



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA FORMACION DEL PROFESOR
UNIVERISTARIO UNIVERSIDAD DE ORIENTE. NUCLEO MONAGAS.
MATURIN ESTADO MONAGAS 2024.**

Autora: Dra. Carmen Mercedes Pereira Rojas

**Trabajo de Ascenso presentado como requisito para optar a la
categoría de Asociado**

Maturín, Noviembre 2024

RESOLUCIÓN

De acuerdo al artículo 41 del Reglamento de Trabajo de Grado: “Los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados a otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quién deberá participarlo previamente al Consejo Universitario, para su autorización”.

DEDICATORIA

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

Dra.Carmen Pereira

AGRADECIMIENTO

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

Primeramente, le agradezco a DIOS por darme la inteligencia, perseverancia, motivación, para superar todas las barreras presentadas desde el inicio y culminación de la investigación.

Quiero agradecer a los profesores: MSc Guillermo Carreño, Dra Omaira Garcia, Msc Luis Centeno, por sus conocimientos recibidos, para la culminación del mismo.

Gracias por su apoyo

Dra. Carmen Pereira

ÍNDICE GENERAL

RESOLUCIÓN	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL	v
LISTA DE GRAFICOS	vii
LISTA DE TABLAS	viii
RESUMEN	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	6
EL PROBLEMA	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	13
Objetivo general.....	13
Objetivos específicos.....	14
JUSTIFICACIÓN	14
CAPÍTULO II	18
MARCO TEORICO	18
ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION	18
BASES TEÓRICOS	19
Teoría del Aprendizaje social: Albert Bandura.....	19
Teoría del Aprendizaje Significativo (David Ausubel1976).....	20
Teoría de Humberto Maturana.....	22
Teoría de los sistemas. NiklasLuhmann. Comunicación-acción.....	23
Teoría de la Complejidad.....	24
Teoría de los dos Factores de Herzberg.....	27
Factores Higiénicos.....	27
Factores de motivación.....	28
Teoría del comportamiento (Douglas Mc Gregor).....	29
Teoría de Rensis Likert.....	30
Teoría General de Sistemas.....	32
Estrategias gerenciales.....	36
Gerencia Educativa.....	37
Estrategias gerenciales de aprendizaje.....	38
La Actividad Docente.....	39
Rol del Profesor Universitario.....	42
Ética del Docente Universitario.....	45
Relaciones humanas y el proceso de comunicación presentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.....	48
Las Diferencias Individuales.....	53

Cultura Organizacional	57
BASES LEGALES	59
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)	59
Ley Orgánica de Educación (2009)	60
Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y los Trabajadores (2012)	63
Ley de Universidades (1970):.....	66
Acta Convenio UDO-APUDO (1989-1990).....	75
RESEÑA HISTORICA	82
La Universidad de Oriente.....	82
Historia	83
Organización	85
Misión	85
Visión.....	86
Objetivos	86
Valores	87
Carreras	87
Estudios de posgrado.....	90
Ciencias exactas y naturales.....	90
Ciencias Humanísticas y Filosofía.....	90
Ciencias Sociales, Políticas y Administración	90
Tecnología y Ciencias Agropecuarias y Veterinarias	91
Tecnología y Ciencias de la Ingeniería.....	91
Tecnología y Ciencias Médicas.....	91
Núcleos	92
Carreras que ofrece.....	92
CAPÍTULO III.....	95
MARCO METODOLÓGICO.....	95
POBLACIÓN.....	95
MUESTRA	96
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	98
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.....	99
CAPÍTULO IV	101
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	101
CONCLUSIONES	118
BIBLIOGRAFIA	123
ANEXOS.....	136
HOJAS METADATOS	142

LISTA DE GRAFICOS

Gráfico 1 Jerarquía de Motivos de Maslow	53
Grafico 2 Estructura organizativa de la Universidad de Oriente	93
Grafico 3 Estructura organizativa Universidad de Oriente Núcleo de Monagas.....	94

