor.

Cláusula 20: Dotación de espacio para los Docentes.

La Universidad y la Asociación reconocen que a fin de facilitar y mejorar el rendimiento máximo del profesor, entre otras medidas, estarían los esfuerzos tendientes a la dotación de espacios físicos para la permanencia del profesorado. A tal fin la Universidad conviene, en un plazo de dos (2) años, lograr las siguientes metas:

a. Que cada profesor a Dedicación Exclusiva y a Tiempo Completo, disponga de un cubículo con superficie y dotaciones mínimas (escritorio, sillas, aire acondicionado, buena iluminación, papeleras, carpetas y papelería, lapiceros, lápices, engrapadora, sacagrapas, borradores, y otros).

b. Que en cada Escuela, exista un salón de profesores con superficie adecuada y dotado de servicio sanitario, aire acondicionado, buena iluminación, sillas de descanso, nevera para agua potable, mesa pequeña, cafetera, vasos desechables, servilletas y otros.

c. Que en las aulas de clase, laboratorios y áreas clínicas sean respetados los límites mínimos de 1,54 m<sup>2</sup> por alumno, previstos en las normas de ingeniería y recomendados por la Dirección de Planificación.

d. Dar un plazo de seis (6) meses, a partir de la fecha de la firma del presente convenio, para que los Consejos de Núcleos implementen lo necesario a fin de presentar los proyectos que permitan hacer efectiva esta cláusula y establecer, conjuntamente con la Asociación, los lapsos de ejecución de los referidos proyectos (p. 30).

Esta cláusula guarda relación con la anterior, pues se trata de facilitar el espacio físico y los recursos materiales, didácticos, necesarios para cumplir con efectividad el trabajo docente, de tal manera que, profesor y estudiantes puedan desarrollar las actividades con comodidad y eficiencia, todo ello

dirigido a mejorar el rendimiento de ambos y obtener un producto de calidad, es decir, el profesional que contribuirá a resolver problemáticas sociales y representará la imagen de la institución en el mercado laboral.

#### Convenios y Recomendaciones de la OIT.

C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

Adopción: Ginebra, 95ª reunión CIT (15 junio 2006) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

Artículo 1. A los efectos del presente Convenio:

(a) la expresión política nacional se refiere a la política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente de trabajo, elaborada de conformidad con los principios enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (Núm. 155);

b) la expresión sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo o sistema nacional se refiere a la infraestructura que conforma el marco principal para la aplicación de la política y los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo;

(c) la expresión programa nacional de seguridad y salud en el trabajo o programa nacional se refiere a cualquier programa nacional que incluya objetivos que deban alcanzarse en un plazo determinado, así como las prioridades y medios de acción destinados a mejorar la seguridad y salud en el trabajo, y los medios para evaluar los progresos realizados, y

(d) la expresión cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.

Además de estas leyes existen modelos de formación dirigidos a capacitar, adiestrar, entrenar, formar al profesor universitario cuando se inicia

en esta actividad, es por esta razón que se toma como referencia el modelo de formación docente que aplica la Universidad de Carabobo para formar a sus profesores universitarios, pues es una institución de reconocida trayectoria en formación de pre-grado y posgrado a escala nacional e internacional.

**Gráfico 3. Sistema de Variables de la propuesta de investigación.**

VARIABLES	DEFINICIÓN AUTOR	DEFINICIÓN PROPIA	VARIABLE OPERACIONAL
DIMENSIÓN CURRICULAR	Según Sandoval, (2009) La dimensión curricular está orientada al diseño y estructuración del currículo de la institución educativa. Se define la utilización del enfoque holístico para el logro de la visión y la misión, el cual está integrado por los componentes: fundamentos sociológicos, pedagógicos, epistemológicos, educativos, legales, antropológicos, psicológicos, cadena de formación del colegio plan de estudios, sistema de evaluación y modelo de gestión curricular	Dimensión curricular es utilizar todos los aspectos de formación que tiene el individuo, para desempeñar sus actividades tomando en cuenta los objetivos de la organización, así como todos los principios y valores que tiene para el desempeño laboral	Formación  Principios  Valores

<p style="text-align: center;">DIMENSIÓN PEDAGÓGICA</p>	<p style="text-align: center;">Según Sandoval (2009)</p> <p>La dimensión pedagógica tiene su centro en el triángulo que forman la enseñanza, el aprendizaje y el objeto de conocimiento. La transmisión de este objeto es la razón de ser de la tarea escolar y se puede abordar desde la configuración de tres dimensiones específicas: la dimensión epistémica, la dimensión ética y la dimensión estética.</p>	<p>La dimensión pedagógica, es la relación que existe entre los siguientes componentes; conocimiento, método científico y formas de transmitir el conocimiento, es decir, se tienen que combinar estos componentes para que el aprendizaje se transmita con eficacia a los estudiantes.</p>	<p>Conocimiento</p> <p style="text-align: center;">Método</p> <p style="text-align: center;">Aprendizaje</p>
<p style="text-align: center;">FORMACIÓN</p>	<p style="text-align: center;">Diccionario de la lengua española.</p> <p>Formación proviene de la palabra latina <i>formatio</i>. Se trata de un término asociado al verbo <i>formar</i> (otorgar forma a alguna cosa, concertar un todo a partir de la integración de sus partes).</p>	<p>Formación suele ser asociada a la capacitación, nivel profesional. La formación de una persona, por lo tanto, está vinculada a los estudios que cursó, al grado académico alcanzado y al aprendizaje que completó, ya sea a nivel formal o informal.</p>	<p>Capacitación</p> <p style="text-align: center;">Nivel profesional</p>

<p style="text-align: center;">PROFESOR UNIVERSITARIO</p>	<p>En el concepto tradicional de profesor, autores como Bennet (1979) señalan que el trabajo del profesor se asocia con su capacidad para transmitir al alumno información, así como la posibilidad de influir sobre el joven para guiar sus pasos y estimularlo a proseguir sus estudios</p>	<p>Es un experto que obtiene habilidades, destrezas, conocimientos, para la transmisión del conocimiento y estos se transmitan de una manera eficaz con ética y profesionalización</p>	<p>Actividades Académicas  Actividades de investigación  Actividades de Extensión  Habilidades  Destrezas  Conocimientos  Ética</p>
-----------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

UNIVERSIDAD	<p>Diccionario de la lengua española Del latín universītas la universidad es una institución de enseñanza superior formada por diversas facultades y que otorga distintos grados académicos. Estas instituciones pueden incluir, además de las facultades, distintos departamentos, colegios, centros de investigación y otras entidades.</p>	<p>Es una estructura física donde se manejan Recursos financieros, humanos, tecnológicos y materiales para el funcionamiento de las diferentes actividades académicas, de investigación y extensión que permitan el crecimiento de profesionales a la sociedad y el país y permitan aportar soluciones en las diferentes áreas en las cuales son egresados los profesionales.</p>	<p>Estructura Física Recursos Financieros Recursos Humanos Recursos materiales Recursos Tecnológicos</p>
-------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

*Fuente: Pereira C, 2016*

## Marco Histórico

### La Universidad de Oriente

La Universidad de Oriente (UDO), fundada en el año 1958, es una de las casas de estudios más importantes de Venezuela y la principal institución

universitaria y autónoma dedicada a la docencia e investigación del noreste del país, especialmente en Ciencia y Tecnología. La sede principal de la Institución está situada en la ciudad de Cumaná, Estado Sucre y cuenta con núcleos en los estados: Anzoátegui, Nueva Esparta, Sucre, Monagas y de allí su nombre indicando el área de influencia geográfica: la Región Oriental.

La UDO, se creó como institución nacional, pública y autónoma, de la que han egresado miles de profesionales en diversas carreras, muchos de ellos han llegado a ocupar cargos de relevancia nacional e internacional, además, es la institución que ocupa el cuarto lugar dentro de las posiciones universitarias de todo el país.

## **Historia**

La Universidad de Oriente fue creada el 21 de noviembre de 1958, mediante el Decreto Ley N° 459 publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 25.831 por la Junta Provisional de Gobierno presidida por el Dr. Edgar Sanabria, siendo Ministro de Educación el Dr. Rafael Pizani, bajo la conducción de su Rector fundador Dr. Luis Manuel Peñalver. Inició sus actividades el 12 de febrero de 1960, fecha que señaló el nacimiento de la Universidad de Oriente y, un año después, 113 estudiantes y una docena de profesores, en una vieja casona del sector Caigüire de Cumaná, marcan el camino de la fructífera actividad académica de esta casa universitaria.

Gascón, (2015) refiere que el 29 de marzo de 1960, el presidente de la república, Rómulo Betancourt, inauguró oficialmente la Universidad de Oriente en un acto realizado en la antigua sede de la Escuela “Pedro Arnal”, en la capital sucrense destacando en su discurso que esta universidad

formara profesionales en las distintas ramas del saber humano y que en ella, vendrán estudiantes de todas las capas sociales, “porque en este país debemos hacer cierta la fórmula de que dentro de la democracia la única aristocracia que existe es la del esfuerzo tesonero, laborioso y creador”. (p.1).

En aquella época, no había infraestructura ni personal capacitado para impartir conocimientos, por tanto, se suscribió un convenio con la Universidad de Kansas City y algunas otras universidades de Sudamérica y Japón para que impartieran conocimientos a los profesores. La necesidad de construcción del campus llevó al Consejo Estadal del Estado Sucre a ofrecer un terreno de 300 hectáreas en el cerro Colorado para el desarrollo del Rectorado y la Escuela de Cursos Básicos. En octubre de 1961 se instala el Núcleo de Monagas con la Escuela de Ingeniería Agronómica y Petróleo; en el Núcleo de Bolívar se iniciaron en enero de 1962 con la Escuela de Medicina y la Escuela de Geología y Minas, en el Núcleo de Anzoátegui (inicialmente llamado Instituto Tecnológico Barcelona) comenzaron el 9 de enero de 1963 con la Escuela de Ingeniería Química, en el Núcleo de Nueva Esparta se iniciaron los Cursos Básicos el 21 de enero de 1969, todos estos terrenos fueron donación de grandes compañías transnacionales y de los gobernantes de los estados. (Ibídem, p. 2)

En su concepción, la Universidad de Oriente se define como un sistema de educación superior al servicio de la región, con objetivos comunes a las demás universidades venezolanas y del mundo. No obstante, es única en su género, experimental y autónoma, innovadora en la creación de la unidad profesional de Cursos Básicos, la departamentalización, los lapsos semestrales, el sistema de unidades de créditos, los cursos intensivos, etc., desarrollando investigación científica, docencia y extensión en todos los aspectos del conocimiento, que contemplan sus programas educativos de pre y postgrado.

Es la UDO, casi una antítesis de la universidad tradicional cuyo campus tiene su sede en los núcleos universitarios ubicados en los Estados

Anzoátegui, Bolívar, Monagas, Nueva Esparta, y Sucre, asumiendo así la responsabilidad de la educación universitaria y desde su inicio motor fundamental del desarrollo integral en toda la región insular, nororiental y sur del país, en función de las condiciones, posibilidades y tendencias de desarrollo de cada uno de los Estados Orientales donde funciona.

## **Organización**

Administrativamente la autoridad máxima es el Consejo Universitario, formado por las autoridades rectorales, los Decanos de los cinco Núcleos, cinco representantes de los profesores, un representante estudiantil de cursos básicos, dos representantes estudiantiles de los cursos profesionales, un representante del Ministerio de Educación y un representante de los egresados, quienes tienen la responsabilidad de asumir colegiadamente la orientación y gestión de la Universidad.

En el Estado Anzoátegui, la Universidad de Oriente tiene extensiones en las ciudades de Anaco y Cantaura. La UDO reafirma su compromiso de ser el centro de estudio, análisis y producción de ideas necesarias para el desarrollo social, económico y político del oriente del país, capaz de desarrollar métodos y tecnologías innovadoras, de asegurar la calidad por medio de los sistemas eficientes de planificación, evaluación y motivación.

La Universidad es una Institución creada para construir un ambiente que estimule la creatividad y productividad de todos sus miembros. Asimismo, para ocupar una posición de liderazgo en investigación y logros académicos, con intención de situarse en un lugar privilegiado en los sueños de cada miembro de la Comunidad Universitaria.

## **Misión**

La Universidad de Oriente es una Institución de Educación Superior que desarrolla las funciones de Docencia, Investigación y Proyección Social, centrada en la formación de Profesionales con sensibilidad humana y sólidos principios éticos, capaces de contribuir al desarrollo social, económico y cultural del entorno nacional.

## **Visión**

Ser una Institución de Educación Superior con liderazgo y reconocimiento en la formación integral de profesionales en el ámbito nacional e internacional.

## **Objetivos**

- Impartir Educación Superior Universitaria de la más alta calidad, con el fin de obtener excelentes profesionales.

- Promover y desarrollar labores de investigación científica, humanística y tecnológica, en las áreas y disciplinas en las que considere necesaria su participación con relación a los problemas regionales y nacionales.

- Desarrollar actividades de proyección social y extensión Universitaria.

Hacia la obtención de estos objetivos deben orientarse las actividades básicas de la Universidad: Docencia, Investigación y Extensión.

A lo largo de su existencia la Universidad de Oriente, venciendo inconvenientes, ha egresado cientos de profesionales que se han desempeñado en organizaciones públicas y privadas, algunos con proyección internacional, hecho que supone el esfuerzo y la constancia del

nacimiento de una institución que se encamina hacia la consolidación de su visión.

En este sentido, son oportunas, las expresiones de su rector fundador, Dr. Luis Manuel Peñalver:

La fundación de esta Universidad fue un reto singular. Casi podríamos parodiar al decir que fue una tarea de sangre, sudor y lágrimas. Todo ello es una historia apasionante, agónica, hoy olvidada para quienes no lograron vivirla y encontraron una obra hecha y en marcha, pero también una obra estimulante que habría un día que escribirla para que se considere la magnitud del esfuerzo realizado. (s/p.).

Por otra parte, el Manual de Ayuda para el estudiante de nuevo ingreso. UDO-Monagas (2007) destaca:

### **Valores**

- **Libertad:** medio donde cada uno es capaz de auto-realizarse en todas las dimensiones de su dignidad, haciéndose efectiva la responsabilidad sobre su propia vida y la de la sociedad a la que pertenece.
- **Justicia:** expresa en dar a cada miembro de la comunidad lo que le pertenece, sin distinciones de ninguna clase o razón.
- **Verdad:** es el alma del saber, fruto de una relación de conocimientos que siempre está en progreso.
- **Respeto:** sentimiento que indica tratar a alguien con diferencia a causa de su edad, superioridad o mérito. Actitud que consiste en no ir en contra de algo y respetar los bienes ajenos.
- **Responsabilidad:** obligación moral o legal de cumplir con lo que se ha comprometido. Conlleva a ser puntual, confiable, cooperador y cumplir con los deberes con la propia persona y los demás.(p.26)

## **Carreras**

### **Ciencias Básicas**

- Biología
- Química
- Física
- Matemática

### **Ingeniería, Arquitectura y Tecnología**

- Ingeniería civil
- Ingeniería de sistemas
- Ingeniería de minas
- Ingeniería geológica
- Ingeniería industrial
- Ingeniería del petróleo
- Ingeniería química
- Informática
- Geología
- Ingeniería Mecánica
- Arquitectura
- Tecnología en Fabricación Mecánica
- Ingeniería en Computación
- Tecnología Electrónica
- Ingeniería Eléctrica
- Tecnología en Sistemas Industriales
- Tecnología de la Construcción Civil

### **Ciencias de agro y de mar**

- Ingeniería de Producción Animal
- Ingeniería Agronómica
- Zootecnia

- Tecnología de Alimentos
- Acuicultura
- Biología Marina
- Biología Pesquera

### **Ciencias de la salud**

- Medicina
- Enfermería
- Enfermería (Técnica)
- Bioanálisis

### **Ciencias sociales**

- Administración
- Contaduría Pública
- Gerencia de Recursos Humanos
- Tecnología en Administración Industrial
- Turismo
- Tecnología en Estadística
- Gerencia de Recursos Humanos
- Sociología
- Trabajo Social
- Estadística
- Hotelería
- Administración de Empresas Turísticas (Técnica)
- Administración de Empresas Hoteleras (Técnica)

### **Ciencias de educación**

- Educación Integral
- Educación Mención Técnica Industrial
- Educación Mención Técnica Mercantil

- Educación Mención Biología
- Educación Mención Física
- Educación Mención Castellano y Literatura
- Educación Mención Matemática
- Educación Mención Inglés
- Educación Mención Química

### **Estudios de posgrado**

La modalidad de enseñanza que organiza la Universidad puede ofrecerse de manera presencial y modular u otros que disponga el Consejo Universitario. A continuación se presenta una lista con las diferentes áreas de estudios que dicta:

#### **Ciencias exactas y naturales**

- Maestría en Ciencias Marinas
- Doctorado en Ciencias Marinas
- Maestría en Biología Aplicada
- Maestría en Matemática
- Maestría en Física

#### **Ciencias Humanísticas y Filosofía**

- Maestría en Educación
- Doctorado en Educación

#### **Ciencias Sociales, Políticas y Administración**

- Doctorado en Ciencias Administrativas
- Maestría en Ciencias Administrativas
- Especialización en Ciencias Administrativas
- Maestría en Informática Gerencial

- Maestría en Planificación del Desarrollo Regional
- Maestría/Especialización en Turismo

### **Tecnología y Ciencias Agropecuarias y Veterinarias**

- Maestría en Agricultura Tropical

- 

### **Tecnología y Ciencias de la Ingeniería**

- Maestría/Especialización en Ciencias e Ingeniería de los Alimentos
- Maestría/Especialización en Ingeniería Eléctrica
- Especialización en Ingeniería de Gas
- Maestría en Ingeniería Mecánica
- Especialización en Ingeniería de Mantenimiento
- Maestría en Ingeniería Química
- Especialización en Recursos Naturales

### **Tecnología y Ciencias Médicas**

- Especialización en Anestesiología
- Especialización en Cardiología
- Especialización en Cirugía General
- Especialización en Dermatología
- Especialización en Ginecología y Obstetricia
- Maestría en Geriatria y Gerontología
- Especialización en Puericultura y Pediatría
- Especialización en Medicina Interna
- Especialización en Medicina Familiar
- Especialización en Psiquiatría
- Especialización en Traumatología y Ortopedia
- Especialización en Salud Pública
- Especialización en Medicina de Emergencia y Desastres

## **Núcleos**

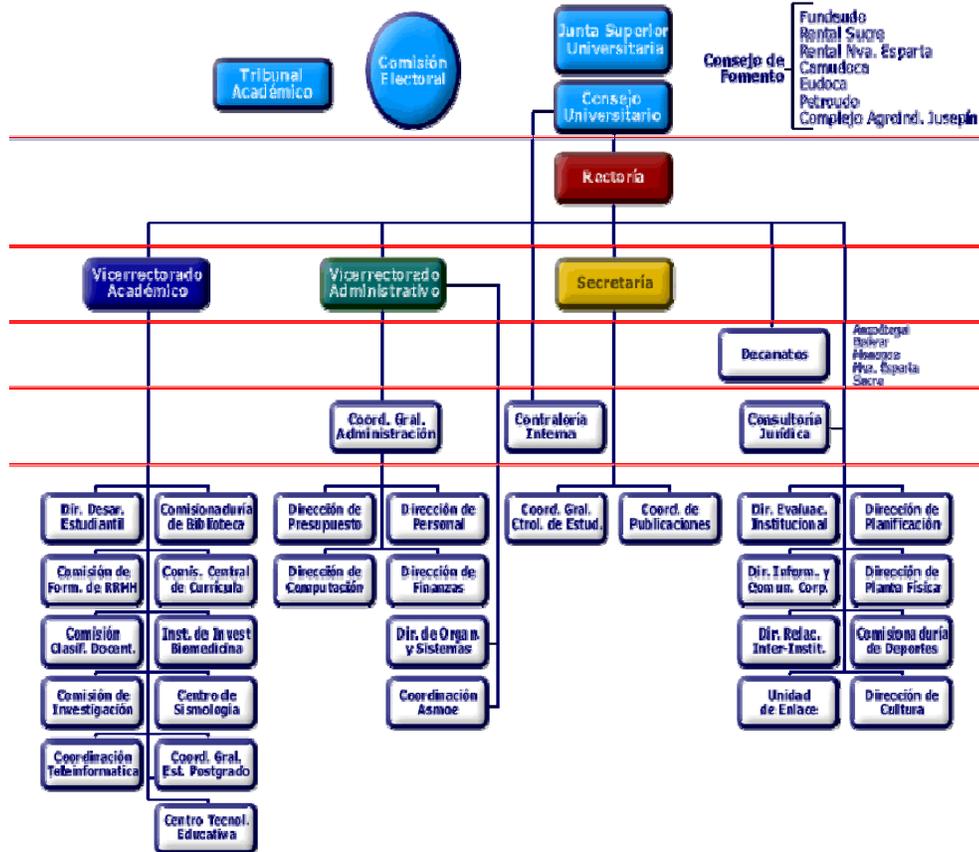
- Universidad de Oriente Núcleo de Nueva Esparta.
- Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui.
- Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.
- Universidad de Oriente Núcleo de Monagas.
- Universidad de Oriente Núcleo de Bolívar.
- Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui (Extensión Centro Sur Anaco).
- Universidad de Oriente – Unidad Experimental Puerto Ordaz.
- Universidad de Oriente extensión Carúpano (pp. 18-22)

## **Carreras que ofrece**

Entre los 2 campus, se dictan las carreras de:

- Ingeniería de Petróleo.
- Ingeniería Agrónoma.
- Ingeniería de Sistemas.
- Contaduría Pública.
- Gerencia de Recursos Humanos.
- Zootecnia.
- Tecnología de los Alimentos.
- Ingeniería de Producción Animal.

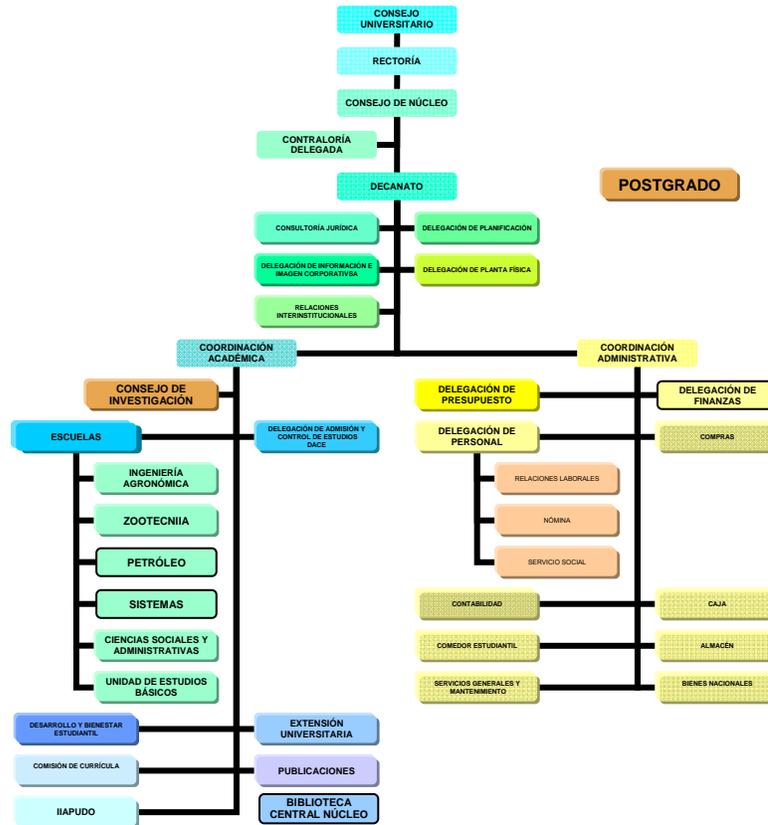
**Grafico 4. Estructura organizativa de la Universidad de Oriente**



*Fuente: Tomado de la Oficina de Personal Universidad de Oriente Núcleo Monagas.*

La Universidad de Oriente (Núcleo de Monagas) consta principalmente de dos campus: el de Los Guaritos, ubicado en la Avenida Universidad de Maturín, y el de Juanico, ubicado en la urbanización Juanico de la misma ciudad. Fuera de Maturín cuenta con las sedes de Jusepín, (estado Monagas), e Irapa, (estado Sucre).

**Grafico 5. Estructura organizativa Universidad de Oriente Núcleo de Monagas**



*Fuente: Tomado de la Oficina de Personal, Universidad de Oriente. Núcleo Monagas*

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **Consideraciones generales**

La transformación del mundo medieval ocurrió a través del renacimiento donde se encuentra presente la ciencia, de allí se empezó a generar conocimientos, sobre la realidad que nos rodea y a la que pertenecemos. Desde allí el hombre empezó a conocerse así mismo, pero también a comprender la naturaleza y empezó a librarse de temores y prejuicios creados por su ignorancia.

Con el conocimiento aumento su poder de controlar y transformar situaciones que se presentan en el entorno donde se desenvuelve. Por esta razón, la ciencia es la llave de la modernidad, en la medida en que evolucione y se desarrolle existen posibilidades de demostrar hechos que se investiguen, es allí donde esta sigue prevaleciendo en las investigaciones, puesto que, está presente en cualquier problema objeto de estudio; de igual manera en el entorno donde desempeñamos las labores académicas y administrativas junto a diferentes funciones.

A raíz de las prácticas sociales se busca una nueva visión de la realidad, es decir la preservación del ser en el tiempo necesita darle sentido a su existencia. El hombre se dedica a transformar y cambiar al mundo para ponerlo al servicio de la humanidad. A través de la ciencia se permite revisar creencias, pero a la vez ampara su demostración para poder abogar por una libertad de pensamiento, con argumentos plenamente demostrables.

En tal sentido la ciencia tiene poder de predicción, anticipa lo que puede suceder y permite constatar los fenómenos a través de la experimentación

sobre los mismos. Por esta razón La ciencia se aplica a todas las disciplinas del saber como la física, química, biología, entre otras, también se aplica en las ciencias sociales.

Como Echeverria (1998) lo establece:

Se puede entender que la finalidad de la ciencia como la producción de conocimiento del mundo, mientras se puede considerar que la finalidad de la ciencia física, es la producción de conocimiento del mundo físico, en tanto opuesto al social o humano (p.25).

Constantemente estamos en búsqueda de nuevos conocimientos, específicamente en el área de la educación, ya que los profesores son los que producen conocimientos, a través de investigaciones y su proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicando instrumentos que le permitan recopilar datos, verificables a través de la realidad estudiada, para generar soluciones en tiempo real.

Por tal motivo la aplicación de la ciencia en el tema de investigación y la actividad docente, permite transformar o proponer nuevos modelos, es decir, se mejoran los procesos educativos, los cuales están en constante renovación acorde a las nuevas tecnologías y los cambios educativos que suceden en la actualidad.

### **Aproximaciones sobre la ciencia**

La ciencia permite reorganizar ideas y a través de la experiencia como fuente del conocimiento permite producir otros, con la finalidad de proponer alternativas de solución a la realidad estudiada.

Paz (2003) señala:

Francis Bacon (1561-1626) y Galileo Galilei (1564-1642), como generadores de un nuevo método, distinto del filosófico, que unía el experimento empírico al cálculo matemático. Bacon, inspirado por el Renacimiento y en contra de la lógica aristotélica y escolástica, propuso un método inductivo de descubrimiento de la verdad, basado en la observación empírica, el análisis de los datos observados, en la inferencia para llegar a las hipótesis y en la comprobación de las mismas mediante la observación y el experimento (p.4).

El transitar de la ciencia ha permitido incluir el método inductivo, para descubrir la verdad de los hechos de una realidad estudiada, y se han incluido técnicas para recopilar y analizar datos, que permitan comprobar los resultados obtenidos, lo que indica que en la actualidad se encuentra en vigencia la aplicación del método científico donde el conocimiento es seguro y demostrado, aun acompañado del estudio de métodos más humanos que involucran el carácter social desde su expresión más simple.

La ciencia intenta describir los hechos tal como suceden en la realidad, por lo tanto el conocimiento científico es verificable, deben explicarse fenómenos que se presentan, de allí la presencia de algunas características importantes, que se encuentran presentes en cualquier investigación como: la objetividad, la racionalidad científica, entre otras.

Es por esto la importancia de la investigación científica, ya que en esta la ciencia es primordial para verificar hechos de la realidad que se estudia. Al respecto Bunge (1994) señala. “La verificabilidad hace la esencia del conocimiento científico, si así no fuera, no podría decirse que los científicos procuran alcanzar conocimiento objetivo” (p 15).

Es importante resaltar que en toda investigación científica se encuentra presente la ciencia y a través de sus características se conocen hechos de la realidad estudiada.

El mismo autor sostiene que:

El conocimiento científico es fáctico: parte de los hechos, los respeta hasta cierto punto, y siempre vuelve a ellos. El conocimiento científico trasciende los hechos: descarta los hechos, produce nuevos hechos, y los explica. La ciencia es analítica: la investigación científica aborda problemas circunscriptos, uno a uno, y trata de descomponerlo todo en elementos (no necesariamente últimos o siquiera reales). El conocimiento científico es claro y preciso: sus problemas son distintos, sus resultados son claros. El conocimiento científico es comunicable: no es inefable sino expresable, no es privado sino público. El conocimiento científico es verificable. La investigación científica es metódica. El conocimiento científico es sistemático. El conocimiento científico es legal. La ciencia es explicativa: intenta explicar los hechos en términos de leyes, y las leyes en términos de principios. El conocimiento científico es predictivo. La ciencia es abierta. La ciencia es útil (p.11)

Toda investigación que se realice, tiene presente características de la ciencia, con la finalidad de modificar o mejorar procesos de trabajos, que inciden en la calidad de estos, para generar conocimientos y producción de acuerdo al problema objeto de estudio.

La importancia de la ciencia radica en la presencia de todas las disciplinas, entre ellas la educación que involucra la producción de conocimientos y la necesaria presencia del docente que contribuya a su generación cumpliendo diferentes actividades en las cuales debe aplicar el conocimiento científico, puesto que a través de teorías, experiencias, técnicas, entre otras, comprueba realidad investigada.

Al respecto Paz (2003) menciona:

Existen cuatro perspectivas sobre el conocimiento científico (inductivismo, racionalismo crítico, contextualismo y relativismo), han tenido sobre las prácticas investigadoras en el área de la educación, se han identificado predominante la imagen de la ciencia muy próxima a las corrientes epistemológicas que introducen una dimensión psicológica, histórica y sociológica en la lógica de la investigación científica (p.211).

En virtud de lo anterior, en educación es aplicable la ciencia, ya que los docentes generan conocimientos y producen nuevos, además son críticos, se desempeñan y trabajan con la verdad de la realidad estudiada acorde al área al cual pertenece; además al cumplir el proceso de enseñanza-aprendizaje con sus estudiantes aplica conocimientos de psicología, sociología, antropología, entre otras, el protagonista es el ser humano, esto se ve reflejado en conductas, de las cuales se requiere que el educador conozca y comprenda a cabalidad para que aplique y compare a través del seguimiento y monitoreo adecuado de su práctica académica, en función de alcanzar la calidad educativa.

