



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**PROPUESTA: PARAMETROS PARA LA EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO DOCENTE DEL AREA DE CLINICA ODONTOLOGICA DEL
NIÑO Y EL ADOLESCENTE**

**Autora:
Od. Adriana A. Morillo M.**

**Tutora:
Dra. Marlene Talavera**

Valencia, Abril 2012

AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Dra. Marlene Talavera titular de la cédula de identidad N° 3.580.557, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Especialización Maestría X Doctor□ titulado: “Parámetros Para La Evaluación Del Desempeño Docente Del Área De Clínica Odontológica Del Niño Y El Adolescente” presentado por el (la) ciudadano (a) Adriana A Morillo M titular de la cédula de identidad N° 14.381.885, para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula a los veinticuatro días del mes de Enero del año dos mil doce

Firma

C.I:

AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Dra.

Marlene Talavera titular de la cédula de identidad N° 3.580.557, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Especialización Maestría Doctor

titulado: **PROPUESTA: PARAMETROS PARA LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL AREA CLINICA ODONTOLOGICA DEL NIÑO Y EL ADOLESCENTE**

presentado por el (la) ciudadano (a) Adriana Alejandra Morillo Martinez titular de la cédula de identidad N° 14.381.855, para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Valencia a los veinticuatro días del mes de Enero del año dos mil doce.

Firma

C.I:

Nota: Para la inscripción del citado trabajo, el alumno consignará la relación de las reuniones periódicas efectuadas durante el desarrollo del mismo, suscrita por ambas partes.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del trabajo de grado titulada: **PROPUESTA: PARAMETROS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DEL AREA DE CLINICA ODONTOLOGICA DEL NIÑO Y EL ADOLESCENTE**, para optar al titulo de Magister en Gerencia Avanzada en Educacion, estimamos que la misma reúne los requisitos para ser considerada como:_____

Nombre y Apellido

C.I.

Firma

*Dedicado a mis hijos: Mariana Antonella y
Manuel Alejandro, luz de mi vida,
por ellos y para ellos todo.....
Amor eterno*

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	01
CAPITULO I	
El Problema	
Planteamiento del problema.....	03
Objetivos de la Investigación.....	08
Justificación.....	09
Alcance.....	09
Beneficio.....	10
 CAPÍTULO II	
Marco Teórico Referencial	
Antecedentes de la investigación.....	11
Bases teóricas conceptuales.....	15
Evaluación del desempeño.....	15
Resultados de la evaluación.....	17
Tipos de evaluación.....	18
Indicadores para la evaluación.....	21
Perfil del docente de educación superior.....	22
Habilidades del docente.....	27
Formación docente en Venezuela.....	33
La Gerencia: Definición y alcances.....	34
Perfil del odontólogo.....	38
Bioseguridad en odontología.....	39
Fundamentos Teóricos - Teorías que sustentan la investigación.....	43
Bases Legales.....	49
 CAPÍTULO III	
Marco Metodológico	
Tipo de Investigación.....	51
Diseño de la Investigación.....	51
Población y Muestra.....	52
Técnica de Recolección de Datos.....	53
Validez del Instrumento de recolección de datos.....	53
Confiability de los instrumentos de recolección de datos.....	54

Análisis e Interpretación de la información.....	55
Tabla de especificaciones.....	56
 CAPÍTULO IV	
Análisis e interpretación de los resultados	
Análisis e interpretación de los resultados.....	58
 CAPÍTULO V	
Conclusiones y recomendaciones	
Conclusiones y recomendaciones.....	80
 CAPÍTULO VI	
Diseño de la propuesta	
Introducción.....	84
Justificación.....	85
Propósito de la propuesta.....	87
Objetivos de la propuesta.....	88
Factibilidad de la propuesta.....	90
Estructura de la propuesta.....	91
 ANEXOS	93
Instrumento.....	94
Formato de evaluación docente UJAP.....	96
Formato de validación.....	97
 BIBLIOGRAFIA	106

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN

PROPUESTA: PARAMETROS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
DOCENTE DEL AREA DE CLINICA ODONTOLOGICA DEL NIÑO Y EL
ADOLESCENTE

Autora: Adriana Morillo
Tutora: Marlene Talavera
Año: 2011

RESUMEN

La evaluación del desempeño es un proceso para acrecentar el servicio del personal posterior a la calificación de las cualidades laborales de cada empleado en el cumplimiento de las metas de la organización; en este caso haremos referencia a este empleado como el docente del área de clínica del niño y el adolescente. Es un proceso que debe integrar elementos como: Misión, Visión y objetivos, estrategias, competencias distintivas de la organización, competencias de los procesos principales, competencias laborales de los cargos; la planificación del desempeño, la revisión del mismo; y la formación y desarrollo del capital humano en función de la mejora permanente de su desempeño integral. El objetivo general de la investigación consiste en Proponer parámetros para la evaluación del desempeño de los docentes del Área de Clínica del Niño y el Adolescente en la Universidad José Antonio Páez cuyo fin es el de diseñar la propuesta de los parámetros para la evaluación del desempeño docente del área de Clínica del Niño y el Adolescente en la Universidad José Antonio Páez, el cual aportará mejoras en el formato de evaluación que actualmente existe en la Universidad José Antonio Páez, incorporando elementos claves de un área clínica que es el escenario en el cual se realiza la práctica docente. En el marco metodológico se puede hacer referencia de que es un Proyecto Factible, el estudio se realizará en tres fases que son: Diagnóstico, Factibilidad y el diseño, la población a estudiar es el personal docente de la Universidad José Antonio Páez cuya muestra será de 15 docentes del área de Clínica del Niño y el Adolescente a través de cuestionarios de preguntas dicotómicas, empleándose la validación a través de expertos y de constructo; y el cálculo de la confiabilidad se realizará a través de la ecuación de KuderRichardson-20; por ser un instrumento dicotómico. Los resultados serán a través de una estadística descriptiva representado en cuadros, tablas y barras.

Palabras Claves: Evaluación, Desempeño Docente, Desempeño integral, Clínica.

**UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF EDUCATION
POSTGRADUATE STUDIES ADDRESS
MASTER OF MANAGEMENT ADVANCED IN EDUCATION**

**PROPOSAL: PARAMETERS FOR THE EVALUATION OF TEACHING
PERFORMANCE AREA OF CLINICA ODONTOLOGICA OF CHILD AND
ADOLESCENT**

Author:Adriana Morillo
Tutor:Marlene Talavera
Year: 2011

ABSTRAC

The performance appraisal is a process to increase the service subsequent to the qualification of the occupational qualities of each employee in the fulfillment of the goals of the Organization; in this case we will refer to this employee as the teacher in the area of child and adolescent clinic. It is a process that must integrate elements as: mission, vision and objectives, strategies, distinctive competences of the Organization, powers of the main process, job skills of the charges; planning of the performance, the revision of the same; the training and development of human capital based on the permanent improvement of their overall performance. The overall objective of the research is to propose parameters for the performance evaluation of teachers in the area of clinical child and adolescent in the José Antonio Páez University whose purpose is the design proposal of the parameters for the evaluation of teaching performance in the area of clinical child and adolescent in the Universidad José Antonio Páez which will bring improvements in the format of evaluation that currently exists in the Universidad José Antonio Páez, incorporating key elements of a clinical area that is the scenario in which the educational practice occurs. The methodological framework can be referenced is a Factible project, the study will take place in three phases which are: diagnosis, feasibility and design, the study population is teachers of the José Antonio Páez University whose sample will be of 15 teachers in the area of clinical child and adolescent through questionnaires of dichotomous questions using the validation through experts and construct; and the calculation of the reliability will be through the Kuder-Richardson equation; for being a dichotomous instrument. The results will be through a descriptive statistics represented in tables, tables and diagram.

Keywords: Evaluation, teacher performance, overall performance, clinic.

INTRODUCCIÓN

Se puede hablar de evaluación del desempeño como un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan.

Las fallas en el proceso de evaluación se ponen en manifiesto cuando las formas de evaluar la calidad docente emplean formatos para toda una institución sin tomar en cuenta que existen aspectos que no se aplican para todas las áreas en las cuales se aplica el proceso de enseñanza. Cabe destacar que las buenas evaluaciones, proceden de los estudiantes o de otros profesores, ya que estos son sensibles a los aspectos específicos de lo que hacen los docentes en la etapas de planificación, interactiva y post interactiva de la enseñanza, con el fin de estimular el aprendizaje complejo; se deben tomar en cuenta durante este proceso las cinco etapas de la enseñanza que son claves:

- 1.- Asociar los estudios de investigación con el aprendizaje de los estudiantes.
- 2.- Utilizar buenos guiones de instrucción.
- 3.- Planificar secuencias adecuadas de aprendizaje y enseñanza.
- 4.- Diseñar asignaturas.
- 5.- Diseñar ambientes para los aprendizajes sencillos y complejos.

Cumpliendo estos aspectos, los estudiantes tienen la capacidad para evaluar algunas partes de estas cinco etapas mientras que otros profesores, del grupo de trabajo y de fuera del mismo, pueden juzgar otras; obviamente que aquel docente que sea juzgado como buen profesor en su actividad es de suma importancia en el proceso de evaluación.

En algunas instituciones, las evaluaciones de los estudiantes se utilizan de forma sumativa en la planificación anual del trabajo y en las revisiones del rendimiento, por lo que hay algunas que son extrínsecas para asegurarse de que en la puntuaciones salen bien. En la mayoría de los casos, hay alguna relación entre la

promoción y la calidad de enseñanza, aunque la calidad suele juzgarse de acuerdo con el expediente de la docencia, del que las evaluaciones solo son una parte. De todos modos las reiteradas repeticiones de promoción y titularidad para que tengan más en cuenta la docencia indican que, en la mayoría de los casos la calidad de enseñanza no es el factor principal en las decisiones de promoción.

Entonces, ¿Por qué tratar de conseguir buenas evaluaciones de la enseñanza, sobre todo cuando la categoría sigue derivándose de los trabajos de descubrimiento y las ayudas y publicaciones que acompañen a estos?; en vez de responder en términos de motivación extrínseca-salario y promoción, es preferible considerar las evaluaciones como un aspecto intrínsecamente importante de ser profesor. Aunque se enseñe porque debe hacerse, es también una fuente de recompensas psíquicas. Las evaluaciones aceptables y buenas de parte de los estudiantes, de otros y de los propios docentes son una clase de retroinformación que permite al evaluado aceptar, disfrutar, esas recompensas.

Las evaluaciones son producto de la encuesta apreciativa, que anima a mejorar áreas que quedan detrás de las que la encuesta confirma como virtudes; lo anterior apunta aun significado subsidiario del hecho de conseguir buenas evaluaciones de manera que sean útiles, es decir, que sean una motivación intrínseca para enseñar, al tiempo que inspiren a continuar tanteando cosas y mejorarlas.

La evaluación del docente es relevante en el proceso de enseñanza, debido a que ayuda a seguir los lineamientos y obtener un producto final (individuo en formación) que cumpla con los estándares de calidad, propios de un profesional egresado de una institución universitaria, buscando la excelencia académica, siendo clave en este resultado la labor del docente. Esta investigación ha sido realizada según la normativa de la Dirección de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

La evaluación del desempeño es un proceso administrativo para fortalecer el servicio del personal, posterior a la calificación de las cualidades laborales de cada empleado en el cumplimiento de las metas de la organización. Este proceso se vincula con los siguientes elementos: misión, visión, objetivos, estrategias y competencias que distinguen la organización, tales como: las competencias de los procesos principales, competencias laborales de los cargos; la planificación del desempeño, la revisión del mismo; y la formación y desarrollo del capital humano en función de la mejora permanente de su desempeño integral. (Rodríguez, 2009) (Citado por Requeijo 2008)

Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de alguna persona, lo cual debe aprovecharse en el área de ciencias de la salud a nivel del proceso de enseñanza y aprendizaje que se da en las universidades, en las cuales se ejecutan actividades clínicas tal como se aplica en la carrera de odontología; de aquí se parte a comprender cuales son los objetivos de una evaluación de desempeño, siendo estos (Ob. Cit):

- Permitir condiciones de medición del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación, importante en el nivel de docencia universitaria.
- Permitir el tratamiento de los recursos humanos como un recurso básico de la institución y cuya productividad puede desarrollarse indefinidamente, dependiendo la forma de administración.

- Dar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todo el personal docente, teniendo en cuenta los objetivos institucionales e individuales.

Desde estos criterios, el sistema de evaluación del desempeño facilita la toma de decisiones centradas en el progreso. No es más que una serie de técnicas que ayudan a evaluar cómo el personal pone en práctica los conocimientos y experiencias adquiridas, así como para la selección y el reclutamiento del personal (Ídem).

En el sector educativo, la evaluación del desempeño del personal está vinculada a la función de control o de supervisión tanto externa como interna y ella debe formar parte de las políticas del ministerio del ramo para tomar decisiones relacionadas con la planificación y desarrollo de programas destinados a mejorar el desempeño de los docentes y al mismo tiempo formar parte de los criterios para: selección de personal, asignar remuneraciones y promoción dentro de la estructura organizativa (Requeijo, 2008).

Ahora, desde el punto de vista universitario la evaluación en la educación, como práctica y como concepto, es de vieja data. De hecho es tan vieja como la escuela, aunque la evaluación del desempeño individual e institucional es anterior a aquella. Por lo que es más apropiado definir la evaluación como cuerpo organizado de saberes y procedimientos, al desarrollo de todo servicio público, sea o no educativo. Este proceso administrativo, como elemento integrante e integrador del proceso educativo, lo dinamiza y retroalimenta tanto al educando como al educador en sus papeles de evaluado y evaluador (Villarreal, 2007).

La evaluación debe incluir todas las variables que se involucren en el proceso gerencial como lo son la planificación, organización y control, ya que permite establecer los niveles de calidad de la educación y hasta los de compromisos que con

el acto educativo para que la retroalimentación se consolide en el proceso de aprendizaje. (Díaz, 2001) (Citado por Villarroel, 2007).

Siendo estas variables importantes al momento de evaluar al docente, que labora en el aula convencional, sin dejar atrás al odontólogo que ejerce la docencia universitaria bajo un ambiente clínico, en el cual hay muchos factores que pueden escaparse y no ser tomados en cuenta en este proceso evaluativo.

Partiendo de que el mejoramiento del desempeño es un proceso para lograr los resultados institucionales e individuales deseados, cuya meta es proporcionar servicios de salud sustentables y de alta calidad puede aplicarse a la evaluación del desempeño de un docente que trabaja en un área clínica. Estos resultados se logran a través de un proceso que toma en consideración el contexto institucional, describe el desempeño deseado, identifica las brechas entre el desempeño actual y el deseado, identifica los análisis de causa, selecciona intervenciones para eliminar las brechas y mide los cambios en el desempeño (Sullivan, 2002;Citado en Villarroel, 2007).

Lo más idóneo es realizar una evaluación del desempeño docente con una serie de indicadores específicos que se emplean para evaluar al docente del área clínica odontológica. En este marco de referencia es importante acotar, que la evaluación del personal, tiene como punto neurálgico a aplicación de instrumentos pocos idóneos para contribuir en el beneficio a nivel institucional y del personal; puede apreciarse claramente que a nivel de las instituciones de educación superior el formato para la evaluación del desempeño posee ítems que no se adaptan para el perfil que requiere un docente de área clínica, dado que los elementos claves que la integran no se toman en cuenta, tales como el recurso humano, recurso material, y el área de trabajo que es un escenario diferente al aula de clases convencional.

De acuerdo a esta argumentación, se hace necesario mantener un equilibrio de las dos grandes dimensiones, la personal y la profesional, las cuales deben estar íntimamente vinculadas.

En este marco de referencia, la Universidad José Antonio Páez, solo se cuenta con un formato para la evaluación del personal docente, el cual es aplicado a través de los estudiantes del área clínica para que estos se encarguen de cotejar la práctica de la docencia clínica con el deber ser de éste proceso; siguiendo cada uno de los ítems que se toman en cuenta; pero en ésta herramienta se percibe un sesgo, ya que los planteamientos presentados para su evaluación van dirigidos a la dimensión de la praxis del docente en el aula, tomando en cuenta elementos como: tono del docente, transmite ideas con claridad, medios adecuados para dar la clase; y no para un área clínica tales como: el cumplimiento de las barreras de protección, el docente responde ante situaciones de emergencia en el acto clínico, se aplican las técnicas de adaptación adecuadas, hay reforzamiento de la teoría; entre otras más, siendo esta una herramienta muy valiosa pero lamentablemente no puede ser aplicada al área clínica ya que existen factores, que deben complementarse.

El presente proyecto de investigación titulado : Propuesta: Parámetros para la evaluación del desempeño docente del área de clínica odontológica del niño y el adolescente, pretende proponer un instrumento que se adapte a un odontólogo que imparte la docencia en un ambiente clínico, dado a existen una serie de elementos que deben ser evaluados como profesor de clínica del niño y el adolescente; ya que actualmente en la Universidad José Antonio Páez solo existe un formato de evaluación que contiene ítems que hacen referencia a los factores que deben tomarse en un salón de clases mas no a los que deben evaluarse en un ambiente donde es desarrollado la práctica clínica.

En vista a esta problemática que se viene presentando y crece día a día; ha surgido la necesidad de diseñar un formato que sea empleado en la evaluación del docente en el área de Clínica del Niño y el Adolescente de la Universidad José Antonio Páez en la cual se tomen en cuenta los elementos fundamentales como los recursos humanos, recursos materiales y el ambiente, los cuales son claves para el desarrollo de la práctica de la docencia clínica.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

- Proponer un formato para la evaluación del desempeño docente en el Área de Clínica Odontológica del Niño y el Adolescente en la Universidad José Antonio Páez.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar la necesidad de presentar un formato para la evaluación del desempeño docente en el Área de Clínica Odontológica del Niño y el Adolescente en la Universidad José Antonio Páez.
- Determinar la factibilidad o viabilidad de presentar un formato para la evaluación del desempeño docente en el Área de Clínica Odontológica del Niño y el Adolescente en la Universidad José Antonio Páez.
- Construir un formato con los parámetros de evaluación del desempeño docente en el Área de Clínica Odontológica del Niño y el Adolescente en la Universidad José Antonio Páez.

Justificación de la investigación

Las universidades que cuentan con una gran trayectoria y experiencia en evaluación del personal docente, en vez de generar controversia se han encaminado a garantizar un nivel de calidad y eficiencia insuperable, dando como resultado la motivación de aplicar evaluaciones en instituciones que se están estrenando en este ámbito, tal como lo es en el caso de la Universidad José Antonio Páez, para detectar a tiempo las fallas que existan y estas sean solucionadas en lo posible guiadas por instrumentos que se adapten, en este caso, debe ser dirigido al docente que labora en una área clínica odontológica evaluándose cada uno de los elementos que la integran.

Esta investigación, va a permitir que la Universidad José Antonio Páez a nivel gerencial en el área de recursos humanos pueda contar con una herramienta para la evaluación del docente del área de clínica del niño y el adolescente y así lograr su posterior contratación cumpliendo los parámetros establecidos en éstos, permitiendo la formación de equipos de alto desempeño con el cuerpo de profesores de la mencionada universidad, el cual se adaptará al perfil del profesor de un área clínica y no al docente de aula; teniendo presente, que toda evaluación es fundamental dentro de la gestión de las Universidades, contribuyendo así al fortalecimiento de la cultura evaluativa en las instituciones de educación superior universitaria.