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría	101
Tabla 2	Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría.	103
Tabla 3	Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría Profesion:	104
Tabla 4	Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría : Tiempo de servicio ...	105
Tabla 5	Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría : Libros, Artículo, guías de estudio.	106
Tabla 6	Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría : Estrategias de aprendizaje para adquirir nuevos conocimientos.....	107
Tabla 7	Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría : Equipos didácticos para implementar el proceso de enseñanza aprendizaje.	108
Tabla 8	Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría : Estructura física: Salones acondicionados para el desempeño docente.....	109
Tabla 9	Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría : Planifica las estrategias de enseñanzas aprendizaje para desarrollar los contenidos de la asignatura.....	110
Tabla 10	Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría : Tiempo para desarrollar criterios y diseñar instrumentos de evaluación en su asignatura.....	111
Tabla 11	Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría : Recibe del departamento al cual pertenece recursos pedagógicos para estimular la creatividad de sus estudiantes.	112
Tabla 12	Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría : Recibe del departamento al cual pertenece promoción de jornadas de actualización docente	113
Tabla 13	Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría : Analisis de la	

	relación entre estrategias de aprendizaje y evaluación con los resultados obtenidos en el desarrollo de las clases.....	114
Tabla 14	Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría : Considera que la ética se basa en la Responsabilidad, respeto, dignidad, comportamiento de acuerdo a las normas y principios organizacionales.....	115
Tabla 15	Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría : Principios de: ética, moral, virtud, honradez, humildad y valores como: honestidad, justicia, compromiso, disciplina, vocación, lealtad, dignidad humana, compañerismo, sensibilidad humana, tolerancia, puntualidad, responsabilidad	116



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA FORMACION DEL PROFESOR
UNIVERISTARIO UNIVERSIDAD DE ORIENTE. NUCLEO MONAGAS.
MATURIN ESTADO MONAGAS 2024.**

Autora: Dra Carmen M. Pereira R.

RESUMEN

El proceso educativo se basa en la transmisión de conocimientos, valores, ética, principios, entre otros, a través de la socialización que existe entre los educadores y el educando, se busca que el proceso de enseñanza sea eficiente y de calidad, a través de las estrategias de aprendizaje que se apliquen en este. El objetivo general es Formular estrategias gerenciales para la formación del profesor universitario de la Universidad de Oriente. Nucleo Monagas, con el fin, de mejorar la práctica educativa y reforzar los valores, principios y ética del docente universitario. En el aspecto metodológico, fue una investigación cuantitativa. La población y muestra objeto de estudio estuvo conformada por 20 docentes fijos de la Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas. La información fue recogida a través de la aplicación de un cuestionario. Los datos fueron tabulados en cuadros de frecuencia simple con una distribución absoluta y porcentual. Se concluyó que los profesores deben capacitarse, actualizar sus conocimientos, realizar cursos de formación docente, implementar nuevas estrategias gerenciales, rescatar valores y principios, aprovechar los avances tecnológicos para apoyar el desarrollo de actividades académicas; asimismo se destaca la necesidad de la UDO-Monagas de mejorar las condiciones ambientales y físicas para un ejercicio docente.

Palabras Claves: Estrategias Gerenciales, Formacion, Profesor Universitario, Universidad de Oriente

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

asignaturas, de los estudiantes, de las infraestructuras y del ambiente universitario.

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

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

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

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

Por lo tanto, se requiere planificar, ejecutar y evaluar programas de educación permanente del profesorado universitario, con el fin de propiciar eficacia y eficiencia en el desempeño de sus funciones en los campos de la enseñanza, la investigación y la extensión, mediante un enfoque integrador de capacitación pedagógica y el desarrollo personal y profesional.

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

El trabajo de investigación plantea las estrategias gerenciales para la formación del profesor universitario en la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas, con la finalidad de elevar la calidad educativa del profesional que integra la plataforma universitaria. El objetivo general de la investigación es formular estrategias gerenciales en la formación del profesor universitario de la Universidad de Oriente del Núcleo de Monagas, con el fin de mejorar la práctica educativa y reforzar los valores, principios y ética del docente universitario. Este trabajo de investigación es de mucha importancia, puesto que, permite al docente capacitarse para mejorar su desempeño profesional en la transmisión de conocimientos a sus alumnos.