### **Concepciones de la ciencia, sus avances y limitaciones**

Desde el origen de la ciencia esta ha tenido varias concepciones de esta manera Paz (2003) señala:

La concepción de ciencia en el mundo moderno entiende que “el conocimiento científico es conocimiento probado. Las teorías científicas se derivan. De algún modo riguroso. De los hechos de la experiencia adquiridos mediante la observación y la experimentación. La ciencia se basa en lo que podemos ver, oír, tocar, etc. Las opiniones y preferencias personales y las imaginaciones especulativas no tienen cabida en la ciencia. La ciencia es objetiva. El conocimiento científico es conocimiento fiable porque es conocimiento objetivamente probado (p.68).

En toda investigación, está presente el conocimiento científico, a través de este, se verifica la realidad de los hechos, con la experiencia, conocimientos y técnicas aplicadas se pueden probar los mismos, lo que origina aportar soluciones a las problemáticas estudiada.

Además, se presenta la aplicación de teorías, experiencias, del problema objeto de estudio, para llegar a conclusiones validas y proponer soluciones, esta permite ver la realidad que se estudia de manera objetiva, sin caer en prejuicios que afecten la realidad, es allí donde se presenta el conocimiento científico.

Ha evolucionado en las últimas décadas y Ernan McMullin (1988) editó un un artículo que abordaba dos cuestiones importantes:

¿Cambia la racionalidad de la ciencia con el tiempo, y si lo hace porque razones? Para abordarlas McMullin distinguía metas, métodos y valores en la actividad científica. Afirmaba que, “los juicios de valor constituyen una parte importante de la metodología de la ciencia”, así como que:”cuando uno habla de racionalidad de la ciencia, habitualmente se refiere de manera global a los métodos empleados por los científicos, así como a los valores que tratan de maximizar a base de aplicar dichos métodos (p.23).

Para abordar la investigación a través de la ciencia deben distinguirse metas y valores a estudiar en el entorno donde se desarrolla el estudio, porque se utilizan diferentes métodos para llegar a la verdad, y se presenta el juicio de valor de cada investigador, es allí, donde, la racionalidad está presente en la ciencia y a través de la investigación científica se aplican conocimientos, y a través de la razón se interpretan datos recopilados que permiten dar conclusiones de un problema estudiado así como la solución.

Por tal motivo la evolución de la ciencia ha originado nuevos objetivos, se adopta nueva interpretación, surgen cambios a gran escala; la explicación y el conocimiento predominaban en la antigüedad entendido como una verdad indiscutible, en la actualidad se involucra la predicción como nuevo objetivo a ser abordado. Todos estos cambios han surgido con el tiempo, con mucho esfuerzo y múltiples aportes involucrando coherencia y tratando de ser teorías consistentes, cohesionadas a través de la lógica.

Se observa, que han existido cambios en la ciencia, es decir, anteriormente se hacía a través de la explicación y el conocimiento, de la investigación a realizar, pero con la llegada de la ciencia moderna, esta se hace de manera predictiva a través del método deductivo, es decir, se aplican métodos científico, lo que permite la verificación, experimentación y uso de instrumentos para recopilar datos que permiten verificar la investigación objeto de estudio.

Por tal motivo la ciencia, ha permitido que las investigaciones que se realizan conduzcan a mejorar las condiciones humanas, ya que, a través de la aplicación de esta y las técnicas, se han obtenido resultados positivos, no solo en medicina, sino también en las otras áreas del saber científico. Lo que indica que ha progresado, ya que, han surgido descubrimientos que reorientaron el pensamiento en gran medida la visión del mundo que vivimos en la actualidad.

### **Paradigma cuantitativo, positivismo, su importancia y perspectivas**

El marco de la investigación está dentro del paradigma cuantitativo, porque está presente la ciencia, la cual permite describir y explicar hechos de un problema objeto de estudio, a través de esta disciplina se aplica el método científico, con la finalidad de encontrar teorías, que comprendan la

realidad de los problemas, donde el ser humano se encuentra inmerso, además permite verificar si los hechos de un problema son cierto o probable. Bunge (1994) "Postula que cualquier ciencia tiene como objetivo ofrecer un conocimiento racional, sistemático, exacto y verificable" (p.23).

Existen problemas donde se presentan hechos de una realidad, a la cual hay que verificar de acuerdo al conocimiento que se tenga de este, a través de teorías, leyes, métodos, entre otros que permitan explicar de manera racional la esencia presentada.

Por lo tanto, es necesario mencionar que esta investigación se encuentra dentro de la corriente positivista, ya que la realidad objeto de estudio, no es subjetiva ni relativa, es realista, por lo tanto la epistemología es objetivista. Las observaciones son independientes del observador. El conocimiento es producto de los hechos y objetos, es un proceso de descubrimiento. Este Modelo tiene como etapas o módulos, grupos de contenidos basados en descubrimiento de las causas que han creado brechas entre el currículo y la pedagogía de la formación docente.

Al respecto Palella (2013) expresa:

Para la corriente positivista, la ciencia es un cuerpo sistematizado de información que incluye principios, teorías y normas, lo que convierte la labor del investigador en una acción para descubrir hechos y agregarlos al conjunto de conocimientos existentes. Para cumplir con sus propósitos, la ciencia emplea mediciones, especifica condiciones de observación, persigue la generalización (p.24).

En consecuencia, en toda investigación existen principios, teorías, normas, que se descubren de acuerdo a los conocimientos que se tienen del problema a estudiar, y para cumplir este objetivo se aplican técnicas e instrumentos que permitan validar la realidad estudiada.

Por tal motivo, se estudian descubrir causas que afectan la calidad educativa, a través de teorías, experiencias, conocimientos de la realidad estudiada, y generar nuevos modelos para reforzar valores, principios y ética de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje que cumplen con sus alumnos.

Parella (2013) señala:

Las investigaciones planteadas atendiendo a los principios de una concepción positiva presuponen la aplicación de instrumentos para la recolección de datos que posteriormente se codifican, tabulan y analizan para concretar conclusiones. Estos estarán sujetos a procesos de validez y confiabilidad acordes con la muestra tomada, la forma de recolección, los instrumentos empleados y una serie de prevenciones que le den rigor y seriedad (p.41).

En función de lo anterior, la investigación científica verifica hechos, estudia las causas que originan el problema, las consecuencias que se derivan de la información es recopilada, tabulada, graficada, interpretada, analizada y finalmente comparada con los objetivos iniciales planteados a razón de concluir que tan efectivas han sido las estrategias aplicadas en la consecución de los objetivos estableciéndose entonces el aporte de sugerencias y de modelos tal como la propuesta que se plantea en esta investigación.

Desde esta perspectiva la concepción positivista para los problemas de investigación fundamenta su accionar en la construcción de instrumentos útiles para la comprobación de las presuposiciones que conducen la investigación; con la experimentación y los hechos ya comprobados se cuenta con insumo suficiente para establecer comparaciones de acuerdo a criterio que permiten evaluar la factibilidad de los trabajos de investigación que realizan los docentes de la Universidad de Oriente Núcleo Monagas.

## **Naturaleza del Estudio**

El estudio por su intención de diseñar una estrategia, se propone un proyecto factible, el Manual de tesis de grado de especialización y maestría y tesis doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL, 2003), expresa que:

La investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos (p. 16).

El proyecto factible es una modalidad de investigación, donde se propone una solución a una problemática en la organización, pueden proponerse modelos, programas, nuevos procesos, todo depende de la problemática existente, esta modalidad contribuye a mejorar el funcionamiento de la organización, así como, lograr objetivos con eficiencia.

En función de lo mencionado este, debe apoyarse en una investigación de tipo documental y de campo. Una investigación de campo Palella (2003) menciona:

Consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular o controlar variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta y desenvuelve el hecho (p.88).

Se deduce de lo antes mencionado que, en una investigación de campo se recopilan datos del ambiente donde se presenta el problema, donde el investigador no manipula datos, estos son recopilados tal como

sucede en la realidad estudiada, con la finalidad de verificar hechos reales. El investigador directamente recopila del entorno laboral donde ocurre el problema para estudiar las causas que lo originan y así proponer las alternativas de solución.

Para sustentar las causas que originan el problema objeto de estudio, se apoya en la investigación documental. Arias (1997) la define: "Es aquella que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otros tipos de documentos" (p.47)

Por ello, una investigación documental recopila información a través de leyes, reglamentos, manuales, entre otros, que permiten sustentar la investigación objeto de estudio, permite darle sustento en el tema relacionado con la investigación, y darle legalidad en la propuesta de solución.

Asimismo, Sapiens, revista de la UPEL (2002), en su artículo el proyecto factible. "La Universidad Simón Rodríguez (1980) considera que un proyecto factible está orientado a resolver un problema planteado o a satisfacer las necesidades en una institución" (p.6).

Por consiguiente, el proyecto factible, permite resolver una problemática estudiada, a la vez beneficia a la institución, porque establece una propuesta donde, indica la manera como cumplirse, para mejorar la calidad de las actividades que se cumplen en una organización.

Con ideas similares Balestrini (2002) define: "Los proyectos factibles son aquellos proyectos o investigaciones que proponen la formulación de modelos, sistemas entre otros, que dan soluciones a una realidad o problemática real planteada" (p.9).

Son propuestas donde se establecen modelos que dan soluciones a la investigación objeto de estudio, y tiene factibilidad por los beneficios y ventajas que ofrece para alcanzar objetivos planificados, en la educación permite mejorar la calidad educativa y fortalece principios, ética, valores y moral en el docente universitario.

De esta manera los autores coinciden en que el proyecto factible es la propuesta de una solución a una necesidad detectada en una institución, es decir, se propone un modelo de acuerdo a la información y datos recopilados. De allí se propone un modelo curricular y pedagógico en la formación del docente del Núcleo de Monagas para mejorar el desempeño educativo y alcanzar con eficiencia los objetivos de enseñanza-aprendizaje que cumple con sus educandos.

### **Etapas del Proyecto Factible**

Para desarrollar esta modalidad de proyecto se cumplen etapas, en este sentido Palella (2003) menciona:

Lo primero que se debe hacer es un diagnóstico; el segundo paso consiste en plantear y fundamentar teóricamente la propuesta y establecer tanto el procedimiento metodológico como las actividades y recursos necesarios para su ejecución. Por último, se realiza análisis sobre la factibilidad del proyecto y, en caso de que el trabajo incluya el desarrollo, la ejecución de la propuesta con su respectiva evaluación, tanto del proceso como de los resultados (p.97).

Para elaborar el proyecto, se describe como sucede el problema, cuales son las causas que lo afectan, y las dificultades que presenta, las actividades que se cumplen en la actividad educativa, así como la metodología para cumplir el proceso de enseñanza aprendizaje con sus alumnos. Luego se mencionan los beneficios que aportan el modelo propuesto para fortalecer la ética, principios, valores y moral en el educador para que sea aplicado y por

último se propone el diseño del modelo con sus respectivos módulos, para que, se cumpla de acuerdo a las actividades establecidas y lograr objetivos en cada modulo propuesto.

Se diseño un Modelo curricular y pedagógico en la formación docente del profesor de la Universidad de Oriente Núcleo de Monagas quedando conformado por seis módulos los cuales se encuentran propuestos en el capitulo VI.

### **El diagnóstico**

Se reviso el modelo teórico-metodológico, que aplican los profesores para el cumplimiento del proceso enseñanza-aprendizaje, donde se detecto lo siguiente: Los profesores no tienen un modelo pedagógico que los guíen para cumplir el proceso educativo, utilizan diferentes estilos de liderazgo, estrategias de aprendizaje, técnicas y métodos de enseñanza de acuerdo a la experiencia y conocimientos que poseen en la asignatura que dictan.

Algunos utilizan la clase magistral, actividades rutinarias (dictar, escribir en pizarra, asignar trabajos, talleres, entre otros), cumplen actividades docentes tradicionales, es decir se cumple el modelo tradicional de enseñanza, donde el profesor , impone la autoridad de acuerdo a su tipo de liderazgo, existe una relación vertical, el profesor asigna actividades y el alumno debe cumplirlas, no se toman en cuenta los aspectos antropológicos, sociológicos y psicológicos que intervienen en los educando.

Este modelo presenta algunas debilidades como: Falta de comunicación, motivación, sensibilidad humana, creatividad, innovación, iniciativa, liderazgo, pedagogía, entre otros aspectos, lo que indica que debe mejorarse, para elevar la calidad educativa, así como, fortalecer la ética,

principios, valores y moral del profesor, esto contribuye a formar profesionales de calidad profesional.

### **Factibilidad del Proyecto**

En la fase de diagnóstico, se menciona el tipo de modelo que desempeña el docente, siendo el tradicional, es decir, se limita a cumplir actividades académicas y a dictar sus clases donde el mismo, establece su metodología para cumplir el proceso de enseñanza-aprendizaje de acuerdo a sus conocimientos, experiencias que tiene en la asignatura que dicta.

Por esta razón debe mejorarse, incluyendo cursos de capacitación en los aspectos antropológicos, sociológicos y psicológicos, así como adiestramiento en estrategias de planificación, evaluación, técnicas audiovisuales, entre otras que se utilizan en el proceso enseñanza-aprendizaje a nivel universitario.

La Universidad de Oriente Núcleo Monagas cuenta con todos los recursos para implementar este modelo como; Recursos Humanos (Docentes preparados), Recursos Tecnológicos (tecnología educativa), Recursos materiales (aula virtual, departamento de reproducción, equipos audiovisuales, internet, entre otros), Financieros (presupuesto asignado para estos departamentos).

En esta fase, es donde se puede dar o no la propuesta, tomando en cuenta los beneficios que aporta en la formación del docente en esta casa de estudio. Algunos serían: Mejorar el tipo de liderazgo, aplicar estrategias de planificación y evaluación en el proceso enseñanza-aprendizaje a nivel universitario, actualización en tecnología de información, implementar

actividades de motivación (dinámica de grupos), mejorar el proceso de comunicación entre educador-educando, entre otras.

Por tal motivo, se presenta el Modelo Curricular y Pedagógico a las autoridades de la Universidad de Oriente (Rectora, Consejo Universitario), para que lo revisen, analicen y aprueben su aplicación, tomando en cuenta los beneficios, ventajas para mejorar la calidad educativa del profesor universitario, así como fortalecer la ética, moral, principios y valores del docente de tan prestigiosa institución educativa.

### **Diseño de la Propuesta**

Se elaboro el modelo curricular y pedagógico, el cual se encuentra conformado por seis módulos, con la finalidad de complementar aspectos curriculares en la formación docente, que contribuya a mejorar la calidad educativa y contribuir a la formación de profesionales con ética, principios, valores, y moral.

El modulo I está conformado por los aspectos: Psicológicos, sociológicos y antropológicos, el modulo II, está conformado por estrategias didácticas y de planificación, el tercero por estrategias de evaluación, el cuarto por actividades para desarrollar destrezas en el aprendizaje, el quinto por tecnología educativa y uso de equipos audiovisuales, y el ultimo modulo por sistemas de información y tecnología.

En el capítulo VI se encuentra el diseño del modelo, donde están los objetivos a cumplir, así como, las actividades para el logro de estos.

## **Población**

La investigación objeto de estudio, recopiló la información con un grupo de docentes de la Universidad de Oriente que conformó la población. En este sentido Hurtado y Toro (2001) definen población: “como el conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan, a los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) que se van a estudiar” (p.78)

La población tomada en cuenta para realizar el estudio pueden ser personas, instituciones u otras, en este caso se tomaron en cuenta los profesores del núcleo de Monagas.

Otros autores como Tamayo y Tamayo (2000) expresan que:

Una población es el conjunto de todas las cosas que concuerdan con una serie determinada de especificaciones” y Hurtado y Toro. (1998, p. 79), definen población como “el total de los individuos o elementos a quienes se refiere la investigación, es decir, todos los elementos que se van a estudiar, por ello también se le llama universo” (p.51).

Por lo tanto, la población queda descrita por ambos autores según el grupo de individuos que conforme una unidad, con características particulares especificaciones en tamaño, número y temporalidad así como condición espacial lo que se traduce en grupo muy particular de estudio que cumple con las condiciones y criterios que nacen de las preguntas de investigación y que requieren sustentar la comprobación de las suposiciones hechas al iniciar la investigación.

Por tal razón la población de la presente investigación quedó conformada por un total de 295 docentes, con las características especificadas como lo establece la tabla 3.

Docentes Ordinario UDO	F. Absoluta
Ingeniero	87
Licenciado	127
Economista	3
Abogado	6
Médico	2
Profesor	37
Psicólogo	4
Sociólogo	6
Administrador	13
Contador	10
Arquitecto	0
Otro	0
Total	295

Fuente: Pereira C, (2016)

## Muestra

La muestra es un grupo de personas seleccionadas para recopilar la información del estudio que se realiza, de esta manera: Tamayo y Tamayo (2000): enuncia: “cuando no es posible medir cada uno de los individuos de la población se toma una muestra representativa de la misma” (p.176). La muestra es representativa cuando existen un número manejable en la población.

Asimismo menciona Balestrini (2006) “una muestra es una parte representativa de una población, cuyas características deben producirse en ella, lo más exactamente posible” (p.141). Es representativa cuando se toman características similares en ella para recopilar información en la investigación objeto de estudio.

Por tener el Núcleo Monagas de la Universidad de Oriente un número manejable de docentes desde el punto de vista estadístico y logístico, se tomó toda la población de profesores y no se realizó una toma de muestras.

En este sentido Gronesbelt (2015) indica:

Cuando se presenta que la población puede ser manejable o mínima, se toma la totalidad de la misma y ésta constituye la muestra, por eso se le denomina reducida o censal; para que la muestra tenga validez técnico/estadística (p.40).

Por este motivo la muestra quedo representada igual que la población como se muestra en la tabal 3.

Docentes Ordinario UDO	F. Absoluta
Ingeniero	87
Licenciado	127
Economista	3
Abogado	6
Médico	2
Profesor	37
Psicólogo	4
Sociólogo	6
Administrador	13
Contador	10
Arquitecto	0
Otro	0
Total	295

Fuente: Pereira C, 2016

### **Técnicas e Instrumentos de recolección de información**

Los instrumentos y técnicas de recolección de datos son herramientas que permiten al investigador obtener información y datos confiables para alcanzar los objetivos de la investigación, en el caso de este estudio se utilizo una encuesta como técnica de recolección de datos para conseguir los objetivos planteados de la investigación. Arias (2012) define “por técnica de investigación, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”. (p.67), es decir. es la vía para obtener los datos del estudio realizado.

De igual manera:

Arias (2012) define: “la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular” (p. 72).

Para obtener datos en la investigación realizada se utiliza la encuesta, donde las personas responden preguntas que están acordes a los objetivos de la investigación para obtener datos que son tabulados, graficados y analizados para llegar a las conclusiones y propuestas.

Otros autores como:

Campos, Aranda y Gomes Araujo (2010), señalaron que: las técnicas aluden a procedimientos de actuación concreta y particular de recogida de información relacionada con el método de investigación que estamos utilizando (p.275).

Las técnicas son las que permiten obtener la información de la realidad estudiada, es la que permite recopilar de manera eficaz datos, que respondan a los objetivos del estudio que se hace en el ambiente laboral donde suceden los hechos.

Como técnica de recolección de datos en este estudio se utilizó la encuesta, la cual: Eyssautier (2005) menciona: "consiste en someter a un grupo o a un individuo a un interrogatorio, invitándoles a contestar una serie de preguntas de un cuestionario". (p.220). En este estudio se aplicó el instrumento con la escala de Likert para obtener la información necesaria y lograr los objetivos propuestos.

Por otra parte, Alvarado (1994) define: “un instrumento es el mecanismo que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información” (p. 125).

El instrumento para recopilar información de la realidad estudiada es el mecanismo que permite registrar las causas que originan el problema objeto de estudio

En el mismo orden de ideas Sierra (1995) establece: “Este instrumento consiste en aplicar a un universo definidos de individuos una serie de preguntas o ítems sobre un determinado problema de investigación del que deseamos conocer algo” (p.194). El instrumento que se aplica está constituido por ítem que responde a los objetivos del problema objeto de estudio.

Por esta razón el instrumento utilizado es la escala de Likert, Hernández (1998) menciona: “A veces se acorta o se incrementa el número de categorías, sobre todo cuando los responsables potenciales pueden tener una capacidad muy limitada de discriminación o por el contrario muy amplia” (p.262). Para este instrumento se utilizaron cinco categorías: Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo.

Con esta escala tipo Likert, se recopiló información relacionada con el aspecto curricular y pedagógico en el cumplimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje de los docentes, a través de este se conoció el nivel académico, así como las habilidades y destrezas que tiene para planificar estrategias cognitivas, pedagógicas, entre otras, en el proceso de enseñanza-aprendizaje acorde a la disciplina a la cual se desempeña el profesor de la Universidad de Oriente.

## **Validez del instrumento**

Hernández Sampieri (2010) define: “la validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. (p.201). La validez se relaciona con el grado en que se miden las interrogantes que se quieren conocer, esto permite obtener información válida y confiable.

Por otra parte, Arias (2012) señaló que: “la validez del cuestionario significa que las preguntas o ítems deben tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación. Es decir, las interrogantes consultarán sólo aquello que se pretende conocer o medir” (p.79). Esto indica que las preguntas que contiene el cuestionario están en relación con los objetivos de la investigación, para conocer lo que se quiere conocer del problema estudiado.

La validez del cuestionario, se hizo a través de juicio de experto. Por tal motivo, se tomaron tres expertos en las siguientes áreas: (Metodología, Estadística y Recursos Humanos), los cuales emitieron su opinión en relación a aspectos tales como: redacción correcta, pertinencia, tendenciosidad y sugerencias, y permitieron la validez de las preguntas en la encuesta bajo la escala de likert.

## **Confiabilidad del Instrumento**

Hernández Sampieri (2000) establece: “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.165). La confiabilidad del instrumento permite obtener resultados

confiables, puesto que los ítem que se establecen, deben responder lo que se quiere medir para verificar hechos de la realidad estudiada.

Desde la misma perspectiva Bernal (2010) menciona: "La confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se las examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios (p.247). La confiabilidad del cuestionario es la consistencia que se obtienen de las opiniones de las mismas personas, cuando se les aplica en diferentes ocasiones, con el mismo cuestionario.

De igual manera Palella (2003) define: "La confiabilidad de un instrumento es definida como la ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos"( p.165). La confiabilidad del instrumento se determino a través de alfa de Cronbach, esta técnica permite establecer el nivel de confiabilidad, para luego ser aplicado a los encuestados.

Al respecto Palella (2003) señala:

El Cronbach, por su parte, mide la confiabilidad a partir de la consistencia interna de los ítems, entendiendo por tal el grado en que los ítems de una escala se correlacionan entre sí. El coeficiente Cronbach se utiliza para evaluar la confiabilidad a partir de la consistencia interna de los ítems. El alfa de Cronbach varía entre 0 y 1 (0 es ausencia total de consistencia y 1 es consistencia perfecta). Cabe destacar que en la medida que el resultado se aproxime a 1, se puede asegurar que existe una alta confiabilidad. (p.169).

El cronbach, mide el grado de confiabilidad de los ítems que se correlacionan entre sí, este varia de 0 a 1; dependiendo de tan cerca este mas al número 1, se deduce que el cuestionario tiene una confiabilidad para

su aplicación. Para conocer el grado de confiabilidad se aplicó la fórmula de alfa de Crombach:

#### **Grafico 6. Fórmula de Alfa de Crombach**

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

*Fuente: Hernandez (2013, p.43)*

Donde el resultado obtenido se ubicó en 0,714, lo que indica que la confiabilidad del instrumento es alta, y se puede aplicar de manera confiable.

#### **Interpretación de los Resultados**

Los resultados obtenidos se explicaron a través de aquellas respuestas que fueron producto de la aplicación de la encuesta, tomándose en cuenta las características que tipifican todo trabajo científico tales como:

- a) Racionalidad: Se basa en la razón y está constituida por conceptos y proposiciones, combinados y ordenados de acuerdo con las reglas y normas lógicas.
- b) Objetividad: permite la repetición de pruebas que, mediante la observación y experimentación, facilitan la verificación de los datos obtenidos por otros investigadores.
- c) Generalidad: enuncia conceptos, agrupa y clasifica hechos particulares, busca sus cualidades esenciales y establece sus relaciones constantes con el fin de generalizarlas a poblaciones mayores.
- d) Sistematización: se sustenta en ideas interconectadas y lógicas, fundamentadas en el orden y la coherencia.
- e) Análisis: Constituye una herramienta para construir síntesis teóricas, tanto de los problemas como de las cosas. La investigación científica descompone

un todo en partes, con el fin de descubrir su mecanismo interno, responsable de los fenómenos observados.

f) Claridad y precisión: Parte de la formulación sencilla de problemas y su dificultad consiste en identificar las causas.

g) Carácter acumulativo: Propone nuevos conocimientos a partir de la revisión y aplicación de los ya existentes. Si se considera que una teoría es inadecuada, el estudio científico permite presentar pruebas empíricas para reemplazarla por otra nueva, ajustada a la realidad.

h) Verificabilidad: Ofrece conocimientos susceptibles de comprobación y de constatación con la realidad.

i) Empiricidad: Deriva de la experiencia y la observación de hechos, de aquello que es perceptible a los sentidos.

j) Veracidad: Hace posible la expresión de resultados con franqueza y apego a la exactitud; no admite el engaño, la falsedad intencionada. Y aparte de ser una característica, la vocación irrenunciable por la verdad es el requisito previo de la formación científica. La verdad científica no es absoluta, es relativa y fáctica.

Se analizaron los resultados obtenidos de las tablas de las frecuencias absoluta y porcentual, donde se llegaron a las conclusiones y la propuesta.

## CAPÍTULO IV

### PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación se presentan los cuadros estadísticos de cifras absolutas y porcentuales con los datos suministrados por el cuestionario aplicado a los docentes de la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas. En ellos se analizan las opiniones emitidas a fin de generar las conclusiones y recomendaciones necesarias.

**Tabla 1**

**Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría**

Categoría	F. Absoluta	F. Porcentual
Fijo	295	47%
Contratado	327	53%
Otro	0	0
Total	622	100%

Fuente: Pereira, C. 2016

El cuadro refleja que el 47% de la población estudiada es personal fijo de la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas. Se puede apreciar que la mayor proporción de profesores de esta casa de estudios se ubica en la categoría de profesor fijo, ya que de acuerdo al artículo 91 de la Ley de Universidades, la institución universitaria está obligada a abrir los concursos de oposición para aquellos profesores que reúnan los requisitos exigidos.

Se toma en cuenta el personal fijo, puesto que, son los que han pasado por los diferentes escalafones de ascensos, y a través del tiempo de servicio

han adquirido la experiencia en la docencia universitaria, estos aportaron sus opiniones para expresar, cuáles son las debilidades por las que han pasado en cuanto a la metodología que utilizaron para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje con los educandos.

Consideraron importante que desde el inicio a la docencia deben superarse en su formación curricular y pedagógica, para adquirir conocimientos, habilidades destrezas, que les permita generar su propio material de apoyo en las asignaturas que dictan como: Guías, revistas, artículos, entre otros, dirigidos a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje en busca de la calidad educativa, asimismo los ayudara a mejorar sus beneficios laborales que percibe de la universidad.

Estos permitieron recoger necesidades en el proceso de aprendizaje que utilizan para desempeñarse como docente universitario en la Universidad de Oriente Núcleo Monagas.

Como lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su Artículo 91:

Toda persona que se inicie en la docencia o en la investigación lo hará como Instructor, a menos que por sus méritos profesionales, docentes o científicos, pueda ser ubicado en una jerarquía superior por el Consejo de la respectiva Facultad, conforme con el Reglamento respectivo. En este caso se informará al personal de jerarquía inferior, el cual podrá exigir que la posición se provea por concurso (p.26).

Recientemente se concretaron los concursos de oposición en la UDO-Monagas, en diferentes asignaturas, lo cual permitió a casi la totalidad de los profesores lograr la tan anhelada estabilidad laboral y la posibilidad de ascender de categoría académica. Esto contribuye a elevar el sentido de

pertenencia y el compromiso organizacional, ya que es la motivación para pertenecer como docente universitario en esta prestigiosa casa de estudios.

**Tabla 2**

**Distribución absoluta y porcentual según escalafón y dedicación del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas.**

Escalafón	Dedicación									
	FA	FP	Tiemp o Comp.	%	DE.	%	MT.	%	Tiemp o. Conv.	%
Instructor	125	42,4%	15	12%	10	8%	23	18%	77	62%
Asistente	97	32,9%	67	69%	23	24%	4	4%	3	3%
Agregado	51	17,3%	36	70%	10	20%	3	6%	2	4%
Asociado	13	4,4%	5	33%	8	67%	0	0%	0	0%
Titular	9	3,1%	5	67%	4	33%	0	0%	0	0%
Total	295	100%	128		55		30		82	

Fuente: Pereira, C. 2016

El cuadro informa que el 42,4% del personal docente son instructores, de estos, el 12% son a tiempo completo, el 8% a dedicación exclusiva, el 18% medio tiempo y el 62% tiempo convencional. Los profesores a tiempo completo pertenecen a la categoría de personal fijo, es decir, ingresan a la universidad como contratados, y previa la obtención de un componente docente de la UDO, concursan para optar a cargo fijo. El 32,9% son asistentes, los cuales se distribuyen en: 69% son tiempo completo, 24% dedicación exclusiva, 4% medio tiempo y 3% tiempo convencional.

El 17,3% es personal Agregado, distribuido a su vez en: 70% tiempo completo, 20% dedicación exclusiva, 6% medio tiempo y 4% tiempo convencional. El 4,4% es personal asociado, distribuidos así: 33% tiempo completo y 67% dedicación exclusiva. Solo el 3,1% del personal docente es

titular, con las siguientes categorías: 67% tiempo completo y 33% dedicación exclusiva.

Debido a la actual crisis que caracteriza al país, muchos docentes han renunciado por su limitado poder adquisitivo y han optado por buscar nuevos horizontes en función de mejorar su calidad de vida. Esta situación generó una mayor proporción de docentes en la categoría de profesor instructor, los cuales deben cubrir los requisitos para ascender a las categorías de asistente, agregado, asociado y titular, en virtud de lo establecido en la Ley de Universidades, tal como lo señala el Artículo 87.

El docente ingresa a la universidad como contratado en la categoría de instructor y es ubicado en una superior cuando concursa para optar por el cargo de docente fijo, de acuerdo al Reglamento, presentando un trabajo de investigación para aspirar a la categoría de Asistente, la que le permite estabilidad laboral y el disfrute de los beneficios que establece la Ley de Universidades, el Reglamento y Actas Convenios de la UDO-Monagas.