La factibilidad de que esta investigación se lleve a cabo es de un cien por ciento, ya que se cuenta con todos los recursos materiales y humanos necesarios para su aplicación; dado a que no se ha diseñado esta herramienta para ser aplicada al odontólogo que imparte la docencia en un área Clínica Odontológica.

Alcance

Actualmente son escasas las investigaciones realizadas a nivel universitario referente a la evaluación del desempeño docente y se podría afirmar que no existen parámetros a considerar que se aplique a un docente de área clínica; con esta

investigación se logrará que pueda utilizarse una herramienta que permita a las universidades emplearla ante los procesos de evaluación del personal docente que labora en el áreas clínicas. Las universidades que oferten la carrera de Odontología puedan contar con un docente que presente los aspectos clínicos necesarios para desempeñar su función con eficacia y eficiencia mediante la aplicación de ésta herramienta.

Beneficio

Con esta propuesta se beneficiará, no solo a la Escuela de Odontología de la Universidad José Antonio Páez sino a todas las Escuelas y Facultades de Odontología a nivel nacional e internacional; aplicándose con ciertas variaciones en todas las áreas de ciencias de la salud donde se ejecutan prácticas clínicas odontológicas que sean guiadas por un docente; así mismo desde el punto de vista gerencial los departamentos de evaluación, recursos humanos, auditoria académica, asuntos profesoriales, departamentos, coordinaciones, entre otros; ya que contarán con el instrumento más idóneo que permita calificar objetivamente al profesor que imparte la docencia en un área clínica. De igual manera, el aporte que se hace en la institución resulta positivo para la población del municipio San Diego, en el cual se encuentra ubicada la Universidad José Antonio Páez, contando con un servicio de docencia asistencial odontológico regulado por un formato que evalúa al personal docente permitiendo recibir con eficacia y eficiencia la atención odontológica, garantizando diagnósticos y tratamientos efectivos.

CAPITULO II

MARCO TEORICO REFERENCIAL

Antecedentes de la investigación

Los antecedentes que se presentaran son una revisión de tesis doctorales las cuales son un aporte significativo en el desarrollo del marco teórico de esta investigación; esta revisión permite obtener la información de los estudios realizados tanto a nivel nacional como internacional demostrando que no se han realizado investigaciones similares a este proyecto.

Pérez (2003), presento un ensayo, que tuvo como objetivo, el abordaje de algunas reflexiones y análisis acerca de la formación docente venezolano del siglo XXI, se expone que su formación debe partir de la consideración ontológica de que el proceso educativo se define en una relación de complejidad donde la teoría y praxis tienen que significar una transformación cualitativa de la enseñanza aprendizaje con una acción escolar abierta a la ciencia y cultura que rescate el saber popular como sujeto pueblo. Esta investigación se fundamenta en las teorías del ser y del saber. La principal conclusión de este ensayo establece Las instituciones de formación docente deben formular sus planes de estudio y programas de enseñanza basados en metodologías sólidamente fundamentadas. Así, tiene sentido un currículo basado en la investigación que propicie la articulación entre la realidad expresada en la esfera pública y los problemas que puedan ser analizados en el desarrollo de la formación.

Siendo relevante el proceso educativo del docente del Área de Clínica del niño y el adolescente de la Universidad José Antonio Páez debe incorporarse a la formación docente, ya que como odontólogos generales deben desarrollar la cualidad como docente, proceso que se logra a través de cursos de capacitación, por ejemplo el

curso de formación docente, para que esa relación que expresa el autor entre la teoría y la praxis que lleven a cabo.

Peñalver (2005), señalo que la importancia de tener a la mano un estudio diagnóstico sobre la formación docente en Venezuela, que incluya instituciones de educación superior públicas y privadas (universidades, institutos universitarios tecnológicos, colegios universitarios y la modalidad de planes extraordinarios como el Plan Extraordinario Antonio José de Sucre, denominado Misión Sucre), es intentar explicar parte de lo que hoy se tiene como proyecto formativo, pero también es una oportunidad para pensar la formación docente del presente y del futuro. En esos términos, no es exclusivamente el presente y el futuro de la educación universitaria venezolana; también es el presente y el futuro de Venezuela. El autor también hace referencia a que la tendencia hacia la privatización ya ha tomado su ritmo notablemente ascendente; lo cual ha traído como consecuencia fallas a nivel de la formación del docente universitario, teniendo que asimilar profesionales sin formación, obviando algunas veces; debido a la necesidad de personal para que desempeñe tal labor una buena evaluación curricular.

Menéndez (2008), realizo una tesis doctoral cuyo objetivo fue proponer un modelo pedagógico para que la dirección de la superación profesional de los directores de las escuelas primarias del municipio Boyeros mejore su desempeño profesional pedagógico en correspondencia con el cambio educativo. En su informe muestra un diagnóstico de la determinación de los problemas en la superación, a partir de un conjunto de indagaciones empíricas y teóricas que posibilita caracterizar el estado actual de la superación de los directores de las escuela primarias, así como su proceso de dirección y con la utilización del enfoque sistémico se logra un inventario de la identificación, agrupación y jerarquización de los problemas que presentan los sujetos. Además explica la fundamentación teórica del Modelo Pedagógico para la dirección de la superación, así como la estructuración en áreas y acciones. Además se ofrecen los resultados de la ejecución parcial de la propuesta,

concebida desde la variable dirección del proceso de superación, sus indicadores y el análisis de la consulta a expertos y especialistas, como prueba de constatación del grado de viabilidad del modelo pedagógico propuesto.

La contribución a las ciencias pedagógicas que se hace con esta investigación consiste en la manifestación de dos regularidades que permiten operacionalizar el proceso de modelación para la dirección de la superación de los directores primarios en el modelo pedagógico propuesto asociadas con la preparación en el puesto de trabajo y la evaluación del desempeño profesional pedagógico y la relación entre el trabajo en grupos de directores y el desarrollo de la producción intelectual. Su aporte permitirá a través de la metodología implementada para realizar su trabajo poder realizar una evaluación del personal docente del Área de Clínica del Niño y el Adolescente de la Universidad José Antonio Páez, permitiendo estudiar el perfil del docente para elaborar un instrumento que pueda evaluar en el área, solicitando estudios que se adapten y aplicados en el ambiente clínico en el cual está impartiendo clases teórico prácticas; permitiendo cuantificar si las fallas del personal son de tipo académicas.

Stuart, en su tesis doctoral presentada también en el 2008, empleo como estrategia metodológica la entrevista realizada a los docentes; señalando quedentro de las interioridades de la planificación el nuevo plan de estudios en la facultad de cultura, está la visión generalizadora y humanista, lo que se deduce que sus docentes deberán prepararse en esta misma dirección de manera que puedan adaptarse al cambio que se les propone, asumiendo estrategias específicas que lo vinculen directamente al cambio metodológico que se deriva de este nuevo plan de estudio y donde se aprecia falta de claridad en algunos docentes a la hora de descifrar el cambio propuesto; observo que la desmotivación mostrada por el alumnado en algunas asignaturas de corte humanista y su criterio de estar en demasías en el nuevo plan, hacen otro de los matices en este sentido, haciendo lógica sus faltas de perspectivas producto de la manera individual de interpretar la adquisición de los conocimientos.

Stuart pudo demostrar esa resistencia al cambio que generalmente presentan los docentes ante un cambio curricular; gracias a este estudio de campo se podrán tomar elementos del marco metodológico para las técnicas de recolección de datos y la muestra para incluirlas en esta investigación que se realizará en la escuela de odontología de la Universidad José Antonio Páez.

Guanipa & González (2010) investigaron sobre la importancia de la formación del profesor universitario en la educación del siglo XXI, motivado a que el futuro de la sociedad del conocimiento descansa, en gran parte, en la excelencia y diversificación de una educación para todos y para toda la vida. Siendo la sociedad actual influenciada por paradigmas sintetizados en el desarrollo progresivo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Es por ello, que la educación superior demanda entonces, aspectos como: revolucionar en las metodologías de la enseñanza, usar las TIC en educación y enfrentar la obsolescencia de los contenidos, ameritando la presencia de estructuras organizativas más flexibles que permitan el acceso al conocimiento, a través de una formación crítica e interactiva que suscite la construcción de saberes mediante un proceso de constante reflexión.

Cada uno de los estudios citados son de gran importancia para esta investigación ya que ofrecen un gran aporte para la evaluación del docente del Área de Clínica del Niño y el Adolescente ya que primero se debe evaluar al personal docente para así poder determinar la fallas estas sean subsanadas pudiendo lograr la excelencia académica en la formación del estudiante de odontopediatría.

Bases Teóricas Conceptuales

Evaluación del Desempeño Docente

La evaluación del desempeño es útil, cuando menos, para dos propósitos: juicio y desarrollo. El juicio corresponde a la toma de decisiones para asignar remuneraciones. El desarrollo se refiere a ayudar a los empleados para mejorar su desempeño y adquirir nuevas habilidades, aumentos de sueldo y promoción de los empleados dentro de la estructura organizativa de la empresa. Puede decirse que para contribuir al desarrollo personal y profesional de los empleados.

Estos dos propósitos no son mutuamente excluyentes, pero si implican diferencias en orientación, en cuanto a tiempo, métodos y papeles del superior y subordinados. De paso estos propósitos para evaluar el desempeño cambian y evolucionan sobre la base de diferentes técnicas de evaluación y la presión de las organizaciones sindicales que afilian a los empleados.

En cualquiera de los casos, el administrador en función de evaluador del desempeño de los empleados debe diferenciar la conducta real, de la conducta aparente manifestada por los subordinados; el evaluador necesita evitar un comportamiento extremo, muy rigurosos o lo contrario muy superficial. Una actitud objetiva, haciendo hincapié en los resultados, basadas en escalas de evaluación que se centren en conductas observables y previamente conocidas por los propios empleados, es la recomendación que puede darse para reducir algunos problemas que se presentan durante la evaluación del desempeño.

Existe la dificultad de juzgar con precisión y seguridad el objeto de evaluación, en otras palabras, de medir; de ahí que se haya convertido en un lugar común la expresión “un juicio de valor” para connotar un planteamiento no científico, poco riguroso y que no está sustentado con hechos; en este mismo sentido el verbo

que emplea el diccionario como sinónimo de estimar es apreciar, cuya capacidad de gradación, no rebasa en la escala de medición al nivel ordinal (Villarroel, 2007).

Es así como los especialistas hacen la definición del proceso evaluativo caracterizado como un proceso subjetivo al atribuirle la condición esencial de enjuiciamiento, teniendo dos elementos que enfatizan el carácter subjetivo del proceso evaluativo los cuales son valía o mérito como rasgos u objetos de evaluación.

Para algunos autores resultan equivalentes: “mientras más meritorio, más valioso”, pero otros (Stufflebeam y Shinkfield, 1987) tienden verlos como diferentes. En este sentido el diccionario arroja una diferencia con relación a ambos términos. Así, según el diccionario de la Real academia Española, “lo meritorio es algo digno de un premio”, tiende a asociarse con el reconocimiento del esfuerzo; mientras lo valioso es conceptualizado como “algo que es útil, o que satisface una necesidad”. Se concluiría que lo meritorio puede no ser valioso.

Se puede ejemplificar que una evaluación institucional de una universidad puede concluir en lo meritorio de la misma al haber mejorado ostensiblemente en el incremento de la calidad básica que se espera de ella; sin embargo, la misma evaluación podría resultar que ese esfuerzo no resulta suficiente (valioso) para que esta institución alcance los estándares de calidad básica que le permiten que fuese clasificada como una universidad de calidad; en la evaluación del personal docente esto es importante porque permite establecer la diferencia entre una evaluación contextualizada y una sujeta a parámetros fijos y ya establecidos.

Del mismo modo graduarse en la universidad puede considerarse meritorio, pero ser el último de su promoción es difícil que sea considerado como valioso. De acuerdo a lo anterior, en toda evaluación debe producirse un juicio valorativo que establezca lo positivo o lo negativo de la situación u objeto evaluado; o como dirían Stufflebeam y Shinkfield (1987:20): “*De acuerdo con esta definición, si un estudio*

no informa de cuan buena o mala es una cosa, no se trata de una evaluación". Esta sentencia es la más arraigada y aceptada en la comunidad académica como definitoria de una evaluación institucional, y es el planteamiento que mejor distingue entre la investigación y la evaluación(Villarroel, 2007).

En toda evaluación debe estar palpable un juicio de valor, esta distinción es importante tenerla presente cuando intenta mostrar los frecuentes e inútiles diagnósticos universitarios como evaluaciones institucionales; ya que los mismos no pasan de ser descripciones de la situación institucional que no es juzgada sino explicitada. Una herramienta empleada es la DOFA (debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas) como una evaluación diagnostica porque es un procedimiento que permite detectar problemas (Debilidades y Amenazas) que, para ser considerados como tales, deben ser juzgados.

El juicio de valor emitido en la evaluación ha sido connotado tradicionalmente como uno de corte negativo. Santos Guerra (2000) se refiere a esta tendencia en la evaluación de los aprendizaje señala que "En la práctica habitual del docente la evaluación está marcada por las correcciones. El mismo lenguaje descubre la actitud predominante: "corregir" significa "enmendar lo errado".El subrayado de las faltas de ortografía es mucho más frecuente que la explicita valoración de las palabras bien escritas.Durante el proceso de evaluación se analizan (comparando, contrastando, o cortejando) los resultados alcanzados con los criterios previamente acordados. En caso de encontrar desviaciones se procede a determinar las causas de las mismas. En este proceso se necesita personal de apoyo y sistemas de información.(citado por Villarroel, 2007).

Resultados de la Evaluación

Se emiten los juicios (o conclusiones) del análisis efectuado. Los mismos permiten retroalimentar todo el proceso administrativo y organizacional, permitiendo

delimitar el campo que abarca el control y la evaluación; por poseer autonomía y propiedades específicas, y es complementario a los procesos administrativos. El proceso de control y evaluación como proceso administrativo permite determinar la efectividad social, eficacia y eficiencia de una organización, a partir de los lineamientos programáticos, políticos y estratégicos que la misma se ha formulado.

Los criterios a partir de los cuales se definen tanto la efectividad social, como la eficacia y eficiencia, dependen de la naturaleza de las organizaciones, así como de la concepción que se tenga del ser humano. No es lo mismo implicar parámetros en una organización económica que en una organización civil o política.

Cuando en una organización no se establecen los parámetros, o cuando se dejan como supuestos implícitos, es difícil proceder directamente al control y la evaluación. Por lo cual lo más recomendable es proceder a realizar una investigación diagnóstica, y luego, sobre los resultados alcanzados, regularizar todo el proceso de evaluación (Méndez, 2004).

Tipos de evaluación

a.- Evaluación lógica: Se refiere a los juicios que se dan de un documento (plan, programa, proyecto, etc.), a partir de los criterios lógicos de orden (jerarquía de los componentes y sus relaciones), coherencia interna (ausencia de contradicción), complementariedad (todos los elementos están relacionados en términos de dependencia o interdependencia), correspondencia (todos los elementos y sus relaciones se corresponden en cierto orden), completitud (en el documento debería contener sino todos los componentes y relaciones, por lo menos los más importantes); finalmente los criterios y metodologías (se especifica la forma de abordar un objeto, así como las pruebas y evidencias que sean necesarias para validar el conocimiento contenido en el documento). La evaluación lógica puede ser de un documento, o de

varios entre sí. Por ejemplo, se evalúa el plan de desarrollo de una organización, y luego éste con el plan de la organización(Ob cit).

b.- Evaluación inicial o de entrada: Se evalúa, según modelo, el estado en que se encuentra un fenómeno, problema o proceso determinado, antes de sufrir una nueva transformación.

c.- Evaluación del proceso: Se evalúa tanto los resultados parciales como las actividades o procesos que lo acompañan. El propósito es determinar en qué medida se están alcanzando los planes previstos, detectar posibles fallas y sugerir los correctivos a tiempo. Es un tipo de evaluación formativa.

d.- Evaluación de resultados: Se evalúan los resultados finales. Así como las actividades o procesos cumplidos en todo el proceso administrativo.

e.- Evaluación interna: Se evalúa el proceso interno, parcial o final de la organización.

f.- Evaluación externa: Se evalúan los procesos o fenómenos del ambiente, que influyen y/o son influidos por la organización.

g.- Evaluación formal: Se evalúan solamente los aspectos formales o procedimentales de la organización. Ejemplo: la evaluación pedagógica de un plan curricular.

h.- Evaluación de contenido: Se evalúan solamente los aspectos sustantivos (resultados o procesos) de una organización. Ejemplo: la evaluación epistemológica de un plan curricular.

i.- Evaluación integral: Se evalúan tanto los aspectos formales: como de contenido de una organización.

j.- Evaluación técnica: Se refiere a la evaluación que se realiza a partir de criterios de cientificidad (racionalidad, sistematicidad), utilizando para ello métodos y técnicas específicas.

k.- Evaluación cuantitativa: Es un tipo de evaluación técnica, que se realiza con variables susceptibles de medición y cuantificación.

l.- Evaluación cualitativa: Es un tipo de evaluación técnica que se realiza con el propósito de proporcionar juicios no cuantitativos, sino valorativos, subjetivos o sustantivos; incluye tipos de interpretación general.

m.- Evaluación social o humanística: Cuando se evalúa la condición, naturaleza, valores, actitudes y comportamientos sociales.

n.- Evaluación de la evaluación: Consiste en un proceso de reflexión o de autoanálisis en relación con la misma evaluación y su pertinencia o no a la realidad.

ñ.- Evaluación secuencial y parcial: Se evalúa la organización en diferentes momentos o etapas y seleccionando áreas o procesos específicos en cada etapa.

o.- Evaluación por prioridades: Se evalúa la organización a partir de algunos problemas que se considera prioritario resolver en un momento determinado.

Formas de Evaluación:

Según Méndez, 2004 depende de cualsea la naturaleza socialde la organización, y de acuerdo con las características que asume el proceso de dirección, la evaluación podrá ser:

a.- Directiva: Cuando se procede a evaluar la organización a partir de la intervención directa y exclusiva de los directivos, o cuando éstos delegan dicha responsabilidad en una comisión especializada.

b.- De base: Cuando la evaluación surge y es dirigida por la base de la estructura organizacional.

c.- Participativa e integral: Cuando se procede a evaluar la organización con la intervención directa de todos los miembros de la organización. Según esto, la evaluación puede ser entendida como coevaluación (directivos y no directivos) o autoevaluación, cuando cada miembro de la organización asume para sí la posibilidad de autoevaluarse.

d.- Consensual: Se evalúa la organización a partir de un acuerdo o concertación entre la dirigencia formal de la organización y las organizaciones subsidiarias o secundarias de la misma: autoridades, gremios, partidos políticos, asociaciones, etc.

e.- Asesora: Cuando se procede a evaluar en forma directiva o participativa una organización con la ayuda técnica de especialistas en el área de evaluación.

f.- Externa: Cuando el proceso de evaluación es dirigido por una comisión de expertos en el área que no pertenecen a la organización.

g.- Interna: Cuando el proceso de evaluación es dirigido por los propios miembros de la organización.

El proceso de control y evaluación utiliza métodos, técnicas y procedimientos determinados, los cuales se relacionan con las utilizadas en los procesos de planificación, organización y dirección. Agregándose además ciertos métodos y técnicas específicas en cada área (Méndez, 2004).