El trabajo de Ascenso presentado se encuentra estructurado en cinco (5) capítulos que comprenden: Capítulo I: El Problema. En esta se reflejan aspectos como la descripción de la situación, los objetivos, la justificación y la delimitación, inherentes al tema de investigación. El Capítulo II hace referencia al Marco Teórico, que sustenta la investigación, contiene los

antecedentes del problema y de la investigación, los fundamentos teóricos y las bases legales.

El Capítulo III, contiene el marco metodológico, compuesto por el diseño y tipo de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación del instrumento, análisis y resultados de la información. El Capítulo IV contiene los Análisis de los Resultados obtenidos de la metodología utilizada. El Capítulo V contiene las conclusiones y recomendaciones, y finalmente, en el Capítulo VI se insertan las estrategias gerenciales de Formación docente.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

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

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

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

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

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

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

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

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

Al respecto Ugalde(2011) expresa:

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

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

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

Venezuela, necesita una transformación para superar la pobreza y producir bienes y servicios, que permita el desarrollo de cualidades y

capacidades de las personas que se forman en las instituciones universitarias, además los docentes que cumplen tan importante labor de llevar a cabo el proceso de enseñanza- aprendizaje, requieran de estrategias gerenciales de formación universitaria para formar profesionales para el mercado laboral. En tal sentido, el citado autor expresa:

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

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

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

Al considerar que los cambios en la educación universitaria son necesarios para materializar beneficios a los ciudadanos y al país, en

Venezuela, las reformas curriculares de educación superior que han ocurrido durante estos últimos años, han repercutido en el desempeño docente del profesor universitario.

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

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

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

En la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas, se inicia el proceso de contratación de personal docente de nuevo ingreso cumpliendo normativas como: Revisión curricular y pedagógica, credenciales, notas de la asignatura

a dictar, entre otros aspectos, estos son ponderados de acuerdo a un baremo establecido por las normativas de la institución.

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

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

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

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

En este mismo orden de ideas, los profesores de la Universidad de Oriente Nucleo Monagas no poseen las estrategias docentes que les permita una calidad de enseñanza a sus alumnos. Estas situaciones evidencian fallas estructurales que inciden en la calidad de la educación que brinda esa casa de estudios, así como en el prestigio de la misma, puesto que pierde credibilidad en cuanto a la formación de futuros profesionales que podrían contribuir con el desarrollo del país.

Lo expuesto condujo a realizar este estudio, proponiendo al Núcleo de Monagas formular estrategias gerenciales para la formación del profesor universitario en el núcleo de Monagas, que le permita al profesor desarrollar la labor pedagógica y no se acuda a estrategias inadecuadas, como las que expresan De la Cruz, Imberny y Addine, citados por Vargas (2010):

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

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

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

- ¿Cuál es la importancia de desarrollar el estrategias gerenciales de formación docente en su desempeño universitario?
- ¿Cuáles son las estrategias docentes que cumple el profesor teórico-metodológico en el proceso enseñanza-aprendizaje?
- ¿Cuáles son los beneficios y perspectivas que generan estas estrategias gerenciales de formación para el docente en la Universidad de Oriente Núcleo Monagas?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general

Formular estrategias gerenciales para la formación del profesor universitario de la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas.

Objetivos específicos

- Identificar el proceso enseñanza- aprendizaje que utiliza el docente universitario.
- Describir las estrategias docentes que desarrolla el educador universitario en el proceso enseñanza-aprendizaje.
- Identificar los Recursos de aprendizaje que utiliza el profesor univertario para el proceso de enseñanza- Aprendizaje
- Diseñar estrategias gerenciales de formación universitaria para los docente de la Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas.