El artículo 94 de la Ley de Universidades expresa:

Los Profesores Asistentes deben poseer título universitario, capacitación pedagógica, y haber ejercido como instructor al menos durante dos años, salvo lo previsto en el artículo anterior. Los Profesores Asistentes durarán cuatro años en el ejercicio de sus funciones. Concluido este lapso pasarán a la categoría de Profesores Agregados de acuerdo con lo establecido en el respectivo Reglamento.( p.15).

Se observa que la categoría de Asistente exige ciertos requisitos como la capacitación pedagógica y haber ejercido funciones como docente instructor durante dos (2) años; concluido este lapso, concursa, presenta un trabajo de investigación y asciende a dicha categoría.

El artículo 95 de la referida Ley establece: “Los Profesores Agregados deben poseer título universitario y durarán cuatro años en sus funciones. Concluido este lapso pasarán a la categoría de Profesores Asociados, previo el cumplimiento de los requisitos señalados en la presente Ley y el Reglamento respectivo”.

Para ascender a la categoría de Agregado los profesores deben ejercer su labor docente durante cuatro (4) años consecutivos, concluido este periodo presentan un trabajo de investigación que les permite ascender a la categoría de Asistente.

El artículo 96 dice: “Los Profesores Asociados deben poseer el título de Doctor y durarán, por lo menos, cinco años en el ejercicio de sus funciones”.

Una vez que el profesor adquiere esta categoría mejora su calidad de vida, porque aumentan sus ingresos económicos. Por su parte, el artículo 97 de la Ley de Universidades contempla: “Para ser Profesor Titular se requiere haber sido Profesor Asociado, por lo menos durante cinco años. Los Profesores Titulares durarán en el ejercicio de sus funciones hasta que sean jubilados”.

Se entiende que la aspiración de todo profesor universitario es ascender a la categoría de Titular, la cual le aportará crecimiento personal y profesional, el docente aumentará sus beneficios remunerativos y, al aportar producción de conocimientos científicos, contribuirá a elevar el prestigio de esta casa de estudios, debido a la calidad de docentes con que cuenta.

Para alcanzar un eficiente desempeño en la docencia universitaria, este profesional debe estar formado de una manera holística, tomando en cuenta desde una perspectiva antropológica, sociológica, psicológica, entre otras,

para cumplir el proceso de enseñanza y aprendizaje. Además, para ascender a las categorías establecidas debe tener un nivel de formación académica, donde, en cada una de ellas, encontrará oportunidades de actualizarse y adquirir conocimientos por medio de trabajos de ascensos de acuerdo a la realidad del país y de la sociedad donde está inmersa la Universidad.

El modelo propuesto le proporcionará herramientas pedagógicas, esto contribuye a mejorar la calidad educativa que imparte en el proceso de formación académica a sus educandos.

**Tabla 3**

**Distribución absoluta y porcentual según profesión del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas.**

Categoría	F. Absoluta	F. Porcentual
Ingeniero	87	29,5%
Licenciado	127	43,1%
Economista	3	1,0%
Abogado	6	2,0%
Médico	2	1,0%
Profesor	37	12,5%
Psicólogo	4	1,4%
Sociólogo	6	2,0%
Administrador	13	6,4%
Contador	10	3,4%
Arquitecto	0	0,00%
Otro	0	0,00%
Total	295	100,00%

Fuente: Pereira, C. 2016

El cuadro 3 presenta los siguientes resultados: el 43,1% del personal docente es Licenciado; el 29,5% ingeniero; el 12,5% profesor, un 6,4% Administrador y otro 3,4% contador, 2% abogado y 2% Sociólogo, 1% economista, 1% médico y 1,4% psicólogo. Como se puede apreciar la gran mayoría de estos profesionales no está vinculada con la docencia, por lo que están obligados a capacitarse en esta área, como requisito para cumplir de manera idónea con la loable labor de formar a las nuevas generaciones.

La Universidad de Oriente cuenta con un número de profesionales en diferentes disciplinas, los cuales desempeñan la docencia universitaria por sus conocimientos de acuerdo a la disciplina a la cual pertenece. Es importante hacer notar que no son docentes. Son contratados como instructores para luego optar por concurso de oposición. Lo que indica, que no cuentan con herramientas pedagógicas que le ayuden a desempeñarse

en la docencia universitaria, es importante tomar en cuenta que el rol docente, es una actividad donde están presentes aspectos teórico-metodológicos, que son necesarios desarrollar para el proceso enseñanza-aprendizaje, y a través de este se logra con eficiencia la formación de profesionales que requiere el mercado laboral.

Lo planteado confirma que el componente docente que realizan los profesores del Núcleo de Monagas carece de fortalezas en diferentes disciplinas como: antropología, psicología, sociología, entre otras, lo que determina las conductas que el profesor debe manifestar en su labor diaria. Esta reflexión tiene su base en la experiencia que la carrera docente le ha brindado a la autora en su paso por la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas, como especialista en Recursos Humanos.

**Tabla 4**

**Distribución absoluta y porcentual según tiempo de servicio y nivel de instrucción de los profesores de la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas.**

Tiempo de servicio	Nivel de instrucción								Otro
	Profesional		MSc.		Dr.		PD		
	FA	FP	FA	FP	FA	FP	FA	FP	FA F
Hasta 5 años	155	52,5	81,0	53	18	2	7,0	1	3
6 a 10 años	82	27,8	73	27,8	8	10	-	-	
11 a 15 años	35	11,9	9	90%	8	23	-	-	
16 a 20 años	16	5,4%	2	77%	6	38	1	6	
Más de 20 años	7	2,4%	56	33%	3	50	1	7	
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100</b>							

Fuente: Pereira, C. 2016

El cuadro muestra que el 52,5% de los profesores tienen hasta 5 años de servicio, ya personal fijo en la institución, de los cuales hay un 82% que es profesional y un 18% que es magíster; el 27,8% se encuentra entre 6 a 10 años de servicio, distribuidos en un 90% profesionales y un 10% magíster; el 11,9% se ubica entre 11 a 15 años, de estos el 77% son profesionales y el 23% magíster; el 5,4% está entre 16 a 20 años, donde el 56% es profesional, el 38% magíster y el 6% doctor; el 7% tiene más de 20 años de servicio, de estos el 33% es profesional, 50% magíster y 17% doctor.

Estos resultados conducen a razonar que la mayoría de los profesores tienen la experiencia y el conocimiento para brindar una formación sólida a los estudiantes, lo que indica que existen pocos magíster y no hay doctores; esto indica que deben profundizar estudios en sus áreas de conocimientos,

para crecer como profesional y mejorar la calidad de la labor docente que desempeña.

Se infiere que los profesores que no han realizado estudios doctorales se debe a una carencia de motivación y de recursos económicos por parte de la universidad y, porque este Núcleo no los ofrece. Por otra parte, los docentes interesados en realizar doctorado tienen que salir del estado Monagas, lo que implica altos costos que en su mayoría no tienen para cubrirlos.

La mayoría de los docentes han realizado el componente que implementa esta institución educativa, el cual, carece de aspectos psicológicos, antropológicos, sociológicos, entre otros que, faciliten a estos comprender comportamientos de sus educandos, estos aspectos ayudaran a mejorar la relación entre educador-educando, donde ambos deben estar en constante retroalimentación de conocimientos para lograr objetivos propuestos en las diferentes asignaturas que dicta el profesor.

Es importante resaltar que la finalidad del modelo de formación docente que se ofrece, es para cubrir estas necesidades, desde el inicio de la docencia y que se exija como un requisito que optar para ser educadores en la Universidad de Oriente Núcleo Monagas, además en cada uno de las categorías, implementar capacitación de acuerdo a las necesidades tecnológicas, educativas, entre otros aspectos, no solo a nivel profesional, sino también a nivel de posgrado y doctorado. Esto les permitirá adquirir un perfil de formación docente universitario, holístico, es decir, desde el aspecto personal, profesional y académico, acorde a la cultura de la universidad, que les permitan desempeñarse en las diferentes carreras que ofrece esta casa de estudio.

**Tabla 5**

**Distribución absoluta y porcentual según el conocimiento y la pedagogía: cursos que poseen los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Cursos	F Absoluta	F Porcentual	Actitudes	
Muy de acuerdo	149	50,5%		
De acuerdo	47	15,9%	81%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	43	14,6%		
En desacuerdo	37	12,5%	12,5%	Neutral
Muy en desacuerdo	19	6,4%	6,4%	Desfavorable
Total	295	100,00 %	100%	

Fuente: Pereira, C. 2016

Como se puede observar, el 81% de los profesores encuestados opinó favorable, El 12,5% neutral y el 6,4% desfavorable. Esto indica que la mayoría de los profesionales considera que los cursos son importantes y necesarios para desempeñar la docencia universitaria, por cuanto, además de potenciar sus destrezas cognitivas, facilitan la construcción de herramientas y estrategias didácticas para desarrollar acertadamente los objetivos planificados. Dejar de hacerlos es desaprovechar la oportunidad de profundizar y aumentar sus conocimientos.

En este mismo orden de ideas, vale transcribir lo que el Acta Convenio UDO-APUDO (1989-1990) expresa en el literal (e) de la cláusula 13: "...e.- Implementar, con carácter prioritario, cursos de capacitación para la docencia e investigación científica".

La autora de este estudio propone un modelo de formación docente, en el cual ha considerado los aspectos curricular y pedagógico, orientado a la formación holística en las áreas del saber científico y humanístico, para contribuir a desarrollar una cultura integral y superar las debilidades que en la actualidad presentan los profesionales que no son especialistas en la docencia.

Los docentes expresaron que, desde el inicio en la docencia universitaria, deben programarse cursos de formación pedagógica acorde a las diferentes asignaturas que desempeñan.

Al respecto Rodas, (2014) señala:

La formación se concibe como un proceso social y cultural que obedece al carácter de la integridad del desarrollo de la capacidad transformadora humana que se da en la dinámica de las relaciones entre los sujetos en la sociedad, en constante y sistemática relación, capaz de potenciar y transformar su comportamiento en el saber, hacer, ser y convivir. Este proceso permite a cada sujeto la profundización del contenido sociocultural, a la vez que se revela contradictoriamente en el propio proceso del desarrollo humano, ya sea en una totalidad, como en la individualidad, en el sujeto y su pensamiento, el cual discurre sobre la base de la continuidad que permite dar saltos cualitativos en el desarrollo humano, a partir de la apropiación de la cultura (p.29).

De lo planteado se deduce que, el docente universitario debe formarse de manera integral, interactuando con sus congéneres, para lograr cambios en sí mismo y capacidad para transformar su entorno, por lo tanto aumenta sus saberes, aprende a convivir y favorece el desarrollo de la sociedad.

Además, es un gerente en el aula de clases, donde cumple dos tipos de funciones: Línea y Staff, es decir, en cuanto a las funciones de línea (preparar material, elaborar exámenes, utilizar técnicas metodológicas, entre otras), en cuanto a las funciones de Staff (asesorar a los alumnos en trabajos

de investigación, tesis de grado, entre otras). Esto indica que estas funciones no deben estar separadas, sino cumplirlas en conjunto.

Estas, entre otras razones, condujo a la autora de este estudio proponer un modelo de formación docente, en el cual ha considerado los aspectos curricular y pedagógico, orientado a la formación holística en las áreas del saber científico y humanístico, para contribuir a desarrollar una cultura integral y superar las debilidades que en la actualidad presentan los profesionales que no son especialistas en la docencia.

El modelo de formación propuesto proporciona diferentes aspectos conformados por módulos, donde en cada uno, se proponen cursos de capacitación, que les permita su formación holística y les permita cumplir la actividad educativa de calidad, y esto contribuye a la formación de profesionales de calidad para el mercado laboral.

En consecuencia, es necesario que la Universidad de Oriente Núcleo Monagas, cree condiciones en la formación del profesor universitario que sirva de modelo, para otras instituciones universitarias, y sea bienvenido como un educador que enfrente retos, con valores, principios, ética, moral que son elementos primordiales para la actividad docente universitaria.

**Tabla 6****Distribución absoluta y porcentual según el conocimiento y la pedagogía: estudios que poseen los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Estudios	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	160	54,2%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	94	31,9%	86,1%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	24	8,1%	8,1%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	9	3,1%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	8	2,7%	5,8%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

El cuadro refleja que el 86,1% de los encuestados opinó favorable, el 8,1% se manifestó neutral y el 5,8% desfavorable, lo que permite deducir que los estudios son esenciales para desarrollar habilidades y destrezas que facilitan el desempeño de actividades. El docente universitario evidencia, a través de su práctica, el talento que posee, es decir, debe ser un profesional con deseos de superación, en tal sentido, la constante adquisición de conocimientos, actualiza y capacita al profesor en función de los cambios científicos y tecnológicos que surgen en materia educativa.

El acta Convenio UDO-APUDO (1989-1990) expresa:

...i.- La Universidad conviene, a través de las unidades académicas respectivas y de acuerdo a las prioridades establecidas en los programas de formación docente, en garantizar la formulación y ejecución de las políticas docentes y de investigación; en tal sentido,

ofrecerá al profesorado la oportunidad de realizar estudios de cuarto o quinto nivel en la misma Universidad o en otros centros de formación profesional de reconocido prestigio nacional o internacional.

La realidad que se plantea en la cita no se refleja fielmente en la UDO-Monagas, porque esta institución apenas ofrece algunos aspectos para desempeñar la docencia (Planificación, evaluación), obviando disciplinas fundamentales como: antropología, sociología, psicología, entre otras. Estas inquietudes fueron tomadas en cuenta por la autora para diseñar el modelo objeto de esta investigación. Es oportuno mencionar lo que plantea Pineda (1995): “La Educación Superior, comprende la formación profesional y entre sus objetivos indica: 3.- Difundir los conocimientos para elevar el nivel cultural y ponerlos al servicio de la sociedad y del desarrollo integral del hombre” (p.143).

Es decir, el profesor universitario debe ser un constante estudiante, actualizar sus conocimientos, investigar y solucionar problemáticas, para contribuir a la formación de profesionales que requiere el mercado laboral. De este modo, no solamente debe realizar estudios de cuarto y quinto nivel, sino otros que complementen aspectos psicológicos, sociológicos, pedagógicos, entre otros, que les permita comprender, socializar y adaptarse a las costumbres, valores, cultura, ética, principios, tanto personales como organizacionales.

De allí, la importancia del modelo de formación docente, para contribuir al desarrollo intelectual y humano del individuo, de manera holística, para realizar una positiva labor comunicacional constructivista, donde el estudiante sea protagonista de su propio aprendizaje.

**Tabla 7****Distribución absoluta y porcentual según el conocimiento y la pedagogía: experiencias que poseen los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Experiencia	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	124	42,0%	
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	83	28,1%	70,1% Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	50	16,9%	16,9% Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	18	6,1%	
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	20	6,8%	12,9% Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pereira, C. 2016

El cuadro refleja que el 70,1% de la población encuestada manifestó que es favorable tener experiencia docente para desempeñarse en las actividades educativas; el 16,9% se manifestó neutral y el 12,9% opinó desfavorable. Tomando en cuenta estos resultados, cabe reflexionar que la mayoría de los docentes considera que la experiencia es un valioso elemento que incide positivamente para lograr éxito en la acción educativa, ya que sirve de base para la creación de herramientas dirigidas a enfrentar las diversas situaciones en su día a día.

Por lo tanto, es apreciable la experiencia en el profesor universitario, porque evidencia aprovechamiento del tiempo y esfuerzo en la adquisición de nuevos aprendizajes.

El docente debe incluir en su formación curricular la experiencia, esto les permite, desempeñarse de una manera más eficiente, puesto que, ya ha experimentado cómo se cumple un proceso de enseñanza-aprendizaje con los educandos. Ruiz, (2009) señala:

Currículo como experiencia docente: Este presenta una gran variedad de manifestaciones, las cuales hacen difícil el camino de las generalizaciones en este sentido, pero de manera general los estudiosos del tema señalan que tiene que ver con la interpretación que hacen los profesores de su plan de estudio. (p.3).

Al respecto, señala Sevillano (2005) que se dan dos perspectivas fundamentales:

- Orientados a la acción y la producción
  - Orientados hacia los procesos y los estudiantes.
- Uno de los orígenes de las discrepancias que se dan entre los docentes, es la multiplicidad de enfoques filosóficos e ideológicos existentes en educación, la diversidad de concepciones psicológicas sobre el desarrollo y el aprendizaje, las distintas funciones sociales que se le atribuyen a las instituciones docentes, a las posiciones hasta contrapuesta en torno al conocimiento, etc. (p.123).

Por tal motivo, los profesores de la Universidad de Oriente Núcleo Monagas, deben contar con experiencia para iniciarse en la carrera docente, combinar teoría y práctica en el aula, es decir, manejar situaciones de aprendizaje con los educandos, para lograr eficiencia en el proceso de enseñanza, a través de la aplicación de diferentes técnicas metodológicas y pedagógicas.

Además, la experiencia orienta el desarrollo de habilidades, destrezas, aptitudes que conllevan a la formación integral del docente, donde no solo es importante el conocimiento, sino el crecimiento motivacional, psicológico, todo ello orientado a crecer como persona y profesional.

**Tabla 8****Distribución absoluta y porcentual según el conocimiento y la pedagogía: trabajos académicos que poseen los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Trabajo académico	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	98	33,2%	
Esa cualidad se da frecuentemente. (De acuerdo)	127	43,1%	76,3% Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	26	8,8%	8,8% Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (En desacuerdo)	24	8,1%	
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (Muy en desacuerdo)	20	6,8%	14,9% Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pereira, C. 2016

El 76,3% de los profesores manifestó favorable realizar trabajos académicos, el 14,9% respondió desfavorable y el 8,8% se manifestó neutral. Estos resultados conducen a reflexionar sobre la importancia de las investigaciones que desarrollan los profesores, por cuanto estos estudios van dirigidos a resolver situaciones relacionadas con las necesidades que presentan los profesores, la institución o la comunidad donde esta se encuentra; asimismo, es una manera de aumentar los conocimientos y optar por ascensos y otras categorías que los ubican en una mejor posición dentro de la universidad, además de ser un incentivo para elevar su remuneración salarial. En resumen, son necesarios para una acción docente productiva.

Es útil destacar, también, que el apoyo por parte de la UDO-Monagas hacia el personal docente que desee realizar investigaciones es apreciado como un estímulo y contribución para materializar este fin, dado que son todos (institución, profesionales y estudiantes) los beneficiados.

El acta convenio UDO-APUDO, en su cláusula 16 establece:

Trabajos de Ascenso. Con el objeto de estimular y facilitar el cumplimiento del requisito de trabajo de Ascenso (...), los organismos de investigación ofrecerán proyectos en áreas específicas en las cuales puedan realizarse los mencionados trabajos de Ascensos. La Universidad colaborara con los profesores a Tiempo Completo y Dedicación Exclusiva, para la reproducción de los trabajos de Ascensos a los fines de su presentación, de acuerdo con la reglamentación (p.10).

De lo expuesto se infiere que los docentes tienen la oportunidad de realizar trabajos académicos a través de sus respectivos ascensos, esto les permite actualizar conocimientos a través de la investigación, lo que les facilita mejorar su desempeño, a través de, sus investigaciones, que son importantes para desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje acorde con las necesidades existentes en el ámbito universitario.

Como se ha mencionado anteriormente, el modelo docente propuesto, capacitará a los profesores, por cuanto les brindará oportunidades para adquirir herramientas para la docencia y la investigación, actividades de suma importancia para lograr la calidad educativa.

**Tabla 9****Distribución absoluta y porcentual según los aportes de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Aportes: (Libros, artículos)	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	137	46,4%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	85	28,8%	75,2%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	53	18,0%	18,0%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	15	5,1%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (Muy en desacuerdo)	5	1,7%	6,8%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

El 75,2% de los profesores encuestados respondió favorable, el 18,0% se manifestó neutral y el 6,8% opinó desfavorable. Lo que indica que la mayoría de los docentes considera importante la publicación de libros y artículos en las revistas de la universidad, los cuales son aportes significativos que contribuyen a elevar el prestigio del docente y por ende a su crecimiento profesional, lo que redundará en beneficio de la población estudiantil que atiende y de la universidad que incrementa el número de investigadores y las oportunidades para nuevos ingresos.

Las ocasiones que se le presentan al profesor para publicar artículos, libros, se deben aprovechar como producción científica para generar conocimiento. Sin embargo, son pocos los profesores que en la UDO, Núcleo Monagas, publican artículos, libros y otros. Se estima que se debe a la falta de motivación e incentivo por parte de la institución, porque, muchas veces, no basta que el docente tenga vocación y elevada ética profesional para capacitarse y actualizarse, si carece de recursos y posibilidades de financiamiento para producir tales publicaciones que le aportarán muchas satisfacciones.

**Tabla 10**

**Distribución absoluta y porcentual según las técnicas de enseñanza: investigación científica que aplican los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Investigación científica	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	87	29,5%	
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	165	55,9%	85,4% Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	34	11,5%	11,5% Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	6	2,0%	
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	3	1,0%	3% Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pereira, C. 2016

El 85,4% de los profesores manifestó favorable que los docentes realicen investigación científica: el 11,5% dijo neutral y el 3% respondió desfavorable. La investigación científica forma parte de las funciones propias de Docencia, Investigación y Extensión que le exige la universidad al profesor mientras permanezca en la misma, debido a que ella tiene como fin la producción de conocimientos, que son aplicados a la resolución de problemas de la comunidad local, nacional o internacional.

Por estas razones, el docente debe sentirse atraído por los estudios científicos y convertirse en un profesor investigador, con eficiencia y eficacia

para lograr, asimismo, estudiantes investigadores. Naturalmente que el financiamiento es importante en el desarrollo de estas actividades; por lo tanto, el Estado venezolano debe apoyar a las universidades con suficientes recursos para cumplir con éxito la investigación científica.

El Acta Convenio UDO-APUDO (1989-1990) dice:

Cláusula 15: Investigación Científica

La Investigación científica constituye parte esencial del desarrollo de las instituciones universitarias. En tal sentido, la Universidad definirá y ejecutará una política en el área de la investigación que dote a la Comisión de Investigación de los recursos y estudios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, y permitan al profesorado realizar sus labores ordinarias de investigación, así como las correspondientes a la elaboración de sus trabajos de ascenso (p.10).

La Universidad de Oriente, tiene entre sus prioridades la investigación científica, como parte esencial para promover la actualización del docente, a fin de que este aumente sus conocimientos, desarrolle de manera eficaz su labor y contribuya a elevar el prestigio de la institución.

Asimismo, ha de internalizar que a través de las investigaciones puede alcanzar altos niveles de conocimiento, además de ser una oportunidad para reforzar los que posee, conocer las necesidades de la realidad que le rodea y contribuir a su solución.

Los docentes consideraron importante que la investigación científica debe realizarla continuamente, la Universidad de Oriente, debe apoyarlos más, en cuanto a los recursos que necesitan, como los económicos, ya que, algunos deben realizarlos en las zonas adyacentes de la región, y ameritan viajar y alojarse por días, pero los altos índices de inflación, no cubren los viatico, que se les otorga para cubrir sus objetivos de investigación.

Al mismo tiempo, la investigación científica, es un ejercicio que busca aportar a la construcción de conocimientos, caracterizados porque están basados en un cuerpo teórico que buscan comprender y explicar los movimientos y contradicciones de la sociedad y que están permanentemente enriquecidas por conocimientos obtenidos de forma sistemática y metódica. Además, permite comprender las experiencias en un marco de referencia más amplio y también permite explicar las interrelaciones e interdependencias que se dan entre diversos fenómenos de la realidad histórico-social.

Por esta razón, el Modelo de Formación Docente, abarca cursos en diferentes áreas, incluyendo capacitación en las áreas de investigación para desarrollar estrategias y técnicas que le permitirán aportar nuevas ideas y generar nuevas investigaciones de acuerdo a la realidad de la sociedad.

**Tabla 11**

**Distribución absoluta y porcentual según las técnicas de enseñanza: ponencias que elaboran los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Ponencias	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	152	51,5%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	65	22,0%	73,5%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	53	18,0%	18,0%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	13	4,4%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	12	4,1%	8,5%	Desfavorable
Total	295	100%		

Fuente: Pereira, C. 2016

El 73,5% de los profesores manifestó favorable, el 18,0% opinó neutral y 8,5% expresó desfavorable con respecto a las ponencias. Estos resultados reflejan que estas investigaciones son importantes en el quehacer del docente universitario, por cuanto en ellas se expresan ideas de interés de temas que han sido previamente investigados y que pueden ser compartidos con profesionales calificados, en congresos científicos y otros eventos, que permiten profundizar y generar nuevos conocimientos. Asimismo, aporta prestigio a la universidad y al autor de la ponencia.

Los profesores en su mayoría, consideran que dentro de las actividades que cumplen, deben hacer ponencias de sus trabajos de investigación, con la

finalidad de aportar ideas, propuestas de solución, esto aumenta la credibilidad de sus conocimientos.

Además, consideran que la sociedad está en constante evolución tecnológica, que implican cubrir necesidades de investigación en el área docente acorde a las disciplinas que desempeña, a través de las ponencias de sus trabajos realizados, dan respuestas de soluciones a la sociedad y a la universidad de sus aportes, donde surgen otras investigaciones que permitirán cubrir demandas acordes a las necesidades del país.

Por lo antes expuesto, el Modelo de formación propuesto, ayudaran a capacitar a los profesores de esta institución educativa, en aspectos relacionados a liderazgo, dominio de grupos, elaboración de material didáctico, entre otros, aspectos primordiales para realizar ponencia, ya sean a nivel nacional e internacional.

**Tabla 12****Distribución absoluta y porcentual según el aprendizaje: Estrategias que aplican los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Estrategias	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	161	54,6%	
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	56	19%	73,6% Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	48	16,3%	16,3% Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	19	6,4%	
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	11	3,7%	10,1% Desfavorable
Total	295	100%	100%

Fuente: Pereira, C. 2016

El 73,6% de los docentes expresó favorable, el 16,3% dijo neutral y el 10,1% desfavorable. Estos resultados permiten entender que las estrategias son determinantes para un aprendizaje significativo, orientado a partir de la corriente constructivista; para ello, el profesor debe poseer creatividad, habilidad y destreza para aportar al estudiante las herramientas necesarias a fin de construir nuevos conocimientos.

Los docentes expresaron que cumplen una tarea, donde imparten conocimientos en las diferentes asignaturas y para cumplirla, es necesario

aplicar estrategias de aprendizajes, desde el punto de vista psicológico, social, antropológico, entre otros. Pero, para ejercer esta influencia en los alumnos, deben conocer las particularidades del desarrollo psíquico de los educandos, además de conocer estrategias de comunicación que faciliten el proceso de enseñanza.

De tal manera que, el Modelo docente propuesto es esencial, puesto que adiestrará a los docentes en cuanto a la aplicación de estrategias, para cumplir el proceso de enseñanza-aprendizaje, acorde a los objetivos de las asignaturas que dictan.

**Tabla 13****Distribución absoluta y porcentual según el aprendizaje: participación en tesis de grado de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Participación en tesis de grado	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	122	41,4%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	62	21,0 %	62,4%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	60	20,3%	20,3%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	47	15,9%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	4	1,4%	17,3%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>		

Fuente: Pereira, C. 2016

Los datos que presenta el cuadro 13 evidencian que el 62,4% de la población encuestada opinó favorable la participación en tesis de grado; un 20,3% se manifestó neutral y un 17,3% dijo desfavorable. Estos resultados demuestran que la mayoría de los profesores acepta como positivo el hecho de participar en la elaboración de tesis de grado de los estudiantes en calidad de guía, tutor o jurado, para aportar o aclarar ideas en una determinada disciplina; es una tarea de gran responsabilidad académica a favor de la formación de un estudiante en el desarrollo de su tesis de grado. Obviamente, este tutor debe tener suficiente conocimiento del tema seleccionado para la elaboración del trabajo de investigación.

Es decir, representa una ayuda significativa, por cuanto, además, asesorará al tesista sobre herramientas metodológicas y técnicas referidas al tema de estudio.

Una de las actividades que realiza el docente universitario es asesorar tesis, con la finalidad de orientar al alumno en su investigación. Sin embargo algunos docentes, por la cantidad de tesis que asesoran no logran contribuir con la demanda de alumnos que realizan tesis, en algunos casos, los profesores, tienen que capacitarse en metodología para orientar a estos de manera eficiente y logren la culminación de las mismas en las metas establecidas.

En este mismo orden hay que destacar que el profesor requiere de la motivación permanente para no dejar pasar la ocasión de participar en las tesis de grado de sus estudiantes, con el agregado que se mantiene actualizado en sus conocimientos y su prestigio crece en el ámbito universitario, específicamente cuando a la tesis le otorgan alguna mención.

En este sentido, el Modelo de formación docente, contribuirá a la capacitación en cuanto a las estrategias pedagógicas para orientar al alumno de manera eficaz y lograr su meta de ser profesional en la carrera culminada.

**Tabla 14****Distribución absoluta y porcentual según el aprendizaje: organización de eventos de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Organización de eventos	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	116	39,3%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	67	22,7%	62%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	75	25,1%	25,1%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	23	7,8%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	15	5,1%	12,9%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>		

Fuente: Pereira, C. 2016

El 62% de los profesores encuestados manifestó favorable que los profesores organicen eventos, el 12,9% indicó desfavorable y el 25,1% se expresó neutral. Se infiere que la organización de seminarios, congresos, festivales, convenciones, entre otros eventos, hacen posible la presentación de trabajos de investigación, hecho que les confiere credibilidad y credencial para aumentar su currículo y optar por el “Premio de estímulo al investigador”, aunado a ello, la ganancia de prestigio y la satisfacción por dar a conocer sus trabajos.

Los profesores de la Universidad de Oriente Núcleo Monagas, aportaron ideas sobre la importancia que tienen los eventos que se realizan en ella. Los más recientes son los aniversarios de escuelas, donde se realizan diferentes actividades, y es una oportunidad de compartir conocimientos a través de los trabajos de investigación que realizan con sus estudiantes, así como, trabajos de ascensos de los profesores, relacionados con las diferentes disciplinas que se imparten en esta casa de estudio.

Queda entendido que la iniciativa de organizar eventos científicos está enmarcada en las oportunidades que el profesor de la UDO-Monagas, ávido de mejoramiento profesional y académico, debe aprovechar para fortalecer sus conocimientos y continuar avanzando en su desarrollo y por ende de la universidad.

Por esta razón, el Modelo docente propuesto, permitirá capacitarlo para adquirir destrezas, habilidades, conocimientos, entre otros, que los ayude a fortalecer técnicas para la creación de eventos como: iniciativa, socialización, relaciones humanas, entre otros.