Indicadores para la Evaluación

Sicer y otros (1991) adelantan una primera clasificación de los indicadores con base en su naturaleza. Así, conciben tres tipos de indicadores: Simples, Generales y de Rendimiento. (citado por Villarroel, 2007)

Indicadores Simples:

Son estructurables en una sola variable y no comportan una carga valorativa, es decir, no conducen por si solos a la emisión de un juicio de valor. Ejemplo de un indicador seria la matricula estudiantil de una universidad. Ella indica el volumen de estudiantes de la institución, pero por si sola no permite un enjuiciamiento de la misma.

Indicadores Generales:

Refieren estadísticas que no pertenecen a la institución o sistema que se está evaluando, pero que, eventualmente, podría combinarse con estadísticas o indicadores simples de la institución para conformar un indicador que pueda generar un juicio de valor.

Ejemplo de indicadores generales serian las estadísticas del ministerio de salud que, al combinarse con indicadores simples de las Facultades de Medicina podrían dar lugar a indicadores que conduzcan a la emisión de un juicio de valor.

Indicadores de Rendimiento:

Son indicadores de y para la evaluación institucional. Se caracterizan por que combinan variables indicadores simples que pueden generar indicadores que conduzcan a la emisión de un juicio de valor. Por ejemplo, el índice de eficiencia terminal que combina el tiempo normal de la carrera (5 años en el caso de Venezuela) y el tiempo real que tarda el alumno para graduarse. Es evidente que la expresión numérica resultante de la aplicación de este indicador valorara el rendimiento de los estudiantes que se estén considerando.

Perfil del Docente de Educación Superior

Para poder brindarle un sentido completo al perfil del docente, se debe tomar en consideración que la docencia es una práctica entendida como una labor educativa integral. Los docentes, ante las demandas del mundo actual y del futuro deben

desarrollar un conjunto de habilidades y actitudes para conseguir el aprendizaje significativo(Villarroel, 2007).

El docente debe facilitar el aprendizaje, en un ejercicio de poder interpersonal en el aula, de liderazgo, es decir, que posea la capacidad de modelaje ante los educandos, así como fomentar la creatividad, es por esto que el docente debe desarrollar un conjunto de habilidades, destrezas y actitudes para conseguir un verdadero aprendizaje significativo, esos conjuntos son: pensar, crear, diseñar, resolver y comunicar, todo esto con la finalidad de trabajar, estudiar y construir visiones en equipos, autoevaluarse, compromiso y el compartir.

El perfil profesional son las capacidades y competencias que identifica la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión. Ante esta necesidad el perfil docente ha pasado por diferentes transformaciones paradigmáticas, contando con unas bases que las sustentan. Además es importante que el docente tenga conocimientos de ese deber ser para su éxito personal y profesional.

La formación del Profesor

La formación del profesor es la preparación y emancipación profesional del docente para elaborar crítica, reflexiva y eficazmente un estilo de enseñanza que promueva un aprendizaje significativo en los alumnos y logre un pensamiento-acción innovador, trabajando con el equipo con los colegas para desarrollar un proyecto educativo común.

Según Méndez, 2006, la formación del profesorado se configura como un subsistema nuclear en el sistema educativo, con tal relevancia e incidencia sobre éste, que la eficacia y la transformación cualitativa del sistema está estrechamente relacionada con la visión, interpretación, capacitación y compromiso de innovación de los profesores. La transformación del sistema educativo y la intervención socio técnica sobre él, depende el nivel de estímulo y participación con el que en él mismo

intervengan los profesores. La formación exige a los implicados en el sistema un conjunto de cualidades y posibilidades, que les permitan lograr lo mejor de sí mismos en colaboración con el resto de los miembros.

La naturaleza y cometido de la formación ha sido y es el punto crucial de la investigación, intervención y evaluación sobre el proceder del profesor. La formación es un proceso y una consecución. El proceso significa en educación, el modo singular de cómo se va a lograr la realización humana y la “configuración de un estilo de ser, pensar y actuar”, que son la base del profesor en formación y en compromiso de realización, y como resultado, en revisión permanente, es el logro de un modelo de pensamiento-acción innovador, crítico y eficiente.

La formación se condensa en un modo de capacitación, desarrollo y consolidación humana, que afecta a todas las dimensiones del sujeto y que se precisa en el logro de un estilo profesional, compendiado por la optimación humana, social e institucional en la que el profesor desarrolla su estilo de pensamiento reflexivo y comprometido (Méndez, 2006).

La dimensión global e integral del profesor reclama: capacitación personal, en su estilo de acción; social, como sujeto comprometido con un modo de hacer la sociedad y el entorno socio-político e institucional que implica un compromiso contextual inmediato que se concrete en la innovación y actuación-colaborativa en la comunidad, centro, ciclos, niveles y aulas. La síntesis de éstas tres dimensiones en las que se destacan el desarrollo autobiográfico del profesor, la preparación para consolidar equipos innovadores en el centro y aula, su apertura comprometida a la realidad socio-política en la que vive evidencian el marco general en las dimensiones del profesor en formación inicial y permanente.

La dimensión autobiográfica (personal)

La formación del profesor desde la dimensión autobiográfica adopta la adquisición de una personalidad equilibrada, abierta a la consecución de un

desarrollo permanente de actitudes, valores y procesos de elaboración del pensamiento. Es esta dimensión la que reclama una preparación permanente en el modo profundo de ser y actuar como profesional de la enseñanza. La dimensión autobiográfica ha llegado a ser una línea fructífera de investigación y un estilo nuevo de reelaboración los esquemas de acción y pensamiento del profesor.

Así Butt y otros (1988) han evidenciado que el pensamiento práctico del profesor es esencial para la conceptualización de su acción. A medida que el profesor descubre la importancia de los conocimientos que en torno a su práctica tiene, se desarrolla en él un sentimiento de afirmación y seguridad (citado por Méndez, 2006).

La línea autobiográfica trabajada por estos autores muestra un camino fructífero para facilitar a los profesores el análisis y conceptualización de su enseñanza.

Perspectiva socio-política

Por extrapolación afirmativa, frente al análisis exhaustivo de la experiencia personal, destaca el compromiso de cada docente por prepararse en el estudio crítico y reconstructivo de la realidad socio-política en la que se enmarca. Esta visión abierta y rigurosa del entorno social y estructural en el que tiene lugar la acción educativa es una dimensión esencial del profesor. Los modelos didácticos y socio-críticos han destacado esta perspectiva como nuclear. Así Huebner (1976) y Zeichner (1983,1988), evidencian en los programas de formación que el profesor ha de prepararse para actuar como emancipador y transformador crítico del sistema socio-político en el que interviene.

Perspectiva institucional organizativa

La tercera dimensión ha sido objeto de análisis y desarrollo de autores como Hopking (1987), Escudero (1987,1988), constatando que el profesor se forma con talante innovador en medida en que se incorpora a la cultura dinámica y comprometida del centro en el que ha de actuar y crear bases del cambio. Estas tres

perspectivas son el eje integrado al que ha de tener un curriculum innovador de formación del profesorado: La capacitación y desarrollo socio-personal. Implica la adquisición de un estilo socio-político social en el que ha de desarrollar su acción educativa y preparación institucional para innovar en el centro y aula, desde una conciencia personal. (citado por Medina, 1993)

Dimensiones del Perfil Docente

Es de suma importancia dar a conocer las diferentes dimensiones por la que debe pasar el docente para así poder encontrar su verdadero perfil.

Dimensión Personal

Está asociada al pilar del conocimiento: “APRENDER A SER”, lo cual implica situarse en el contexto de una democracia genuina desarrollando carisma personal y habilidad para comunicarse con efectividad. Esta dimensión contempla el desarrollo global de la persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad, además del desarrollo de la creatividad e imaginación y de la capacidad para actuar de acuerdo a un conjunto de valores éticos y morales (Mendoza, 2008).

Con esta perspectiva el docente deberá poseer en su haber personal o ser: Salud física y mental, lo que favorece el desempeño eficiente de la función docente, cuidado de su apariencia personal, con estabilidad emocional, seguridad en sí mismo y con adecuados niveles de auto estima, capaz de dar y recibir afecto, capaz de aceptar y formular críticas, de una conducta ética, moral y cultural cónsona con los valores nacionales, regionales y locales, abierto a las creencias religiosas y filosóficas.

Dimensión Profesional

Esta dimensión se relaciona con los pilares del conocimiento “APRENDER A CONOCER”. Se enfatiza la necesidad de adquirir los instrumentos del pensamiento

para aprender a comprender el mundo que lo rodea. Esto favorece la curiosidad intelectual, estimula el sentido crítico y permite descifrar la realidad, adquiriendo al mismo tiempo una autonomía de juicio (Mendoza, 2008).

En este marco entonces el docente deberá ser: conocedor de los procesos de desarrollo humano, habilidad para el manejo de estrategias pedagógicas, consistente en el establecimiento y cumplimiento de normas, en fin el docente tiene que poner en práctica sus conocimientos.

Dimensión Socio – Cultural

Esta dimensión se vincula con el pilar de conocimiento: “APRENDER A VIVIR JUNTOS”, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas. Este tipo de aprendizaje constituye uno de los pilares prioritarios de la educación contemporánea. En este sentido este deberá: Actuar con civismo, gentileza y sentido ecológico, ello implica, entre otros, valorar y potenciar las posibilidades del medio ambiente.

Por ello, debe actuar con sensibilidad y responsabilidad en la preservación, recuperación y utilización de los recursos naturales y sociales, asumir el compromiso de la difusión, conservación y rescate de nuestro patrimonio cultural y con respeto ante las diferentes culturas, debe actuar en consonancia con los principios de pluralidad, democracia y libertad (Mendoza, 2008)

Habilidades del Docente

Mendoza, 2008 destaca varias habilidades en el docente, tales como: pensar, crear, diseñar, resolver, interactuar, manejar, usar, producir y comunicar. Todo esto con el fin de trabajar, estudiar y construir visiones en equipo, auto evaluaciones, compromisos y el compartir. El docente debe ser un líder que posea la capacidad de modelaje de sus estudiantes, ser creativo e intelectual y, además, inspirar a los alumnos para la búsqueda de la verdad.

Características del Docente

El docente debe demostrar características de liderazgo, en las cuales deberá tener una visión de futuro y saber comunicarla, una visión de la educación innovadora y avanzada, es decir, asumiendo los nuevos paradigmas y sus implicaciones.

La evaluación es, esencialmente, un proceso regulador. Esto es lo que define su naturaleza, va mucho más allá del simple enjuiciamiento de lo evaluado. Para poder brindarle un sentido completo al perfil del docente, se debe tomar en consideración que la docencia es una práctica entendida como una labor educativa integral. Los docentes, ante las demandas del mundo actual y del futuro deben desarrollar un conjunto de habilidades y actitudes para conseguir el aprendizaje significativo.

De manera general, se puede decir que el docente debe demostrar características de liderazgo, en las cuales deberá tener una visión de futuro y saber comunicarla, una visión de la educación innovadora y avanzada, es decir, asumiendo los nuevos paradigmas y sus implicaciones. (Mendoza, 2008)

Los Principios Del Docente

Según Mendoza, existen una serie de principios del docente, que prevalecen en su comportamiento y actuación en su rol, siendo resaltantes, los que se mencionan a continuación:

- Compromiso de los estudiantes y su aprendizaje.
- Conocimiento profesional.
- Prácticas de enseñanza.
- Liderazgo y la comunidad.
- Aprendizaje profesional situacional.

Enfoques del Perfil Docente a través del tiempo

Enfoque Conductista (antes de los 70)

Se toma al docente como un técnico, su fundamento es la concepción tecnocrática del currículo, basado en la disciplina, y sus organizadores son objetivos mensurables, habilidades de trabajo, control conductual y de los medios para la efectiva producción de los aprendizajes en los alumnos (Mendoza, 2008).

La formación del docente se entiende en términos de competencia y actuación, de ésta manera se entiende el perfil del docente, como un ser capaz de:

- Diagnosticar las necesidades instruccionales.
- Diseñar y crear condiciones para la instrucción.
- Mantener y conducir la instrucción y manejar las técnicas de evaluación.

Enfoque Humanista (desde los 70)

Reconoce que los docentes están dotados de motivación y recursos internos para promover y mejorar el ambiente educacional. Se basa en una concepción curricular de experiencias que se centran en el desarrollo personal y la satisfacción de necesidades. Se considera que es individualista y no toma en cuenta el carácter social de la educación y las experiencias que en ella se dan.

Enfoque Desarrollista

Se ve la formación docente en términos de formar un líder, un solucionador de problemas, un individuo con capacidad de tener reflexión innovadora de los procesos educativos. Su fuerte es el pensamiento progresista. El currículum es entendido como una experiencia, pero con una implicación sustantivamente social. El docente se perfila como un creador, un transformador de la realidad, en fin, como un negociador.

En la actualidad y dada la complejidad de la sociedad, que sufre momentos de crisis y de transformaciones profundas, éste perfil docente no sería satisfactorio, con lo que se hace necesario replantear la formación docente.

La Creación de un Nuevo Perfil Docente Kincheloe (1.989; citado por Mendoza 2008).

La idea básica de la renovación está en el hecho de reconocer el planteamiento humanista y desarrollista, constituyendo una buena combinación para dar, en forma combinada y pluralista, su contribución a la reformulación de un modelo de formación docente que se fundamente en una racionalidad sustantiva y significativa.

La nueva visión combinará el criterio de la competencia con el criterio ético. La meta es formar un individuo con capacidad de innovación y creación. Se concibe que el docente tenga la suficiente formación para prestar atención al proceso educativo y mejorarlo creativamente.

De esta manera surge un perfil más amplio, que incluye el desarrollo personal, actitudes, comunicación, orientación, liderazgo, toma de decisiones, mejoramiento personal, dimensión social e intelectual.

Basándose en los planteamientos de los autores la propuesta actual de formación docente se basa principalmente en los siguientes aspectos:

- Centrada en el desarrollo de habilidades: la enseñanza como actividad académica e intelectual.
- Se requiere de habilidad para conducir situaciones de búsqueda y uso adecuado de la información.
- Necesidad de manejar un marco de referencia conceptual para el mejoramiento inteligente y no mecánico de los métodos empleados en clases.
- Necesidad de tener una sólida información de artes y ciencias para establecer la crítica relación entre los contenidos y la realidad social.

- Los cambios en las condiciones sociales requieren docentes con capacidad para ajustar sus puntos de vista a las demandas de nuevos compromisos socioculturales.

Desde el punto de vista de las instituciones se pueden destacar los siguientes elementos:

- El significado de lo que es un profesional de la enseñanza.
- Las creencias y los valores expresados y envueltos en los procesos de desarrollo.
- El reconocimiento y la valoración de la diversidad en la práctica de la docencia.
- Reconocimiento de que el crecimiento personal y profesional es un proceso de desarrollo y que los docentes pueden moverse en una variada gama de oportunidades en su carrera a lo largo de su vida.
- La profesión del docente es interdependiente y también lo son sus estándares de evaluación.

Bases del Nuevo Perfil Docente en Educación Superior

Mendoza 2008, describe de manera general, se puede decir que un nuevo perfil docente en educación superior, debe incluir la capacidad del docente, la fuente de la filosofía que lo inspira y el impacto en la educación de los alumnos. Sus bases están principalmente señaladas en los siguientes aspectos:

- Metafísica: La cual permitirá al docente a asumir y comprometerse con las realidades múltiples, que demuestran las necesidades del entorno (económicas, políticas, entre otras). El docente debe llevar a que sus estudiantes hagan cuestionamientos y valoraciones que sean sustantivas y permanentes.

- Epistemología: Con la cual el docente podrá desarrollar capacidad para apreciar las variadas formas de acercamiento y a la aprobación de los saberes. Esto incluye el reconocimiento de diferentes concepciones sobre el conocimiento, el entendimiento de las diferentes formas de trabajar y lograr este conocimiento y experiencia en sus estudiantes.
- Axiología: Permitirá al docente crear una conducta generalizada para formularse interrogantes sobre lo deseable y lo valioso. El hecho de educar requiere hacer juicios de valoración y enseñar a los estudiantes a hacer lo mismo con dignidad.
- Ética: Permite a los docentes a orientar su conducta teniendo como referente la moral de la educación. Se debe formar al docente con alto grado de capacidad reflexiva sobre las implicaciones de su trabajo para y con los estudiantes.
- Estética: Es la fuente para formar al docente con capacidad de crear y cuidar ambientes que permitan dar significado al proceso educativo.
- Lógica: Fortalece el pensamiento crítico y constructivo del docente. Incluye capacidad para comprender, reestructurar, analizar, sintetizar, aplicar y acceder al conocimiento; facilitando experiencias enriquecedoras con los estudiantes.
- Política: Permite honrar la diversidad y la democracia. Las posibilidades educativas brindan diversidad (razas, géneros, ideales, creencias, apreciaciones, apariencias, edades, lenguaje, salud, entre otras).

El intercambio y la deliberación se deben dar en ambientes y en escenarios democráticos en la escuela.

- Teodisea: Permite que el docente posea un discurso educativo con significado y sustentación. Modelar y guiar a los estudiantes para que clarifiquen, articulen y redefinan un trabajo coherente.
- Espíritu de Aprendizaje: Permite al docente asumir y modelar conductas significativas. Aprendizajes que duren toda la vida personal y profesional y que se demuestran en la enseñanza, favoreciendo un ambiente coherente entre el discurso y la acción.
- Espíritu de Cuestionamiento: Permitirá al docente guiar acciones continuas de auto evaluación y mejoramiento en lo personal y profesional.(Santamaría,2005)

Formación Docente en Venezuela

El docente Venezolano en las últimas décadas ha venido perdiendo su horizonte, de por la cual, aquellos grandes ilustres como Luís Beltrán Prieto Figueroa, Simón Rodríguez, Vicente Emilio Sojo, Andrés Bello entre otros, lucharon por enaltecer y desarrollar una concepción de la educación liberadora a la Venezolana, donde establecía claramente cuál era el rol o perfil hacia donde tenía que enrumbarse el docente Venezolano. . (Mendoza, 2008)

Según Matos (2.000), el docente es un mediador no de manera declarativa; de hecho debe asumir el reto de involucrarse en la construcción del conocimiento en el aula. Lo importante no es necesariamente cuánto se sabe, pero que ello descansa en una plataforma teórica-conceptual, psicológica y filosófica para sustentar la práctica pedagógica (citado por Santamaría,2005).

Por su parte González, N. (2.000), dentro de la praxis pedagógica integradora, el rol del docente debe ser percibido como promotor del aprendizaje, motivador y sensible. El docente debe conocer y respetar el estado evolutivo del niño y facilitar situaciones que inviten a la búsqueda constante del conocimiento. Se concibe como

modelo y líder, centrado en sus alumnos como sujetos de aprendizaje. El rol del docente interactúa con dos elementos más para formar una tríada interpretativa: docente – alumno – saber (citado por Santamaría, 2005).

Estas interpretaciones de los autores Matos y González, conducen a entender el rol del docente como factor de construcción de conocimientos y de experiencias. Se mantiene una visión pluridisciplinaria, con extensión diversidad y profundidad.

De manera general, se concluye que el rol principal del docente es facilitar y ayudar a los estudiantes a construir y reconstruir sus propios conocimientos, sobre la base de promover experiencias acordes con el nivel de desarrollo de los mismos y la inteligente estructuración y evaluación de la experiencia. (Santamaría, 2005)

La Gerencia: Definición y Alcances

Desde el punto de vista epistemológico, la gerencia (o la administración o gestión) tiene como objetivo explicar y predecir la problemática de la eficacia (lograr objetivos), La eficiencia (logro de objetivos con la mejor utilización de los recursos), y la efectividad social (impacto de las organizaciones. También estudia los procesos de calidad, productividad y competitividad de éstas, según sea la teoría con la cual se construya (Méndez, 2004).