JUSTIFICACIÓN

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

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

Por esta razón la Universidad de Oriente, debe implementar estrategia gerenciales de formación docente que incluyan aspectos pedagógicos que permitan capacitar profesionales que se dedican a la docencia universitaria. Virtuoso (2011) sostiene que la educación universitaria “se debe desarrollar con inclusión y pertenencia, promoviendo un modelo de educación en valores que refuerce los principios éticos, la conciencia cívica, la solidaridad, la cultura de paz y la responsabilidad social, como componentes esenciales del profesional universitario” (p.12).

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

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

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

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

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

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

Por esta razón es importante revisar el programa de formación docente en virtud de los cambios habidos en los procesos de enseñanza y con el

desarrollo de nuevas tecnologías, los gigantescos avances de la ciencia y sus aplicaciones en las últimas décadas.

Por lo antes expuesto, es necesario incluir estrategias gerenciales de formación, por cuanto los contenidos son repetitivos e innecesarios, que se encuentran desvinculados de la realidad universitaria. La falta de motivación, entre otros factores, hace posible que existan docentes que no cumplan el proceso de enseñanza-aprendizaje con vocación y dedicación, lo que origina baja calidad de la educación universitaria.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

En este capitulo, se hace referencia a estudios que están vinculados con las estrategias gerenciales del profesor universitario y cuyos aportes sirvieron para sustentar la invetigacion.

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

A Nivel Internacional

Ayala, G. presento su tesis doctoral titulada: Estrategias gerenciales innovadoras para el fortalecimiento de la calidad educativa en instituciones educativas oficiales del municipio montería, Colombia. Su objetivo fue: Analizar las estrategias gerenciales innovadoras que utilizan los directivos para el fortalecimiento de la calidad educativa en las instituciones educativas del municipio de Montería. El enfoque metodológico de la investigación fue de tipo cuantitativo, con diseño no experimental, de campo, transversal de alcance descriptivo. Como conclusión, se recomienda implementar el modelo de estrategias gerenciales innovadoras para el fortalecimiento de la calidad educativa, y comparar la incidencia de este en estas instituciones con los resultados observados.

A Nivel Internacional

Betancourt E, presento su tesis de Maestria Titulada: Estrategias gerenciales para los docentes en funciones administrativas de la U.E.N.B “PEDRO LUCAS URRIBARRÍ”, casigua el cubo estado zulia.en la

Universidad del Zulia, su objetivo fue: Proponer un plan de acción para capacitar sobre las Estrategias Gerenciales a los docentes en funciones administrativas de la U.E.N.B “Pedro Lucas Urribarrí”, con la finalidad de dinamizar el desempeño directivo. La metodología utilizada se basó en metodología, descriptiva y aplicada, en la modalidad de proyecto factible, diseño de campo, de naturaleza cuantitativa. Se trabajó con la estadística descriptiva, analizando las frecuencias y los porcentajes. . Se concluyó que los directivos generalmente emplean las mismas estrategias gerenciales lo que atenta contra el desempeño eficiente de los trabajadores.

BASES TEÓRICOS

La investigación objeto de estudio se apoya y tiene sustento en las siguientes teorías:

Teoría del Aprendizaje social: Albert Bandura.

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

Al respecto Lahey (2004) señala:

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

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

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

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

Teoría del Aprendizaje Significativo (David Ausubel1976)

Los docentes universitarios que conforma una institución educativa, realizan diferentes actividades, las cuales son ejecutadas a través de su

formación profesional, los cuales están en constante aprendizaje, que les permiten generar nuevas conductas, es decir, el aprendizaje va mas allá de ella, no solo la experiencia humana implica pensamiento, sino también efectividad, y cuando el individuo se capacita en varias disciplinas se enriquece la experiencia, lo que permite mejorar su desempeño educativo.

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

Al respecto Ausubel (1983) señala:

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

Lo señalado, manifiesta que los educandos ´poseen una estructura cognitiva, en donde se encuentra gran cantidad de información, y a través del educando adquiere otras, a través de los conocimientos y experiencia que poseen los profesores, por esta razón, el educador debe diseñar

herramientas metacognitivas, que les permita orientar su labor en el aula de clases.