**Tabla 15****Distribución absoluta y porcentual según la capacitación y nivel profesional: cursos a nivel profesional de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Cursos a nivel profesional	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	140	47,5%	
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	77	26,1%	73,6% Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	43	14,6%	14,6% Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	24	8,1%	
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	11	3,7%	11,8% Desfavorable
Total	295	100%	100%

Fuente: Pereira, C. 2016

El 73,6% de los encuestados señaló favorable que los docentes realicen cursos para mejorar su actividad educativa, El 14,6% se expresó neutral y el 11,8% consideró desfavorable.

Los cursos relacionados con el componente docente capacitan tanto al educador que se inicia en el campo de la docencia, como al experto que siempre está dispuesto aprender, hacia el diseño de estrategias de aprendizaje y la aplicación de técnicas metodológicas que le permitan cumplir el proceso de enseñanza-aprendizaje con eficiencia. Como es sabido, el profesor mejora su trabajo en la medida que se capacita y actualiza y una forma de hacerlo es a través de cursos de formación docente.

Por esto, ningún docente universitario debe desaprovechar las ofertas que en tal sentido le presenten en virtud que aportan beneficios y satisfacciones.

Como lo refleja el cuadro cinco, los docentes deben adiestrarse en diferentes aspectos, lo que les proporciona, herramientas pedagógicas, psicológicas, sociológicas, entre otros. Por lo tanto la Universidad de Oriente Núcleo Monagas debe implementar programas de cursos adaptados a las necesidades que requieren los educandos, ya que, cumplen actividades docentes en diferentes carreras, y cada una tiene necesidades diferentes en cuanto a los cursos que reciben los profesores.

De tal manera que, deben programarse cursos a los docentes por carreras, para fomentar, la capacitación de manera productiva que les permita, aplicar en su proceso de enseñanza las técnicas adecuadas de acuerdo a la asignatura que dicta. De esta manera su formación docente, crece de manera, productiva y mejora la calidad educativa que imparte con sus alumnos.

En efecto, el modelo docente propuesto está conformado por diferentes módulos donde es necesario recalcar cursos relacionados con disciplinas que el docente debe conocer para lograr la comprensión de la personalidad de los educandos, y así aplicar técnicas de aprendizaje de acuerdo a las capacidades intelectuales que cada alumno posee.

**Tabla 16**

**Distribución absoluta y porcentual según la capacitación y nivel profesional: estudios relacionados con la asignatura a dictar de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Estudios relacionados con la asignatura a dictar	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	167	56,6%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	65	22,0%	78,6%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	45	15,3%	15,3%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	10	3,4%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	8	2,7%	6,1%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>		

Fuente: Pereira, C. 2016

El 78,6% expresó favorable, El 15,3% se mantuvo neutral y El 6,1% consideró desfavorable. Estos resultados conducen a interpretar que los estudios que realizan los profesores sobre la asignatura que dictan son necesarios para llevar a cabo un trabajo exitoso; los mismos refuerzan los conocimientos adquiridos durante el curso de la carrera y, por otra parte, aclaran dudas y aportan nuevos conocimientos. Asimismo, el docente se informa sobre el contenido programático de la respectiva área. Pero, es importante dejar sentado que en la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas,

algunos profesionales necesitan la actualización de conocimientos, lo que podrían lograr realizando estudios de posgrado.

Como se ha dicho en el cuadro anterior, los docentes deben realizar cursos nivel profesional, con la finalidad de mejorar su desempeño docente, una de las necesidades que cubre la Universidad de Oriente Núcleo Monagas, es que, los educandos que imparten diferentes asignaturas de acuerdo, a la carrera donde se desempeñan, necesitan actualizar constantemente los conocimientos que se imparten, con técnicas de aprendizaje, pedagogía, entre otros.

En tal sentido, estos deben capacitarse en diferentes aspectos incluyendo cursos en el área sociológica, antropológica psicológica, técnicas de aprendizaje, entre otros, para lograr que el proceso de enseñanza-aprendizaje que imparte con sus alumnos se logre de manera eficiente.

Es decir, los profesores de la Universidad de Oriente Núcleo Monagas, deben actualizarse en temáticas relacionadas con la asignatura que dictan, para transmitir conocimientos acordes a la realidad del país, y por ende a la sociedad donde constantemente surgen cambios significativos que requieren adaptación de los contenidos desarrollados en los programas de las asignaturas.

Es por esto que, el modelo de formación propuesto motivará a los docentes para que se interesen por realizar estudios asociados a la asignatura que dictan, esto para mejorar su perfil profesional y puedan elevar la calidad de su labor educativa.

**Tabla 17****Distribución absoluta y porcentual según las habilidades: pedagogía de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Pedagogía	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	168	56,9%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	66	22,4%	79,3%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	32	10,8%	10,8%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	16	5,4%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	13	4,4%	9,8%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

El cuadro 17 generó los siguientes resultados: el 79,3% de la población encuestada respondió favorable; el 10,8% dijo neutral y el 9,8% desfavorable, lo que permite considerar que la mayoría de los docentes reconoce que, para desarrollar acertadamente su labor deben dominar los contenidos propios de la asignatura que dictan y combinar teoría y práctica con la aplicación de metodologías para cumplir el proceso enseñanza-aprendizaje.

Es útil destacar que la teoría la aporta la pedagogía como ciencia de la educación y la práctica está dada por los hábitos y destrezas que el docente adquiere a través de su experiencia y los profundiza en la medida que

interactúa con sus educandos en el proceso de aprendizaje. Es por ello que los profesores universitarios deben asumir la pedagogía como herramienta eficaz para alcanzar sus objetivos.

La Universidad de Oriente cuenta con un número de profesores que son profesionales en diferentes disciplinas, por tanto, es necesario crear concientización de humanidad en su ejercicio profesional, para enseñar a través de las capacidades de su educandos y valorar aquellas talentos que poseen.

Al respecto Freire. (2004). Señala:

La práctica docente crítica, implícita en el pensar acertadamente, encierra el movimiento dinámico, dialéctico, entre el hacer y el pensar sobre el hacer. El saber que indiscutiblemente produce la práctica docente espontánea o casi espontánea, “desarmada”, es un saber ingenuo, un saber hecho de experiencias, al que le falta el rigor metódico que caracteriza a la curiosidad epistemológica del sujeto. Este no es el saber que busca el rigor del pensar acertadamente. Por eso es fundamental que, en la práctica de la formación docente, el aprendiz de educador asuma que el indispensable pensar acertadamente no es una dádiva de los dioses ni se encuentra en los manuales de profesores que intelectuales iluminados escriben desde el centro del poder, sino que, por el contrario, el pensar acertadamente que supera al ingenuo tiene que ser producido por el mismo aprendiz en comunión con el profesor formador (p.18).

Por lo tanto, cuando el docente se inicia en la universidad como educador, debe contar con pedagogía y metodología de aprendizaje a nivel universitario, puesto que no es profesional en la docencia, lo que indica que su formación es permanente en cuanto a pedagogía; debe tener aptitudes de reflexión crítica sobre la práctica que realiza, pensando de manera reflexiva con relación a la de hoy, o la de ayer y mejorarla con la actualidad que vive. Es crear su propio discurso teórico, su dialéctica, para cumplir su proceso de enseñanza con sus educandos.

Considerando la importancia de la pedagogía como una disciplina que debe tener el docente universitario para cumplir sus objetivos programados, se incluyó en el modelo pedagógico que se propone, cursos de acción pedagógica que impliquen un plan de formación del docente en la Universidad de Oriente Núcleo Monagas.

Por consiguiente, es importante la creación de un modelo de enseñanza en la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas, que oriente al profesor a cumplir productivamente tan importante rol y superar las debilidades que adolece por carecer de capacitación y actualización cognoscitiva y pedagógica. En tal sentido, se presenta en este estudio un Modelo de Formación Docente dirigido a formar holísticamente a los profesores que se inicien en la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas, en los aspectos pedagógico, sociológico y antropológico, entre otros, todo ello en función de mejorar la calidad educativa que se imparte en esa casa de estudios.

**Tabla18****Distribución absoluta y porcentual según las habilidades: psicología de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Psicología	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	148	50,2%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	59	20,0%	70,2%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	67	22,7%	22,7%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	13	4,4%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	8	2,7%	7,1%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

El 70,2% de los docentes seleccionó favorable; El 22,7% se manifestó neutral y el 7,1% expresó desfavorable.

La Psicología constituye una ciencia imprescindible para el trabajo del educador. Ella aporta elementos teóricos indispensables para la dirección del proceso docente-educativo. Esta disciplina, le permite al profesor conocer las leyes que explican el proceso de aprendizaje, la formación de hábitos y habilidades en la actividad de estudio, así como establecer la comunicación profesor-alumno, que le permita influenciar en la personalidad de los educandos, y trabajar con aquellos que presenten dificultad para la comprensión del conocimiento.

Al profesor le corresponde la tarea de contribuir a la formación de la personalidad de los educandos, no basta con poseer amplios conocimientos de la asignatura que explica, sino que es necesario que ejerza una influencia educativa en sus alumnos; por esta razón, el docente universitario implementa las relaciones humanas, como una herramienta importante en el desarrollo de sus actividades, para establecer un medio de comunicación que conduzca a la comprensión, la motivación, y el entendimiento del comportamiento del alumno en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En este razonamiento juega un papel importante la psicología, que no escapa del conocimiento que de ella debe tener el docente universitario, quien procurará mantener la aceptación, la empatía, la confianza, el respeto mutuo con los estudiantes, creando un ambiente de armonía, seguro, necesario para que el educando tome decisiones, asuma riesgos y practique valores, a la vez que eleve su autoestima.

Esto refuerza la necesidad de la clara delimitación del nivel de análisis en el cual la psicología aborda la personalidad como objeto de estudio, para evitar confusiones y superposiciones innecesarias entre las esferas de conocimientos científicos sobre la personalidad, y al mismo tiempo, facilitar la adecuada relación entre estas esferas para alcanzar un correcto enfoque interdisciplinario en su estudio.

A su vez, el individuo debe adaptarse al medio donde se desenvuelve, de esta forma se desarrolla como un reflejo individual del conjunto de las relaciones sociales, de las condiciones histórico-sociales de la vida, desde que comienza a interrelacionarse en la sociedad, este comienza una formación genotípica cuyo desarrollo continua durante su vida, mediante la integración de cualidades adquiridas a las congénitas, lo que logra en el proceso de interacción, con el medio al cual se adapta y sobre el cual actúa.

Por consiguiente, el Modelo docente propuesto incluye un módulo de capacitación relacionado con la psicología, con la finalidad de que, los profesores se capaciten y adquieran conocimientos que les orienten a comprender la personalidad de sus educandos y de esta manera implementar técnicas de aprendizaje que contribuyan a mejorar la calidad educativa en la Universidad de Oriente Núcleo Monagas.

**Tabla 19**

**Distribución absoluta y porcentual según las habilidades: liderazgo de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Liderazgo	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	157	53,2%	
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	83	28,1%	81,3% Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	30	10,2%	10,2% Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	14	4,7%	
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	11	3,7 %	8,4% Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pereira, C. 2016

El 81,3% de los docentes expresó favorable, el 10,2% indicó neutral y el 8,4% desfavorable.

Los profesores del Núcleo de Monagas, consideran que el liderazgo es importante para cumplir la actividad docente, es por esto que, para cumplir el proceso de enseñanza con sus alumnos, demostrando a través de sus actitudes logran confianza, credibilidad, respeto, y deseos de aprender. Lo que significa que de acuerdo al tipo de líder que sea el profesor interviene positiva o negativamente en el rendimiento académico del estudiante universitario.

Por lo tanto, debe el profesor ejercer un liderazgo eficaz, dado que en la sociedad se suceden cambios constantemente que traen consigo la construcción de nuevos conocimientos que exigen un docente líder, que desarrolle actitudes, con base a experiencias adquiridas durante su vida.

Es importante resaltar que el liderazgo del docente impacta en la comunidad y en la sociedad en general, cuando desempeña su trabajo en función de formar educandos críticos, que practiquen valores como la cooperación, la solidaridad, en la búsqueda de solución a necesidades que afecten su entorno. En síntesis, convertirse en un docente líder debe ser un compromiso y un reto que favorece a todos los actores del proceso educativo.

Es por esto que, el modelo propuesto, contempla cursos de liderazgo, que les permita al docente, conocer sus habilidades y mejorar actitudes de acuerdo a su personalidad, para realizar actividades tanto individuales como grupales con sus alumnos.

**Tabla 20**

**Distribución absoluta y porcentual según las habilidades: relaciones humanas de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Relaciones humanas	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	167	56,6%	
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	86	29,2%	85,8% Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	16	5,4%	5,4% Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (En desacuerdo)	14	4,7%	
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (Muy en desacuerdo)	12	4,1%	8,8% Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pereira, C. 2016

El 85,8% de los encuestados expresó favorable que el docente demuestre muy buenas relaciones humanas con sus alumnos, el 8,8% se manifestó desfavorable y el 5,4% neutral.

Tomando como referencia el cuadro número dieciocho, de los resultados en cuanto a la psicología, estos son los algunos que se encuentran presentes en esta disciplina, como la comunicación, motivación, liderazgo, relaciones humanas, aspectos importantes presentes en la personalidad del educador, estas cualidades les proporcionan las actitudes, para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje con los educandos.

En cualquier escenario las relaciones humanas son determinantes para alcanzar armonía, eficiencia, eficacia y éxito en las labores que se desarrollan, y en los espacios educativos son tan importantes como necesarias para lograr los objetivos propuestos. Unas buenas relaciones humanas hacen posible la creación de un clima favorable que facilita la interacción entre alumno-profesor, creándose vínculos amistosos, cordiales, basadas en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana.

Por todo lo expresado el profesor de la UDO-Monagas debe fortalecer las relaciones humanas con sus estudiantes, apoyándose en los valores, cuya práctica hará posible que la interacción permanente favorezca el proceso educativo y se generen actitudes positivas.

En este sentido el Modelo propuesto, contribuye al fortalecimiento de las relaciones humanas de los docentes, que son de vital importancia para el cumplimiento de sus objetivos en la docencia universitaria.

**Tabla 21****Distribución absoluta y porcentual según las habilidades: comunicación de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Comunicación	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	173	58,6%	
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	96	32,5%	91,1% Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	14	4,7%	4,7% Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	8	2,7%	
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	4	1,4%	4,1% Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

El 91,1% de los profesionales encuestados expresó favorable que se cumpla un proceso de comunicación eficiente entre profesor y alumno, El 4,7% se mantuvo neutral y el 4,1% manifestó desfavorable cuando no se cumple un proceso de comunicación eficiente. Estas opiniones permiten deducir que la mayoría de los profesores de la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas están claros en cuanto a la comunicación que debe existir entre profesores y estudiantes, la que va unida al buen trato y respeto a las personas, generando un proceso de retroalimentación efectivo.

Por todo esto, la comunicación entre los protagonistas del proceso enseñanza-aprendizaje aparecerán barreras que impedirán el logro de objetivos. En consecuencia, los profesores universitarios utilizarán la

comunicación (efectiva) como una herramienta primordial para optimizar su labor docente y obtener un producto de calidad.

Al respecto Maturana (2000) señala: “Las instituciones están conformadas por grupos sociales que cumplen diferentes responsabilidades y están cumpliendo funciones en una estructura (...). Los recursos humanos son seres vivientes que tienen sentimientos y se motivan para desempeñar diferentes tareas”.

Lo que indica, que los profesores de la Universidad de Oriente Núcleo Monagas, cumplen sus funciones, en una organización, donde existe constante interacción entre educador-educando, y el medio donde lo realizan debe adaptarse a una estructura establecida, ya sea en las instalaciones físicas, así como en la estructura del lenguaje que desarrolla en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Al mismo tiempo, Luhmann (1998): Describe el proceso de comunicación, como base de la interacción social y principio fundamental de la sociedad, agrega el autor que “sin comunicación no puede hablarse de sistema social”.

Considerando que la comunicación es un proceso que se cumple en todo proceso educativo entre educador-educando, donde se toma en cuenta la personalidad de cada individuo, ya que esta es diferente, entre ellos, por su cultura, principios, valores, entre otros. Por lo tanto, estos inciden en su dinámica de aprendizaje, es decir, el educador, debe crear su propio discurso, para comunicarlo a través de la estructura comunicativa que utilice, de esta depende el logro de los objetivos establecidos en su proceso de enseñanza.

Por tal motivo el modelo curricular y pedagógico incluirá cursos relacionados con la motivación, donde se conocerán técnicas de aprendizaje que incluyen el proceso de comunicación para los educandos.

**Tabla 22****Distribución absoluta y porcentual según las habilidades: motivación de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Motivación	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	163	55,3%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	86	29,2%	84,5%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	18	6,1%	6,1	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	14	4,7%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	14	4,7%	9,4%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

El 84,5% de la población encuestada seleccionó la opción favorable, el 9,4% indicó desfavorable y el 6,1% se mantuvo neutral. Es evidente que la mayoría de los docentes sabe que la motivación es un factor fundamental en su formación profesional, por lo que la misma ha de ser una constante para su capacitación y actualización de conocimientos, hecho relevante e imprescindible para mejorar la calidad de la educación universitaria.

Por lo tanto, un profesor motivado logrará cumplir eficazmente el proceso enseñanza-aprendizaje y por ende alcanzar los objetivos propuestos con sus educandos. En consecuencia, el docente debe considerar la motivación como una prioridad en su actualización permanente, lo que se

traducirá en un desempeño óptimo, dirigido a la formación de profesionales que cumplan las exigencias de una sociedad en constantes cambios.

Es importante recalcar que el profesor universitario, cumple dos tipos de funciones, es decir, operativas y de staff, realiza actividades en aula, así como investigación y extensión. En cada una de estas se presenta un proceso de motivación para realizarla.

Al respecto Chiavenato 2010 Señala:

La teoría motivación-higiene, también conocida como teoría de los dos factores, establece que los factores que generan satisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los que producen la satisfacción. La teoría parte de que el hombre tiene un doble sistema de necesidades; la de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la de crecer emocional e intelectualmente (p. 75).

Lo que indica que, el profesor universitario necesita cubrir necesidades a través de su desempeño laboral a través de sus remuneraciones, beneficios, políticas salariales, entre otros. Si estos beneficios no son acordes para satisfacer sus necesidades, existe desmotivación y falta de interés de desempeñar la actividad docente con eficiencia y calidad educativa.

Por tal motivo, la satisfacción es el principal elemento presente en el educador, por naturaleza todo individuo necesita sentirse motivado para desempeñarse con eficiencia en el proceso de enseñanza que imparte con sus alumnos, por lo tanto requiere de estímulo e incentivo necesarios para demostrar su talento en la actividad educativa.

En tal sentido, este modelo educativo propuesto, incluye capacitación en el área motivacional a fin de contribuir con la preparación del docente en su desempeño para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Tabla 23****Distribución absoluta y porcentual según las habilidades: trabajo en equipo de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Trabajo en equipo	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	175	59,3%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (De acuerdo)	95	32,2%	91,5%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	19	6,4%	6,4%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (En desacuerdo)	4	1,4%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (Muy en desacuerdo)	2	0,7%	2,1%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Investigadora, Pereira, C. 2016

El 91,5% consideró favorable trabajar en equipo, el 6,4% indicó neutral y el 2,1% seleccionó la opción desfavorable.

El docente cumple una función principal en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El desarrollo de la habilidad para trabajar en equipo ayuda a lograr una retroalimentación donde se intercambian conocimientos, ideas, y se socialice para realizar diferentes actividades de acuerdo al objetivo planificado. Se trata de una técnica que facilita y fortalece la comunicación entre los participantes, promueve el diálogo, la socialización, la empatía, y una comunicación efectiva dirigida a la búsqueda de soluciones a problemas comunes, en un ambiente cordial y armonioso.

En fin, el trabajo en equipo es un dispositivo para proporcionar un escenario de entusiasmo, donde la cooperación, la solidaridad y otros valores se manifiestan en el desarrollo de las actividades planificadas. Los estudios de campo, por ejemplo, son proclives al trabajo en equipo.

Con respecto a esta actividad, el profesor de la Universidad de Oriente, debe tomar en cuenta las diferencias individuales que existen en sus alumnos para formar equipo de trabajo, con la finalidad de lograr los objetivos propuestos.

Al respecto, el autor afirma:

Las diferencias individuales en términos de aprendizaje se plantean como un reto docente. Las preguntas demandan respuestas con serios análisis reflexivos sobre lo que significa aprender, que hay que hacer para aprender y sobre todo que hay que hacer para ayudar a aprender (Ibídem, p. 77).

Esto explica, que todo individuo tiene definida una personalidad, y están presentes sus diferencias como: inteligencia, conocimientos, experiencias, emociones, sentimientos, estas inciden para trabajar en equipos de trabajos, por tal motivo el educador debe formar grupos, con sus alumnos de acuerdo a estas, con la finalidad de lograr los objetivos establecidos, en el proceso de enseñanza-aprendizaje que imparte con sus educandos.

Por esta razón el diseño del modelo, incluye capacitación en esta área con la finalidad que el docente tome en cuenta la importancia de esta para el cumplimiento de su actividad educativa.

**Tabla 24****Distribución absoluta y porcentual según las habilidades: relaciones interpersonales de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Relaciones Interpersonales	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	183	62,0%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	65	22,0%	84,0%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	37	12,5%	12,5%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	5	1,7%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	5	1,7%	3,4%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

El 84,0% de los profesores opinó favorable, el 12,5% neutral y el 3,4% desfavorable. La mayoría de los docentes está de acuerdo en que son importantes unas buenas relaciones interpersonales para realizar una labor productiva.

Este aspecto está directamente relacionado con la comunicación y las relaciones humanas, elementos analizados anteriormente. Como se sabe, las relaciones interpersonales deben ser tomadas en cuenta por el docente universitario para lograr credibilidad, confianza, seguridad, en un ambiente que posibilite el desarrollo de los objetivos propuestos, con miras a su alcance.

Es importante la empatía que se produzca entre profesor y estudiante para cumplir una tarea favorable a ambos actores del proceso educativo.

Como ya se ha mencionado en el cuadro 22, en la actividad docente está presente la motivación, en el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, entre otros aspectos se deben manifestar de una manera efectiva para lograr empatía, liderazgo, creatividad, y así, el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje refleje calidad educativa.

Con esto se explica que el profesor de la Universidad de Oriente debe mantener una motivación constante para el cumplimiento de su actividad; de esta depende un clima armonioso para el desarrollo de los objetivos establecidos.

De allí la importancia del modelo propuesto, este contribuirá a la formación de estos aspectos que ayudarán al educador a comprender y mantener la motivación como elemento primordial en el proceso de enseñanza.

**Tabla 25****Distribución absoluta y porcentual según el desempeño de destrezas:  
numéricas de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Numéricas	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	85	28,8%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	144	48,8%	77,6%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	52	17,6%	17,6%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	12	4,1%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	2	0,7%	4,8%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

El 77,6% consideró favorable que los profesores desarrollen habilidades numéricas, el 17,6% se manifestó neutral y el 4,8% expresó desfavorable. La habilidad numérica es la agilidad mental para dar respuesta a un problema con números. Esta aptitud puede contribuir a desarrollar la concentración y aplicarla en otro tipo de operaciones.

Es importante, entonces, que el profesor universitario practique las destrezas numéricas y promueva en sus estudiantes su aplicación en diferentes situaciones.

Es oportuno destacar que, a través del cumplimiento de las actividades docentes que cumple de acuerdo a la asignatura que dicta, este genera

conocimientos y ofrece insumos básicos para que el alumno comprenda los objetivos planteados en el programa de estudio, pero sobre todo proveer a sus educandos herramientas que le permitan lograr el proceso de aprendizaje eficazmente.

Es necesario recalcar, que el profesor de la Universidad de Oriente Núcleo Monagas, debe desarrollar habilidades y destrezas numéricas, para cumplir los objetivos de las asignaturas básicas como: Matemáticas, Química, Física, entre otras, es importante cumplir en esta un proceso de aprendizaje con los educandos, generando productos educativos, que le faciliten a estos el logro de los objetivos planificados.

**Tabla 26****Distribución absoluta y porcentual según el desempeño de destrezas: manejo de equipos audiovisuales de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Manejos de equipos audiovisuales	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	163	55,3%	
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	68	23,1%	78,4% Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	56	19,0%	19,0% Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	5	1,7%	
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	3	1,0%	2,7% Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pereira, C. 2016

El 78,4% de los docentes encuestados manifestó favorable, el 19,0% se expresó neutral y el 2,7% dijo desfavorable. Los avances tecnológicos al servicio de la educación deben ser aprovechados por los profesores para aplicarlos como herramientas didácticas en el desarrollo de los objetivos planificados, de tal manera que se realicen actividades motivadoras, prácticas, que aportan a los estudiantes entusiasmo y faciliten la construcción de nuevos saberes.

Es importante que el profesor se inserte en la sociedad del conocimiento para romper con los viejos paradigmas y se prepare en el manejo de los equipos audiovisuales para cumplir su labor. En tal sentido, sin temor ni resistencia a los cambios tecnológicos el docente ha de capacitarse en el manejo de tales herramientas de aprendizaje, las cuales pueden aplicarlas en la solución de problemas y lograr más productividad en el aprendizaje.

La autora de esta investigación afirma que las aulas de la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas, no están acondicionadas con los referidos equipos, por lo que es necesario invertir en los mismos para mejorar la calidad de la labor docente y por ende formar acertadamente los profesionales que requiere una sociedad en constante transformación.

Por otra parte, ningún docente debe resistirse al manejo de estos equipos, puesto que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su artículo 110 plantea el reconocimiento de la ciencia y la tecnología, el conocimiento, la innovación y sus aplicaciones y los servicios de información necesarios, por ser instrumentos fundamentales para el desarrollo económico y social del país. Por lo tanto, es un deber del profesional universitario sumarse a la adquisición de nuevos conocimientos a través de la tecnología que día a día brinda aportes significativos en función del desarrollo del país.

**Tabla 27****Distribución absoluta y porcentual según el conocimiento en la materia que dicta: experiencia de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Experiencia	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	134	45,4%	
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	64	21,7%	67,1% Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	67	22,7%	22,7% Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	22	7,5%	
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	8	2,7%	10,2% Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pereira, C. 2016

El 67,1% de la población encuestada manifestó favorable la experiencia del profesor en la materia asignada; el 22,7% expresó neutral y el 10,2% dijo desfavorable.

Como se afirmó en el cuadro 7, la experiencia es importante para el desempeño docente, ya sea en la asignatura que dicta o en otras a nivel superior, esto contribuye a desempeñarse con dominio y crecimiento profesional.

Desde el inicio de la carrera el educador adquiere experiencias, que las manifiesta a través de las debilidades que va presentando y superando cuando perfecciona su actitud, convirtiendo esa debilidad en fortaleza y en ese proceso de enseñanza aprendizaje se va sintiendo más seguro, motivado, mejorando su calidad profesional. Si es un docente con deseos de superación se preocupa por capacitarse y actualizarse en la asignatura que dicta, para seguir ganando experiencia, que se constituirá en productiva herramienta en beneficio no solo del profesional, también del estudiantado, la institución y su entorno.

En esta experiencia práctica que vive, también se nutre del proceso de comunicación, las relaciones humanas, la motivación, entre otros aspectos.

Es importante indicar que en la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas existe una cantidad de profesionales no egresados de institutos de formación docente, tales como: Ingenieros, Economistas, Licenciados. Médicos, Abogados, entre otros profesionales, los cuales necesitan conocer sobre pedagogía y metodología para desarrollar estrategias de aprendizaje, fortaleza que unida a la experiencia acumulada hará posible un mejor desempeño.

**Tabla 28**

**Distribución absoluta y porcentual según el conocimiento en la materia que dicta: asistencia a congresos y/o seminarios de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Asistencia a congresos y/o seminarios	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	67	22,7%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	114	38,6%	61,3%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	87	29,5%	29,5%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	14	4,7%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	13	4,4%	9,1%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

Los datos que registra el cuadro indican que el 61,3% de los profesores manifestó favorable la asistencia a congresos y seminarios, el 29,5% se mantuvo neutral y el 9,1% expresó desfavorable.

Los eventos que en el ámbito nacional e internacional se organizan, tales como conferencias, congresos, seminarios, entre otros, son oportunidades que tienen los docentes para presentar sus trabajos de investigación científica, humanista, lo cual genera satisfacción al profesional, pues se retroalimentan cuando comparten sus conocimientos con otros

expertos, lo que le otorga prestigio, como también a la universidad que representa.

Al respecto el Acta Convenio UDO-APUDO en su cláusula 15, Parágrafo Único establece:

Asistencia a eventos científicos. La Universidad y la Asociación están conscientes de la necesidad de actualización del profesor en áreas de su interés particular y general, en relación al caudal de conocimientos que se genera en los diferentes campos del saber. En consecuencia, la Universidad conviene en otorgar, a través de los Decanos, permiso remunerado, pasajes y viáticos a los profesores que asistan a presentar trabajos de investigación, dictar conferencias, a dictar cursos aprobados por el Departamento respectivo, Congreso, Foros, Conferencias de carácter regional, nacional y/o internacional, dentro de una programación a incluir y ser aprobada en el presupuesto, tanto en el Núcleo como en la Formación de Recursos Humanos y Consejo de Investigación, según sea el caso, la cual debe ser del conocimiento del profesorado adscrito a la dependencia académica correspondiente (p. 10).

En contraste con lo anterior, la Universidad de Oriente Núcleo Monagas, ofrece las condiciones para que el educador presente sus trabajos de investigación, tesis de posgrado, tesis de doctorados, entre otros, en los congresos científicos que realizan las diferentes instituciones educativas en los ámbitos nacional e internacional.

Sin embargo, es evidente que la mayoría de los docentes de la UDO-Monagas no se encuentran motivados para realizar investigaciones y presentarlas en los diferentes eventos, estudios de mejoramiento profesional, consideran que se les hace difícil realizarlos por los altos costos que generan y las remuneraciones que perciben no están acordes a los índices de inflación que los afectan.

**Tabla 29**

**Distribución absoluta y porcentual según el conocimiento en la materia que dicta: estudios de posgrados en el área de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Estudios de posgrado en el área	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	162	54,9%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	52	17,6%	72,5%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	43	14,6%	14,6%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	21	7,1%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	17	5,8%	12,9%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>		

Fuente: Pereira, C. 2016

El 72,5% de la población encuestada respondió que es favorable hacer estudios en el área de su especialidad, el 14,6% se mantuvo neutral y el 12,9% dijo desfavorable. Se deduce que la mayoría de los docentes concede importancia a la actualización de conocimientos en el área que dicta; de esta manera se sentirá con capacidad para desarrollar los contenidos programáticos con éxito.

Como lo refleja el cuadro 6, los estudios son importantes continuarlos en las áreas relacionadas con la profesión que posee el docente, esto les

permite actualizar conocimientos y adquirir nuevos, con la finalidad de adaptarlos a la realidad de la sociedad en la que convive.