Para Méndez la gerencia es una ciencia, porque tanto su proceso (la investigación) como su producto (las teorías) están basados en los principios de racionalidad, objetividad, sistematicidad, coherencia, verificabilidad y contrastabilidad del conocimiento científico. Es social porque tiene como finalidad comprender al hombre en el ámbito de las organizaciones que el mismo constituye.

Organización

Se entiende por organización a todas aquellas instituciones que tienen establecidos determinados fines y objetivos, reconocidos y atribuidos por la sociedad.

Constituyen una creación humana, una expresión de las acciones de los hombres para alcanzar sus propios fines y objetivos. Representan productos del quehacer del hombre, o entidades o entes que una vez formado condicionan la vida de los hombres contribuyendo a su estabilidad y desarrollo en el tiempo. Las organizaciones constituyen formas estandarizadas del comportamiento, actitudes, valores e ideales del hombre como ser genérico; estas se diferencian de los grupos y agregados sociales, en tanto que éstos sólo tienen una acción y duración limitada en el espacio y tiempo sociales (Ob. cit).

Existen tres tipos de organizaciones según sea la instancia social: las organizaciones económicas, las civiles y las políticas. La primera produce y reproduce la vida material, la segunda fundamentalmente produce y reproduce la vida cultural en términos de consenso y hegemonía, en la última, en términos de coerción y dominación.

En cada una de las instancias de la sociedad (económica, civil y política) se pueden distinguir organizaciones primarias, secundarias o derivadas. Son primarias aquellas que en su base están conformadas por las relaciones sociales de origen diverso. Confluyen una variedad de clases y sectores sociales contrarios y contradictorios. Las secundarias o derivadas son aquellas que tienen la función de mantener, fortalecer y consolidar ciertas relaciones o intereses de un grupo o clase o sector social determinado. Por ejemplo, la empresa económica es una organización primaria y sus gremios son derivados.

La Gerencia como práctica social

Al analizar la gerencia desde la óptica profesional y funcional representaría un proceso social, psicológico y técnico (y ambiental) por medio del cual, los hombres, ocupando determinados roles dentro de la misma y conjugando adecuadamente sus acciones y recursos (materiales físicos, financieros, etc.) y tomando decisiones sobre

las situaciones estables y contingentes (internas y externas) alcanzan de manera eficaz, eficiente y efectiva los fines y objetivos fijados y acordados por ellos mismos. La eficacia de una organización depende en mayor grado de la eficacia de su propia administración (Méndez, 2004).

La lógica de los procesos Gerenciales

La práctica gerencial abarca una serie de subprocesos lógicamente concatenados. El primer elemento para la realización de la práctica gerencial es que exista un sujeto o grupo social que al perseguir un proceso o tener una visión orgánica sobre el servicio, producto o bien que se desea realizar en beneficio de la sociedad o de una comunidad, los lleva a constituir una organización determinada.

Proceso de control y evaluación

En general, desde el mismo momento en que se inician las actividades de una organización, hasta que se terminan en un lapso de tiempo determinado, se presenta la imperiosa necesidad de conocer con precisión:

- a.- Si los resultados alcanzados por ella se corresponden o no con los planes previamente formulados (eficacia).
- b.- Si los resultados previstos y alcanzados se corresponden o no con los medios y recursos utilizados (eficiencia).
- c.- Si la organización responde o no a las necesidades de la sociedad donde se encuentra (efectividad social).
- d.- Si los procesos y actividades previstas se corresponden o no con lo realmente efectuadas.

e.- Las causas por las cuales en cada uno de los puntos anteriores se produjeron problemas y desviaciones que impidieron alcanzar los planes formulados por la organización.

f.- Y finalmente recomienda los cambios y ajustes necesarios para que en el futuro se desarrolle en mejores condiciones.

A todo el proceso anterior, se le ha dado una diversidad de nombres. Algunos autores lo llaman proceso de control, otros de evaluación, y otros lo denominan procesos de control y evaluación.

El control alude al hecho de que los responsables que dirigen la organización estén pendientes de revisar constantemente si los planes se están ejecutando o no.

Por su parte, la evaluación se refiere al proceso por medio del cual, luego de haber analizado la organización, los administradores emiten juicios en torno al estado o situación en que aquella se encuentra en un momento determinado, sobre la base de criterios o parámetros previamente establecidos (Méndez, 2004).

Momentos del proceso de control y evaluación

Méndez describe el proceso de control y evaluación abarcando los siguientes momentos:

1.- Requisitos:

a. Se establece previamente un propósito, un objetivo a cumplir, una estrategia, o cualquier decisión asumida de los procesos de planificación, organización y dirección. (Criterio I)

- b.- Se establece un estándar o plan de especificaciones acerca de la forma o contenido que deberían tener los resultados que se quieren alcanzar, sean éstos referidos a productos, servicios o procesos. (Criterio II)
- c.- Se elaboran las estrategias, métodos, técnicas y procedimientos que sean necesarios para la evaluación. (Criterio III)
- d.- Se establece en el tiempo o el momento para la realización de la evaluación (programación). (Criterio IV)
- e.- Se motiva y se prepara a los miembros de la organización para la evaluación, y se especifica quién o quiénes la realizarán. (Criterio V)

Perfil del Odontólogo

El odontólogo es un profesional universitario, con una sólida formación científico-humanista en cuyo ámbito de acción debe ser capaz de:

Brindar atención odontológica de alta calidad y referir, con prontitud y acierto, a aquellos pacientes que requieren cuidados odontológicos especializados. Además, deberá ejecutar acciones de promoción de Salud y, en lo específico odontológico, participar en prevención de enfermedades, recuperación y rehabilitación de las mismas.

Asimismo, deberá adoptar las disposiciones odontológicas y reglamentarias vigentes referidas a normas de salubridad y medio ambiente, conduciéndose según los propios principios éticos y humanistas, que exige el cuidado de la integridad biológica, física y psicológica de los pacientes. Cuando se realizan procedimientos odontológicos de rutina, se pueden causar durante las maniobras pequeños sangrados o incluso no es raro observar sangrados espontáneos.

Si se tiene en cuenta además, que la cavidad bucal es portadora de una multiplicidad de agentes microbianos, podemos concluir que el odontólogo puede contaminarse o contaminar accidentalmente.

Por esta razón, el odontólogo debe conocer las normas de bioseguridad e incorporarlas a su práctica cotidiana como docente de un área clínica, sugerencias presentadas por la facultad de Odontología de la Universidad de Antofagasta, en Chile.

Medidas de Bioseguridad en odontología

De acuerdo a los principios de seguridad en el marco odontológico se hace necesario destacar, las medidas preventivas que tienen como objeto proteger la salud y seguridad personal de los profesionales de salud y pacientes frente a los diferentes riesgos producidos por agentes biológicos, físicos, químicos y mecánicos.

Estas normas nos indican cómo hacer para cometer menos errores y sufrir pocos accidentes y, si ellos ocurren, cómo debemos minimizar sus consecuencias. Es así como, la bioseguridad debe entenderse como una doctrina de comportamiento encaminada a lograr actitudes y conductas que disminuyan el riesgo del trabajador de la salud de adquirir infecciones en el medio laboral. Compromete también a todas aquellas otras personas que se encuentran en el ambiente asistencial, éste ambiente debe estar diseñado en el marco de una estrategia de disminución de riesgos.

Para evitar la propagación de las enfermedades o contagiarnos debemos Interrumpir el proceso de transmisión de las mismas. Entonces es preciso tomar medidas protectoras tanto para protegernos como para proteger a las personas que están bajo nuestro cuidado. Durante el trabajo es esencial tener en cuenta los principios básicos de bioseguridad (Mamani, 2005).

Desinfectantes de uso común en odontología

DESINFECTANTE	CARACTERÍSTICAS	OBSERVACIONES
CLORO (Lejía)	Económico, fácil uso Útil para grandes superficies	Corrosivo para metales Cambiar cada día
FORMALDEHÍDO (Paraformaldehído, formol)	Útil para DAN y esterilización química	Tóxico, poco activo a temperatura menor a 20°C Cambiar cada 14 días
GLUTARALDEHIDO Cidex, Aldehídex, Microbiex, Glutarex)	Recomendable para esterilización química y DAN	Tóxico Cambiar cada 14 días (antes si se enturbia)

FUENTE: Mamani, 2005. Adaptado por Morillo (2011)

Criterios Para Esterilización (Mamani, 2005)

Esterilización por Medios Físicos: Puede conseguirse por calor o por radiación (lámparas de rayos ultravioleta comúnmente han resultado no ser efectivas contra Virus de Inmundeficiencia Adquirido). El sistema de elección en Estomatología es la esterilización por calor húmedo ó seco.

Calor Húmedo: emplea la esterilización por vapor saturado a presión en AUTOCLAVE. Es el método más efectivo y de menor costo para esterilizar la mayoría de los objetos ó materiales, si se realiza correctamente. Requiere una temperatura de 121 C a 1,5 atmósferas (15 PSI) por 15 minutos

Calor Seco: se logra por conducción del calor, desde la superficie externa del artículo hacia las capas internas. Los microorganismos mueren por quemadura lenta de sus proteínas. Demora más que la esterilización a vapor, el calentamiento es más lento sin humedad Usar este método sólo para artículos que puedan soportar una temperatura mayor de 160° C en un tiempo no menor de 60’.

Las agujas y los instrumentos con bordes cortantes como: limas para endodoncia, agujas de sutura, deben esterilizarse a temperaturas no mayores a los 160° C. Mayores temperaturas disminuyen el filo de los bordes cortantes.

Se recomienda contar el tiempo recién a partir del momento que se alcanza la temperatura deseada. Se recomienda las siguientes relaciones de temperatura / tiempo:

60 minutos	170°
120 minutos	160°

FUENTE: Mamani, 2005. Adaptado por Morillo (2011)

Después del enfriamiento, sacar los instrumentos sueltos con pinzas o tenazas estériles y almacenarlos en recipientes cubiertos, igualmente estéril.

Precauciones en la consulta del paciente:

Considerar los siguientes aspectos en la evaluación del paciente:

- En la historia clínica: Referencias sobre la pérdida de peso, procesos infecciosos por bacterias, virus, hongos (con especial énfasis en infecciones por mycobacterium tuberculosis, virus de Hepatitis B, C, Herpes simple y Síndrome de inmunodeficiencia Adquirida).
- En el examen clínico: presencia de lesiones en piel ó mucosa; linfadenopatías.

Recomendaciones para el tratamiento de pacientes, barreras de bioseguridad:

1.- Lavado de manos: La técnica de lavarse las manos tiene la siguiente secuencia:

1. Subirse las mangas hasta el codo.
2. Retirar alhajas y reloj.
3. Mojarse las manos con agua corriente.
4. Aplicar 3 a 5 minutos de jabón líquido.

5. Friccionar las superficies de la palma de la manos y puño durante 10 o 15 segundos.
6. Enjuagar en agua corriente de arrastre.
7. Secar con toalla de papel y cerrar la canilla con la toalla.

2.- Guantes: Se recomienda para el examen clínico guantes descartables no esterilizados. Para procedimientos quirúrgicos se recomienda los descartables esterilizados. Los guantes contaminados con sangre u otros fluidos deber ser descartados. Las manos deben ser lavadas inmediatamente después de retirados los guantes para eliminar la contaminación de las mismas que sucede aún con el uso de guantes.

3.- Mascarillas: La mascarilla protege principalmente la mucosa nasal y evita su contaminación por aerosoles originados por el instrumental rotatorio del consultorio. Aunque la mascarilla protege la vía nasal y oral, esta última es menos peligrosa pues es la más difícil de transmitir gérmenes patógenos.

4.- Protectores oculares (lentes y mascarar vicerar): Evitan las lesiones oculares causadas por partículas proyectadas hacia el rostro del operador, a la vez que protege contra infecciones considerando que muchos gérmenes de la flora oral normal son patógenos oportunistas. Debido a la dificultad para su esterilización hay que lavarlos entre paciente y paciente con agua, jabón germicida ó soluciones antisépticas y ser secados con toallas ó servilletas de papel.

5.- Vestimenta del profesional: Comprende mono, bata y gorro. Tiene por finalidad evitar la introducción de microorganismos en el área de trabajo. Asimismo, evita la contaminación de la ropa normal durante la atención en el consultorio. Las batas deben tener manga larga, cuello alto y cerrado.

6.- Esterilización y desinfección del consultorio, materiales y equipo: El local asistencial deberá contar de paredes y pisos de fácil lavado, evitando apliques innecesarios o materiales rugosos o porosos que dificulten la higiene del consultorio.

7. Eliminación del material descartable:

- Los materiales sucios o descartables deberán ser eliminados en forma segura. A tales efectos los objetos o materiales cortopunzantes deberán ser depositados en descartadores apropiados tal cual fue señalado en estas normas.
- Las gasas y algodones sucios así como las piezas dentarias eliminadas de la boca, deberán ser colocados en bolsas de nylon gruesas adecuadamente cerradas.
- El tratamiento final de descartadores y bolsas de material sucio debería asimilarse a las disposiciones establecidas en cuanto a residuos hospitalarios, es decir incineración directa o posterior a su recolección.

Fundamentos Teóricos

Teorías que sustentan la Investigación

Fundamentado en las teorías de Teoría de Maslow: la ordenación de las necesidades motivacionales y de Teoría de McClelland, 1961 la cual se orienta básicamente hacia tres tipos de motivación: Logro, poder y afiliación, son el fundamento para dar pie a la investigación.

Teoría de la jerarquía de necesidades: (Maslow, 1954)

Abraham Maslow planteó en su libro *Motivation and Personality* (Motivación y Personalidad) el concepto de la Jerarquía de Necesidades que fundamenta, en mucho, el desarrollo de la escuela humanista en la administración y permite adentrarse en las causas que mueven a las personas a trabajar en una empresa y a aportar parte de su vida a ella.

El concepto de jerarquía de necesidades de Maslow, planteado dentro de su teoría de la personalidad, muestra una serie de necesidades que atañen a todo individuo y que se encuentran organizadas de forma estructural (como una pirámide), de acuerdo a una determinación biológica causada por la constitución genética del individuo. En la parte más baja de la estructura se ubican las necesidades más prioritarias y en la superior las de menos prioridad.

Así pues, dentro de esta estructura, al ser satisfechas las necesidades de determinado nivel, el individuo no se torna apático sino que más bien encuentra en las necesidades del siguiente nivel su meta próxima de satisfacción. (López, 2001).

Es quizás la teoría más clásica y conocida popularmente. Este autor identificó cinco niveles distintos de necesidades, dispuestos en una estructura piramidal, en las que las necesidades básicas se encuentran debajo, y las superiores o racionales arriba. (Fisiológicas, seguridad, sociales, estima, autorrealización). Para Maslow, estas categorías de relaciones se sitúan de forma jerárquica, de tal modo que una de las necesidades sólo se activa después que el nivel inferior está satisfecho. Únicamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores, entran gradualmente las necesidades superiores, y con esto la motivación para poder satisfacerlas.

El modelo de Maslow considera que las diversas necesidades motivacionales están ordenadas en una jerarquía, a la vez que sostiene que antes de que se puedan satisfacer necesidades más complejas y de orden más elevado, es preciso satisfacer determinadas necesidades primarias. Este modelo se puede conceptuar como una pirámide en la que las necesidades primarias se encuentran ubicadas en la base mientras que las de mayor nivel se ubican en la parte superior.

Una vez que estas cuatro categorías de necesidades han sido cubiertas la persona está lista para buscar la necesidad de más alto nivel: la autorrealización. La autorrealización es un estado de satisfacción consigo mismo en el que personas desarrollan su máximo potencial, pero la autorrealización no se limita a las personas

famosas, tanto un padre con excelentes aptitudes para criar a sus hijos que funda su familia, como un maestro que año tras año genera un ambiente que eleva al máximo la posibilidad de éxito de sus estudiantes, o un artista que concreta su potencial creativo, estos pueden estar autorrealizados.

Alcanzar la autorrealización produce una disminución de los anhelos de mayores logros que caracteriza la vida de las personas y en lugar de ello genera un sentido de satisfacción con el estado actual de sus vidas. El modelo de Maslow es importante en dos sentidos: destaca la complejidad de las necesidades humanas y subraya el hecho de que si las necesidades básicas no están satisfechas, las personas mostrarán una indiferencia ante las necesidades de orden superior. Según el modelo motivacional de Maslow, 1954, las necesidades motivacionales que se suceden en una jerarquía que va desde las necesidades primarias hasta las de orden superior. Las categorías específicas incluyen a las necesidades fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y autorrealización. (Documento en línea)

Autorrealización	Autoexpresión, independencia, competencia, oportunidad.
Estima	Reconocimiento, responsabilidad, sentimiento de cumplimiento, prestigio.
Sociales	Compañerismo, aceptación, pertenencia, trabajo en equipo.
Seguridad	Seguridad, estabilidad, evitar los daños físicos, evitar los riesgos.
Fisiológicas	Alimento, vestido, confort, instinto de conservación.

FUENTE: Maslow. Adaptado por Morillo (2011)

Todo profesional universitario se encuentra ubicado dentro de la teoría de Maslow ya que para ubicarse en este nivel pasa a través de cada uno de los niveles

que él describe con el fin de llegar a la autorrealización, satisfaciendo cada una de sus necesidades independientemente sean cuales sean estas el fin es el logro del éxito.

Teoría de: McClelland, 1961

El concepto de la teoría de las necesidades fue popularizada por el psicólogoamericano del comportamiento David McClelland. Edificada sobre la base del trabajo de Henrio Murray, McClelland estableció en 1961 que la motivación de un individuo puede deberse a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades dominantes: la necesidad de logro, poder y de afiliación (Documento en línea).

McClelland enfoca su teoría básicamente hacia tres tipos de motivación:

Motivación al Logro: Es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre su actuación.

Motivación de Poder: Necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas.

Las personas motivadas les gustan que se las considere importantes, y desean adquirir progresivamente prestigio y status.

Motivación de Afiliación: Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente.

Bases Legales

Dentro del contexto de la investigación se cita la Ley de Universidades con su Reglamento Interno de 1970 como bases legales para sustentarla, la cual será expuesta a continuación; partiendo del principio del reglamento interno de la Universidad José Antonio Páez se fundamenta en esta Ley de Universidades en lo que concierne al estatuto del profesor universitario.

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.

Artículo 2. Las Universidades son Instituciones al servicio de la Nación y a ellas corresponde colaborar en la orientación de la vida del país mediante su contribución doctrinaria en el esclarecimiento de los problemas nacionales.

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.

Los artículos expuestos connotan de manera legal y afianzada en la ley de universidades; plasman a la universidad en el afianzamiento de valores, orientación de vida y función rectora de la educación la cual debe ser llevada por un docente que cumpla con el perfil que ofrece la formación de los profesionales que egresaran de éstas.

Artículo 20. Son atribuciones del Consejo Nacional de Universidades 1970 (Parágrafo 18):

18. Elaborar, en lapsos no menores de diez años, un informe de evaluación del sistema universitario vigente que, con base en las experiencias recogidas, deberá contener proposiciones y recomendaciones concretas sobre las reformas legales,

administrativas y académicas que el Consejo considere necesarias para la continua renovación de los sistemas universitarios.