En tal sentido, el profesor debe profundizar los conocimientos relacionados con su especialidad y actualizarse sobre los avances que en esa materia se están dando en el ámbito internacional, y una vía para lograrlo son los estudios de posgrado.

Por esta razón la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas, implementa un programa de formación docente que garantiza la ejecución de políticas docentes y de investigación, que ofrece al profesorado la oportunidad de realizar estudios de cuarto y quinto nivel, ya sea en la misma Universidad o en otras a escala nacional e internacional.

Sin embargo, existe una desmotivación para realizarlos, puesto que en algunos casos, los profesores comienzan estos estudios, pero el alto costo de la vida, no les permite culminarlos, ya que las remuneraciones están en decadencia por el índice de inflación que vive el país.

Por ello, la motivación es un factor importante para que el docente lo realice, esto le brinda superación y son necesarios para un aprendizaje constante y realizar un trabajo de calidad, además de ascender a categorías superiores en la universidad, y elevar su remuneración.

**Tabla 30**

**Distribución absoluta y porcentual según la estructura física, recursos financieros, humanos, materiales y tecnológicos, así como realizar actividades académicas, investigación y extensión: salones acondicionados de la UDO, Núcleo Monagas**

Salones acondicionados	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	170	57,6%	
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	94	31,9%	89,5% Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	21	7,1%	7,1% Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	7	2,4%	
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	3	1,0%	3,4% Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pereira, C. 2016

Según los resultados del cuadro 30, el 89,5% de los docentes encuestados opinó favorable, el 7,1% se mantuvo neutral y el 3,4% indicó desfavorable.

En el ejercicio de la docencia es importante que las aulas presenten las condiciones ambientales necesarias como: mobiliario, aire acondicionado, buena iluminación, equipo audiovisual (PC, video beam, tv, entre otros), tal como lo expresa el Acta Convenio UDO-APUDO (1989-90) en la cláusula 19, inciso a). “En cada Núcleo: dotar cada aula de clase (...) de aire acondicionado, buena iluminación, buena presentación y mantenimiento apropiado”, los cuales acompañados de un buen desempeño docente, harán posible que las condiciones para el proceso de aprendizaje sean favorables e incidan, positivamente, en el rendimiento de los estudiantes. Siendo así,

tanto docente como educandos se sentirán motivados para participar con entusiasmo en el proceso educativo.

Sin embargo la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas presenta otra realidad. Los salones adolecen de las condiciones mínimas para llevar a cabo un trabajo docente de calidad, que se manifieste en el rendimiento académico de los estudiantes. Como se muestra en el anexo "D".

De manera puntual me refiero, que los salones de la Universidad de Oriente, están en decadencia, no cuentan con las condiciones ambientales requeridas para que el profesor cumpla el proceso de aprendizaje, de manera eficiente. Es importante que las condiciones físicas de las aulas cumplan con lo establecido legalmente, para que profesores y estudiantes puedan desarrollar las actividades con comodidad y eficiencia, todo ello a mejorar el rendimiento de ambos y obtener profesionales que contribuyan a resolver problemáticas sociales y representar con dignidad la imagen de esta institución en el mercado laboral.

**Tabla 31**

**Distribución absoluta y porcentual según la estructura física, recursos financieros, humanos, materiales y tecnológicos, así como realizar actividades académicas, investigación y extensión: docentes especializados de la UDO, Núcleo Monagas**

Docentes especializados	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	143	48,5%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (De acuerdo)	93	31,5%	80%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo. (En desacuerdo)	47	15,9%	15,9%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (En desacuerdo)	7	2,4%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (Muy en desacuerdo)	5	1,7%	4,1%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

El 80% de los docentes entrevistados manifestó favorable, el 15,9% opinó neutral y el 4,1% expresó desfavorable, lo que permite deducir que es necesario que el personal docente continúe la búsqueda de nuevos conocimientos en su área de especialización.

En este contexto se inscribe lo planteado en la cláusula 14 del Acta Convenio UDO-APUDO (1989-1990)

La Universidad, como Institución responsable ante el país en la preparación de los recursos humanos especializados y de alta calidad

necesarios para su desarrollo, reconoce que debe fortalecer los sistemas de formación de su personal, de manera tal que se garantice la formulación y ejecución de las correspondientes políticas docentes y de investigación. Por ello se compromete a mantener un plan de becas para el Personal Docente y de Investigación...(p.10).

La especialización se enmarca en los estudios de posgrado; por medio de ella se profundizan los conocimientos teóricos, técnicos y metodológicos en una determinada disciplina y contribuyen al mantenimiento de las competencias profesionales que elevan la calidad laboral del docente; además, se insertan en las políticas de un país, en función de su desarrollo.

Como lo expresan los resultados de los cuadros 6 y 29, están relacionados los estudios para lograr especialización de los docentes en sus diferentes disciplinas, esto contribuye a obtener docentes especializados, suficientemente preparados para formar profesionales de calidad y de prestigio para el país.

Por ello, el docente especialista está llamado a continuar realizando estudios de posgrado para alcanzar altos niveles de formación académica que mejoran sus competencias y por ende su desempeño.

**Tabla 32**

**Distribución absoluta y porcentual según la estructura física, recursos financieros, humanos, materiales y tecnológicos, así como realizar actividades académicas, investigación y extensión: material didáctico de la UDO, Núcleo Monagas**

Material didáctico	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	97	32,9%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	112	38,0%	70,9%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	75	25,4%	25,4%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	8	2,7%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	3	1,0%	3,7%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

El 70,9% de la población encuestada se expresó de manera favorable, el 25,4% se manifestó neutral y el 3,7% dijo desfavorable. Todo docente universitario debe utilizar material de apoyo para cumplir objetivos planificados, por esta razón, el material didáctico constituye un recurso significativo para desarrollar las estrategias de enseñanza y facilitar el proceso enseñanza-aprendizaje.

Para que la actividad sea dinámica y motivadora el docente pondrá en práctica su creatividad para elaborar el material de apoyo necesario como:

guías, libros, fotos, periódicos, revistas, videos, entre otros, con el fin de lograr el objetivo propuesto.

Como lo establece el artículo 106 de la Ley de Universidades (1970):

Los miembros del personal docente y de investigación deben elaborar los programas de sus asignaturas, o los planes de sus trabajos de investigación, y someterlos para su aprobación a las respectivas autoridades universitarias, pero conservan completa independencia en la exposición de la materia que enseñan y en la orientación y realización de sus trabajos (p.34).

Lo dicho hasta aquí supone que el profesor universitario debe generar su material en la asignatura que dicta, además incluir técnicas, métodos, estrategias de aprendizaje como actividades de motivación que le permitan a los educandos una mejor comprensión de los conocimientos adquiridos en su carrera profesional.

Es por esta razón, que el diseño de modelo propuesto incluye cursos de capacitación en estas áreas para que el educador proporcione a sus estudiantes el material de apoyo en la asignatura que dicta.

**Tabla 33**

**Distribución absoluta y porcentual según la estructura física, recursos financieros, humanos, materiales y tecnológicos, así como realizar actividades académicas, investigación y extensión: sistema de información de la UDO, Núcleo Monagas**

Sistema de información	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	95	32,2%	
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	160	54,2%	86,4% Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	32	10,8%	10,8% Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	5	1,7%	
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	3	1,0%	2,7% Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pereira, C. 2016

El cuadro indica que el 86,4% de los profesores respondió favorable, el 10,8% manifestó neutral y el 2,7% expresó desfavorable. La Universidad de Oriente, Núcleo Monagas cuenta con sistemas de información para cumplir procesos administrativos, anexo de alumnos, cargar notas al sistema de control de estudios, entre otros. Para esto es importante que el docente esté en constante actualización en los diferentes programas que se aplican, para cumplir estas actividades.

Cabe mencionar que la Universidad de Oriente, cuenta con el personal capacitado para inducir a los profesores al uso del Aula Virtual, como valiosa herramienta para apoyar en las actividades docentes y alcanzar productividad y eficiencia en su labor. A tal efecto, a través del aula virtual, el docente podrá cumplir sus objetivos planificados aunque no esté presente en el aula, pudiendo realizar evaluaciones, cumplir el contenido programático, solamente con tener un equipo de informática.

Como lo expresa la Cláusula 20 del Convenio UDO-APUDO (1990). “La Universidad y la Asociación reconocen que a fin de facilitar y mejorar el rendimiento máximo del profesor, entre otras medidas, estarán los esfuerzos tendientes a la dotación de espacios físicos para la permanencia del profesorado” (p. 3).

Por tanto, en el aula virtual, los docentes no interrumpen sus actividades, en caso de asistir a eventos, esta tecnología les permite cumplir el proceso de enseñanza-aprendizaje con sus alumnos de manera dinámica y efectiva.

El Núcleo de Monagas, adolece de una sala de informática para profesores, que les permita investigar, elaborar guías, para cubrir objetivos de aprendizajes, además de llevar un registro en cada asignatura, como su planificación, avance en sus actividades, revisarlas, y corregir si no cumplió uno de sus objetivos, específicamente en el rendimiento de sus alumnos.

**Tabla 34**

**Distribución absoluta y porcentual según la estructura física, recursos financieros, humanos, materiales y tecnológicos, así como realizar actividades académicas, investigación y extensión: trabajos de ascensos e investigación y asesoría de la UDO, Núcleo Monagas**

Trabajos de ascenso e investigación y asesoría	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	84	28,5%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (De acuerdo)	76	25,8%	54,3%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	117	39,7%	39,7%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (En desacuerdo)	13	4,4%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (Muy en desacuerdo)	5	1,7%	6,1%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>		

Fuente: Pereira, C. 2016

El 54,3% manifestó favorable que los docentes realicen trabajos de ascenso, el 39,7% se manifestó neutral y el 6,1% opinó desfavorable. Desde que el profesor universitario se inicia en la actividad docente, debe tener el propósito de crecer como educador de calidad, no conformarse con el trabajo de aula, sino cumplir otras actividades tales como: investigación y extensión.

Es oportuno destacar lo referido en la cláusula 16 del Acta Convenio UDO-APUDO (1989-90) "Con el objeto de estimular y facilitar el cumplimiento del requisito de trabajo de Ascenso (...), los organismos de investigación

ofrecerán proyectos en áreas específicas en las cuales puedan realizarse los mencionados trabajos de ascenso”.

Por esta razón, a medida que tiene experiencia el docente podrá realizar trabajos de investigación que son tomados en cuenta para ascender a las diferentes categorías del escalafón universitario y contribuir a aportar soluciones a diferentes problemáticas de la universidad o la comunidad.

Además, lo anterior se complementa con los resultados del cuadro número ocho y diez, relacionados con los trabajos académicos y la investigación científica, en concordancia con estos dos aspectos están relacionados, ya que, ambos los desarrolla el docente para resolver problemáticas, además actualiza, e incluye nuevos conocimientos en su área donde desempeña la docencia universitaria.

**Tabla 35**

**Distribución absoluta y porcentual según la estructura física, recursos financieros, humanos, materiales y tecnológicos, así como realizar actividades académicas, investigación y extensión: aportes científicos de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Aportes científicos	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	75	25,4%	
Esa cualidad se da frecuentemente. (De acuerdo)	78	26,4%	51,8% Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	126	42,7%	42,7% Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (En desacuerdo)	8	2,7%	
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (Muy en desacuerdo)	8	2,7%	5,4% Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pereira, C. 2016

Los resultados del cuadro reflejan que el 51,8% de los docentes encuestados manifestó favorable, el 42,7% neutral y el 5,4% desfavorable. Estos resultados reflejan que la mayoría de los profesores concede importancia a los trabajos de investigación, por cuanto constituyen aportes científicos a la universidad, toda vez que están dirigidos a plantear solución a problemáticas de esa casa de estudios o de la comunidad.

Como se observo en el cuadro número nueve, donde se reflejo que los docentes del Núcleo de Monagas, deben realizar aportes, esto contribuye a

la calidad educativa y el logro de un proceso de enseñanza-aprendizaje eficiente con sus educandos.

Al respecto, la Cláusula 15 del Acta Convenio UDO-APUDO (1989-90) reza:

La Investigación científica constituye parte esencial del desarrollo de las instituciones universitarias. En tal sentido, la Universidad definirá y ejecutará una política en el área de la investigación que dote a la Comisión de Investigación de los recursos y estudios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, y permitan al profesorado realizar sus labores ordinarias de investigación, así como las correspondientes a la elaboración de sus trabajos de ascenso (p.10).

Se observa que la universidad brinda apoyo a los profesionales que deseen realizar investigaciones científicas, por lo tanto estos deben sentirse motivados a realizarlas para optar a categorías superiores y por ende alcanzar mejor calidad laboral.

Esta actividad les permite al docente, producir conocimientos a través de aportes como guías, libros, entre otros en el área donde desempeña la docencia, a la vez contribuye producir material didáctico actualizado, que ayuda a los educandos a adquirir conocimientos de acuerdo a la realidad profesional en la cual se está formando.

**Tabla 36****Distribución absoluta y porcentual según la disposición de tiempo para: planificación de estrategias de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Planificación de estrategias	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	166	56,3%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	96	32,5%	88,8%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	26	8,8%	8,8 %	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	5	1,7%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	2	0,7	2,4%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

Este cuadro presenta los siguientes resultados: 88,8% consideró favorable la planificación de estrategias para desarrollar su labor docente, el 8,8% manifestó neutral y el 2,4% desfavorable. Una de las actividades principales que cumple el docente es la planificación, para desarrollar los objetivos.

El profesor del Núcleo Monagas, es un gerente de aula, donde cumple un proceso administrativo y de mejoramiento continuo en las etapas de planificación, hacer, ejecución y actuar, es decir, a través de un plan de actividades debe organizar estrategias para ejecutarlas y lograr objetivos

propuestos en el plan establecido. Sobre este particular, Gutiérrez (2010) refiere: “Ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar) es de gran utilidad para estructurar y ejecutar proyectos de mejora de la calidad y la productividad en cualquier nivel jerárquico en una organización” (p. 120).

Como se puede observar, la planificación es una función relevante en el proceso enseñanza-aprendizaje, que permite establecer las acciones a realizar, de manera organizada, como guía para cumplir su objetivo.

Además, es importante resaltar que a través de la planificación se logra la productividad en el proceso de enseñanza, esto esta relacionado con los principios de la Administración, al respecto Jaramillo (2006) señala:

Taylor representa la empresa como una organización, donde se cumplen funciones a través de las personas, sin importar la parte humana, para él es importante la productividad, y por esto establece que cada tarea que cumple un trabajador tiene un tiempo establecido, trabaja en función de tiempo y movimiento, es decir, debe existir una planeación en el trabajo, una preparación del trabajador en su tarea para que la cumpla con eficiencia y productividad, además debe ejecutarla en un tiempo establecido así como controlar aquellas actividades que no se lograron en la meta establecida. (p. 4).

Esto indica que, para lograr la productividad en las actividades que se cumplen, es importante la planeación de objetivos a lograr, y es importante que en cada tarea que desempeña debe realizarse con un tiempo establecido, de allí la productividad. Por esta razón, el docente debe planificar los objetivos en el proceso de enseñanza-aprendizaje de acuerdo a un tiempo estipulado, con la finalidad de lograr el objetivo propuesto que es formar profesionales de calidad.

**Tabla 37****Distribución absoluta y porcentual según la disposición de tiempo para:  
diseñar instrumentos de evaluación de los docentes de la UDO,  
Núcleo Monagas**

Diseñar instrumentos de evaluación	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	134	45,4%	
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	75	25,4%	70,8% Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	46	15,6%	15,6% Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	37	12,5 %	
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	3	1,0%	13,5% Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pereira, C. 2016

El 70,8% de los docentes encuestados manifestó favorable, el 15,6% expresó neutral y el 13,5% opinó desfavorable. En el proceso de desarrollo del plan estratégico el docente prevé la evaluación como herramienta para determinar el logro de las actividades.

En tal virtud, aplica técnicas e instrumentos (talleres, exposiciones orales y escritas, entre otros), de acuerdo al contenido programático que se desarrolle, con el fin de conocer si los objetivos propuestos fueron alcanzados, detectar las posibles debilidades y convertirlas en fortalezas. Aquí juega un papel importante la experiencia, las habilidades del docente y

la creatividad para diseñar instrumentos de evaluación que recojan los aspectos que indiquen la comprensión y adquisición del conocimiento para conocer si logró o no el objetivo.

Se considera que el proceso de evaluación permite detectar debilidades para tomar las medidas necesarias hasta lograr el objetivo propuesto, además de proveer la retroalimentación entre educador y educando. En este contexto la autora incluye en el Modelo de Formación Docente que propone a la UDO-Monagas este significativo aspecto, con el fin de contribuir con la formación holística que promueve esta casa de estudios.

**Tabla 38**

**Distribución absoluta y porcentual según apoyo en herramientas didácticas-pedagógicas para el aula que reciben los docentes de la UDO, Núcleo Monagas, del departamento al cual pertenecen.**

Herramientas didácticas – pedagógicas	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	125	42,4%	
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	93	31,5%	73,9% Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	55	18,6%	18,6% Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	12	4,1%	
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	10	3,4%	7,5% Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pereira, C. 2016

El 73,9% de los docentes opinó favorable, el 18,6% dijo neutral y el 7,5% manifestó desfavorable, en cuanto a la aplicación de herramientas didácticas, pedagógicas para cumplir el proceso de enseñanza aprendizaje. Estas son el resultado de la creatividad y habilidad del docente para mantener la motivación y el interés de los educandos en el desarrollo de actividades, orientadas a facilitar la comunicación entre profesor-estudiante para el logro de los objetivos previstos.

El profesor de la Universidad de Oriente Núcleo Monagas, cumple un proceso de enseñanza-aprendizaje con sus educandos, donde predomina el carácter instructivo, cognoscitivo, en el cual muestra acciones para el desarrollo del aprendizaje. Los alumnos tienden a aprender de forma

reproductiva, a través del desarrollo de sus habilidades y sus posibilidades para la reflexión crítica y autocrática de los conocimientos que aprende.

Dado que, el educador cumple un proceso de enseñanzas con sus alumnos, debe implementar, herramientas didácticas que le proporcionen un ambiente motivador y dinámico para que el estudiante construya el conocimiento, guiado por el docente facilitador, que busca desarrollar en él la capacidad para investigar y el compromiso de actualizarse. Obviamente la universidad apoyará al personal docente con los recursos necesarios (computadoras, equipo audiovisual y otros) para contribuir con este propósito.

Por esta razón, el modelo de formación propuesto, incluye cursos de capacitación en esta área, con la finalidad que el educador universitario, adquiera los conocimientos en relación a esta área, para mejorar y contribuir al proceso de enseñanza de calidad en esta casa de estudio.

**Tabla 39**

**Distribución absoluta y porcentual según apoyo que recibe del departamento: recursos pedagógicos de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Recursos pedagógicos	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	167	56,6%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	97	32,9%	89,5%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	16	5,4%	5,4%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	7	2,4%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	8	2,7%	5,1%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

El 89,5% de los docentes encuestados manifestó favorable que los docentes cuenten con recursos pedagógicos, El 5,4% opinó que es desfavorable no contar con estos recursos y el 5,1% expresó neutral.

Los recursos pedagógicos son los materiales que utiliza el educando manipula, observa o lee para obtener un conocimiento. Estos los provee el profesor según el contenido del objetivo a desarrollar y permite que ambos protagonistas del proceso reciban un feedback positivo. Tal como se expresa en el análisis de los cuadros 32 y 38, los recursos, herramientas y materiales didácticos-pedagógicos son medios que permiten construir un ambiente

dinámico y motivador para alcanzar los propósitos planteados, donde los educandos se sienten protagonistas de su propio aprendizaje.

Estos análisis se sustentan con el cuadro anterior, ya que están relacionados en cuanto a las herramientas didácticas, y los recursos pedagógicos que utiliza para cumplir el proceso educativo con sus alumnos.

Por tal motivo, este importante aspecto ha sido tomado en cuenta por la autora en esta Tesis Doctor al diseñar el Modelo de Formación Docente que sugiere a la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas, en el cual incluye la capacitación de los profesores para lograr un efectivo desempeño.

**Tabla 40****Distribución absoluta y porcentual según apoyo que recibe del departamento: atención de necesidades docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Atención de necesidades docentes	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	97	32,9%	
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	145	49,2%	82,1% Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	44	14,9%	14,9% Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	6	2,0%	
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	3	1,0%	3,0% Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pereira, C. 2016

El 82,1% de los docentes encuestados manifestó favorable contar con el apoyo de los departamentos al cual pertenecen, el 14,9% se mantuvo neutral y el 3,0% opinó desfavorable. Se deduce que el profesor universitario puede encontrarse con necesidades que no está en capacidad de resolver, como las condiciones ambientales del aula.

Entonces, se dirige al departamento respectivo y solicita la ayuda oportuna que contribuya a realizar su trabajo. Al respecto, la Ley Orgánica de Educación (2009), contempla en su artículo 6:

...i. Condiciones laborales dignas y de convivencia de los trabajadores y las trabajadoras de la educación, que contribuyan a humanizar el trabajo para alcanzar su desarrollo pleno y un nivel de vida acorde con su elevada misión.

e. La calidad de la infraestructura educativa oficial y privada de acuerdo con los parámetros de uso y diseño dictados por las autoridades competentes (p. 5).

Asimismo, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2005) Art. 11, expresa:

2.- La inspección y supervisión de las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como los mecanismos y políticas de coordinación y cooperación entre los órganos y entes competentes en el área de prevención, salud y seguridad en el trabajo y de utilización del tiempo libre, descanso y turismo social a nivel nacional, estatal y municipal (p. 10).

Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) dice:

Artículo 156: El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

d.- El ambiente saludable para el trabajo

e.- La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral (p. 15).

Es decir, las condiciones de infraestructura, así como de recursos, salud, seguridad, deben formar parte del equilibrio biopsicosocial del docente para un desarrollo laboral de calidad.

La Universidad de Oriente Núcleo Monagas, debe tomar en cuenta las carencias que los docentes manifiestan para el cumplimiento de sus actividades, tomando en cuenta, infraestructura, condiciones ambientales, recursos utilizados, entre otros, para corregir y/o solucionar y estos desarrollen sus actividades con eficiencia.

**Tabla 41**

**Distribución absoluta y porcentual según apoyo que recibe del departamento: promoción de jornadas de actualización docente de la UDO, Núcleo Monagas**

Promoción de jornadas de actualización docente	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	124	42,0%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	97	32,9%	74,9%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	45	15,3%	15,3%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	18	6,1%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	11	3,7%	9,8%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

Los resultados del cuadro indican que el 74,9% de los docentes opinó favorable, el 15,3% se mantuvo neutral y el 9,8% expresó desfavorable. Indudablemente, el aprendizaje es una constante en el ser humano que desea mejorar su estatus social, económico, profesional, y en el educador, además, es un compromiso con la sociedad y una obligación con el país, puesto que a través de su desempeño profesional estará aportando su contribución al desarrollo del mismo.

Al respecto, la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (2012) en su Artículo 295 refiere:

La formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras constituye la esencia del proceso social de trabajo, en tanto que desarrolla el potencial creativo de cada trabajador y trabajadora formándolos en, por y para el trabajo social liberador, con base en valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz y respeto a los derechos humanos (p. 25).

En tal sentido, la universidad, como formadora de profesionales, está llamada a planificar periódicamente jornadas de actualización docente, enmarcadas en el aprendizaje permanente, para mejorar las competencias y habilidades de los profesores, con el objetivo de incrementar los conocimientos, capacidades y aptitudes y por ende su actualización, en función de los cambios científicos y tecnológicos que se suceden en el ámbito mundial, vinculados a la educación, de tal manera que la universidad cumpla con eficacia y eficiencia la misión por la cual fue creada y en consecuencia, a través de docentes altamente capacitados, aporte al país los profesionales necesarios para impulsar su desarrollo.

Estos resultados se complementan con los cuadros 5, 6, 16, los cuales están relacionados con cursos de capacitación que deben recibir los docentes, y se deben programar jornadas de actualización a través de estos.

**Tabla 42****Distribución absoluta y porcentual según compromiso y participación en actividades docentes: autoanálisis de desempeño en el aula de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Autoanálisis de desempeño en aula	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	88	29,8%	
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	97	32,9%	62,7% Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	74	25,1%	25,1% Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	30	10,2%	
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	6	2,0%	12,2% Desfavorable
Total	295	100%	100%

Fuente: Pereira, C. 2016

El 62,7% de los profesores encuestados seleccionó la opción favorable, el 25,1% se mantuvo neutral y el 12,2% dijo desfavorable. Es evidente que la mayoría de los profesores considera necesaria la autoevaluación para valorar su rendimiento. El docente debe autocriticar su desempeño para perfeccionar sus aptitudes y corregir posibles fallas. De esa manera podrá conocer si su labor ha sido eficiente y eficaz.

El educador es un recurso humano valioso, que demuestra sus capacidades, habilidades, destrezas, entre otros para transmitir sus conocimientos, este genera y ofrece insumos básicos para que los estudiantes comprendan los objetivos planteados en el programa de estudio.

Juárez (2012) señala:

El docente que quiere realmente lo que hace está constantemente creando, motivando, transformando, construyendo, promoviendo actividades. No se puede quedar quieto. La apatía es signo de agotamiento, de desesperanza y desmotivación. Los retos son diarios porque se trabaja con personas, no con objetos o cosas que no sienten ni padecen ni piensan (p.43).

En otras palabras, el profesor universitario debe autoevaluarse después que culmine su proceso de enseñanza con sus alumnos, para identificar sus debilidades y convertirlas en fortalezas, además y estudiar las posibilidades para modificar o insertar elementos en su práctica pedagógica que le permitan mejorar y reforzar los logros propuestos.

**Tabla 43****Distribución absoluta y porcentual según compromiso y participación en actividades docentes: autoanálisis para mejorar la creatividad de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Autoanálisis para mejorar creatividad	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	96	32,5%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	85	28,8%	61,3%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	67	22,7%	22,7%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	28	9,5%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	19	6,4%	15,9%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

El 61,3% de los docentes encuestados manifestó favorable, el 22,7% neutral y el 15,9% desfavorable. Tal como plantea el análisis del cuadro anterior, se trata de autoevaluarse; compromiso consigo mismo que asume el profesor, el cual debe realizarlo integralmente, donde la creatividad se inserta en ese proceso de revisión de sus capacidades, para valorar su experiencia y decidir si perfecciona, cultiva o fortalece su creatividad.

Se sabe que todos los seres humanos tienen capacidad creativa, en mayor o menor medida, en el caso de los docentes deben utilizar recursos y técnicas para desarrollarla en su labor diaria. Un docente creativo será capaz

de transmitir motivación y entusiasmo a sus educandos y construirá un ambiente dinámico para desarrollar el proceso enseñanza-aprendizaje y obtener logros satisfactorios.

Estos análisis se sustentan con el cuadro anterior, donde refleja, que el educador, debe autoevaluarse en cuanto a las actividades que cumple con sus alumnos, debe revisar sus habilidades, destrezas, recursos didácticos, creatividad, entre otros con la finalidad de logra el amor rendimiento estudiantil.

**Tabla 44****Distribución absoluta y porcentual según compromiso y participación en actividades docentes: estrategias de aprendizaje con resultados obtenidos de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Estrategias de aprendizaje con resultados obtenidos	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	98	33,2%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	83	28,1%	61,3%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	63	21,4%	21,4%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	41	13,9%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	10	3,4%	17,3%	Desfavorable
Total	295	100%	100%	

Fuente: Pereira, C. 2016

El 61,3% de los encuestados manifestó favorable, el 21,4% neutral y el 17,3% dijo desfavorable. El ítem que da origen a este cuadro está referido a que los docentes revisen sus estrategias de aprendizaje de acuerdo a los resultados de las evaluaciones que aplican a los estudiantes.

Si los resultados no revelan el logro de los objetivos, el profesor identificará las debilidades, acudirá a la autoevaluación, a la revisión de estrategias y se propondrá la elaboración de nuevas herramientas de aprendizaje con el propósito de obtener mejores resultados.

Las estrategias de aprendizaje son las herramientas pedagógicas, didácticas, que implementa el docente para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Es importante referir que el Modelo de Formación Docente que la autora presenta a la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas, contempla la realización de cursos de perfeccionamiento y actualización orientados a mejorar las debilidades que presentan los docentes, en cuanto a metodología empleada, entre otros aspectos.

Estos análisis se sustentan con el cuadro número doce, donde se analizan los resultados en cuanto a las estrategias que implementan los docentes, lo que permite la eficiencia en el proceso educativo a nivel universitario.

**Tabla 45****Distribución absoluta y porcentual según compromiso y participación en actividades docentes: reformular estrategias de evaluación de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Reformular estrategias de evaluación	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	102	34,6%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	81	27,5%	62,1%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	66	22,4%	22,4%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	27	9,2%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	19	6,4%	15,6%	Desfavorable
Total	295	100%	100%	

Fuente: Pereira, C. 2016

Los resultados del cuadro indican que el 62,1% de los profesores opinó favorable, el 22,4% expresó neutral y el 15,6% desfavorable. Los docentes saben que la evaluación es un proceso continuo cuya finalidad es recoger información sobre el aprendizaje y la enseñanza, donde profesor y educandos se retroalimentan. Según sean los resultados que genere se reformulan las estrategias a fin de mejorar el proceso.

**Tabla 46**

**Distribución absoluta y porcentual según compromiso y participación en actividades docentes: identificar problemas del alumno de la UDO, Núcleo Monagas**

Identificar problemas del alumno	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	96	32,5%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	94	31,9%	64,4%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	87	29,5%	29,5%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	11	3,7%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	7	2,4%	6,1%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

El 64,4% de los encuestados manifestó favorable, el 29,5% neutral y el 6,1% desfavorable. Algunas veces un porcentaje mínimo de los estudiantes refleja que el objetivo no ha sido alcanzado; en tal situación el docente explorará en el educando las posibles razones que afectan su aprendizaje, que podrían ser de carácter psicológico, sociológico, antropológico, u otro.

En tal caso, una vez identificadas las causas, intentará eliminar las barreras y guiará a los afectados hacia el logro de los aprendizajes. De igual manera este cuadro se sustenta con el cuadro número doce y cuarenta cinco, es decir, las estrategias, que aplican los docentes deben ser desde el

momento que comienza a cumplir el proceso de enseñanza-aprendizaje, desde desarrollo de objetivos, evaluación, entre otros.

**Tabla 47**

**Distribución absoluta y porcentual según apoyar a los estudiantes en su desarrollo personal: potenciar creatividad a través de trabajo de investigación en la UDO, Núcleo Monagas**

Potenciar creatividad a través del trabajo de investigación	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	117	39,7%	
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	98	33,2%	72,9% Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	58	19,7%	19,7% Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	17	5,8%	
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	5	1,7%	7,5% Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pereira, C. 2016

El cuadro indica que el 72,9% de los docentes encuestados manifestó favorable, el 19,7% neutral y el 7,5% desfavorable, lo que indica que la mayoría está de acuerdo en que es importante potenciar la creatividad a través de los trabajos de investigación, más aún, cuando el avance acelerado de la ciencia y la tecnología se inserta en el ámbito educativo; cuestión que atañe a la universidad como vehículo de desarrollo social.