Este artículo hace referencia a que las evaluaciones de las universidades deben ser realizadas con el fin de lograr el mejoramiento del sistema para el logro de la excelencia académica.

Artículo 47. La Universidad realiza sus funciones docentes y de investigación a través del conjunto de sus Facultades. Por su especial naturaleza a cada Facultad corresponde enseñar e investigar una rama particular de la Ciencia o de la Cultura, pero todas se integran en la unidad de la Universidad y deben cumplir los supremos fines de esta. El Reglamento de cada Universidad, previa aprobación del Consejo Nacional de Universidades, determinará las Facultades que funcionarán en ella.

Este artículo señala las funciones docentes como lo es enseñar e investigar que es la medula espinal de la Universidad lo cual se busca afianzar en esta investigación.

Artículo 68. Las labores docentes de cada Facultad serán realizadas a través de las Escuelas que la integren. Por su especial naturaleza a cada Escuela corresponde enseñar e investigar un grupo de Disciplinas fundamentales y afines dentro de una rama de la Ciencia o de la Cultura.

De tal manera la Escuela de Odontología de la Universidad José Antonio Páez debe impartir una labor docente cónsona a la especialidad que se imparte en la misma dentro del contexto científico.

Artículo 83. La enseñanza y la investigación, así como la orientación moral y cívica que la Universidad debe impartir a sus estudiantes, están encomendadas a los miembros del personal docente y de investigación.

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.

Artículo 86. Los miembros del personal docente y de investigación se clasificarán en las siguientes categorías: miembros Ordinarios, Especiales, Honorarios y Jubilados.

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.

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.

Se puede corroborar con estos artículos como debe ser expuesta la condición para ser docente siendo este ubicado en escalafones y bajo diferentes condiciones como es el caso de los contratados pero ante todo se debe mantener las aptitudes y actitudes que debe tener el docente ante el rol que se desempeña, manteniendo los principios que se conceptualizan en su perfil.

Artículo 145. La enseñanza universitaria se suministrará en las Universidades y estará dirigida a la formación integral del alumno y a su capacitación para una función útil a la sociedad.

Artículo 146. Además de establecer las normas pedagógicas internas que permitan armonizar la enseñanza universitaria con la formación iniciada en los ciclos educacionales anteriores, las universidades señalarán orientaciones fundamentales tendientes a mejorar la calidad general de la educación en el país.

El personal docente debe cumplir la normativa clínica como lo es el caso del área de Clínica del Niño y el Adolescente de la Universidad José Antonio Páez y cumplir con la formación integral del alumno, tal como se expone en los artículos 145 y 146.

Artículo 177. Las Universidades Privadas tendrán un personal directivo similar al asignado por la presente Ley a las Universidades Nacionales, el cual deberá llenar los requisitos exigidos en los Artículos 28, 64 y 72.

Artículo 178. El personal docente y de investigación de las Universidades Privadas, deberá llenar las condiciones establecidas en el Artículo 85 de la presente Ley.

Artículo 179. Las Universidades Privadas y sus organismos tendrá la misma estructura académica que la de las Universidades Nacionales, salvo en lo establecido en esta Ley y lo que reglamente el Consejo Nacional de Universidades.

Artículo 181. Las disposiciones de la presente Ley relativas al régimen de la enseñanza y de los exámenes se aplicarán a las Universidades Privadas.

Haciendo referencia a las Universidades Privadas como lo es en el caso de la Universidad José Antonio Páez, esta no queda exenta del cumplimiento de la ley de Universidades ya que esta incluye en los artículos antes expuestos la modalidad sobre la cual podrán realizar el proceso de selección del personal docente ya que este debe cumplir las condiciones para desempeñar el cargo que se le asignara, de igual manera la estructura académica sobre la cual se desarrolla la labor docente, administrativa, directiva.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

Tipo de Investigación

Uno de los aspectos más importantes en toda investigación es la decisión sobre el tipo de estudio que se va a realizar. Lerma, 2004, define el tipo de estudio así: “Es el esquema general o marco estratégico que le da unidad, coherencia, secuencia y sentido práctico a todas las actividades que se emprenden para buscar al problema y objetivos planteados”.

El estudio está enmarcado en la modalidad de la investigación: Proyecto Factible; el cual consiste en elaborar propuestas viables, que atiendan a necesidades en una institución; organización o grupo social que se han evidenciado a través de una investigación documental de campo en su fase diagnóstico y comprende las siguientes etapas: diagnóstico de la necesidad, estudio de la factibilidad de la propuesta, diseño de la propuesta, ejecución de la propuesta, evaluación y rediseño si se amerita, en este orden de ideas el estudio desarrolla los tres primeros puntos(Sierra, 2.004).

Diseño de la investigación

El estudio se realizó en tres fases:

Diagnóstico

Factibilidad

Diseño

Según Kerlinger 2003, el diseño de estudio representa el plan, la estructura y la estrategia concebida por el investigador para dar respuesta a la problemática planteada.

El plan es el esquema general de la investigación e incluye el qué hacer del investigador con respecto a la hipótesis planteada, las implicaciones operacionales y finalmente como analizar los datos recolectados.

Población y Muestra

Población

La población de estudio es el conjunto de sujetos o unidades de observación que reúnen las características que se deben estudiar, que reúnen las características que se deben estudiar, que cumplen con los criterios de selección y a los cuales se desea extrapolar los resultados medidos y observados en la muestra (Salinas, Villarreal, Garza y Nuñez, 2001).

La población a estudiar es el personal docente, de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Escuela de Odontología la Universidad José Antonio Páez; los cuales son 60 profesionales, los que forman el grupo de docentes en áreas clínicas.

La Muestra

Es un subconjunto de la población, es decir una parte de la población.

Debe ser representativa de la muestra de donde procede. El problema que se puede presentar, consiste en garantizar que la muestra sea representativa de la población de donde se obtuvo, que sea lo más precisa y al mismo tiempo contenga el mínimo sesgos posible. Lo cual implica que contenga todos los elementos en la misma proporción que existen en ésta, de tal manera que sea posible generalizar los resultados obtenidos a partir de la muestra de toda la población.

El tamaño de la Muestra se escogió de manera tal que garantice la representatividad del resto de la población; se tomó una Muestra Intencional u Opinática ya que esta se caracteriza por ser la que el investigador decide, según sus objetivos, los elementos que integrarán la muestra, considerando aquellas unidades supuestamente típicas de la población que se desea conocer (Arias, 2006).

La Muestra a la cual se aplicó la investigación fué al personal docente ordinario y contratado del área de Clínica del Niño y el Adolescente de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Escuela de Odontología la Universidad José Antonio Páez, los cuales fueron 15 docentes del área clínica que se encontraban en su lugar trabajo al momento de aplicar el instrumento; siendo estos un 25% de la población.

Técnica de Recolección de Datos

De acuerdo con Flames (2001) las técnicas de recolección de datos son una disectriz metodológica que orientan científicamente la recopilación de información, datos u opiniones.

La técnica empleada fue una encuesta con preguntas cerradas (Dicotómicas) (Sierra, 2004).

Validez del Instrumento de Recolección de Datos

Tradicionalmente se dice que un instrumento es válido si mide lo que en realidad pretende medir.

Existen tres tipos de Validez:

Validez de Contenido.

Validez de Experto.

Validez de Constructo.

La validez de constructo y de expertos se determina antes de la aplicación del instrumento sometiendo el mismo al juicio de expertos (profesionales relacionados con la temática que se investiga, en el trabajo escrito se debe indicar la profesión de cada uno), se requiere un número impar de expertos, mínimo tres a cada uno se le entrega: a) Una copia que contenga el título de la investigación, el objetivo general y los específicos; b) una copia de la operacionalización de variables; c) una copia del instrumento y d) un formato de validación que cada uno debe llenar (Claret,2005).

Confiabilidad de los Instrumentos de Recolección de Datos

Al respecto Hernández (2010) señala que, la confiabilidad del instrumento es el grado en que su aplicación repetida del mismo sujeto produce igual respuesta. Para determinar la confiabilidad de los instrumentos, dicha operación se hizo mediante la utilización de la formula de coeficiente de Kuder Richardson-20, el cual arrojó una confiabilidad de 0,7503, que de acuerdo al índice presentado mas adelante en una tabla, indica que es una confiabilidad alta. Este coeficiente requiere de una sola aplicación del instrumento produciendo varios valores que oscilan entre (0) y (1), donde el coeficiente cero (0) significa nula confiabilidad y uno (1), representa un máximo de confiabilidad. El mencionado coeficiente es propio de los instrumentos con alternativas dicotómicas.

El coeficiente de Kuder Richardson-20 se discrimino en función al procedimiento de varianza de los ítems, a través de la siguiente expresión estadística:

Ecuación de Kuder – Richardson:

$$KR_{20} = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum p \cdot q / \text{items}}{S^2 T (\text{aciertos})} \right]$$

De donde:

KR_{20} = Coeficiente de confiabilidad de Kuder Richardson-20.

K = Número de elementos.

$S^2 T$ = Varianza de la puntuación final.

$\sum pq$ = Sumatoria de la varianza individualde los ítems.

Tal como lo plantean Palella y Martins (2006), para determinar la confiabilidad una vez aplicado el coeficiente, es necesario hacer uso de los índices representados a continuación:

RANGO	CONFIABILIDAD
0,81 – 1	MUY ALTA
0,61- 0,80	ALTA
0,41 – 0,60	MEDIA
0,21 – 0,40	BAJA
0 –0,20	MUY BAJA

FUENTE: Palella y Martins, 2006. Adaptado por: Morillo 2011

Análisis e Interpretación de la Información

Una vez recolectada la información a través de la aplicación del instrumento de recolección de datos, el investigador en posesión de un cúmulo de información, se organizo, tabulo, codifico con la finalidad de describir o explicar las posibles tendencias que se pueden reflejar. Se uso una estadística descriptiva y los resultados se presentaran en tablas y gráficos en barras.

TABLA DE ESPECIFICACIONES

PROPUESTA: PARAMETROS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL AREA DE CLINICA ODONTOLOGICA DEL NIÑO Y EL ADOLESCENTE

OBJETIVO GENERAL: Proponer un formato para la evaluación del desempeño docente en el Área de Clínica Odontológica del Niño y el Adolescente en la Universidad José Antonio Páez.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ASPECTOS A INVESTIGAR	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Diagnosticar la necesidad de proponer parámetros para la evaluación del desempeño docente del área de Clínica del Niño y el Adolescente en la Universidad José Antonio Páez.	Evaluación del Desempeño	Proceso para ponderar, valorar y estimular el rendimiento laboral	Rendimiento laboral Estimulo	Compromiso con los estudiantes Remuneraciones Acuerdos	1 2 3
			Ponderar	Mejorar el desempeño Adquirir nuevas habilidades	4 5
	Perfil del Docente de Educación Superior Universitaria en la escuela de odontología de la Universidad José Antonio Páez	Conjunto de habilidades personales y profesionales que permita el desarrollo socio-cultural de los participantes	Personal	Estudios relacionados con el área Sensibilidad Sentido de Responsabilidad Empatía Creatividad e imaginación Valores éticos	6 7 8 9 10 11
			Profesional	Conocedor de los procesos de psicología del desarrollo Bioética Habilidad para el manejo de estrategias pedagógicas	12 13 14
			Gerenciar	Planificación Organización Control Evaluación	15 16 17 18

TABLA DE ESPECIFICACIONES

PROPUESTA: PARAMETROS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL AREA DE CLINICA ODONTOLOGICA DEL NIÑO Y EL ADOLESCENTE

OBJETIVO GENERAL: Proponer un formato para la evaluación del desempeño docente en el Área de Clínica Odontológica del Niño y el Adolescente en la Universidad José Antonio Páez.

Determinar la factibilidad o viabilidad de presentar una propuesta para la evaluación del desempeño docente del área de Clínica del Niño y el Adolescente en la Universidad José Antonio Páez.	Recursos	Los recursos son todos aquellos elementos necesarios que permitirán el desarrollo de la investigación en un escenario que esta inmerso en la población a estudiar.	Recursos humanos	Personal Docente	19
Construir la propuesta con los parámetros para la evaluación del desempeño docente del área de Clínica del Niño y el Adolescente en la Universidad José Antonio Páez.	Diseño de los Parámetros	Son todos los elementos que se deben evaluar para el ingreso del personal	Baremo	Habilidades adquiridas en el ejercicio Privado como Odontólogo General Experiencia Docente Habilidades como Docente Clínico en el área de Clínica del Niño y el Adolescente	20 21 22

CAPITULO IV

Análisis e Interpretación de los Resultados

La información suministrada por los docentes del Área de Clínica del Niño y el Adolescente de la Universidad José Antonio Páez, para elaborar una PROPUESTA SOBRE LOS PARAMETROS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, es presentada a través de un análisis porcentual, ya que es una investigación documental de campo. Para lo cual se elaboraron tablas y gráficos estadísticos de acuerdo a las dimensiones e indicadores del aspecto a investigar, tomando como referencia la tabla de especificaciones, presentada en el capítulo III. De igual forma, en estas tablas se reflejan los porcentajes de acuerdo a las frecuencias de las respuestas suministradas por los sujetos encuestados para cada ítem.

Así mismo, la información presentada en la tabla se refleja en gráficas de barras, donde se hace un contraste visual entre la información suministrada por los docentes.

La interpretación por su parte, se realizó destacándose los datos más significativos arrojados por la aplicación del instrumento, esta información se describe, se presenta la apreciación del investigador y por último se contrasta con el basamento teórico que ha servido de soporte epistemológico en esta investigación.

Tabla N° 1

Aspecto a investigar: Evaluación del Desempeño

Dimensión: Rendimiento Laboral

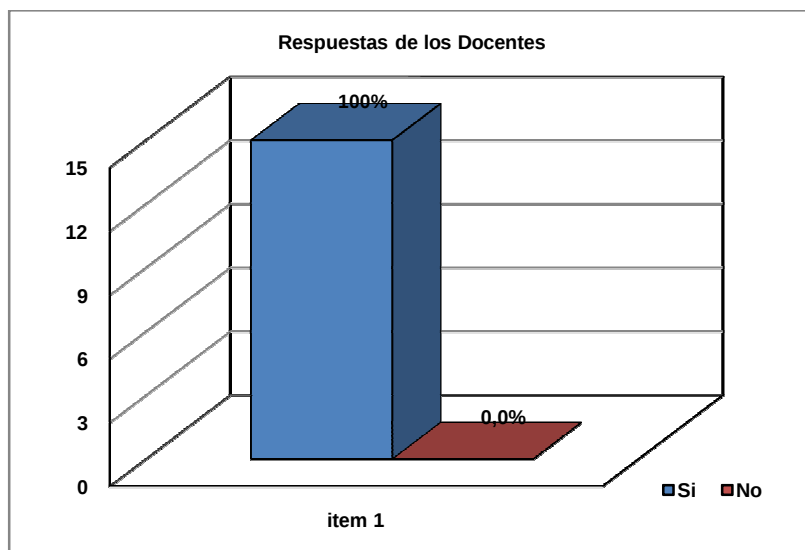
Indicadores: Compromiso con los estudiantes

1. ¿Siente Ud. que su labor como docente del área de clínica del niño y el adolescente influye sobre la formación del futuro odontólogo creándole un compromiso con el estudiante?

Docentes (n = 15)

Ítem N°	Si		No	
	F	%	f	%
1	15	100	0	0,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Área de Clínica del Niño y el Adolescente de la Universidad José Antonio Páez. **Morillo (2011)**



Interpretación Tabla No 1

El Aspecto a investigar Evaluación del Desempeño de los docentes del Área Clínica del Niño y Adolescentes en la Universidad “José Antonio Páez” en su dimensión Rendimiento laboral, a partir de la información suministrada por los docentes a través del ítem No 1, arrojo como resultado que 100 % de los encuestados contestaron de forma afirmativa que su labor como docente del área de clínica del niño y el adolescente influye sobre la formación del futuro odontólogo creándole un compromiso con el estudiante.

Evidenciándose la responsabilidad del docente con los conocimientos que imparte al estudiante incidiendo de manera positiva con el rendimiento académico y laboral, ya que el facilitador busca de una manera u otra brindar educación con estándares óptimos.

Tabla N° 2

Aspecto a investigar: Evaluación del Desempeño

Dimensión: Estímulo

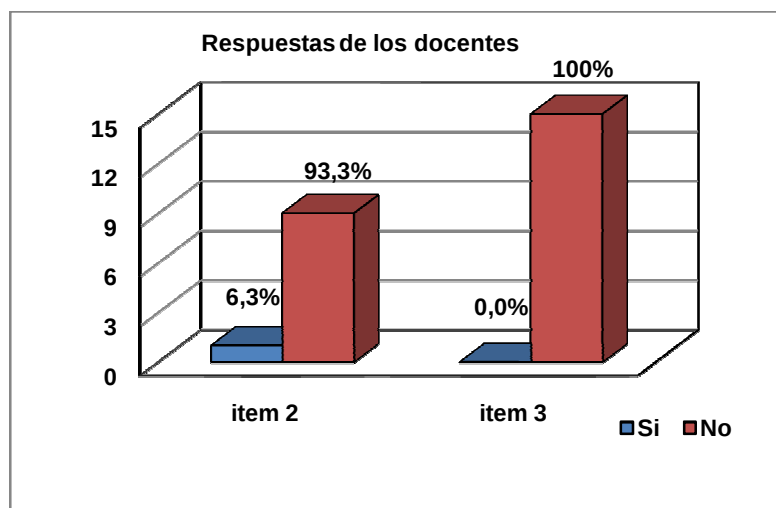
Indicadores: Remuneraciones (ítem 2) Acuerdos (ítem 3)

2. ¿Los incentivos representados por remuneraciones inciden de manera positiva en su desempeño docente?
3. ¿Los beneficios que ofrecen en el contrato colectivo son realmente atractivos para su desempeño como docente?

Docentes (n = 15)

Ítem N°	Si		No	
	f	%	f	%
2	1	6,7	14	93,3
3	0	0,0	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Área de Clínica del Niño y el Adolescente de la Universidad José Antonio Páez. **Morillo (2011)**



Interpretación Tabla No 2

El indicador Remuneraciones, a través de la información suministrada por los docentes en relación al contenido del ítem No 2, permitió conocer que sólo un docente 6,3% consideró que los incentivos representados por remuneraciones si inciden de manera positiva en su desempeño docente, siendo 93,3% del grupo los que respondió negativamente.

Ya que sienten que en lo que respecta al sueldo que perciben por su labor docente no se ajusta a las exigencias que devenga la labor en el ámbito universitario, originando en ciertos grupos un descontento que puede llegar a reflejarse en su desempeño de forma directa.

En cuanto al indicador Acuerdos, ningún docente consideró positivamente que los beneficios que ofrecen en el contrato colectivo son realmente atractivos para su desempeño docente, lo que implica que todos los docentes 100% se manifestara en forma negativa frente al enunciado del ítem No. 3.

Argumentando desconocimiento del contrato colectivo que ofrece la institución, por lo tanto resulto en un “no” rotundo al realizar esta pregunta a cada uno de los encuestados.

Aquí es donde entra la teoría de Maslow, quien habla de la jerarquía de las necesidades motivacionales básicas del hombre tales como son las necesidades fisiológicas, seguridad, sociales, estima hasta llegar a la superior como es la autorrealización , el docente se encuentra en ese nivel ya que llega a alcanzar un IV nivel de formación académica, al momento que logra afianzar esas necesidades básicas y fundamentales, pero cuando el incentivo económico tal como lo es la remuneración de su trabajo trae como consecuencia negativa un descenso en el nivel laboral ya que su descontento se traspolará al ámbito laboral que no está siendo reconocido tal como lo desea.

Así mismo, McClelland, hace referencia a la motivación al logro en la cual lleva al individuo a imponerse a ellos mismos metas elevadas de alcanzar, llevándolos a la excelencia, apostando por el trabajo bien realizado, aceptando responsabilidades, haciéndose necesario en este caso esa remuneración de tipo económica, es el motor que llevara al docente a alcanzar a esos niveles.

Tabla N° 3

Aspecto a investigar: Evaluación del Desempeño

Dimensión: Ponderar

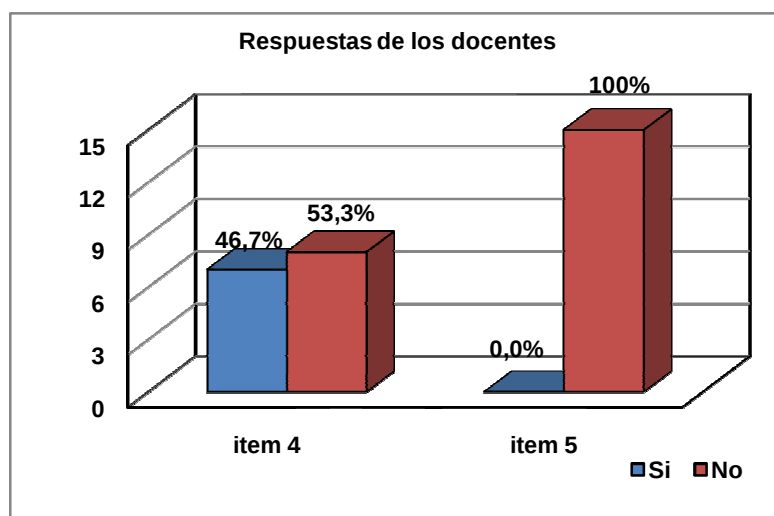
Indicadores: Mejorar el desempeño (ítem 4) Adquirir nuevas habilidades (5)

4. ¿En su institución realizan evaluaciones con el fin de mejorar el desempeño en su labor docente?
5. ¿Los resultados de la evaluación son considerados para continuar estudios relacionados con el área educativa?

Docentes (n = 15)

Ítem N°	Si		No	
	F	%	f	%
4	7	46,7	8	53,3
5	0	0,0	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Área de Clínica del Niño y el Adolescente de la Universidad José Antonio Páez. **Morillo (2011)**



Interpretación Tabla No 3

La dimensión Ponderar, con su Indicador Mejorar el desempeño, a través del ítem No 4, evidenció que 46,7% de los docentes consideran que en su institución si realizan evaluaciones con el fin de mejorar el desempeño en su labor docente y 53,3% disiente de ello.

Dando como resultado que los docentes en un margen superior señalan que en la institución no de realizan evaluaciones que lleven a mejorar en desempeño de su actividad como docente y en menor porcentaje señalan que las evaluaciones que realizan si llevan a mejorar el desempeño docente.

En cuanto al indicador Adquirir nuevas habilidades, todos los docentes 100% expresaron su negación en relación a que los resultados de la evaluación son considerados para continuar estudios relacionados con el área educativa. Posterior a las evaluaciones sean como sean sus resultados no se realiza la integración del personal para la participación en actividades que ayuden al desarrollo del componente docente que requiere el odontólogo para mejorar su labor como tutor en el área clínica.

La evaluación docente es un proceso regulador. Va más allá del simple enjuiciamiento de lo evaluado. Para poder brindarle un sentido completo al perfil del docente, se debe tomar en consideración que la docencia es una práctica entendida como una labor educativa integral.

Los docentes, ante las demandas del mundo actual y del futuro deben desarrollar un conjunto de habilidades y actitudes para conseguir el aprendizaje significativo. De éste conjunto de habilidades caben destacar varias, tales como: pensar, crear, diseñar, resolver, interactuar, manejar, usar, producir y comunicar. Todo esto con el fin de trabajar, estudiar y construir visiones en equipo, auto evaluaciones, compromisos y el compartir. (Villarroel C, 2007)

Tabla N° 4

Aspecto a investigar: Perfil del Docente de Educación Superior de la escuela de Odontología de la Universidad José Antonio Páez

Dimensión: Personal

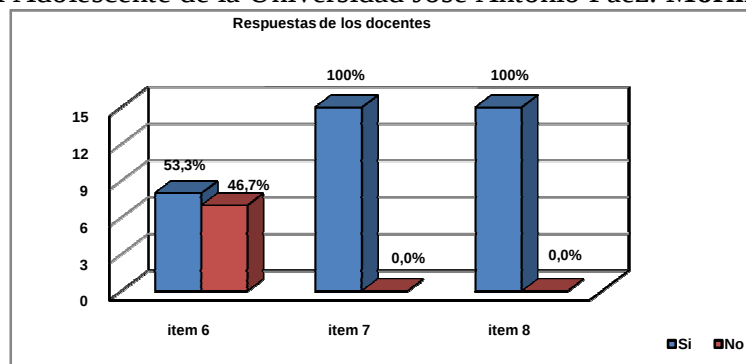
Indicadores: Estudios relacionados con el área (ítem 6) Sensibilidad (ítem 7) Sentido de Responsabilidad (ítem 8)

6. ¿Su nivel de preparación en el área de odontopediatría, le permite desempeñarse en la atención de pacientes especiales que se aplica en el 9no semestre?
7. ¿Realmente su labor como docente de odontopediatría le ha cambiado su precepción con respecto al paciente odontopediátrico?
8. ¿Su papel como docente de odontopediatría lo ha llevado a asumir una gran responsabilidad?

Docentes (n = 15)

Ítem N°	Si		No	
	F	%	f	%
6	8	53,3	7	46,7
7	15	100	0	0,0
8	15	100	0	0,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Área de Clínica del Niño y el Adolescente de la Universidad José Antonio Páez. **Morillo (2011)**



Interpretación Tabla No 4

Continuando con la dimensión Personal, respecto al indicador Estudios relacionados con el área, hubo una consideración de tipo afirmativo por parte de 53,3% de los entrevistados en que el nivel de preparación en el área de odontopediatría, les permite desempeñarse en la atención de pacientes especiales que se aplica en el 9no semestre.

Sin embargo existe 46,7% de personal que aun debe recibir capacitación para la atención de pacientes especiales lo cual fortalecería a la planta profesoral que labora en el área de clínica del niño y el adolescente de la Universidad José Antonio Páez.

Los siguientes indicadores fueron contestados todos de manera afirmativa por 100% de los docentes, cuyo contenidos expresan que realmente su labor como docente de odontopediatría le ha cambiado su precepción con respecto al paciente odontopediátrico referido a Sensibilidad; al considerar el sentido de responsabilidad en cuanto ya que su papel como docente de odontopediatría lo ha llevado a asumir una gran responsabilidad.

Reflejándose el compromiso que se adquiere como docente clínico en el proceso de enseñanza y aprendizaje en el triangulo que se establece entre el estudiante, docente y paciente infantil; donde el objetivo principal se fundamenta en brindarle bienestar al niño en este caso paciente. Siendo responsabilidad del docente cualquier eventualidad que ocurra durante cualquier procedimiento que se realice en el paciente.

Tabla N° 5

Aspecto a investigar: Perfil del Docente de Educación Superior de la escuela de Odontología de la Universidad José Antonio Páez

Dimensión: Personal

Indicadores: Empatía (ítem 9) Creatividad e imaginación (ítem 10) Valores éticos (ítem 11)

9. ¿La empatía es un factor determinante para poder ejecutar su labor como docente de odontopediatría?

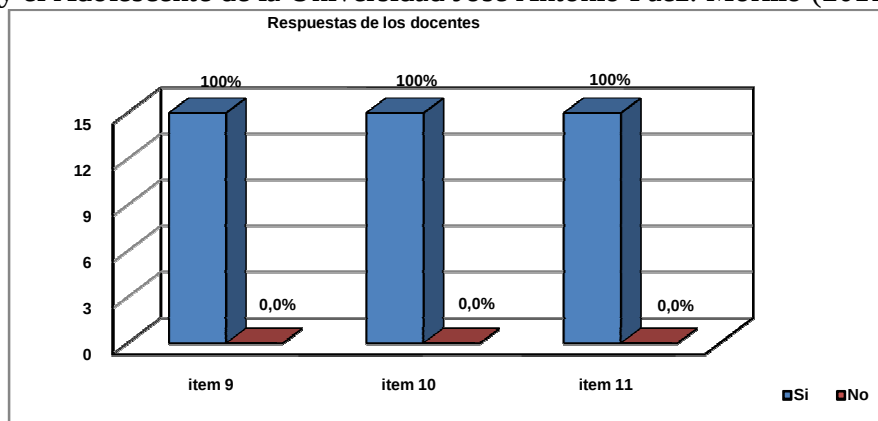
10. ¿Es fácil para usted aplicar las técnicas de adaptación del niño a la consulta en las cuales debe ser creativo e imaginativo para poder llevar a cabo los planes de tratamientos que se reflejan en la historia clínica del paciente?

11. ¿Comparte los ideales y los principios de brindar seguridad al paciente?

Docentes (n = 15)

Ítem N°	Si		No	
	f	%	f	%
9	15	100	0	0,0
10	15	100	0	0,0
11	15	100	0	0,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Área de Clínica del Niño y el Adolescente de la Universidad José Antonio Páez. Morillo (2011)



Interpretación Tabla No 5

Siguiendo con la dimensión Personal, respecto al indicador Estudios relacionados con el área con la en Empatía, cuando se les preguntó a los docentes si es un “factor determinante para poder ejecutar su labor como docente de odontopediatría”; en Creatividad e Imaginación todos afirmaron que es fácil para ellos aplicar las técnicas de adaptación del niño a la consulta en las cuales debe ser creativo e imaginativo para poder llevar a cabo los planes de tratamientos y, por último, también todos manifestaron que comparten los ideales y los principios de brindar seguridad al paciente.

La empatía es la capacidad de poder experimentar la realidad subjetiva de otro individuo sin perder de perspectiva tu propio marco de la realidad, con la finalidad de poder guiar al otro a que pueda experimentar sus sentimientos de una forma completa e inmediata, la cual permite al docente proyectarse en su labor de forma positiva durante el proceso de enseñanza en el área odontopediátrica ya que esta empatía es percibida tanto por el estudiante como por el paciente que se encuentra siempre presente en el proceso.

Así mismo el docente debe ser creativo e imaginativo actos que llegan a ser innatos cuando se encuentra ante un niño que muchas veces llega temeroso y lo que necesita es ser atendido con una actitud particular de acuerdo a la situación y a el tratamiento que se vaya a realizar; no hay ser humano que no sienta compasión ante un niño con miedo y es el día a día que se ve en las clínicas de odontopediatría.

Por lo tanto el docente debe ser un líder que posea la capacidad de modelaje de sus estudiantes, ser creativo e intelectual y, además, inspirar a los alumnos para la búsqueda de la verdad. De manera general, se puede decir que el docente debe demostrar características de liderazgo, en las cuales deberá tener una visión de futuro y saber comunicarla, una visión de la educación innovadora y avanzada, es decir, asumiendo los nuevos paradigmas y sus implicaciones. (Villarroel C, 2007)

Tabla N° 6

Aspecto a investigar: Perfil del Docente de Educación Superior de la escuela de Odontología de la Universidad José Antonio Páez

Dimensión: Profesional

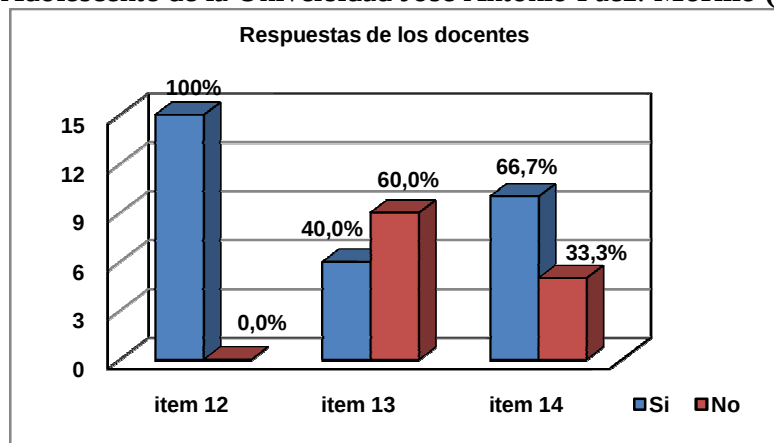
Indicadores: Conocedor de los procesos de psicología del desarrollo (ítem 12)
Bioética (13) Habilidad para el desarrollo de estrategias pedagógicas (ítem 14)

12. ¿Ser docente implica un compromiso en el cual debe velar por el bienestar del niño que es atendido en el área de clínica del niño y el adolescente?
13. ¿Puede diseñar una herramienta para la evaluación de un alumno del 1er semestre y de 10mo semestre de odontología, basándose en los procesos de desarrollo humano?
14. ¿Ante situaciones en las cuales no podría realizarse una actividad en el área clínica podría aplicar otro método de evaluación que no sea la práctica clínica diaria y que de igual manera se logre el objetivo de una actividad clínica?

Docentes (n = 15)

Ítem N°	Si		No	
	f	%	f	%
12	15	100	0	0,0
13	6	40,0	9	60,0
14	10	66,7	5	33,3

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Área de Clínica del Niño y el Adolescente de la Universidad José Antonio Páez. **Morillo (2011)**



Interpretación Tabla No 6

El indicador Conocedor de los procesos de psicología del desarrollo de la dimensión Profesional, 100% de los docentes considera que su condición implica un compromiso en el cual debe velar por el bienestar del niño que es atendido en el área de clínica del niño y el adolescente. Con respecto al indicador Bioética, 40,0% considera que pueden diseñar una herramienta para la evaluación de un alumno del 1er semestre y de 10mo semestre de odontología, basándose en los procesos de desarrollo humano, mientras 60,0% restante expresa que no están en capacidad de hacerlo.

Estos son elementos que no están enmarcados en un formato de evaluación de un docente de aula; a pesar de que son aspectos relevantes y fundamentales en el desempeño del docente clínico.

Por último, en cuanto a las situaciones en las cuales no podría realizarse una actividad en el área clínica, 66,7% de los docentes afirma que podría aplicar otro método de evaluación que no sea la práctica clínica diaria y que de igual manera se logre el objetivo de una actividad clínica, siendo 33,3% que respondieron de manera negativa, poniéndose en manifiesto habilidades pedagógicas que bien orientadas dan resultados positivos en el proceso de aprendizaje.

En atención a lo evidenciado, se percibe la necesidad de indicar que el perfil del docente de educación superior debe incluir la capacidad del facilitador, la fuente de la filosofía que será el impacto en la educación de sus alumnos.

El docente desarrollara a lo largo de su labor un grado de capacidad reflexiva sobre las implicaciones de su trabajo para y con los estudiantes.

Tabla N° 7

Aspecto a investigar: Perfil del Docente de Educación Superior de la escuela de Odontología de la Universidad José Antonio Páez

Dimensión: Gerenciar

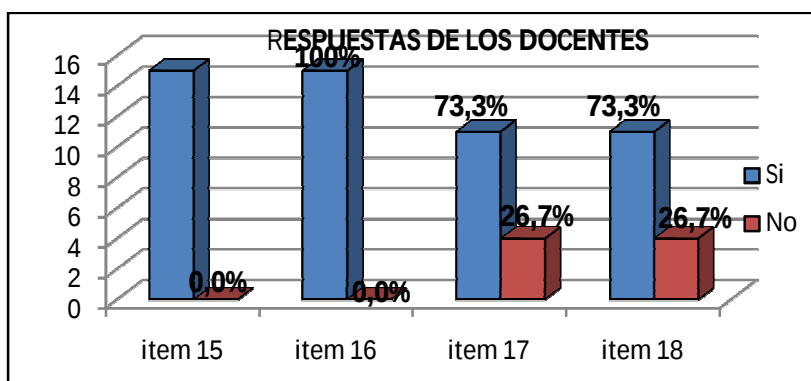
Indicadores: Planificación (ítem 15) Organización (16) Control (ítem 17) Evaluación (18)

15. ¿Es importante la planificación de los tratamientos que realizara el estudiante previo al acto clínico?
16. ¿La organización en el área clínica es un factor determinante para lograr el éxito del desempeño en esta área?
17. ¿Es importante el control de los insumos que se emplean en los diversos tratamientos para cumplir con un excelente desempeño en su labor como docente del área de Clínica del Niño y el Adolescente?
18. ¿La evaluación del personal docente por parte de los estudiantes a través de instrumentos de evaluación aportan información significativa sobre el desempeño del docente del área clínica?

Docentes (n = 15)

Ítem N°	Si		No	
	f	%	f	%
15	15	100	0	0,0
16	15	100	0	0,0
17	11	73,3	4	26,7
18	11	73,3	4	26,7

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Área de Clínica del Niño y el Adolescente de la Universidad José Antonio Páez. Morillo (2011)



Interpretación Tabla No 7

En el aspecto Perfil del Docente de Educación Superior de la escuela de Odontología de la Universidad José Antonio Páez, con respecto a la dimensión Gerenciar, en su primer indicador Planificación y el segundo referente a la organización, 100% de los docentes respondieron que es importante la planificación de los tratamientos que realizara el estudiante previo al acto clínico.

Quedando en evidencia la importancia de la planificación y la organización, en todo evento clínico ya que basados en esto se pueden prever los diversos inconvenientes que puedan presentarse durante cualquier acto clínico que se esté desempeñando evitando así que existan fracasos en los tratamientos realizados lográndose con mayor eficacia y eficiencia la labor del docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje basados siempre en el método científico.

Para el indicador Control, 73% de los encuestados dio respuesta afirmativa referente a la importancia del control de los insumos que se emplean en los diversos tratamientos para cumplir con un excelente desempeño en su labor como docente del área de Clínica del Niño y el Adolescente, dado que si hay un registro adecuado de los insumos necesarios para realizar el acto clínico se puede realizar efectivamente el mismo ya que no se presentaran los inconvenientes que se pueden suscitar ante la carencia de cualquier material odontológico; permitiendo la atención adecuada al paciente y por ende el proceso de aprendizaje queda plenamente afianzado.

Para finalizar, en el indicador Evaluación, la evaluación del personal docente por parte de los estudiantes a través de instrumentos de evaluación aportan información significativa sobre el desempeño del docente del área clínica un 73,3% dijeron que si, mientras que el restante 27,7% dijo que no es relevante.

Quedando plasmado la importancia de la evaluación del desempeño docente clínica permitiendo que el estudiante pueda dar de forma objetiva una respuesta

basado en ítems que estén adaptados al área a evaluarse; pude apreciarse que las respuestas negativas fueron dadas ya que los encuestados sostienen que los aspectos que se toman en cuenta en la evaluación no tienen relación directa al aspecto del área clínica si no que está enfocado en un salón de clases convencional.