Esto implica que el docente, como protagonista significativo del proceso de enseñanza-aprendizaje está llamado a perfeccionar sus conocimientos para aplicarlos a los educandos que le corresponde formar.

Y una manera de hacerlo es cursando estudios de posgrado como una instancia para potenciar su creatividad y profundizar en nuevos conocimientos que puedan ser útiles en la solución de problemas. Los profesores investigadores, además de facilitadores de aprendizajes, tienen la competencia de transmitir a sus educandos la motivación e inquietud necesarias para realizar trabajos de investigación y desarrollar actividades de interés donde puedan imaginar, innovar, en fin, potenciar la creatividad y ponerla al servicio de sí mismo, de la institución y de la sociedad.

Estos resultados se sustentan con el cuadro número ocho, nueve y diez, estos reflejan resultados en cuanto a las actividades de investigación, lo que complementa que es importante, potenciar la creatividad para aportar ideas y productos educativos a los educandos.

**Tabla 48**

**Distribución absoluta y porcentual según apoyo a los estudiantes en su desarrollo personal: Abordar necesidades de los alumnos y desarrollar trabajos creativos de Investigación en la UDO, Núcleo Monagas**

Abordar necesidades de los alumnos y desarrollar trabajos creativos de Investigación	Frecuencia	Porcentaje		Actitudes
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	114	38,6%	71,5	
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	97	32,9%		Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo. Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	53	18,0%	18,0	Neutral
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	17	5,8%		
	14	4,7%	10,5	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

El 71,5% de los docentes encuestados manifestó favorable, el 18,0% neutral y el 10,5% desfavorable, con relación a abordar necesidades de los alumnos y desarrollar trabajos creativos de investigación.

Abordar necesidades en los alumnos es conocer sus habilidades, destrezas, fortalezas, debilidades y amenazas, para tener elementos que conduzcan a identificar las carencias de los estudiantes y apoyarlos en la superación de las mismas; asimismo, permitiría una acertada orientación en la escogencia del tema a investigar para desarrollar su tesis final o trabajo de grado.

Se aprecia la trascendencia que tiene el desarrollo integral del profesional de la educación, por cuanto está inmerso en todo lo que concierne a la formación del estudiantado, por lo tanto, debe ser un individuo en búsqueda permanente del aprendizaje, porque el conocimiento no tiene límites.

**Tabla 49**

**Distribución absoluta y porcentual según apoyar a los estudiantes en su desarrollo personal: Genero motivación a los estudiantes para que elaboren proyectos de investigación en la universidad o en la comunidad en la UDO, Núcleo Monagas**

Genero motivación a los estudiantes para que elaboren proyectos de investigación en la universidad o en la comunidad	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	76	25,8%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	90	30,5%	56,3%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	86	29,2%	29,2%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	32	10,8%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	11	3,7%	14,5%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

El 56,3% de los entrevistados manifestó favorable, el 29,2% se manifestó neutral y el 14,5% opinó desfavorable. La motivación es un factor determinante del proceso de formación profesional y por ende en el mejoramiento de la calidad universitaria.

Es así, para garantizar un desempeño de calidad, lo que se evidenciará en la tarea como facilitador de aprendizajes, oportunidad que brindará a los estudiantes para que relacionen sus experiencias significativas, asociadas a sus necesidades, intereses y potencialidades, y a las necesidades e intereses de la universidad y de la comunidad.

De hecho, la motivación es un elemento que debe estar presente en cada una de las actividades que se desarrollan dentro y fuera del aula de clases, porque ella fomenta la atención y el interés en los educandos. Por lo tanto, también el docente planificará estrategias para motivarlos con el fin de elaborar proyectos de investigación dirigidos a buscar la solución de una situación problemática que afecte a la institución o a la comunidad.

Es importante recordar que la investigación busca conocer la realidad y aplicar soluciones. Es más, estimular para realizar proyectos de investigación debe producirse desde los primeros semestres; así fortalecen habilidades y adquieren conocimientos para una adecuada formación profesional.

Estos análisis se complementan con los análisis de los cuadros 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, que están relacionados con la motivación, por lo tanto, es un proceso importante que debe cumplir el profesor del Núcleo de Monagas, para generar incentivo de aprendizaje en sus estudiantes en la actividad de investigación.

**Tabla 50**

**Distribución absoluta y porcentual según apoyar a los estudiantes en su desarrollo personal: Estimulo a los estudiantes para participar en proyectos de la UDO Núcleo Monagas**

Estimulo a los estudiantes para participar en proyectos de la universidad	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	89	30,2%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (De acuerdo)	71	24,1%	54,3%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	99	33,6%	33,6%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (En desacuerdo)	20	6,8%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (Muy en desacuerdo)	16	5,4%	12,2%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

El 54,3% de los docentes encuestados manifestó favorable, el 33,6% se manifestó neutral y el 12,2% expresó desfavorable. Estimular y motivar a los alumnos a realizar proyectos de la universidad es muy importante porque participan en el desarrollo de actividades de relaciones humanas, comunicación, entre otros temas, además de sensibilizarse por los problemas que afectan a la institución y proponer soluciones a los mismos. Asimismo, el éxito en sus investigaciones puede llevarlos a representar a la universidad en eventos científicos nacionales e internacionales.

De igual manera estos resultados se sustentan con los análisis de anterior, todos estos elementos están presentes en el proceso de motivación que desarrolla el docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje con sus alumnos.

**Tabla 51****Distribución absoluta y porcentual según la Autonomía profesional docente: Busco instancia de formación profesional de los docentes en la UDO Núcleo Monagas**

Busco instancia de formación profesional	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	84	28,5%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	89	30,2%	58,7%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	109	36,9%	36,9%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	7	2,4%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	6	2,0%	4,4%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

El 58,7% de los encuestados opinó favorable, el 36,9% neutral y el 4,4% desfavorable. El crecimiento profesional es una aspiración de los educadores, por cuanto es la vía para mejorar su calidad de vida; por eso la actitud del profesor debe ser, siempre, la búsqueda del conocimiento, por medio de la actualización, la capacitación, que se obtiene realizando cursos y estudios de posgrado. El docente que tenga como filosofía de vida el mejoramiento profesional, no dudará en buscar el apoyo necesario para involucrarse en el mundo del saber.

La formación profesional es una vía para mejorar el desempeño del docente, porque además de adquirir nuevos conocimientos, le permite

ascender a posiciones dentro de la universidad y a incrementar su remuneración salarial.

Es importante destacar que, no solo basta que el docente desee continuar estudios; también la institución debe motivar al personal académico y presentarle ofertas de cursos, diplomados, entre otros, para que se mantenga actualizado y se desempeñe cada día mejor.

En la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas hay un considerable grupo de docentes que no parecen motivados a continuar estudios, por lo que la institución debe tomar la iniciativa de ofrecerles la oportunidad y exigirles el mejoramiento profesional.

Por esta razón es necesario implementar un Modelo de Formación Docente en la UDO-Monagas, que oriente a los profesores sobre este aspecto y establezca un programa de motivación como una necesidad para obtener logros.

De igual manera, estos resultados se sustentan con el cuadro número cinco, seis, quince, donde se observan los resultados relacionados con la formación profesional del profesor de la Universidad de Oriente Núcleo Monagas.

**Tabla 52****Distribución absoluta y porcentual según la Autonomía profesional docente: Propongo realización de cursos de perfeccionamiento de los docentes en la UDO Núcleo Monagas**

Propongo realización de cursos de perfeccionamiento	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	71	24,1%	
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	92	31,2%	55,3% Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	116	39,3%	39,3% Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	10	3,4%	
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (Muy en desacuerdo)	6	2,0	5,4% Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pereira, C. 2016

El cuadro refleja que el 55,3% de los profesores manifestó favorable, el 39,3% neutral y el 5,4% desfavorable. En cuadros anteriores se ha analizado la importancia que tienen los cursos y estudios de posgrado para el mejoramiento del desempeño profesional del profesor universitario. Se ha expresado, también, que la universidad debe ofrecer estas oportunidades y motivar al personal docente para que los realice.

Sin embargo, los profesores pueden tomar la iniciativa de sugerir al departamento correspondiente temas para la propuesta de cursos relacionados con la especialidad, que llamen la atención del personal

docente y se anime a participar en los mismos con el objeto de optimizar la práctica profesional.

Estos resultados se sustentan con los resultados del cuadro anterior, es decir, se observa que es importante la capacitación como motivación en cuanto a la formación docente que necesita el profesor del Núcleo de Monagas, para crecer en el aspecto personal y profesional, esto les permite mejorar su calidad educativa.

**Tabla 53****Distribución absoluta y porcentual según la Autonomía profesional docente: Informe sobre los recursos pedagógicos existentes en la UDO Núcleo Monagas**

Informe sobre los recursos pedagógicos existentes	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	90	30,5%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	98	33,2%	63,7%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	92	31,2%	31,2%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	9	3,1%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (Muy en desacuerdo)	6	2,0%	5,1%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

El 63,7% de la población encuestada opinó favorable, el 31,2% neutral y el 5,1% desfavorable. Para un desarrollo laboral eficiente el docente debe contar con los recursos pedagógicos necesarios para llevar a cabo su labor; estos proporcionan motivación y permiten al estudiante asimilar los conocimientos en forma práctica y amena.

Por ello, el profesor debe, con anticipación, informar sobre los recursos que la institución no tiene y que le hace falta para desarrollar determinado objetivo. Estos recursos facilitan el aprendizaje, por lo tanto el departamento respectivo debe proveerlos y el profesor informar sobre las carencias existentes.

Por esta razón, el profesor del Núcleo de Monagas, debe manifestar la carencia de recursos didácticos, con el fin de contar con la tecnología actualizada en cuanto a estos, para lograr el proceso de aprendizaje con eficacia, es decir, este se de sus educandos de manera armoniosa y creativa.

El modelo curricular y pedagógico propuesto permite capacitar a los docentes de esta casa de estudios en cuanto a los recursos utilizados en el proceso de enseñanza-aprendizaje para su calidad educativa.

**Tabla 54**

**Distribución absoluta y porcentual según la creatividad del estudiante:  
Estrategias en la UDO Núcleo Monagas**

Estrategias	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	98	33,2%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (De acuerdo)	111	37,6%	70,8%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	60	20,3%	20,3%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	15	5,1%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (Muy en desacuerdo)	11	3,7%	8,8%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

El 70,8% de los encuestados manifestó favorable, un 20,3% se mantuvo neutral y el 8,8% se expresó desfavorable. El docente planifica las estrategias que le van a guiar en el desarrollo de la actividad. Al respecto, González y Tourón (1992) definen las estrategias como:

(...) los procesos, planes de acción, tanto generales como específicos que pueden facilitar el aprendizaje y el conocimiento al realizar tareas intelectuales... son habilidades, es decir, capacidades, destrezas o acciones que el sujeto selecciona y utiliza consciente y deliberadamente para alcanzar unas metas particulares (p. 60).

Para tal fin tomará en cuenta el conocimiento que tiene de sus estudiantes en cuanto a sus capacidades y talento, oportunidad que aprovecharán para demostrar su creatividad, y facilitar el proceso hasta llegar al logro del objetivo.

Los profesores de la Universidad de Oriente Núcleo Monagas, de acuerdo a las asignaturas que dicta utilizan diferentes estrategias para

cumplir el proceso de enseñanza-aprendizaje con sus educandos. Tomando en cuenta la importancia que tienen las estrategias de aprendizaje, se deduce que, estas permiten la comprensión del conocimiento que se imparte a los estudiantes.

Al respecto Kliksberg( 1983) señala:

Debería existir en todas las escuelas de cada universidad este tipo de servicio, ocupándose permanentemente desde dentro de la escuela de enriquecer los criterios y perfeccionar los sistemas de enseñanza-aprendizaje, de adecuar los instrumentos pedagógicos a cada asignatura en particular, incluso a cada profesor, de realizar regularmente investigaciones sobre el nivel de eficiencia del aprendizaje, de asesorar a los docentes sobre la enseñanza, de intervenir para neutralizar los conflictos docente-alumno de tipo pedagógico antes de que estos crezcan (la intervención especializada en el momento adecuado, cumple una importante función preventiva al evitar males mayores). Debería también asesorar a los alumnos sobre métodos de estudio, problemas de aprendizaje, métodos para trabajar en equipo. Asimismo, dictar permanentemente seminarios y cursos de pedagogía a los profesores y a realizar otras actividades que aporten a elevar el nivel pedagógico de la institución (p.28).

Se deduce de lo antes expuesto que, los docentes deben aplicar diferentes estrategias de aprendizaje, de acuerdo a la asignatura que dicta. De esta manera contribuye que el proceso de aprendizaje que desarrolla con los educandos, se cumple de manera dinámica, creativa y motivacional, aspectos importante en la personalidad tanto del educador como de los educandos.

Por tal razón el modelo propuesto contiene cursos relacionados con estrategias con el fin de capacitarlos y obtengan las técnicas pedagógicas para el cumplimiento de su actividad docente en la Universidad de Oriente Núcleo Monagas.

**Tabla 55****Distribución absoluta y porcentual según la creatividad del estudiante:  
Expectativas en la UDO Núcleo Monagas**

Expectativas	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	88	29,8%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (De acuerdo)	95	32,2%	62%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	87	29,5%	29,5%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (En desacuerdo)	15	5,1%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (Muy en desacuerdo)	10	3,4%	8,5%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

El 62% de los docentes expresó favorable, el 29,5% dijo neutral y el 8,5% desfavorable. Tanto el docente como los estudiantes se forjan expectativas acerca de las actividades que van a desarrollar. El docente esperará que los resultados de la planificación realizada sean los que desea, esa será su expectativa, la que puede ser positiva o negativa, es decir, si logró o no el objetivo, mientras los educandos tendrán como expectativas la obtención de nuevos conocimientos, la superación de las debilidades.

Las expectativas son las inquietudes, las esperanzas que el docente espera del estudiante cuando desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje, para adquirir sus conocimientos.

El docente siempre se planteará expectativas cuando desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje, esto orienta a crear entusiasmo y motivación, unido al sentimiento de realizar un buen trabajo, que se refleja con el resultado de las actividades realizadas; según sea este, la expectativa será positiva o negativa.

**Tabla 56****Distribución absoluta y porcentual según la creatividad del estudiante:  
Recursos adicionales (Humanos, Financieros y Técnicos en la UDO  
Núcleo Monagas**

Recursos adicionales (Humanos, Financieros y Técnicos	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	85	28,8%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	96	32,5%	61,3%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	75	25,4%	25,4%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	20	6,8%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	19	6,4%	13,2%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

El 61,3% de los encuestados manifestó favorable, el 25,4% neutral y el 13,2% desfavorable. Cuando el profesor planifica las estrategias para desarrollar los objetivos, considera los recursos que va a necesitar para cumplir la planificación.

Estos no son limitantes, el profesor pondrá en práctica su creatividad, su imaginación, sus competencias para innovar y elegirá los recursos adicionales bien sean: humanos, financieros, materiales y técnicos, que los podrá proporcionar la institución o la comunidad. Estos son importantes, porque son parte importante para alcanzar el éxito de la actividad.

**Tabla 57****Distribución absoluta y porcentual según desviaciones en el proceso enseñanza-aprendizaje: Jornadas de análisis y reflexión en la UDO Núcleo Monagas**

Jornadas de análisis y reflexión	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	75	25,4%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	91	30,8%	56,2%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	83	28,1%	28,1%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	40	13,6%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	6	2,0%	15,6%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

El 56,2% de los docentes encuestados manifestó favorable, el 28,1% neutral y el 15,6% desfavorable. Las jornadas de análisis y reflexión son oportunas y tienen ventajas que favorecen al estudiante y al docente. Es una actividad que debe estar presente en la planificación docente; las mismas conducen a establecer buenas relaciones humanas, acercan a ambos protagonistas del proceso enseñanza-aprendizaje, a través del respeto y la confianza. Se prestan para evaluar el rendimiento de los educandos y el desempeño del profesor. Tienen como fin mejorar la calidad del proceso educativo, superando las debilidades y aumentando las fortalezas.

**Tabla 58**

**Distribución absoluta y porcentual según desviaciones en el proceso enseñanza-aprendizaje: Diseño de instrumentos para conocer debilidades en el aprendizaje en la UDO Núcleo Monagas**

Diseño de instrumentos para conocer debilidades en el aprendizaje	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	96	32,5%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	85	28,8%	61,3%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	78	26,4%	26,4%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	23	7,8%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	13	4,4%	12,2%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

El cuadro informa que el 61,3% de los encuestados expresó favorable, el 26,4% neutral y el 12,2% desfavorable, es decir, la mayoría de los profesores estuvo de acuerdo con el diseño de un instrumento que le permita recoger las impresiones de los estudiantes sobre su desempeño. Regularmente el docente utiliza los instrumentos de evaluación para verificar si se cumplieron los objetivos planificados; pero, hasta ahora, en la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas, no existe una herramienta que le permita al educando evaluar al profesor.

El Modelo de Formación Docente sugerido a esta casa de estudio por la autora, toma en cuenta este aspecto con la finalidad de perfeccionar la

acción docente, en la que participan los estudiantes como protagonistas del proceso enseñanza-aprendizaje.

**Tabla 59****Distribución absoluta y porcentual según desviaciones en el proceso enseñanza-aprendizaje: Estímulos, participación del estudiante en la UDO Núcleo Monagas**

Estímulos, participación del estudiante	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	97	32,9%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	82	27,8%	60,7%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	90	30,5%	30,5%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	17	5,8%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	9	3,1%	8,9%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

El 60,7% de los docentes encuestados manifestó favorable, el 30,5% neutral y el 8,9% desfavorable. Como se ha mencionado en análisis anteriores, la motivación es un elemento indispensable en el proceso educativo. De hecho es el estímulo constante que debe recibir el alumno para integrarse en las actividades relacionadas con su aprendizaje. Esto conduce a fortalecer la relación docente-estudiante, en la cual ambos se retroalimentan y profundizan sus conocimientos.

**Tabla 60**

**Distribución absoluta y porcentual según desarrollo de sistema de retroalimentación de los docentes en la UDO Núcleo Monagas**

Desarrollo de sistema de retroalimentación	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	89	30,2%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	95	32,2%	62,4%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	87	29,5%	29,5%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	18	6,1%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	6	2,0%	8,1%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

El 62,4% de los docentes encuestados manifestó favorable, el 29,5% neutral y el 8,1% desfavorable. La retroalimentación es un proceso que se cumple para dar y recibir conocimientos, el cual debe estar presente en todo el proceso educativo.

Al respecto, Fonseca (2009) afirma:

La retroalimentación debe acompañar al proceso enseñanza-aprendizaje a lo largo de toda su extensión, con la intención de dar inmediata y oportuna información al alumno acerca de la calidad de su desempeño para que realice las correcciones necesarias con el objeto de mejorar su competencia. La retroalimentación no está restringida sólo a corregir los errores y omisiones que cometa el aprendiz para que se haga cada vez más competente (retroalimentación negativa), sino también, para que se dé cuenta de sus aciertos (retroalimentación positiva), como una forma de estimularlo para hacer las cosas cada vez mejor. Es una forma de aumentar su motivación intrínseca para aprender y/o trabajar con mayor eficiencia. (p. 1)

Se entiende que a través de la retroalimentación se perfecciona el proceso enseñanza-aprendizaje, porque se va equilibrando en la medida que se superan las debilidades. Como dice el autor, no solo deja resultados negativos, sino que evidencia aspectos positivos que estimulan al aprendiz a continuar la búsqueda de nuevos conocimientos.

**Tabla 61**

**Distribución absoluta y porcentual según el conocimiento que tienen los docentes de la ética en la UDO, Núcleo Monagas.**

Ética	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	147	49,8%	
Esa cualidad se da frecuentemente. (De acuerdo)	88	29,8%	79,6% Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	27	9,2%	9,2% Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (En desacuerdo)	17	5,8%	
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (Muy en desacuerdo)	16	5,4%	11,2% Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pereira, C. 2016

Este cuadro expresa que el 79,6% dijo favorable; el 11,2% manifestó desfavorable y el 9,2% neutral. Lo que indica que la ética está constituida por principios, normas, leyes y valores que toda persona tiene para desempeñar su trabajo. Se observó que la mayoría conoce el concepto de ética y es primordial para los docentes, de esta depende la calidad educativa.

Al respecto, Descartes dejó sentado que:

El hombre posee una voluntad libre y por lo tanto es responsable ante Dios de su forma de vida. El hombre debe encausar las pasiones (amor, admiración, odio, pena, alegría y deseo) y dirigir las a una vida recta. Descartes se basó en unas normas provisionales con las cuales ha regido su propia existencia: 1) seguir las leyes y costumbres de la nación, 2) ser firme en la acción y mantener las propias opiniones una vez establecidas, 3) variar ante los propios deseos que intentar alterar el orden universal, 4) perseverar en el cultivo de la razón. Con relación a la

teoría del concepto se observó que existen leyes, costumbres en una sociedad y de allí se comienza la formación de ética en las personas, estas tienen su propio criterio y opinión y a través del conocimiento que tenga de las leyes, normas y principios el individuo crea sus propios principios, normas y costumbres y de esta depende su desempeño laboral. (Universidad de Carabobo, 2012 s/p.)

Esta emotiva reflexión acerca al individuo, en este caso al educador, a tomar serias y definitivas decisiones, desde la autonomía que le confiere ser dueño y responsable de sus actuaciones, tomando como base los valores que orientan su existencia, para buscar con constancia la superación personal (Profesional), siendo protagonista de su destino y con una elevada conciencia de ciudadano, actuar en función de su misión, para contribuir a la formación de profesionales dignos de convivir y trabajar en una nueva sociedad.

Estos aspectos fueron tomados en cuenta para incorporarlos en el Modelo de Formación Docente, en virtud de la necesidad que evidencia la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas, de humanizar cada vez más al profesional universitario, quien debe poseer un elevado nivel de conciencia en función de alcanzar su desarrollo personal y profesional como una contribución, a su vez, del desarrollo social del país.

**Tabla 62**

**Distribución absoluta y porcentual según el conocimiento que tienen de Moral los docentes de la UDO Núcleo Monagas**

Moral	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	157	53,2%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	95	32,2%	85,4%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	23	7,8%	7,8%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	15	5,1%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (Muy en desacuerdo)	5	1,7%	6,8%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

El cuadro 62 generó los siguientes resultados: el 85% de los encuestados dijo favorable, el 8% neutral y el 7% desfavorable. Se deduce que la moral está referida a costumbres, valores, creencias que tienen las personas y de acuerdo a ellas se comportan en la sociedad.

En tal sentido, Palacios de Torres (2009) indica:

La palabra "Moral" tiene su origen en el término del latín "mores", cuyo significado es "costumbre". Moralis (latín mos = griego (costumbre). Por lo tanto "moral" no acarrea por sí el concepto de malo o de bueno. Son, entonces, las costumbres las que son virtuosas o perniciosas. Podría definirse también como: la suma total del conocimiento adquirido con respecto a lo más alto, bueno y noble a lo que una persona se apega (p. 1).

Es decir, la moral está relacionada con las costumbres, las que pueden ser mejoradas en la medida que se eleva el nivel de conciencia del individuo,

de tal manera que el profesor universitario puede asumir la moral que forma parte de su personalidad. Este aspecto está implícito en el Modelo de Formación propuesto, puesto que se aspira un docente de alta calidad humana que transfiera valores y sea ejemplo de moral ciudadana.

**Tabla 63****Distribución absoluta y porcentual según la presencia de la ética como docente universitario en la UDO, Núcleo Monagas**

Presencia de la ética	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	164	55,6%	
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	111	37,6%	93,2% Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	10	3,4%	3,4% Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	5	1,7%	
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	5	1,7%	3,4% Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pereira, C. 2016

Los resultados de este cuadro indican que el 93,2% respondió favorable, el 3,4% desfavorable y el 3,4% dijo neutral. Se evidencia que la mayoría de los profesores le confiere importancia a la ética para desempeñar la docencia, por cuanto esta le da sentido y razón a la vocación docente; por tanto el profesional debe mantener coherencia con respecto a lo que dice y hace.

Según Vidal (1998) citado por Delgado y Rojas (2005) "La Ética...es la realidad y el saber que se relaciona con el comportamiento responsable donde entra en juego el concepto del bien o del mal, del hombre" (p. 107). Por lo tanto, el profesor universitario debe evidenciar su ética a través de la práctica profesional. Cuando un docente trabaja con ética, se proyecta como

modelo de sus estudiantes. Como se expresa en el Cuadro 61, el Modelo de Formación Docente propuesto contempla este importante elemento, para coadyuvar a la formación integral del profesor.

**Tabla 64**

**Distribución absoluta y porcentual según los principios y valores que tienen los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Principios y valores	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	135	45,8%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	83	28,1%	73,9%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	52	17,6%	17,6%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	13	4,4%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	12	4,1%	8,5%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

Se observa que el 73,9% de los profesores expresó favorable, el 17,6% respondió neutral y el 8,5% dijo desfavorable. El profesor debe tener principios de: ética, moral, virtud, honradez, humildad y valores como: honestidad, justicia, compromiso, disciplina, vocación, lealtad, dignidad humana, compañerismo, sensibilidad humana, tolerancia, puntualidad, responsabilidad.

Se deduce que la actuación de un docente provisto de valores le otorga crecimiento profesional y personal, además de prestigio y oportunidades de desarrollo y credibilidad. El Modelo propuesto ofrece capacitación en el área antropológica, para que el educador internalice en su práctica la importancia que tienen las diferencias individuales en cada individuo.

**Tabla 65**

**Distribución absoluta y porcentual según los valores de los docentes que deben aplicar en el proceso de aprendizaje en la UDO, Núcleo Monagas**

Valores en el proceso de aprendizaje	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	164	55,6%	
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	54	18,3%	73,9% Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	48	16,3%	16,3% Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	18	6,1%	
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	11	3,7%	9,8% Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pereira, C. 2016

Los resultados del cuadro indican que el 73,9% de los encuestados manifestó favorable, el 16,3% se mantuvo neutral y el 9,8% dijo desfavorable. Estos resultados guardan relación con los del cuadro anterior, demostrándose que los valores son elementos fundamentales para el ejercicio docente, por cuanto entre otros aspectos, incide en el comportamiento y la relación con los demás.

El concepto que se tiene de valores, determina el comportamiento, la relación con quienes se interactúa y genera sensibilidad social. Están arraigados intrínsecamente, lo que hace al profesional “más humano”. Delgado y Rojas (2005) lo dejan entrever en la siguiente cita:

El ejercicio profesional, en consecuencia, tiene una enorme responsabilidad, aunque los docentes sólo tuvieran la obligación de enseñar, no pueden hacerlo sin implicarse como personas en la formación de sus alumnos. Enseñar es una parte importante de la tarea de educar, educar es siempre por lo menos enseñar a vivir. ¿Y no es el arte de vivir una de las acepciones de la ética?, el arte del buen vivir (p. 112).

Lo que permite reflexionar que la calidad humana, que se refleja a través de la práctica de valores, principios, ética, entre otros, constituye un elemento o condición necesaria que involucra y compromete al docente universitario en la formación de sus estudiantes, por tanto, para “implicarse como persona” en tan significativa tarea, debe el profesional estar concienciado sobre la importancia de los valores en la formación de los estudiantes. En consecuencia, en la medida que se avance en desarrollo humano, se estará avanzando, asimismo, en calidad educativa. Aspectos estos que fueron incluidos en el Modelo de Formación Docente propuesto.

**Tabla 66**

**Distribución absoluta y porcentual según los problemas que genera la pérdida de valores en los docentes, en el cumplimiento del proceso enseñanza- aprendizaje en la UDO, Núcleo Monagas**

Pérdida de valores	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)				
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	156	52,9%	85,8%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	97	32,9%		
	29	9,8%	9,8%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	7	2,4%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	6	2,0%	4,4%	Desfavorable
Total	295	100%		

Fuente: Pereira, C. 2016

Este cuadro refleja que el 85,8% respondió favorable, el 9,8% neutral y el 4,4% desfavorable. Se observa que la mayoría considera que la pérdida de valores genera consecuencias negativas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, por cuando incide en la calidad del mismo y en el prestigio profesional universitario.

Los valores son primordiales para el ejercicio profesional, pues ellos coadyuvan en la eficiencia del trabajo de aula.

El Modelo de Formación Docente propuesto contempla en sus módulos estrategias para capacitar a los docentes en el fortalecimiento de los valores, necesarios para llevar a cabo una tarea de calidad.

**Tabla 67****Distribución absoluta y porcentual según las acciones que trasgreden la ética, principios, valores y moral en los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Acciones que trasgreden la ética, principios, valores y moral en los docentes	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	156	52,9%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	127	43,1%	96%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	5	1,7%	1,7%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	5	1,7%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	2	0,7%	2,4%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

Los resultados del cuadro evidencian que el 96% de la población encuestada respondió favorable, el 1,7% dijo neutral y otro 2,4% indicó desfavorable. La mayoría de los docentes está clara en cuanto a que un profesor que no demuestra en su acción educativa los valores que, como ser humano y profesional debe poseer, corre el riesgo de caer en hechos irrelevantes, ilícitos, que perjudican su imagen como docente y por ende la de la institución.

Por ello, los temas de valores, ética, moral, son prioritarios en la formación docente y están contemplados en el Modelo que se propone. El educador debe hacer esfuerzos para que los antivalores no se hagan presentes en su misión

**Tabla 68****Distribución absoluta y porcentual según los elementos de honestidad, responsabilidad, justicia, principios, humildad presentes en la actividad de los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Elementos presentes en la actividad docente	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	142	48.1%	
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	77	26,1%	74,2% Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	43	14,6%	14,6% Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	24	8.1%	
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	9	3,1%	11,2% Desfavorable
Total	295	100%	100%

Fuente: Pereira, C. 2016

Este cuadro registra que el 74,2% de los docentes indicó favorable, el 14,6% neutral y el 11,2% desfavorable, lo que evidencia que la mayoría reconoce que los elementos: honestidad, responsabilidad, justicia, principios, humildad, deben estar presentes en todas las actividades docentes. Es importante resaltar que la práctica de los valores es básica para un buen desempeño profesional.

El docente universitario debe constituirse en modelo a emular por sus estudiantes, por ello, su compromiso permanente consiste en mejorar sus conocimientos, sus actitudes, su comportamiento ante la sociedad. En la elaboración del Modelo propuesto se tomaron en cuenta todos los aspectos

positivos que redundan en beneficio del docente, del estudiante y de la institución.