Destacándose la importancia de que las instituciones evalúen o analicen de alguna manera el desempeño de sus empleados a través de formatos de evaluación de desempeño. Los servicios de apoyo al área de recursos humanos pueden variar; ya que en instituciones pequeñas es probable que sea informal, como la simple opinión de un supervisor directo. Pero en las grandes instituciones como es en el caso de las universidades, la evaluación del desempeño corresponde a un procedimiento sistemático en el que se determina de manera formal el desempeño de todos los docentes desde los altos escalafones hasta los niveles de instructor con el fin de llegar a estándares de excelencia académica. (Requeijo D, 2008)

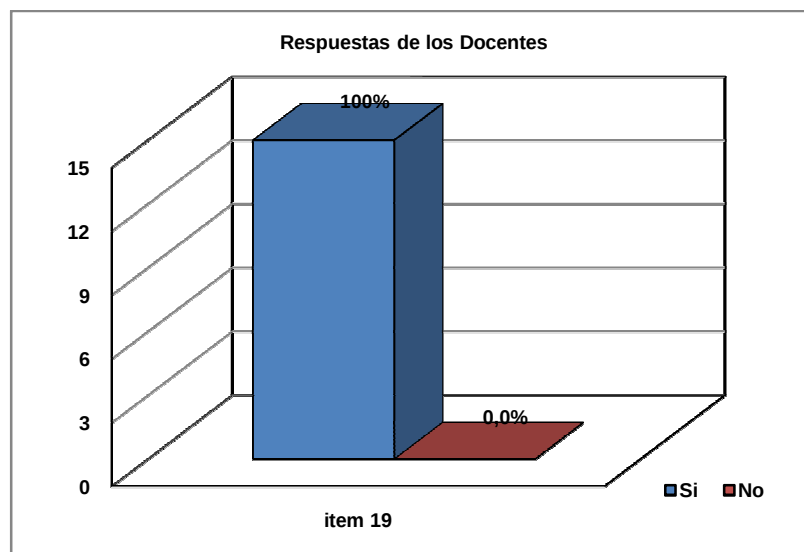
Tabla N° 8**Aspecto a investigar:** Recursos**Dimensión:** Recursos Humanos**Indicadores:** Personal Docente(ítem 19)

19. ¿Debe evaluarse trimestralmente el desempeño de todo el personal docente?

Docentes (n = 15)

Ítem N°	Si		No	
	F	%	F	%
19	15	100	0	0,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Área de Clínica del Niño y el Adolescente de la Universidad José Antonio Páez. Morillo (2011)



Interpretación Tabla No 8

En el aspecto Recursos, referido a Recursos Humanos como dimensión, hubo 100% de docentes que en el indicador Personal Docente afirmó que se debe evaluarse trimestralmente el desempeño de todo el personal docente.

Se demanda la necesidad de ser evaluados trimestralmente con el fin de llegar a filtrar las irregularidades que se presente en el semestre y estas sean solventadas con el fin de que no causen un impacto que incidan negativamente en el desarrollo del proceso de formación del profesional de odontología en el área de clínica odontológica del niño y el adolescente.

La evaluación del desempeño es útil para dos propósitos: juicio y desarrollo. El juicio corresponde a la toma de decisiones para asignar remuneraciones. El desarrollo se refiere a ayudar a los empleados para mejorar su desempeño y adquirir nuevas habilidades., aumentos de sueldo y promoción de los empleados dentro de la estructura organizativa de la empresa. Puede decirse que para contribuir al desarrollo personal y profesional del docente.

Tabla N° 9

Aspecto a investigar: Diseño de los Parámetros

Dimensión: Baremo

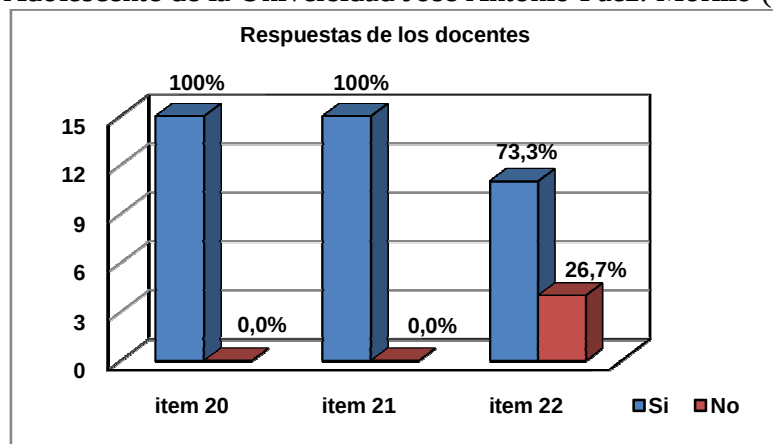
Indicadores: Habilidades en el ejercicio Privado como Odontólogo General (ítem 20) Experiencia Docente (21) Habilidades como Docente Clínico en el Área de de Clínica del Niño y el adolescente (ítem 22)

20. ¿Es importante tener experiencia clínica superior a 3 años el ejercicio de la odontología en la práctica privada?
21. ¿La experiencia docente es un factor detonante para el éxito del desempeño del odontólogo general como docente de un área clínica?
22. ¿Es relevante la experiencia clínica docente en el área de odontopediatría para cumplir con un excelente desempeño en su labor como docente del área de Clínica del Niño y el Adolescente?

Docentes (n = 15)

Ítem N°	Si		No	
	f	%	F	%
20	15	100	0	0,0
21	15	100	0	0,0
22	11	73,3	4	26,7

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Área de Clínica del Niño y el Adolescente de la Universidad José Antonio Páez. Morillo (2011)



Interpretación Tabla No 9

En el aspecto Diseño de los Parámetros, con respecto a la dimensión Baremo, en su primer indicador Habilidades en el ejercicio Privado como Odontólogo, el 100% de los docentes respondieron que consideran importante tener experiencia clínica superior a 3 años el ejercicio de la odontología en la práctica privada.

He aquí, la importancia de la exigencia de 3 años de experiencia clínica como mínimo para poder ingresar en una institución universitaria como docente para que posteriormente inicie estudios de formación docente ya que este componente no se desarrolla durante el proceso de formación del odontólogo general en el periodo de pregrado.

Para el indicador Experiencia Docente, también hubo un porcentaje del 100% de respuesta afirmativa en cuanto a que la experiencia docente es un factor detonante para el éxito del desempeño del odontólogo general como docente de un área clínica optimizándose el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Para finalizar, en el indicador Habilidades como Docente Clínico en el Área de de Clínica del Niño y el adolescente, cuyo ítem interroga sobre sí es relevante la experiencia clínica docente en el área de odontopediatría, para cumplir con un excelente desempeño en su labor como docente del área de Clínica del Niño y el Adolescente, 73,3% dijeron que si, mientras que el restante 27,7% dijo que no es relevante.

Reflejandose la importancia de la experiencia clínica en la atención de pacientes infantiles ya que no es igual el desempeño de un odontólogo que se limite solo a la atención del paciente adulto, ya que el componente odontopediátrico garantizaría niveles óptimos en el desempeño como docente clínico.

Quedando en evidencia, la importancia de que las instituciones evalúen o analicen de alguna manera el desempeño de sus empleados a través de formatos de evaluación de desempeño. Los servicios de apoyo al área de recursos humanos pueden variar; ya que en instituciones pequeñas es probable que sea informal, como la simple opinión de un supervisor directo. Pero en las grandes instituciones como es en el caso de las universidades, la evaluación del desempeño corresponde a un procedimiento sistemático en el que se determina de manera formal el desempeño de todos los docentes desde los altos escalafones hasta los niveles de instructor con el fin de llegar a estándares de excelencia académica. (Requeijo D, 2008)

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Para diagnosticar la necesidad, de proponer parámetros para la evaluación del desempeño docente del área de clínica del niño y el adolescente; determinar la factibilidad o viabilidad de presentar una propuesta para la evaluación del desempeño docente del área de clínica del niño y el adolescente para posteriormente construir la propuesta con los parámetros para la evaluación del desempeño docente del área de clínica del niño y el adolescente en la universidad José Antonio Páez; surge la necesidad de diseñar parámetros para la evaluación del desempeño docente del área de clínica odontológica del niño y el adolescente dado que no es igual la evaluación que se debe realizar a un profesor en un aula de clase convencional a la que debe realizarse a un profesor que trabaja en un área clínica.

Existiendo la factibilidad de diseñar estos parámetros que deben integrarse en el instrumento evaluación que se aplica en la Universidad José Antonio Páez, en donde se recaba información sobre el desempeño académico del docente; la cual está enfocada al profesor de aula, dándole el aspecto de evaluación de desempeño académico clínico, el cual se encuentra ausente en el instrumento actual.

Con la información suministrada a través de la recopilación de los resultados obtenidos por medio de las encuestas aplicadas a los docentes que laboran en el área de clínica del niño y el adolescente de la universidad José Antonio Páez se concluye:

- Existe la necesidad de proponer los parámetros para la evaluación del desempeño docente clínico.

- Se manifiesta la necesidad de realizar evaluaciones de desempeño con el fin de mejorar la labor docente.
- Existe un compromiso entre el docente y el estudiante en pro del beneficio del paciente infantil, fortaleza que debe ser tomada en cuenta para el perfeccionamiento del perfil del egresado ya que al existir esta responsabilidad, se obtiene mayor rendimiento a nivel académico.
- El personal docente se encuentra capacitado para responder ante las diversas situaciones que puedan presentarse en el área clínica, de igual manera se encuentran a disposición para realizar cursos o talleres de formación docente.
- La planificación, organización, control y evaluación son necesarios en cada evento que se realiza en desempeño del ejercicio como docente clínico.
- Se demostró carencia en la evaluación docente de elementos que incluyan aspectos clínicos, dado que el formato de evaluación docente actual está adaptado a un docente que labora en un aula de clases convencional.

RECOMENDACIONES

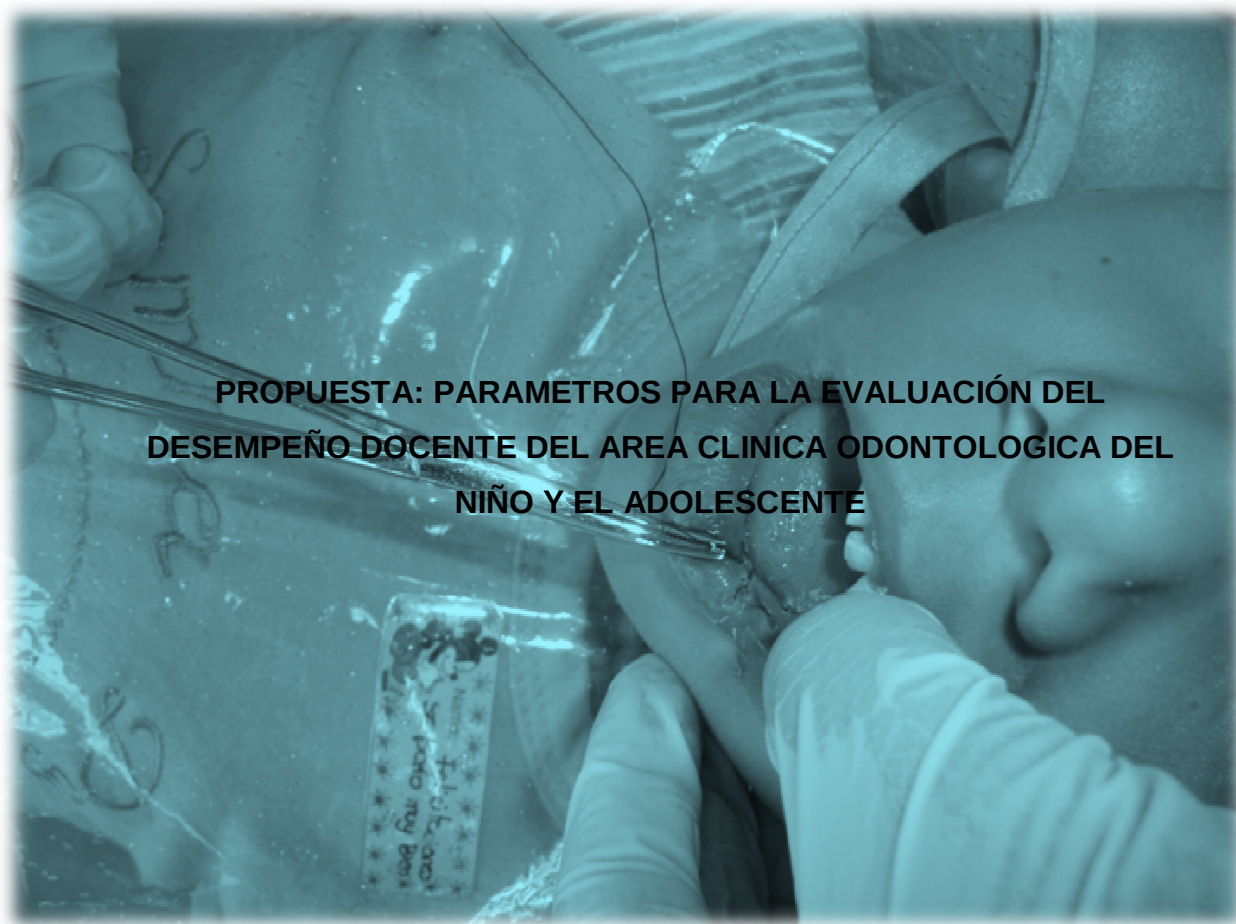
Se presentara propuesta para elaborar parámetros para la evaluación del desempeño docente del área clínica odontológica del niño y el adolescente para que sea estudiada y considerada; sugiriendo anexar a los existentes en el formato de evaluación que es aplicado a los docentes de la Universidad José Antonio Páez.

Se considera necesario sugerir las siguientes recomendaciones:

- Tomar en consideración los elementos que conforman el área clínica (luz, aire, ambiente clínico, área de desechos, etc.)
- Verificar semanalmente la dotación de material odontológico del área clínica de acuerdo a los tratamientos que se realicen en el área, manteniéndose el control de los mismos.

- Incluir como es la planificación de los diversos tratamientos por parte del docente.
- Velar por el cumplimiento de las normas de bioseguridad por parte del personal que labora en el área clínica con el uso de la vestimenta adecuada (estudiantes, docente y personal asistente).
- Velar por el buen funcionamiento de las unidades y equipos odontológicos que son empleados para el desarrollo de las actividades académicas.
- Manipular adecuadamente los desechos peligrosos y tóxicos que son empleados en la práctica.
- Realizar talleres para calibrar al personal docente del área clínica con el fin de unificar criterios
- Realizar evaluaciones de desempeño docente con los parámetros sugeridos trimestralmente.
- Programar talleres de formación docente semestralmente.

CAPITULO VI



Autor: Od. Adriana A. Morillo M

Introducción

La evaluación institucional constituye en la actualidad uno de los tópicos de máxima atención debido al interés que existe por la eficiencia institucional, en general, y por la calidad de los procesos enseñanza-aprendizaje, en particular.

Parece obvio que una institución universitaria solo puede alcanzar un razonable nivel de calidad cuando los elementos humanos, financieros y físicos, la enseñanza y la investigación, la organización y la dirección, con los apropiados para los fines que la institución persigue. Portanto, la evaluación de la calidad de una universidad solo es posible hacerla globalmente, evaluando cada una de sus piezas, pero dedicando especial atención al funcionamiento del conjunto. Este es el enfoque que adopta la evaluación institucional.

La calidad educativa desde una perspectiva institucional es un continuo cuyos extremos representan combinaciones de funcionalidad, eficacia y eficiencia altamente correlacionados y, en su grado máximo, la excelencia, supone un óptimo nivel de coherencia entre todos los componentes fundamentales del sistema.

El rendimiento de las universidades debe vincularse a la evaluación de su desempeño por los organismos públicos, acompañado de procesos de autoevaluación por parte de las propias instituciones.

Justificación

La evaluación del desempeño del personal docente es clave para el crecimiento y el desarrollo de las instituciones universitarias, ya que es importante señalar que una institución muestra cuales son los resultados de la eficacia en su formación, cuando el producto terminado sale a la calle, en este caso se refiere directamente al egresado; para que este cumpla con el perfil exigido, y así lograr la obtención de su título debe pasar por una preparación y formación la cual es impartida a través de los docentes que van de la mano durante todo este proceso, es aquí cuando surge la necesidad de evaluar a este docente que está encargado de impartir los conocimientos que amerita este futuro profesional para lograr el producto final.

Con la elaboración de esta propuesta se busca realizar una evaluación idónea que pueda calificar al docente clínico de forma objetiva, tomando en cuenta todos los elementos que interactúan directamente en un área clínica odontológica, ya que no son las mismas condiciones que se evalúan en profesor que se desenvuelve en un salón de clases convencional.

La Universidad José Antonio Páez; a nivel gerencial en el área de recursos humanos tendrá en sus manos una herramienta que facilitara la evaluación del docente del área de clínica odontológica, aplicando los parámetros adecuados, fortaleciendo y colaborando en la evaluación y la formación de equipos de alto desempeño con los profesores que forman parte de la asignatura de clínica del niño y el adolescente; ya que la propuesta se adaptará al perfil del profesor de un área clínica.

Beneficiando a la Escuela de Odontología de la Universidad José Antonio Páez. Retomando que toda evaluación es fundamental dentro de la gestión de las universidades, contribuyendo así al fortalecimiento de la cultura de evaluación en las

instituciones de educación superior proporcionando la génesis de criterios e instrumentos.

Con esta propuesta se beneficiará, no solo a la Universidad José Antonio Páez sino a todas las Escuelas y Facultades de Odontología a nivel nacional e internacional; esta podría aplicarse con ciertas variaciones en todas las áreas de ciencias de la salud donde se realicen prácticas clínicas que sean guiadas por un docente.

Propósito de la Propuesta

La propuesta tiene objetivo, obtener un instrumento que permita la aplicación de una evaluación adecuada, en donde se tomen en cuenta los elementos que conforman un área clínica en la que práctica la docencia, tales como: equipos odontológicos, recursos materiales, personal asistente, personal docente y pacientes; protagonistas en el desarrollo de la práctica de la docencia clínica, los cuales no se encuentran inmersos en el formato de evaluación que es aplicado en la Universidad José Antonio Páez, estos deben adoptarse y ser adaptados, para así, poder alcanzar una valoración segura del desempeño del docente que labora en un área clínica odontológica.

Al ser tomados en cuenta estos elementos, se aprecia claramente que no son los mismos que conforman un aula de clases, dando como resultado una evaluación que no está enfocada de manera adecuada al área en la cual el docente está desempeñando su rol, pasándose por alto los factores claves, trayendo como consecuencia una evaluación que no cumple con los requisitos necesarios, para ser aplicada en el ámbito de la práctica de la docencia clínica odontológica, notándose la necesidad de incluir todo este conjunto a la hora de realizar los parámetros adecuados para la evaluación del odontólogo en su labor docente, surgiendo la elaboración del instrumento que permita dicha evaluación de los resultados adecuados al momento de ser aplicada al docente que labora en el área clínica odontológica del niño y el adolescente.

Esta herramienta se ha diseñado con el fin de complementar el formato actual sin menospreciarlo, por lo contrario se enriquecerá.

Objetivos de la propuesta

Objetivo General

- Implementar parámetros que evalúen el desempeño del personal docente que labora en el área clínica odontológica del Niño y el adolescente de la Universidad José Antonio Páez.