**Tabla 69**

**Distribución absoluta y porcentual según la pérdida de ética, principios, valores y moral del profesor universitario para su desempeño en la UDO, Núcleo Monagas.**

Pérdida de ética, principios, valores y moral en el docente	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	165	55,9%	
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	108	36,6%	92,5% Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	11	3,7%	3,7% Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	8	2,7%	
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	3	1,0%	3,7% Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pereira, C. 2016

Los resultados del cuadro expresan que el 92,5% de la población encuestada manifestó favorable, el 3,7% neutral y el 3,7% desfavorable.

La mayoría de los profesores están de acuerdo en afirmar que la ética, principios, valores y moral son necesarios para orientar la formación de los estudiantes.

Al respecto, Juárez (2010), afirma:

Quienes piensan que su práctica profesional está divorciada de su talante ético, están equivocados. El profesional de la docencia es clave en la formación de valores, es pieza fundamental en la transmisión a sus discípulos, principios éticos esenciales, imprescindibles para el sostenimiento de la sociedad. Su actuar está condicionado a unos preceptos y valores que definen su profesión (p. 35).

Lo que permite reflexionar que la ética, valores, moral y principios del profesor como miembro de una sociedad, incide en la calidad de su labor docente, pues, lo que él es, como persona, lo reflejará ante sus educandos. Razones suficientes que sirvieron de motivo para incluir estos aspectos en el Modelo de Formación Docente sugerido a la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas.

**Tabla 70**

**Distribución absoluta y porcentual según las acciones que deben tomarse para rescatar la ética, valores, principios y moral en los docentes de la UDO, Núcleo Monagas**

Acciones para rescatar la ética, principios, valores y moral	Frecuencia	Porcentaje	Actitudes	
Esa cualidad existe en muy alto grado. (Muy de acuerdo)	170	57,6%		
Esa cualidad se da frecuentemente. (de acuerdo)	64	21,7%	79,3%	Favorable
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	32	10,8%	10,8%	Neutral
Esa cualidad es poco frecuente (en desacuerdo)	16	5,4%		
Esa cualidad no existe o se da en grado mínimo (muy en desacuerdo)	13	4,4%	9,8%	Desfavorable
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Pereira, C. 2016

Se evidencia que el 79,3% de los profesores considera favorable que la universidad tome acciones administrativas, de sensibilización, entre otras para contribuir al rescate la ética, principios, valores y moral de estos profesionales; el 10,8% indicó neutral y el 9,8% dijo desfavorable.

Dice Juárez (2012):

El código de ética presentado por la Federación Nacional de Profesionales de la Docencia y el Colegio de Profesores de Venezuela

(2004), se fundamenta en los valores de la honestidad, solidaridad, justicia, responsabilidad en su quehacer profesional y ciudadano, lealtad, respeto permanente a las ideas y creencias del otro, amor y posición por la libertad y la democracia y otros comportamientos que caracterizan la condición humana. En el Código se plantea que su no cumplimiento origina una sanción de tipo ético-moral, lo cual genera un castigo superior que la sanción legal y que impulsa el repudio de los ciudadanos, la sociedad civil y el magisterio en general (p. 40).

Se aprecia que la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas debe aplicar el Código de Ética Docente cuando existan acciones que violenten los principios, valores y la moral de la institución. Asimismo, los profesores universitarios deben conocer la normativa que rige esta casa de estudios, en función de cumplir con lo allí pautado, lo que se evidenciará en su práctica laboral.

El Modelo se asume como determinante para la formación integral del profesor universitario los aspectos sociológicos, antropológicos y psicológicos.

## **CAPÍTULO V**

### **APORTE**

En toda institución educativa se cumplen procesos educativos, tecnológicos, entre otros. Luhmann (1998), por ejemplo, establece que en toda organización se cumple el proceso de comunicación, es decir, están conformadas por grupos sociales, contienen una estructura física, pero son los individuos (seres humanos) quienes le dan vida a la institución para que se cumplan los diferentes procesos educativos.

Es importante resaltar que existe en cada educador una filosofía en el ámbito educativo, puesto que, de acuerdo a sus creencias, valores, principios, ética, establece disciplinas que contribuyen al logro de objetivos. La idea de Freire (1989), interviene en este aspecto, ya que menciona la importancia de diversos aspectos vinculados con él: curiosidad, duda, riesgo, imaginación, creatividad, error, búsqueda, comprensión, aprehensión, rigor, reflexión y transformación. Todos ellos, nos enseñó, se ligan a la hora de conocer pues, como pensaba, toda práctica educativa es una teoría del conocimiento puesta en operación y ésta es tarea de sujetos y no de objetos, es decir, el profesor debe desarrollar, habilidades de creatividad, innovación, aceptar los errores y corregirlos, en su práctica educativa.

En todo proceso educativo está presente quien enseña y quien aprende, al respecto Freire (1989) expresa:

Los contenidos de las disciplinas del saber escolar reflejan aún el currículo clásico. La vida cotidiana, la violencia, la sensibilidad y la subjetividad no son tomadas en cuenta. [Afortunadamente, en] los últimos años las nuevas

propuestas curriculares comienzan a dar cada vez más importancia a los llamados “temas transversales” –ética, salud, medio ambiente, diversidad cultural, género, consumo, etc.–, realizando los vínculos entre educación y vida. (p. 39).

Ademas Freire (1989) señala:

El papel de enseñar que tiene el profesor no se agota en la descripción del concepto del objeto. Esto es, enseñar no es para mí describir, no es perfilar al alumno el concepto, muchas veces alejado, demasiado ya, de la materialidad del contenido: ya que aprender no es memorizar mecánicamente el perfil del objeto, o la descripción del objeto (...)(p.60)

Por esta razón, en el proceso educativo no se toman en cuenta la sensibilidad humana, sentimientos, motivación, entre otras, que permiten mejorar la calidad del aprendizaje que se imparte, las actividades docentes se cumplen de acuerdo a su formación curricular en las diferentes disciplinas, y es importante mejorar en estos aspectos pedagógicos que contribuyan a una calidad educativa y permita la formación de profesionales con ética, valores y principios.

Tomando en cuenta estos aspectos, la Universidad de Oriente, es vista como un sistema, constituido por estructuras física y social, además esta tiene una filosofía establecida y se cumple a través de su misión y visión que le permite cumplir objetivos institucionales como, es la formación de profesionales en diferentes carreras para el mercado laboral, en esta se cumplen funciones administrativas y gerenciales, con el fin de lograr metas propuestas.

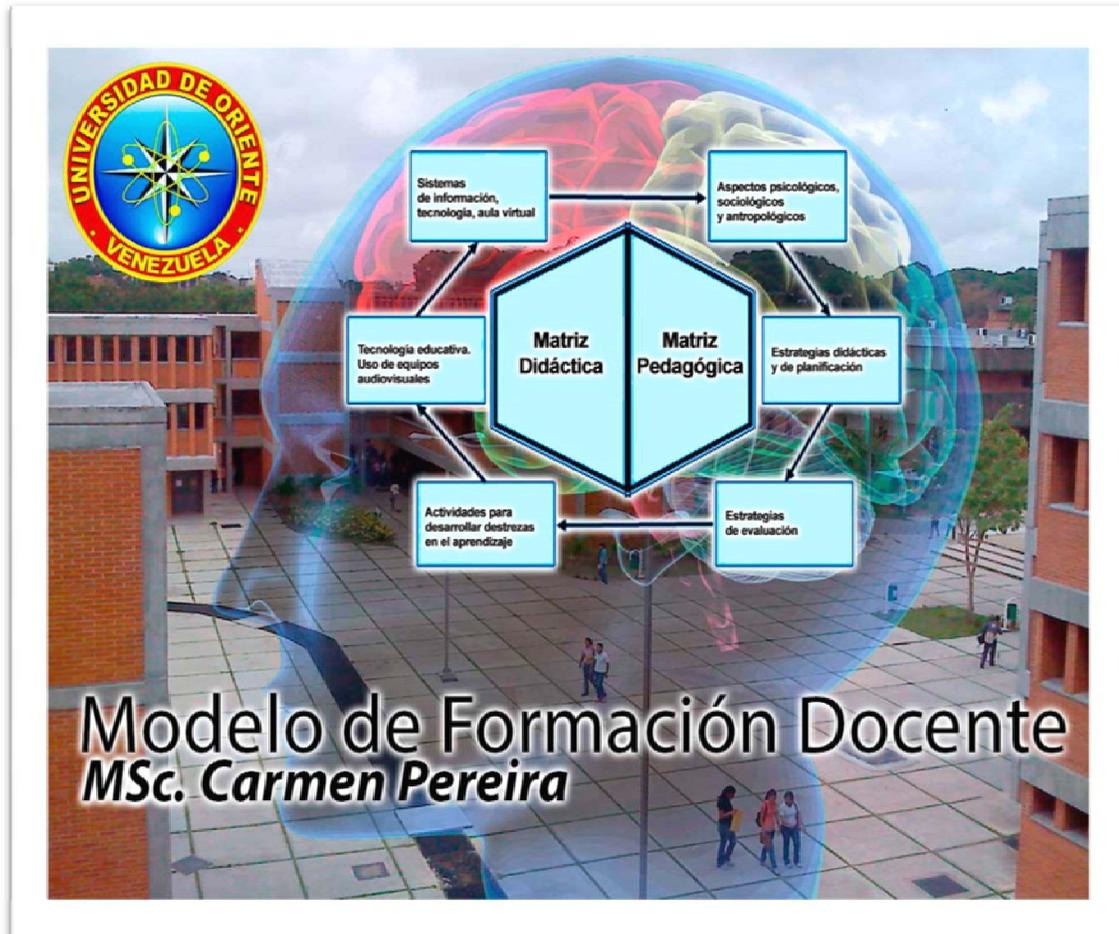
De allí que resulta importante destacar la idea de Luhmann (1998) y Maturana (1996) consistente en que, en toda institución existen seres

vivientes y está presente la comunicación entre ellos; sin este componente no se cumple el proceso educativo. Esta teoría sirvió de inspiración a la autora del estudio para diseñar el modelo propuesto, tomando en cuenta que la institución donde presta servicios (UDO-Monagas) presenta debilidades en el proceso de comunicación entre los grupos sociales que allí conviven.

Zubiría Samper (1999), autor del modelo del hexágono, de igual manera, fue estudiado por la autora, tomando en cuenta que el mismo contiene elementos significativos que sirvieron de aporte para elaborar el modelo que sugiere a la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas, para contribuir a mejorar la calidad educativa, optimizando la cultura universitaria y destacando la formación de profesionales que al cumplir con éxito sus

funciones en el mercado laboral, también eleva el prestigio de esta casa de estudios.

**Grafico 7. Modelo de Formacion Docente**



*Fuente. Pereira, C (2016)*

El Modelo de Formación Docente propuesto pretende instruir a los profesores de la Universidad de Oriente Núcleo Monagas desde una perspectiva holística, aportando aspectos pedagógicos, sociológicos y antropológicos que sirva de base para optar a ser profesor con categoría fijo.

Su diseño fue inspirado en el Modelo del Hexágono, porque posee aspectos didácticos y pedagógicos que deben incluirse en el currículo, estos

permiten a los profesores modificar procesos de aprendizaje tradicionales que cumple en el aula de clases, este modelo exige cambios epistemológicos, es decir, exige transformar los principios pedagógicos, las relaciones entre el educador-educando y las estrategias metodológicas que implementa el profesor en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Al respecto Merani (2005) expresa:

Una característica fundamental del modelo del hexágono, como instrumento cognitivo y expresivo para el desarrollo de la gestión de aula, es su coherencia con la concepción ontológica y la teoría psicogenética de la mente humana, que constituyen la esencia misma del primer postulado de Pedagogía Conceptual: el postulado del triángulo humano. Esta coherencia entre ambos postulados se manifiesta en los siguientes principios de planeación inherentes al modelo del hexágono:

- Todo acto educativo, para ser integral, ha de proponer aprendizajes que incidan sobre los tres sistemas constitutivos de la mente humana: el sistema afectivo, el sistema cognitivo y el sistema expresivo. Por ello, cada uno de los componentes del modelo del hexágono debe expresarse en una dimensión cognitiva, en una dimensión afectiva y en una dimensión expresiva.
- Los objetos de enseñanza han de ser siempre instrumentos u operaciones propios de alguno de los tres sistemas: cognitivo, afectivo y expresivo.
- La concepción de la mente humana como la integración de tres sistemas autónomos, aunque, desde luego, íntimamente interrelacionados, supone procesos de enseñanza claramente diferenciados y específicos según la naturaleza –cognitiva, afectiva o expresiva– de los propósitos formulados
- Finalmente, cualquiera que sea la naturaleza específica de una enseñanza, su aprendizaje dependerá de que al enseñarla se aborden las tres dimensiones de la mente: la dimensión afectiva (motivación-contextualización), la dimensión cognitiva (comprensión) y la dimensión expresiva (aprendizaje) (p. 30).

Esto establece que, el modelo del hexágono contiene aspectos didácticos y pedagógicos que permiten diseñar acciones educativas en su proceso de enseñanza-aprendizaje tomando en cuenta dimensiones

afectivas, cognitivas y expresivas de los educandos, para que este se cumpla de manera eficiente y se cumplan los objetivos planificados.

El propósito de este modelo, va mas allá del aprendizaje, puesto que busca es la formación holística del profesor de la Universidad de Oriente Núcleo Monagas, a través de este se busca fortalecer y desarrollar habilidades, destrezas, que garanticen la humanización del individuo.

Al respecto Merani (2005) señala:

Un modelo tiene que redefinir las funciones y las relaciones de estudiantes y de docentes. De esta manera, le asigna al maestro la función esencial de mediador de la cultura. Él planifica, organiza, selecciona jerarquiza y ordena los propósitos y contenidos a ser trabajados. Él debe garantizar que dichos propósitos y contenidos sean acordes con el nivel de desarrollo del estudiante, tanto a nivel cognitivo, como socioafectivo y su función esencial será la de favorecer y jalonar el desarrollo del estudiante. Para ello, una condición indispensable es que sus niveles de desarrollo del pensamiento, de formación valorativa y de comprensión lectora sean altos, dado que solo así podrá impulsar a sus estudiantes a lograr dichos techos. Otra condición es que pueda realizar un seguimiento completo e integral del estudiante para que pueda partir de allí para trabajar su zona de desarrollo potencial, tanto a nivel cognitivo, como afectivo y práxico.(p.54)

Este modelo permitirá aprovechar al máximo las enseñanzas de los instrumentos de conocimiento y las operaciones intelectuales para formar hombres y mujeres éticas, creativas e inteligentes, quienes pueden enfrentar retos en el mercado laboral donde se desempeñen.

Por consiguiente, toma en cuenta seis aspectos fundamentales que son: Propósitos, enseñanzas, evaluación, secuencia, didácticas y recursos. Estos contribuyen la formación curricular y pedagógica del profesor de la Universidad de Oriente Núcleo Monagas. Eso conlleva a capacitar a estos profesionales que se dedican a la docencia, a conocer su interés por

dedicarse a tan importante actividad y la importancia que tiene para formar profesionales de calidad para el mercado laboral.

En otras palabras, la vocación permite que el docente manifieste interés por lo que hace y de esta manera pueda contribuir con la formación de sus educandos. Por lo tanto, el profesor universitario debe cumplir un proceso de enseñanza-aprendizaje, que comience por un Propósitos, enseñanzas, evaluación, secuencia, didácticas y recursos. Lo que le permite compromiso en desarrollar este proceso, conociendo su propósito, seguidamente las técnicas de enseñanza, sistemas de evaluación, coordinación para el cumplimiento de sus objetivos, técnicas audiovisuales y los recursos tecnológicos con los cuales desempeña su actividad.

Por tal motivo, se puede interpretar que el modelo pedagógico del hexágono conduce a deducir que es complejo, desde su dimensión holística, por cuanto integra los aspectos que conforman el proceso de enseñanza-aprendizaje. Tal condición integral, exige docentes de calidad profesional, que no le pongan límites al aprendizaje y por ende se mantengan actualizados; concienciados con la labor que desempeñan y comprometidos con la formación de ciudadanos que a través de su trabajo diario, vayan a cumplir determinados roles, dirigidos a la construcción de una nueva sociedad.

### **Objetivo General**

Formar docentes en el aspecto curricular y pedagógico a través del adiestramiento y entrenamiento en el ámbito universitario, con la finalidad de adquirir las herramientas metodológicas de enseñanza-aprendizaje para alcanzar un alto nivel de eficiencia y calidad en la práctica pedagógica, en la

formación del profesional que egresa de la Universidad de Oriente. Núcleo de Monagas.

### **Objetivos Especificos**

- Elaborar modulos de cursos en el aspecto curricular y pedagógico.
- Implementar estrategias didácticas, de planificación y de evaluación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Desarrollar habilidades y destrezas en el docente para el cumplimiento de su actividad educativa en la Universidad de Oriente Nucleo Monagas.
- Mantener actualizado al profesor en las diferentes tecnologías utilizadas en el proceso educativo a nivel universitario.
- Mejorar el desempeño docente a través de la utilización de los sistemas de informacion utilizados en el proceso de enseñanza.aprendizaje.

### **Misión**

Capacitar a docentes universitarios en los componentes pedagógico y curricular, para la adquisición de las herramientas pertinentes, a fin de aplicarlas en el proceso de enseñanza-aprendizaje y coadyuvar en la formación de los profesionales que egresan de la Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas.

## **Visión**

Ser un modelo de referencia en las universidades públicas y privadas en la formación de docentes con ética, principios, moral y valores, que sean reconocidos a escala nacional e internacional.

### **Aplicación del Modelo de Formación Docente**

El profesional con aspiraciones para ingresar a la UDO-MONAGAS como docente, debe estar capacitado en las diferentes disciplinas que tienen relación con la conducta del individuo (Psicología, Sociología y Antropología), para comprender actitudes y aplicarlas en el proceso de aprendizaje con eficiencia.

La Psicología aporta elementos al docente para explorar en el educando aspectos relacionados con la percepción, atención, motivación, emoción, el funcionamiento del cerebro, la inteligencia, pensamiento, personalidad, motivación, relaciones personales, que el profesor tomará en cuenta en el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.

En esta etapa de formación el profesor debe construir su perfil profesional, mediante cursos vinculados a la psicología, que le brinden capacitación.

En el aspecto Sociológico: La Universidad de Oriente está conformada por grupos sociales, donde cada uno cumple diferentes funciones, además tiene un entorno laboral donde existe la comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, entre otros, lo que conlleva a comprenderse mutuamente.

La Universidad de Oriente Núcleo Monagas, tiene su propia cultura organizacional, donde los profesores deben adaptarse a esta. Esto implica un proceso de socialización entre profesor-alumno, que refleje un equilibrio en el escenario donde se adquiere el aprendizaje y por ende lograr la productividad educativa en las diferentes actividades que cumple como: docencia, investigación y extensión.

En el aspecto Antropológico: La Antropología aborda la temática del individuo a través de los diversos enfoques que ofrecen disciplinas tales como las ciencias naturales, sociales y humanas, es decir, permite conocer al hombre en el marco de la sociedad y la cultura a la cual pertenece y también verlo como producto de estas, y debe ser comprendido en los aspectos biopsicosocial.

El docente de la UDO-MONAGAS, debe ser formado antropológicamente, para entender la acción educativa con pensamiento crítico y reflexivo. Esta disciplina busca que el profesor interprete, conozca, entienda la interculturalidad que forma su entorno, para cumplir su tarea dentro del desarrollo holístico, llegando a entender a cada individualidad, desde la variedad cultural predominante.

Desde este punto de vista, la antropología educativa contribuye a la formación integral del profesor, en la medida que este manifieste vocación en su desempeño docente, de tal manera que su interés por capacitarse y actualizarse debe ser permanente.

Los aspectos antes estudiados, es decir, las disciplinas: Psicología, Sociología y Antropología, han sido tomados en cuenta para la programación de los cursos de capacitación que contienen los diferentes módulos que

conforman el Modelo de Formación Docente, indicando nombre del curso y número de horas de capacitación en cada una de las disciplinas.

En cuanto a las estrategias didácticas de aprendizaje, constituyen un proceso creativo y reflexivo, en el cual el docente construye el ambiente donde los estudiantes profundizan los conocimientos previos y generan nuevos, con la finalidad que los objetivos se logren en acciones concretas.

A partir de esta idea, se programa un segundo módulo que contiene cursos de capacitación relacionados con técnicas, recursos, metodologías, contenidas en un plan de acción que elabora el docente para lograr los objetivos desde la perspectiva docente-alumno.

Para complementar la capacitación del docente, es necesario que este adquiera conocimientos sobre estrategias de evaluación, como herramientas necesarias para determinar el logro de los aprendizajes, en un proceso permanente, interactivo, cooperativo y reflexivo que permite comprender, analizar e interpretar el desarrollo real alcanzado entre docente-alumno y sus potencialidades.

En el proceso de evaluación, el docente puede valorar el aprendizaje desde las perspectivas cualitativas y cuantitativas, y a partir de los resultados obtenidos, se inician nuevos aprendizajes y si es necesario, desarrolla actividades de recuperación. Sobre este aspecto se desarrolla el tercer módulo con cursos de capacitación en esta área, indicando nombre del mismo y número de horas.

Luego el docente se capacita en las actividades para desarrollar destrezas en el aprendizaje, para tal fin pondrá en práctica su conocimiento, creatividad, liderazgo, relaciones interpersonales, innovación, entre otras,

reflexionando que son varios actores (docente-alumnos) los que participan como protagonistas significativos en el proceso para obtener nuevos aprendizajes, de tal manera que se optimice la educación universitaria y se preparen los profesionales aptos para asumir los cambios que presenta la sociedad.

En concordancia con lo expresado, se programa el cuarto módulo contentivo de cursos relacionados con las actividades para desarrollar destrezas en el aprendizaje y, como los anteriores, se asignará nombre de curso y número de horas.

Otro elemento importante que debe considerar el docente universitario es el manejo de equipos audiovisuales, así como las diferentes tecnologías que se utilizan para cumplir el proceso de enseñanza aprendizaje. Es conocido que la eficiencia de los medios audiovisuales, genera un ambiente dinámico, agradable, entusiasta, causando en los estudiantes motivación, atención y logro de objetivos. Aunado a esto, se procede a programar el módulo quinto, referido a cursos relacionados con el manejo de equipos audiovisuales; de igual manera se indica el nombre y duración.

Luego se capacitará al docente sobre los diferentes sistemas de información que se utilizan para planificar, organizar, dirigir y controlar las diversas actividades contempladas en la planificación docente. Por ello, es importante que el profesor conozca los elementos que interactúan en un sistema de información (Programas de Informática), que constituyen herramientas de aprendizaje que contribuyan al logro de los objetivos planificados.

A tal efecto, se desarrolla el módulo seis que contempla cursos sobre los diferentes programas de computación como: Excel, PowerPoint, Publisher, internet, entre otros.

### **Propósito**

El Modelo de Formación Docente propuesto a la Universidad de Oriente Núcleo Monagas, está dirigido a capacitar a los docentes de nuevo ingreso, con la finalidad que adquieran las herramientas curriculares y pedagógicas, por medio de cursos programados que se insertan en los diferentes módulos que conforman el Modelo, a fin de reforzar habilidades, destrezas y adquirir nuevas, en función de optimizar su desempeño con éxito como facilitadores de aprendizajes.

### **Estrategias didácticas de aprendizaje y planificación**

- Investigación científica
- Ponencias
- Conferencias
- Aportes científicos
- Libros
- Congresos
- Artículos
- Seminarios
- Sistemas de información

### **Estrategias de evaluación**

- Individual y grupal
- Tipos de evaluación

- Ponderación, resultados.

### **Actividades para desarrollar destrezas en el aprendizaje**

- Recursos Pedagógicos
- Asignación de trabajos de investigación
- Propuestas de proyectos de investigación
- Investigaciones en la comunidad
- Jornadas de capacitación

### **Tecnología educativa y uso de equipos audiovisuales**

- Manejo de equipos audiovisuales
- Elaboración de material didáctico

### **Sistemas de información**

- Programas de informática
- Laboratorio de computación
- Manejo de sistemas de información
- Aula virtual

## MÓDULO I

### Aspectos: Psicológicos, Sociológicos y Antropológicos

#### Objetivo General

Identificar los aspectos psicológicos, sociológicos y antropológicos a través de la conducta del individuo para desempeñarse como docente universitario.

#### Objetivos Específicos

- Dar a conocer los valores, principios, ética del docente universitario.
- Dar a conocer valores cultura objetivos de la universidad de oriente.
- Conocer la importancia docente universitario a través de la cultura que posee la Universidad de Oriente.
- Como está conformada la Universidad de Oriente.
- Cuáles son sus reglamentos

**Gráfico 8. Cursos en el Aspecto Psicológico, Sociológico y Antropológico**

<b>Aspectos Psicológicos</b>			
<b>Cursos</b>	<b>Nº de horas</b>	<b>Responsable</b>	<b>Institución</b>
Cursos de Genética conductual Humana	8 Horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
Motivación y Relaciones Humanas	16 horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
Liderazgo y Trabajo en Equipo	16 horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
Técnicas de Dinámica de Grupos	8 horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
<b>Total de horas</b>	<b>48 horas</b>		
<b>Aspecto Sociológico</b>			
Socialización	8 horas	Universidad de	Universidad de

		Oriente- Monagas	Oriente- Monagas
Cursos relacionados con el proceso de enseñanza identificando los rasgos culturales, económicos y sociales de los estudiantes.	16 horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
Sociedad y Grupos Sociales	16 horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
Ética, Valores y Principios	8 horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
Total de horas	48 horas		
<b>Aspecto Antropológico</b>			
Cursos relacionados con Etnología, etnografía y antropología	16 horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
El individuo como ser Bio-psico-Social	8 horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
Cultura del individuo	8 horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
Cultura organizacional	8 horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
Calidad y productividad en la Educación Superior.	8 horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
Total de horas:	48 horas		

**Fuente: Pereira C, (2016)**

## MÓDULO II

### Estrategias Didácticas de Aprendizaje y Planificación

#### Objetivo General

Generar estrategias de aprendizaje para el cumplimiento de los objetivos planificados.

#### Objetivos Específicos

- Promover los valores fundamentales que coadyuven al desarrollo de las actividades planificadas con miras a alcanzar el objetivo propuesto.
- Desarrollar competencias y habilidades como: liderazgo, comunicación, motivación, entre otros para aplicarlas en todo el ámbito educativo.

**Gráfico 9. Cursos de Estrategias Didácticas**

Curso	Horas	Responsable	Institución
Métodos utilizados para desarrollar el aprendizaje	8 horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
Técnicas que se aplican en el aprendizaje a nivel universitario	8 horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
Procedimientos Inductivos y deductivos que se desarrollan para el proceso del aprendizaje a nivel universitario.	8 horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
Planificación para el proceso enseñanza-aprendizaje	8 horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
Total de horas	32 horas		

*Fuente: Pereira C, (2016)*

## MÓDULO III

### Estrategias de Evaluación

#### Objetivo General

Formular diferentes estrategias, para la elaboración de las evaluaciones en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

#### Objetivos Específicos:

- Promover la autoevaluación del Docente Universitario.
- Incorporar actividades de evaluación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Grafico 10. Cursos de Estrategias de Evaluacion**

Curso	Duración	Responsable	Institución
Estrategias de Evaluación	8 horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
Tipos de Evaluación	8 horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
Técnicas para elaborar pruebas orales y escritas	8 horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
Total de horas	24 horas		

**Fuente: Pereira, C (2016)**

## MÓDULO IV

### Actividades para Desarrollar Destrezas en el Aprendizaje

#### Objetivo General

Conocer diferentes metodologías que se pueden utilizar en el proceso enseñanza-aprendizaje para contribuir a la formación integral del individuo

#### Objetivos Específicos

- Programar actividades orientadas a desarrollar en el docente habilidades y destrezas en el manejo de la oratoria, redacción de artículos y seguridad en sí mismo.
- Practicar ejercicios donde el docente manifieste, desarrolle y fortalezca su creatividad.

**Grafico 11. Cursos para desarrollar destrezas en el aprendizaje**

Curso	Duración	Responsable	Institución
Técnicas para elaborar artículos, libros, guías.	8 horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
Ortografía y redacción	8 horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
Dominio del miedo escénico	8 horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
Técnicas para desarrollar la creatividad	8 horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
Total de horas	32 horas		

*Fuente: Pereira, C (2016)*

## MÓDULO V

### Tecnología Educativa

#### Objetivo General

Conocer el funcionamiento de los diferentes equipos audiovisuales para utilizarlos como herramientas en el proceso de enseñanza.

#### Objetivos Específicos

Manejar con destreza los programas de computación para utilizarlos en la planificación y desarrollo de sus actividades.

**Gráfico 12. Cursos en el área de Tecnología Educativa**

Curso	Duración	Responsable	Institución
Manejo de equipos audiovisuales	16 horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
Como elaborar presentaciones	16 horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
Técnicas de presentaciones	8 horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
Total de horas	40 horas		

*Fuente: Pereira, C (2016)*

## MÓDULO VI

### Sistemas de Información

#### Objetivo General

Conocer el procedimiento del manejo de los sistemas de información para aplicarlos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

#### Objetivos Específicos

- Manejar con destreza los programas del ambiente Windows (Excel, PowerPoint, Word, entre otros.

- Entrenar a los docentes en el uso de la Internet con el fin de utilizarla como valiosa herramienta en el desarrollo de sus actividades.

**Grafico 13. Cursos en el area de sistemas de informacion**

Curso	Duración	Responsable	Institución
Aula virtual	16 horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
Programas de computación	16 horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
Internet	16 horas	Universidad de Oriente-Monagas	Universidad de Oriente-Monagas
Total de horas	48 horas		

**Fuente: Pereira, C (2016)**

## **Lineamientos generales del Modelo**

### **Credencial**

Constancia de aprobación del Modelo de Formación Docente de la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas. Requisito establecido para ingresar como docente universitario y optar a concursar como personal docente fijo.

**Duración:** seis meses. 320 horas académicas.

Módulo: VI

Modalidad: Presencial

Infraestructura: Instalaciones de la Universidad de Oriente

### **Coordinación Académica Administrativa**

El Modelo será administrado y gestionado por el Vicerrectorado Académico, de la UDO, quien velará por el cumplimiento de la normativa vigente para la formación de los docentes de nuevo ingreso en la Universidad de Oriente Núcleo Monagas.

Las Direcciones de Postgrado e Investigación de la Universidad de Oriente proveerán los recursos para el pago de los facilitadores del programa.

La Dirección de Tecnología Educativa suministrará el apoyo técnico para el cumplimiento de los cursos que conforman los Módulos y proveerá los recursos para el desarrollo de los mismos.

### **Participantes**

Máximo 25, mínimo 15.

### **Recursos Utilizados:**

Recursos multimedia, computadora, video beam, acceso a Internet.

### **Facilitador**

Docente especialista en el área referida al curso respectivo.