Objetivos Específicos

- Incluir los materiales que conforman el área clínica en la evaluación del desempeño docente que actualmente es aplicada en la Universidad José Antonio Páez
- Incluir los recursos humanos (asistentes, alumnos, docentes, pacientes) con el fin de diseñar los parámetros que evalúen los recursos humanos que integran la clínica odontológica del niño y el adolescente de la universidad José Antonio Páez
- Diseñar parámetros que evalúen las condiciones de los recursos materiales que integran la clínica odontológica del niño y el adolescente de la universidad José Antonio Páez
- Verificar que se cumplan con las normas de bioseguridad en el área clínica odontológica de la universidad José Antonio Páez
- Diseñar parámetros en los que se evalúe bióticamente al docente en el área clínica odontológica de la universidad José Antonio Páez.
- Diseñar parámetros que evalúen la relación docente-alumno en el proceso de enseñanza aprendizaje en el área de docencia clínica.
- Incluir en la evaluación la relación docente-asistente en el área clínica odontológica de la universidad José Antonio Páez
- Diseñar parámetros que evalúen la relación docente-alumno-paciente, en el proceso de enseñanza aprendizaje en el área de docencia clínica.

- Evaluar que los conocimientos adquiridos por parte del estudiante durante la práctica clínica sean aplicados de forma adecuada.
- Evaluar la información que es brindada por los docentes hacia el estudiante sea fundamentada en el método científico.
- Identificar que recursos (materiales, humanos) necesitan ser subsanados en el proceso de la docencia clínica.

Factibilidad de la Propuesta

La factibilidad de que esta propuesta sea aplicada, es viable ya que se cuentan con todos los recursos materiales y humanos necesarios para poder emplearla; su inserción se realizará de la siguiente manera, solo se implementaría una hoja adicional al formato ya existente con los parámetros que se tomaran en cuenta en el desempeño como docente clínico, al ser presentada al departamento de recursos humanos será un aporte valioso para el proceso de evaluación que se viene llevando a cabo en la Universidad José Antonio Páez. La evaluación del personal docente que labora en dicha institución, tendrá un formato que toma en cuenta todos los elementos necesarios para la evaluación del docente clínico que labora en la escuela de odontología, con un enfoque multidisciplinario ya que se toman en cuenta el personal docente, personal asistente, alumnos, pacientes, con el fin de lograr un formato que permita la evaluación del desempeño del docente que labora en el área clínica odontológica, además que esta podrá ser adaptada a las otras asignaturas en donde se realiza el desempeño de la docencia clínica.

Estructura de la propuesta

Al formato de evaluación actual se implementara una hoja adicional que cumpla con el tamaño de la ya existente a media carta, en la cual se evaluara el objetivos general y los específicos planteados en el diseño de la propuesta.

Su ponderación seguirá los lineamientos del instructivo que trae el instrumento de evaluación del personal docente de la Universidad José Antonio Páez por parte del vicerrectorado académico y la coordinación de evaluación docente, se evalúa del 5 al 1 para cada tópico, donde cada número se interpreta de la siguiente manera:

5:MUY BUENO
4: BUENO
3: ACEPTABLE
2: DEFICIENTE
1: MUY DEFICIENTE

FUENTE: Universidad José Antonio Páez. Adaptación por: Morillo 2011

En la misma deben seguirse las instrucciones para responder, las cuales son:

- Lee atentamente cada tópico
- Use lápiz de carbón numero 2 o más oscuro
- Selecciona el número correspondiente y rellénalo en círculo
- Los cambios deben ser borrados completamente

Siguiendo los lineamientos que se encuentran establecidos en el formato actual.

Los parámetros que se incluirán en el formato de para la evaluación del desempeño docente de la área clínica odontológica del niño y el adolescente de la Universidad José Antonio Páez será presentado, como se muestra a continuación:



UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PAEZ

ESCUELA DE ODONTOLOGIA

EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DEL AREA CLINICA ODONTOLOGICA DEL NIÑO Y EL ADOLESCENTE

Este instrumento recaba información sobre el desempeño académico del docente. Se te agradece tu opinión objetiva de acuerdo con tu percepción sobre las actividades realizadas. Tus respuestas son importantes ya que contribuirán a mejorar la calidad docente y su desempeño en el aula.

INSTRUCCIONES PARA RESPONDER

*Lee atentamente cada tópico

*Use lápiz de carbón numero 2 o más oscuro

*Selecciona el número correspondiente y rellénalo en círculo

5: MUY BUENO

4: BUENO

3: ACEPTABLE

2: DEFICIENTE

1: MUY DEFICIENTE

INDICE ACADEMICO

Menor a 10 pts

☐

Entre 10 y 11,99

☐

Entre 12 y 14,99

☐

De 15 pts en adelante

☐

1.	Los procedimientos clínicos son discutidos previos a su realización	5	4	3	2	1
2.	El personal asistente cumple con el mantenimiento y cuidado del equipo odontológico y abastecimiento de material, cuando le es solicitado por el docente de guardia	5	4	3	2	1
3.	Los procedimientos clínicos indicados por el docente tienen una base teórica	5	4	3	2	1
4.	La comunicación del personal docente con el personal auxiliar permite el buen funcionamiento de la clínica	5	4	3	2	1
5.	La comunicación con su docente le permite realizar los procedimientos clínicos	5	4	3	2	1
6.	Siente ud que los conocimientos teóricos son afianzados en la clínica	5	4	3	2	1
7.	Su docente le exige el uso de guantes, gorro, bata, tapaboca	5	4	3	2	1
8.	Los procedimientos clínicos se llevan a cabo con los materiales adecuados	5	4	3	2	1
9.	La iluminación y el aire acondicionado funcionan adecuadamente, permitiendo un buen desempeño de la actividad clínica	5	4	3	2	1
10.	Su docente le orienta en el cuidado de los equipos odontológicos	5	4	3	2	1
11.	Nota en el docente dudas ante la realización de los tratamientos indicados	5	4	3	2	1
12.	Las indicaciones posteriores al tratamiento son dadas por parte del docente al paciente (o a su representante)	5	4	3	2	1
13.	Se realizan las técnicas de adaptación al niño adecuadas al tipo de paciente indicadas por el docente (solo odontopediatría)	5	4	3	2	1

FUENTE: Morillo 2011

ANEXOS

Usted como docente del Área de Clínica del Niño y el Adolescente de la Universidad José Antonio Páez considera que:	SI	NO
1.- ¿Siente Ud. que su labor como docente del área de clínica del niño y el adolescente influye sobre la formación del futuro odontólogo creándole un compromiso con el estudiante?		
2.- ¿Los incentivos representados por remuneraciones inciden de manera positiva en su desempeño docente?		
3.- ¿Los beneficios que ofrecen en el contrato colectivo son realmente atractivos para su desempeño como docente?		
4.- ¿En su institución realizan evaluaciones con el fin de mejorar el desempeño en su labor docente?		
5.- ¿Los resultados de la evaluación son considerados para continuar estudios relacionados con el área educativa?		
6.- ¿Su nivel de preparación en el área de odontopediatría, le permite desempeñarse en la atención de pacientes especiales que se aplica en el 9no semestre?		
7.- ¿Realmente su labor como docente de odontopediatría le ha cambiado su percepción con respecto al paciente odontopédiátrico?		
8.- ¿Su papel como docente de odontopediatría lo ha llevado a asumir una gran responsabilidad?		
9.- ¿La empatía es un factor determinante para poder ejecutar su labor como docente de odontopediatría?		
10.- ¿Es fácil para usted aplicar las técnicas de adaptación del niño a la consulta en las cuales debe ser creativo e imaginativo para poder llevar a cabo los planes de tratamientos que se reflejan en la historia clínica del paciente?		
11.- ¿Comparte los ideales y los principios de brindar seguridad al paciente?		
12.- ¿Ser docente implica un compromiso en el cual debe velar por el bienestar del niño que es atendido en el área de clínica del niño y el adolescente?		

13.- ¿Puede diseñar una herramienta para la evaluación de un alumno del 1er semestre y de 10mo semestre de odontología, basándose en los procesos de desarrollo humano?		
14.- ¿Ante situaciones en las cuales no podría realizarse una actividad en el área clínica podría aplicar otro método de evaluación que no sea la práctica clínica diaria y que de igual manera se logre el objetivo de una actividad clínica?		
15.- ¿Debe evaluarse trimestralmente el desempeño de todo el personal docente?		
16.- ¿Es importante la planificación de los tratamientos que realizara el estudiante previo al acto clínico?		
17.-¿La organización en el área clínica es un factor determinante para lograr el éxito del desempeño en esta área?		
18.-¿Es importante el control de los insumos que se emplean en los diversos tratamientos para cumplir con un excelente desempeño en su labor como docente del área de Clínica del Niño y el Adolescente?		
19.-¿La evaluación del personal docente por parte de los estudiantes a través de instrumentos de evaluación aportan información significativa sobre el desempeño del docente del área clínica?		
20.-¿Es importante tener experiencia clínica superior a 3 años el ejercicio de la odontología en la práctica privada?		
21.-¿La experiencia docente es un factor detonante para el éxito del desempeño del odontólogo general como docente de un área clínica?		
22.-¿Es relevante la experiencia clínica docente en el área de odontopediatría para cumplir con un excelente desempeño en su labor como docente del área de Clínica del Niño y el Adolescente?		



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACION



**PROPUESTA: PARAMETROS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
DOCENTE DEL AREA DE CLINICA DEL NIÑO Y EL ADOLESCENTE**

Estimado Docente.

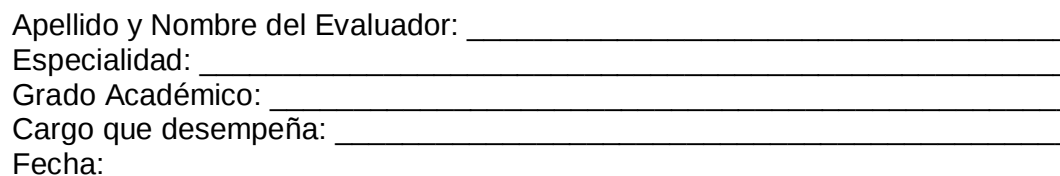
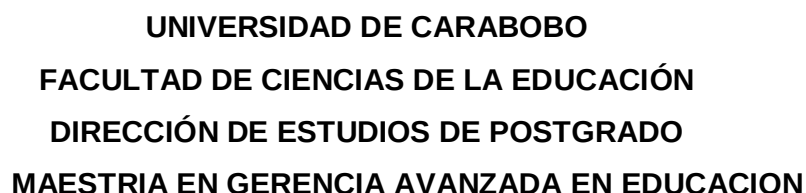
El presente cuestionario, que a continuación se suministra, ha sido elaborado con el propósito de recolectar información acerca de las características propias de cada docente, en función al tipo de temperamento de su personalidad.

La información que usted aportará será de gran utilidad para la investigación, ya que la misma permitirá, tener una visión más precisa sobre la factibilidad de crear un Plan Estratégico para la distribución del personal docente según el objetivo planteado, de allí que se le agradece ser sincero, ya que ello dependerá el éxito de la investigación.

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente cada Ítem
- Seleccione solo una alternativa
- Pregunte al encuestador cualquier duda

Gracias por su colaboración.



INTRUCCIONES: En los ítems a evaluar se entiende por **redacción** la forma gramatical expresada en el lenguaje formal. Asimismo, **pertinencia**; es la relación entre objetivos del estudio y los ítems a evaluar. Por otro lado, **la coherencia**, la cual deberá ser la hilación entre los objetivos del estudio y los ítems, y por ultimo, **la relevancia**, que es la importancia de los ítems para generar las conclusiones.

[illegible]

22													
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Leyenda:

1 = Excelente

2 =Bien

3 =Regular

¿Considera usted que el número de ítems cubre los objetivos propuestos?

SI ____ NO ____

Sugerencias para mejorar el Instrumento

Gracias.

Firma: _____

Nº de Cédula: _____



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACION



**PROPUESTA: PARAMETROS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
DOCENTE DEL AREA DE CLINICA DEL NIÑO Y EL ADOLESCENTE**

Estimado Docente.

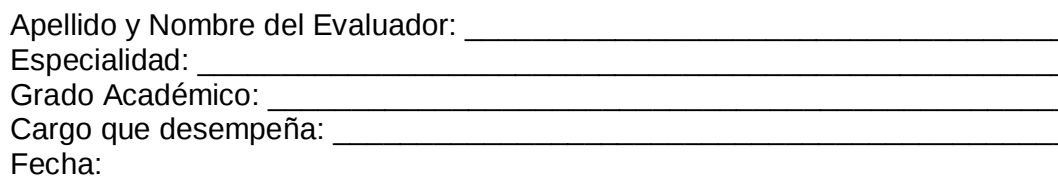
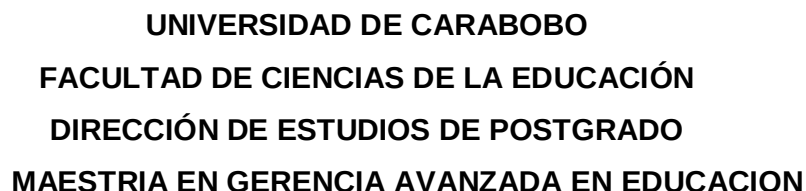
El presente cuestionario, que a continuación se suministra, ha sido elaborado con el propósito de recolectar información acerca de las características propias de cada docente, en función al tipo de temperamento de su personalidad.

La información que usted aportará será de gran utilidad para la investigación, ya que la misma permitirá, tener una visión más precisa sobre la factibilidad de crear un Plan Estratégico para la distribución del personal docente según el objetivo planteado, de allí que se le agradece ser sincero, ya que ello dependerá el éxito de la investigación.

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente cada Ítem
- Seleccione solo una alternativa
- Pregunte al encuestador cualquier duda

Gracias por su colaboración.



INTRUCCIONES: En los ítems a evaluar se entiende por **redacción** la forma gramatical expresada en el lenguaje formal. Asimismo, **pertinencia**; es la relación entre objetivos del estudio y los ítems a evaluar. Por otro lado, **la coherencia**, la cual deberá ser la hilación entre los objetivos del estudio y los ítems, y por ultimo, **la relevancia**, que es la importancia de los ítems para generar las conclusiones.

[illegible]

22													
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Leyenda:

1 = Excelente

2 =Bien

3 =Regular

¿Considera usted que el número de ítems cubre los objetivos propuestos?

SI ____ NO ____

Sugerencias para mejorar el Instrumento

Gracias.

Firma: _____

Nº de Cédula: _____



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACION



**PROPUESTA: PARAMETROS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
DOCENTE DEL AREA DE CLINICA DEL NIÑO Y EL ADOLESCENTE**

Estimado Docente.

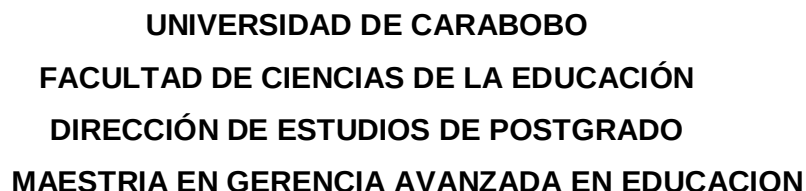
El presente cuestionario, que a continuación se suministra, ha sido elaborado con el propósito de recolectar información acerca de las características propias de cada docente, en función al tipo de temperamento de su personalidad.

La información que usted aportará será de gran utilidad para la investigación, ya que la misma permitirá, tener una visión más precisa sobre la factibilidad de crear un Plan Estratégico para la distribución del personal docente según el objetivo planteado, de allí que se le agradece ser sincero, ya que ello dependerá el éxito de la investigación.

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente cada Ítem
- Seleccione solo una alternativa
- Pregunte al encuestador cualquier duda

Gracias por su colaboración.



Apellido y Nombre del Evaluador: _____
Especialidad: _____
Grado Académico: _____
Cargo que desempeña: _____
Fecha: _____

TABLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INTRUCCIONES: En los ítems a evaluar se entiende por **redacción** la forma gramatical expresada en el lenguaje formal. Asimismo, **pertinencia**; es la relación entre objetivos del estudio y los ítems a evaluar. Por otro lado, **la coherencia**, la cual deberá ser la hilación entre los objetivos del estudio y los ítems, y por ultimo, **la relevancia**, que es la importancia de los ítems para generar las conclusiones.

[illegible]

22													
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Leyenda:

1 = Excelente

2 =Bien

3 =Regular

¿Considera usted que el número de ítems cubre los objetivos propuestos?

SI ____ NO ____

Sugerencias para mejorar el Instrumento

Gracias.

Firma: _____

Nº de Cédula: _____

BIBLIOGRAFIA

- Amoros, E. (2007). **Comportamiento Organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas.** Lambayeque – Perú.
- Arias, F. (2006). **El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica.** Quinta edición. Caracas: Editorial Episteme.
- Claret, A. (2005). **Como hacer y defender una tesis.** Segunda edición. Caracas: Editorial Texto.
- González, Y y Guanipa, L. (2010). **Formación del profesor universitario en la educación del siglo XXI.** Edición N° 8, año 5. REDHECS.
- Hernández, R ; Fernández , C y Baptista P. (2010). **Metodología de la investigación.** Quinta edición. México: Mc Graw-Hill.
- Kerlinger, F y Howard, L. (2003). **Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales.** Cuarta edición. México: Mc Graw-Hill.
- Lerma, G. (2004). **Metodología de la investigación.** Tercera edición. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- López, C. (2001). **Teoría y Pensamiento administrativo. La jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow.** Documento en línea. www.gestiopolis.com
- Ley de Universidades con su reglamento (1970). **Gaceta oficial N° 38.896.** Marzo, 26, 2008. N° 1429 EXTRAORDINARIO. Septiembre, 08, 1970.
- Lazcano, P. (2004). **Randomized clinical trials: variants, randomization methods, análisis, ethical issues and regulations.** México: Salud Pública.
- Mamani, F. (2005). **Bioseguridad en odontología.** Colombia: Universidad Alcides Carrión.
- Medina, A. (1993). **La formación del profesorado en una sociedad tecnológica.** Colombia: Editorial Cincel Kapelusz.

- Menendez, G. (2003). **Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño profesional de los directores de las escuelas primarias del municipio Bayeros a través de la superación profesional.** Cuba: Editorial Universitaria del M.E.S.
- Mendoza, L (2008). **Nuevas perspectivas del sistema de formación docente.** Argentina: Universidad Nacional del Cuyo.
- Mendez, E. (2004). **Hologerencia Académica: Si usted tiene coraje asuma el cambio.** Primera edición. Maracaibo: Editorial Ediluz.
- Nuffield Council in Bioethics (2.002). **The ethics of researche related to healthcare in developingcountries.**Published by Nuffield Council on Bioethics. London.
- Perez, L. (2004). **Para pensar en la formación del docente Venezolano del siglo XXI.** Revista Saber de la ULA. N° 8. Enero – Diciembre. Pág 189-208.
- Peñalver, L. (2005). **La formación del docente Venezolano Estudio Diagnóstico.** Caracas: Iesalc-Unesco.
- Requeijo, D. (2.008).**Administración y Gerencia. Enfoque para su utilización en general y el sector educativo en particular.**Primera Edición. Caracas: Impreso por Litho-Mundos.
- Santamaría, S. (2005). **Enfoques del perfil docente en Venezuela.** Universidad José María Vargas. Caracas
- Sierra, C. (2.004). **Estrategias para la elaboración de un proyecto de investigación.**Maracay: Impresión insertos Médicos de Venezuela
- Salinas, A; Villarreal, E; Garza, M y Nuñez, G. (2001). **La investigación en Ciencias de la Salud.** México: Mc Graw-Hill.

Villarroel, c. (2.007).**La evaluación institucional de las Universidades el mecanismo más idóneo para asignar su Calidad.** Primera Edición. Caracas: Impreso gráficas Colsón OPSU.