### **Perfil de Ingreso**

- Ser profesional universitario de cualquier área de conocimiento, docente de nuevo ingreso, con expectativas de ser docente para la Educación Superior.

- Estar motivado a la transformación del sistema educativo, para lo cual debe poseer valores de solidaridad, ética, interés por el trabajo colaborativo y responsabilidad social.

- Poseer conocimientos previos en investigación, experiencia en empresas cuyas herramientas le permitan adquirir con facilidad las de la investigación curricular, gerencial, social, laboral, cuyos aportes contribuyan a esa transformación académica deseada en su entorno.

- Posee compromiso ético, moral, social y motivación interna hacia la formación permanente, lo cual le permitirá adaptarse a la prosecución de sus estudios, cuyo aprendizaje le permita visualizar la problemática en su contexto, de manera más amplia y con mejores herramientas para atacar esas situaciones problemáticas detectadas.

- Sensible a la diversidad, la bioética, la deontología y la multiculturalidad como elementos enriquecedores para su quehacer profesional.

### **Perfil de egreso**

Integración a la plataforma de profesores de la universidad de Oriente núcleo Monagas, con la formación en docencia, investigación y extensión y gestión desde la responsabilidad social, con la metodología educativa universitaria y diversas estrategias para desarrollar la investigación, así como la formación en las nuevas tecnologías de información y comunicación en el marco legal de la universidad.

## CONCLUSIONES

El desarrollo de esta tesis doctoral partió desde una visión macro, meso y micro del mundo, Latinoamérica y Venezuela, reflejando que los cambios que afectan a la sociedad no escapan a la educación universitaria. Se estudia con profundidad la labor que la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas desarrolla, encontrándose una serie de debilidades que afectan el proceso de enseñanza-aprendizaje y en consecuencia, la calidad educativa.

En el transcurso de los años las universidades han incluido en sus programas curriculares carreras de acuerdo a la realidad económica, social, política, del país, lo que ha permitido que estas deben adaptarse a estos y por ende adaptar su cultura organizacional de acuerdo a las exigencias gubernamentales.

No escapa de la realidad en cuanto a la calidad educativa que desempeñan los educadores a nivel universitario, ya que lo realizan a través de modelos tradicionales donde la relación del profesor-alumno, se cumple de forma horizontal, es decir, el docente impone la autoridad donde el alumno obedece, y debe cumplir lo que exige el educador. No se toma en cuenta el aspecto humano, es decir, aspectos psicológicos, sociológicos, antropológicos, entre otros, que permitan mejorar su relación alumno-profesor.

La Universidad de Oriente Núcleo Monagas se creó en Maturín, con unos grupos de profesionales que se dedicaron a iniciarse en la docencia a nivel superior, con la finalidad de satisfacer las demandas de las carreras acordadas en la región, la cual se inició con Ingeniería agronómica, los docentes encargados de formar estos profesionales no han sido formados

como docentes, realizan su actividad de acuerdo a las experiencia y conocimientos del área a la cual pertenecen.

En el transcurso de los años, se incluyeron nuevas carreras en el área de Ciencias Sociales, en las cuales existen docentes formados como profesionales en diferentes disciplinas como se observo en la muestra tabla 3 en los análisis de resultados. Se observo que la mayoría de estos educadores están formados acordes a un currículo profesional de la especialidad a la cual pertenece, no son formados como profesores, realizan esta actividad por su experiencia y conocimiento de la carrera a la cual fue formado.

El modelo teorico pedagógico que cumplen los docentes es de manera mecanicista, es decir, trasmite el conocimiento en una relación docente-alumno, a través de la experiencia, el conocimiento, entre otros para enseñar. Los resultados demostraron, que es importante la pedagogía para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje que se imparte con los alumnos, ya que en este proceso la figura del educador-educando debe ser de vista de manera holística.

El modelo tradicional de aprendizaje que aplican los docentes en esta casa de estudio, no incluye aspectos pedagógicos que contribuyan a elevar el nivel académico en el rendimiento estudiantil, en el caso de los Ingenieros, Medicos, economistas, Licenciados en Recursos Humanos, Contadores, entre otros, ya que no son formados como educadores, sino que son profesionales en diferentes disciplinas, por ende desconocen algunas tecnicas, estrategias de planificación, evaluación que se utilizan a nivel universitario.

Por este motivo los resultaron expresaron que el personal docente de la Universidad de Oriente Nucleo Monagas, considero en su mayoría favorable que se dicten cursos de formación, desarrollo, actualización, así como, capacitación en los aspectos psicológicos, sociológicos, antropológicos, que les permita adquirir conocimientos del aspecto humano de los alumnos, ya que el autor principal en este proceso de aprendizaje es el alumno.

Además se observaron en los resultados, que el docente considero favorable de asistir a eventos científicos, así como producir conocimientos científico través de las investigaciones y sus aportes en estas, ya que contribuyen a la producción de conocimientos a la universidad y a la sociedad, y son estos los que aportan las soluciones a las problemáticas del País.

Se concluyo que consideran favorable contar con herramientas metodológicas para elaborar guías, libros, artículos, entre otros, estos les permite elaborar su propio material didáctico para el cumplimiento de los objetivos planificados en las diferentes asignaturas en las cuales se desempeñan.

Lo que indica que, los educadores no cuentan con un modelo curricular y pedagógico en su formación docente para cumplir actividades en el proceso enseñanza-aprendizaje que desarrolla con sus alumnos, lo realizan a través de su tipo de liderazgo, experiencias desconociendo algunas estrategias pedagógicas, que contribuyan a elevar su calidad educativa. Como se observo en la tabla 5, consideran favorable de recibir cursos relacionados con este aspecto, contribuye a lograr eficientemente sus objetivos programáticos de las asignaturas que dictan.

Por otro lado, los docentes expresaron que es favorable conocer nuevas estrategias de aprendizajes como lo expresan los resultados de la tabla 12, estos deben aplicarse acordes a la realidad educativa, ya que existen cambios tecnológicos, donde se incluyen nuevas técnicas de aprendizaje, que a nivel superior deben adaptarse, puesto que, se cumplen actividades en una educación andrológica, es decir, los docentes realizan estas aplicando una disciplina, un método, teorías, lineamientos, una filosofía, entre otros, de acuerdo a su formación profesional.

La Universidad de Oriente cuenta con un personal docente, donde cada uno de ellos dicta diferentes asignatura de acuerdo a las diferentes carrera a la cual pertenece, donde realizan sus actividades educativas con educandos que poseen diferentes habilidades, destrezas, conocimientos, entre otros, los cuales el educador debe indagar, en el grado de complejidad que poseen cada uno de sus alumnos, para transmitir el aprendizaje de acuerdo a los contenidos programáticos establecidos en su programa de la asignatura.

Es por esto la importancia de la pedagogía, como lo expresa el resultado de la tabla 17, donde consideran que esta, es favorable para mejorar su rol docente, ya que les permite conocer nuevas técnicas y métodos de enseñanza a nivel andrológico, en la práctica educativa, además reforzar principios, valores, ética en su proceso de enseñanza-aprendizaje.

El docente de la Universidad de Oriente, además de cumplir actividades docentes, debe incluir estrategias de motivación, comunicación, entre otras como lo menciona la tabla 18, donde consideran favorable aplicar la psicología, es decir, actividades de motivación, que contribuyen a mejorar las relaciones alumno-profesor, a través de estas se logran objetivos de aprendizaje más eficientes.

Por todo lo antes mencionado, se elaboro un Modelo de Formación Curricular y Pedagógico en la formación del docente de la Universidad de Oriente Núcleo Monagas, este se encuentra estructurado en seis (6) Módulos, los cuales incluyen cursos en diferentes disciplinas como: Antropología, sociología, psicología, estrategias didácticas de aprendizaje y planificación, estrategias de evaluación, actividades para desarrollar destreza en el aprendizaje, tecnología educativa y sistemas de información.

El Modelo pedagógico propuesto fue apoyado en las teorías de Maturana (1996), Luhmann (1998) y Zubiría (199), quienes plantean que dentro de las organizaciones existen recursos humanos que interactúan y se comunican efectivamente; así como la existencia de una pedagogía conceptual, que en el caso objeto de estudio, los docentes deben estar en capacidad de desarrollar para un buen ejercicio profesional.

La aplicación de este modelo contribuirá a elevar la calidad educativa de los profesores en esta casa de estudio, ya que se formaran de manera holística en los aspectos antropológicos, sociológicos y psicológicos, los cuales se aplicaran acorde a la realidad educativa, y permitirán crear nuevos paradigmas, para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje a nivel superior.

Es importante señalar que se concluyo además, que los docentes de la universidad de Oriente han perdido ética, principios y valores por la situación económica que actualmente viven, sin embargo otros mantienen estos, por tal motivo el modelo propuesto contribuye a fortalecer estos, los cuales son de vital importancia para un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad educativa.

## REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica (6ª ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Abreu (2016). El proceso pedagógico de la Educación Física. Una perspectiva de formación en la fecundidad para la innovación. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Maturín.
- Alvarado, E.; F. Canales y E. Pineda. 1994. Metodología de la Investigación (2ª ed.). Washington D.C: Organización Panamericana de la Salud.
- Ausubel, D. P. (2002). Adquisición y retención del conocimiento. Una perspectiva cognitiva. Barcelona: Editorial. Paidós.
- Arias, F. 2012. El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. 6ª edición. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme
- Balestrini, A. 2006. Como se elabora el proyecto de investigación 7ª Edición. Caracas, Venezuela: Consultores Asociados, C.A.
- Balestrini, A. Miriam (1997). Como se Elabora el Proyecto de Investigación. Ediciones Consultores Asociados. Caracas. Venezuela. pp.35-136
- Bennet, N., *Estilos de enseñanza y progresos del alumno*, Madrid: Morata, 1979.
- Bernal, C. A. 2010. Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera edición. Pearson Educación, Prentice Hall, Colombia. 305 p.
- Bertalanffy, L (1989). Teoría General de los Sistemas. Fondo de Cultura Económica. México.
- Bunge, Mario (1994). La Ciencia su Método y su Filosofía. México.

- Buriel (2016). La interacción pedagógica en la Universidad: De los formatos de la praxis moderna al encuentro en perspectiva onto-epistemológica. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Maturín.
- Camino, J. (2001) Scheler y el mundo de los valores. Bilbao: Colección Aprender a ser.
- Campoy Aranda, T. J. y Elda Gomes Araújo. 2009. Técnicas e instrumentos cualitativos de recogida de datos. Capítulo 10. In: Manual básico para la realización de tesinas, tesis y trabajos de investigación. Antonio Pantoja Vallejo (coord.). Madrid: Editorial EOS. p. 273-300.
- Corral, Y. 2009. Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. Revista Ciencias de la Educación 19 (33): 228-247.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.908 (Extraordinario), Febrero 19, 1999.
- Delgado y Rojas (2005) Reflexiones sobre la ética del profesor universitario. Ciencias de la Educación, 2(26), 103-117.
- Duarte (2012). La formación continua del profesorado universitario: un estudio de caso. Tesis doctoral. Universidad Castilla-La Mancha. España.
- Eyssautier, M. 2005. Metodología de la investigación. México: Editorial Thompson.
- Echeverría, J (1998). Filosofía de la Ciencia. Ediciones Akat. Madrid-España.
- Erns, C. Antropología filosófica. Mexico. 1968.
- Fonseca (2009) Retroalimentación durante el proceso de enseñanza-aprendizaje: un arma de doble filo. *Imbiomed* 2(1), 50-52.

- Fundación Promigas ( 2005). Gestion de Aula. Experiencias del proyecto de mejoramiento. Proceso de enseñanza-aprendizaje. Consultado el 10 de Mayo del 2017 en: <https://dialnet.unirioja.es/download/libro/573457>.
- Freire, P (1989). La Filosofía de la Educación de Paulo Freire. Revista Internacional de Educación para la Justicia Social (RIEJS), 4(1), 55-70. doi: 10.15336/riejs.
- Gómez, M. (2009). Introducción a la metodología de la investigación científica. (2ª ed.). Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.
- González, V., Castellanos, D., Córdova, M., Sánchez, M., Martínez, M., Fernández, A., Martínez, N., Pérez, D. (2004) *Psicología para educadores*, La Habana, Cuba: editorial Pueblo y Educación.
- González y Tourón (1992). Autoconcepto y rendimiento escolar. Pamplona: EUNSA.
- Gonzalez, A. Fundamento para una filosofía del trabajo. Pamplona. 1999.
- Gudiño, A. (2014). Formación docente, enseñanza y didáctica. *Revista Una investigación*. VI(11).
- Gutiérrez, H. (2010) *Calidad total y productividad* (3ª ed.) México: Mc Graw-Hill.
- Hernández y Rodríguez (2004) Administración, pensamiento, proceso, estrategia y vanguardia. México: Mc Graw-Hill.
- Hernández Sampieri, R.; C. Fernandez Collado y P. Baptista Lucio. 2010. Metodología de la investigación. Quinta edición. McGraw-Hill Interamericana. México. 613 p
- Hurtado, Iván y Toro Josefina (1997). Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempo de Cambios. Epísteme Consultores Asociados C.A. Primera Edición. Valencia.

- Hurtado, I. y J. Toro. 1998. Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio. 2da Edición. Venezuela: Episteme Consultores Asociados, C.A.
- Ikujiro, Nonaka y Hirotaka Takeuchi (1999). La organización creadora de conocimiento. Mexico.
- Jaramillo, M. (2006) Enfoque clásico de la administración. Administración científica. Universidad Nacional Experimental Marítima del Caribe. Catia La Mar, Estado Vargas. Venezuela.
- Juárez (2010) Ética profesional. Caracas: Publicaciones UCAB.
- Juárez, J. (2012) Educar es la respuesta. ¿Qué es, para qué y cómo educar en valores ciudadanos. Caracas: Publicaciones UCAB.
- Kliksberg, N. (1983) La crisis pedagógica en las universidades latinoamericanas. UCV. Caracas.
- Lahey, B. (2007) Introducción a la psicología científica (9ª ed.) México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Ley de Servicio Comunitario del Estudiante de Educación Superior. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.272. septiembre 14, 2005.
- Ley de Universidades (1970). Gaceta Oficial de la República de Venezuela.1.429 (Extraordinario) Septiembre 8, 1970.
- Ley Orgánica de Educación (2009) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 5.929 (Extraordinaria), Agosto 15, 2009.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.236. Julio 26, 2005.
- Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 6.076 Extraordinario. Mayo 7, 2012.

- López Barajas, E. 1998. Fundamentos de la metodología científica, Madrid, Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).
- Lopez, F. El giro lingüístico de la filosofía y la historiografía contemporánea. Caracas. 2004.
- Luhmann N. (1996) *Teoría de la sociedad y pedagogía*. México: Paidós.
- Luhmann N. (1998) *Sistemas sociales – lineamientos para una teoría general* Barcelona: Editorial: Anthropos.
- Manual de la UPEL (2006). Fundaupel. Caracas.
- Maturana H. (1996) El sentido de lo Humano. Santiago de Chile. Dolmen Ediciones S.A.
- Mcmullin, E (1988). Filosofía de la ciencia. España.
- Méndez, R. (2012) La observación participante. Universidad Pedagógica Libertador. Instituto Pedagógico de Barquisimeto “Luis Beltrán Prieto Figueroa”
- Merani, A (2005). Naturaleza humana y educación. Colombia
- Moulines, U. (1988). Epistemología. En Reyes, R.: Terminología Científico Social. Barcelona: Anthropos.
- Morales (2012). La educación superior venezolana, un enfoque estratégico para su transformación desde la cultura organizacional. *Revista Ciencias de la Educación*, 22(40), 126-147.
- Morin, E. (1990). Introducción al pensamiento complejo. Editorial Gedisa. Barcelona.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2006). C187. Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Ginebra
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2006). Recomendación sobre la relación de trabajo N° 198. Adopción: Ginebra, 95ª reunión CIT

- Payá, M. (1997). Educación en valores para una sociedad abierta y plural: aproximación conceptual. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Paz M y Sandin E (2003). Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y tradiciones. Barcelona.
- Peñalver, L. (2007) La formación docente en Venezuela. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Maturín.
- Pereira, C. (2013) Guía de estudios. Asignatura Introducción a la Gerencia de Recursos Humanos. UDO-Monagas.
- Pérez Esclarín, A. (2002) Educación para globalizar la esperanza y la solidaridad. Caracas: Editorial Estudios.
- Quezada, S. (2016) Formación docente en el contexto venezolano, con visión histórica, prospectiva y de transformación. UPEL. Maturín.
- Rodas, B. (2014) Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "Calm Ramón Castro Jijón" de la Provincia de Esmeraldas, ciudad de Esmeraldas, período 2012-2013. Trabajo de Maestría. Universidad Técnica Particular de Loja. Sede Ibarra. Ecuador.
- Rodríguez, R. (2013). El desarrollo de la práctica reflexiva sobre el quehacer docente, apoyada en el uso de un portafolio digital, en el marco de un programa de formación para académicos de la Universidad Centroamericana de Nicaragua.
- Ruiz, M. (2009) El proceso curricular por competencias. México: Editorial Trillas.
- Sandoval, W. (2009) En defensa de la claridad en el estudio de la epistemología personal. Revista de las ciencias del aprendizaje, 18(1), 150-161.
- Santa, P y Felirberto M (2012). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Caracas.

- Sapiens (2002), Una modalidad de Investigación. Revista universitaria De investigación de proyecto factible.
- Schmidt, E. (1993). Moralización a fondo. Un aporte a la luz de la teoría del desarrollo humano de James W. Fowler. Lima, Perú: Universidad del Pacífico.
- Sevillano. M. (2005). Didáctica en el Siglo XXI. Ejes en el aprendizaje y enseñanza de calidad. Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España.
- Sierra (2004) Feminización de la matrícula de educación superior y mercado de trabajo en Venezuela -1970-1999. Caracas: UCV SENDES.
- Sierra, R. 1994. Técnicas de investigación social. Madrid: Paraninfo
- Sobrino (2015). Evaluación sistemática de un programa de formación docente para profesores de la Universidad Castilla-La Mancha. España.
- Stes, A., y Van, P. (2014). Impacto de la formación del profesorado universitario: Aspectos metodológicos y propuesta para futuras investigaciones. Educar 51(1).
- Suárez, R. (1991) La educación: su filosofía, su psicología, su método. México: Editorial Trillas.
- Tachinamo (2012). Aproximación a una teoría didáctica para sustentar la enseñanza contable en las Universidades Publicas Venezolanas. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Maturín.
- Tamayo y Tamayop, I. (2004) El proceso de la investigación científica (4ª ed.) México, DF.: Editorial Limusa.
- Tamayo y Tamayo. M. 2000. El proceso de la investigación científica. 4ta Edición. Editorial Limusa,
- Toledo, F. (2012) Lo humano, esencia de la formación universitaria. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Maturín.

- Tunnermann, C. (2003). La educación superior y los desafíos del siglo XXI. Managua: Fondo Editorial Cira.
- Universidad de Oriente, Núcleo Monagas. (2007) Manual de Ayuda para el estudiante de nuevo ingreso. Comisión de Inducción.
- UDO-APUDO (1989-1990) Acta Convenio
- UNESCO (1998), Conferencia Mundial sobre la Educación Superior Hacia un programa 21 para la educación superior, París.
- Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias de la Educación. Escuela de Educación. Cátedra: Ética del Docente. Bárbula, Abril de 2012.
- Vincenzi (2011) La formación pedagógica del profesor universitario. Revista Aula (en prensa) Universidad Abierta Interamericana. Buenos Aires: Argentina
- Zapata, Á., Murillo G., Martínez, J., Hernán, C., Salas, J., Ávila, H. et al. (2009). *Teorías contemporáneas de la organización y management*. Bogotá, Colombia: Ediciones Ecoe.
- Zubiría Samper M. (1999) *Tratado de pedagogía conceptual: pedagogía conceptual, desarrollo filosófico, pedagógico y psicológico*. Bogotá: Fondo de publicaciones Bernardo Herra. Merino.

# ANEXOS

Anexo A  
Instrumentos aplicados a los docentes

## Cuestionario aplicado a los profesores de la UDO-Monagas



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES  
MENCIÓN ESTUDIOS DEL TRABAJO**



El presente instrumento tiene como finalidad recabar información para realizar un trabajo de investigación titulado “La dimensión curricular y pedagógica del profesor de la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas, Maturín”, como requisito para optar al título de Dra. en Ciencias Sociales, Mención: Estudios del Trabajo.

En tal sentido, se agradece su mayor colaboración al suministrar los datos, ya que de ello dependerá el logro de los objetivos propuestos en la investigación.

MSc. Carmen Pereira

## INSTRUCCIONES

- Lea detenidamente cada pregunta antes de responderla.
- El cuestionario es anónimo e individual, no se requiere ubicar su nombre.
- Marque con una equis (x) en el espacio correspondiente a la alternativa seleccionada.
- El instrumento consta de preguntas donde podrá seleccionar una opción.
- Se le agradece no dejar preguntas sin responder

### 1.- Es docente:

Fijo \_\_\_\_\_  
Contratado \_\_\_\_\_  
Otro \_\_\_\_\_

### 2.- Categoría y dedicación

Instructor \_\_\_\_\_  
Asistente \_\_\_\_\_  
Agregado \_\_\_\_\_  
Asociado \_\_\_\_\_  
Dedicación:  
Tiempo Convencional \_\_\_\_\_  
Medio Tiempo \_\_\_\_\_  
Tiempo Completo \_\_\_\_\_  
Dedicación exclusiva \_\_\_\_\_

### 3.- Profesión:

Ingeniero \_\_\_\_\_  
Licenciado \_\_\_\_\_  
Economista \_\_\_\_\_  
Abogado \_\_\_\_\_  
Médico \_\_\_\_\_  
Profesor \_\_\_\_\_  
Psicólogo \_\_\_\_\_  
Sociólogo \_\_\_\_\_  
Administrador \_\_\_\_\_  
Contador \_\_\_\_\_  
Arquitecto \_\_\_\_\_  
Otro \_\_\_\_\_ Mencione\_\_\_\_\_.

4.- Grado de Instrucción y tiempo de servicio en la Universidad

Profesional \_\_\_\_\_  
MSc. \_\_\_\_\_  
Doctor \_\_\_\_\_  
Otro \_\_\_\_\_ Mencione\_\_\_\_\_.

Tiempo de servicio:  
1 mes hasta 5 años \_\_\_\_\_  
6 años hasta 10 años \_\_\_\_\_  
11 años hasta 15 años \_\_\_\_\_  
16 años hasta 20 años \_\_\_\_\_  
Más de 20 años \_\_\_\_\_

Por favor evalúe las siguientes cuestiones de 0 a 5, en función de su menor o mayor conformidad, con las respuestas o el grado de presencia de la cualidad evaluada en los docentes de la Universidad de Oriente Núcleo Monagas.

1.- Muy de acuerdo \_\_\_\_\_  
2.- De acuerdo \_\_\_\_\_  
3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo \_\_\_\_\_  
4.- En desacuerdo \_\_\_\_\_  
5.- Totalmente en desacuerdo \_\_\_\_\_

5.- Posee cursos en el área docente	1	2	3	4	5
6.- Posee estudios en el área docente	1	2	3	4	5
7.- Posee experiencia en el área docente	1	2	3	4	5
8.- Posee trabajos académicos en el área docente	1	2	3	4	5
9.- Ha realizado aportes tales como: Libros, artículos	1	2	3	4	5
10.- Ha realizado investigación científica	1	2	3	4	5
11.- Ha realizado ponencia en eventos	1	2	3	4	5
12.- Aplica estrategias para aprender	1	2	3	4	5
13.- Ha participado en tesis de grado como tutor o jurado	1	2	3	4	5
14.- Ha organizado eventos académicos	1	2	3	4	5
15.- Posee cursos a nivel profesional	1	2	3	4	5
16.- Sus estudios están relacionados con su especialidad	1	2	3	4	5
17.- Posee habilidades en el área de Pedagogía	1	2	3	4	5
18.- Posee habilidades en el área de Psicología	1	2	3	4	5
19.- Posee habilidades en el área de Liderazgo	1	2	3	4	5
20.- Posee habilidades en el área de Relaciones Humanas	1	2	3	4	5
21.- Posee habilidades en el área de Comunicación	1	2	3	4	5
22.- Posee habilidades en el área de Motivación	1	2	3	4	5
23.- Posee habilidades en el área de Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
24.- Posee habilidades en el área de Relaciones Interpersonales	1	2	3	4	5

25.- Posee habilidades en el área de Numérica	1	2	3	4	5
26.- Posee habilidades en el área de manejo de equipos audiovisuales	1	2	3	4	5
27.- Como docente demuestra mayor conocimiento de la materia que dicta porque posee experiencia dictándola	1	2	3	4	5
28.- Como docente demuestra mayor conocimiento de la materia que dicta por su asistencia a congresos y seminarios	1	2	3	4	5
29.- Como docente demuestra mayor conocimiento de la materia que dicta por su estudios de posgrados en el área	1	2	3	4	5
30.- La UDO-Monagas posee en su estructura física: Salones acondicionados para el desempeño docente	1	2	3	4	5
31.- La UDO-Monagas posee Docentes especializados	1	2	3	4	5
32.- La UDO-Monagas provee a los docentes de material didáctico	1	2	3	4	5
33.- La UDO-Monagas en sus recursos tecnológicos cuenta con Sistemas de información.	1	2	3	4	5
34.- Los docentes realizan trabajos de ascenso, investigación y asesorías	1	2	3	4	5
35.- Los docentes realizan aportes científicos	1	2	3	4	5
36.- Los docentes disponen de tiempo para planificar estrategias de enseñanzas	1	2	3	4	5
37.- Los docentes disponen de tiempo para desarrollar criterios y diseñar instrumentos de evaluación	1	2	3	4	5
38.- Recibe del departamento al cual pertenece apoyo en herramientas didácticas-pedagógicas para el aula	1	2	3	4	5
39.- Recibe del departamento al cual pertenece recursos pedagógicos para estimular la creatividad	1	2	3	4	5
40.- Recibe del departamento al cual pertenece atención a las necesidades docentes	1	2	3	4	5
41.- Recibe del departamento al cual pertenece promoción de jornadas de actualización docente	1	2	3	4	5
42.- En las actividades docentes realiza autoanálisis de su desempeño en el aula	1	2	3	4	5
43.- En las actividades docentes realiza autoanálisis para mejorar la creatividad	1	2	3	4	5
44.- En las actividades docentes analiza la relación entre estrategias de aprendizaje con los resultados obtenidos en el desarrollo de la clases.	1	2	3	4	5
45.- En las actividades docentes reformula nuevas estrategias de evaluación	1	2	3	4	5
46.- En las actividades docentes identifica problemas por número de alumnos reprobados.	1	2	3	4	5
47.- Procura potenciar la creatividad de los estudiantes a través de la asignación de trabajos de investigación	1	2	3	4	5

- 48.- Utiliza estrategias pertinentes para abordar las necesidades de los alumnos y desarrollar trabajos creativos de investigación  
1 2 3 4 5
- 49.- Genera instancias para que los estudiantes elaboren propuestas o proyectos de investigación en la universidad o en la comunidad.  
1 2 3 4 5
- 50.- Estimula a los estudiantes para que participen en proyectos de la Universidad, que favorezcan el desarrollo de su potencial creativo  
1 2 3 4 5
- 51.- Busca instancias de formación profesional que sean aportes a su desempeño docente  
1 2 3 4 5
- 52.- Propone la realización de cursos de perfeccionamiento  
1 2 3 4 5
- 53.- Informa sobre los recursos pedagógicos existentes que facilitan el desarrollo de sus actividades docentes  
1 2 3 4 5
- 54.- Estimula la creatividad en el estudiante aplicando estrategias  
1 2 3 4 5
- 55.- Crea expectativas en el estudiante  
1 2 3 4 5
- 56.- Obtiene recursos adicionales (humanos, financieros, materiales y técnicos) por cuenta propia  
1 2 3 4 5
- 57.- Realiza jornadas de análisis y reflexión sobre el contenido de la asignatura y el resultado esperado de la evaluación  
1 2 3 4 5
- 58.- Diseña instrumento para conocer las debilidades en el aprendizaje del estudiante  
1 2 3 4 5
- 59.- Estimula la participación del estudiante en clases  
1 2 3 4 5
- 60.- Desarrolla un sistema de retroalimentación con el estudiante para conocer las debilidades en el aprendizaje  
1 2 3 4 5
- 61.- La ética se fundamenta en el respeto, responsabilidad, costumbres, normas, principios, comportamientos de las personas.  
1 2 3 4 5
- 62.- La Moral se fundamenta en los valores de las personas, conjunto de normas establecidas, costumbres adquiridas, manera de comportarse.  
1 2 3 4 5
- 63.- Como docente universitario la ética se basa en la responsabilidad, respeto, dignidad, comportamiento de acuerdo a las normas y principios organizacionales.  
1 2 3 4 5
- 64.- El profesor debe tener principios de: ética, moral, virtud, honradez, humildad y valores como: honestidad, justicia, compromiso, disciplina, vocación, lealtad, dignidad humana, compañerismo, sensibilidad humana, tolerancia, puntualidad, responsabilidad.  
1 2 3 4 5
- 65.- Los Valores que cumple el docente en el aula son: Compromiso con sus estudiantes, sensibilidad humana, lealtad, tolerancia, solidaridad, disciplina, puntualidad, honestidad, humildad-  
1 2 3 4 5

- 66.- Los problemas que se presentan en el docente como:  
 Pobre preparación académica, falta de pertenencia a la universidad, generan pérdida de valores como el respeto, desconfianza, pérdida de valores, ética, falta de dignidad, mala preparación del estudiante, falta de compromiso con la universidad. 1 2 3 4 5
- 67.- Las acciones de los profesores como: Venta de exámenes y nota, negociar calificaciones, tráfico de materias, acoso sexual, recibir invitaciones a cambio de notas, cobro de asignaturas para aprobar, trasgreden la ética, principios, valores y moral del profesor universitario. 1 2 3 4 5
- 68.- Los elementos presentes como: Virtud, respeto, responsabilidad moral, comportamiento académico, demuestran la ética del docente universitario. 1 2 3 4 5
- 69.- Se han perdido la ética, moral, principios, valores y moral del docente en el desempeño de su actividad laboral. 1 2 3 4 5
- 70.-Se deben tomar acciones de: Medidas administrativas, dictar charlas de ética y moral, reafirmar valores, crear normas de ética, aplicar sanciones para rescatar la ética, principios, valores y moral en el profesor universitario. 1 2 3 4 5

[ANEXO B]

Situación que presentan los laboratorios de la UDO-Monagas



(Acta Convenio UDO-APUDO (1989-1990 Cláusula 19)  
LOPCYMAT, Art. 11 (2005)

[ANEXO C]

Situación que presentan aulas de la UDO-Monagas



(Acta Convenio UDO-APUDO (1989-1990 Cláusula 19)

LOPCYMAT, Art. 11 (2005)