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

Teoría de Humberto Maturana.

Las instituciones están conformadas por grupos sociales que cumplen diferentes responsabilidades y están cumpliendo funciones en una estructura. En él se encuentran todos los recursos para cumplir metas organizacionales, dentro de estos se encuentran los humanos, financieros, materiales, y tecnológicos. Los recursos humanos son seres vivientes que tienen sentimientos y se motivan para desempeñar diferentes tareas. Al respecto Maturana (1996) señala: “Para mí la Universidad es una institución actual concebida para ampliar la capacidad de acción y responsabilidad ética y ecológica, de los miembros de la sociedad que la sustenta”. (p.211).

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

Teoría de los sistemas. NiklasLuhmann. Comunicación-acción.

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

Las instituciones educativas están conformadas por grupos de personas donde existen interacciones y comunicación entre ellas, es decir, existen educadores y educandos donde cumplen un proceso de aprendizaje y en él está presente la comunicación entre ellos.

Luhmann (1998) señala:

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

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

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

Al respecto, el mismo autor describe el proceso de comunicación, como base de la interacción social y principio fundamental de la sociedad y agrega que “sin comunicación no puede hablarse de sistema social”. Asimismo, describe tres sistemas: “psicológico, social y orgánico. Un sistema social establecido por la comunicación, todo aquello que no sea comunicaciones es externo del sistema, es decir, las organizaciones están conformadas por estructuras”. (Ibídem, p. 137).

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

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

Teoría de la Complejidad.

El desarrollo del pensamiento complejo se presenta como una necesidad de transformar la realidad humana, ya que los seres humanos se desenvuelven en diferentes situaciones, donde se presentan complicaciones,

incertidumbres, contradicciones, y a través de sus pensamientos razonan para resolver sus problemas, acorde a la situación que se le presenta.

En este sentido Morín (1990) expresa:

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

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

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

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

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

Al respecto Morín (1999) señala:

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

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

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

Teoría de los dos Factores de Herzberg

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

Por ser cualitativamente distintos, cada tipo de necesidad, en el mundo del trabajo, requiere de incentivos diferentes. Por eso, se puede hablar de dos (2) tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo. Chiavenato, 2010, refiere: "Herzberg, formuló la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas". (p. 40)

Factores Higiénicos

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

Al relacionar esta información con el caso del presente estudio, es oportuno acotar que, actualmente el profesor universitario percibe muy baja

remuneración, factor importante en el desempeño laboral, lo que le genera desmotivación por su trabajo y por ende, baja calidad educativa. Es preocupante esta situación, por cuanto, para desarrollar una labor productiva se requiere un profesional saludable física y emocionalmente a objeto de cumplir con eficiencia su desempeño docente.

Factores de motivación

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

En este sentido, Lahey (2007) refiere:

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

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

profesional, demostrar talento para cumplir la delicada misión asignada y ofrecer resultados que se traduzcan en el mejoramiento de la calidad educativa.

Teoría del comportamiento (Douglas Mc Gregor).

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

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

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

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

Esta teoría aporta a la propuesta, ya que contribuye a la formación del docente, éste posee un tipo de liderazgo que lo define como autócrata o demócrata, y depende del estilo que utilice logra productividad laboral, es decir, logra rendimiento académico esperado y a veces hasta logra superarlo con su grupo asignado. El docente asume su posición, adoptando estrategias que le permitan alcanzar sus objetivos terminales en cada una de las asignaturas, pero por otro lado están los docentes que no les preocupa integrar nuevos elementos a su plan de trabajo, desvirtuando el trabajo docente y afectando la calidad educativa.

Teoría de Rensis Likert.

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

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

Al respecto Hernández y Rodríguez (2002) aportan:

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

De igual manera señalan que:

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

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

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

Los profesores universitarios deben desempeñarse con un estilo de liderazgo que les permita lograr los objetivos propuestos en el proceso de

enseñanza- aprendizaje, ya que, de esto depende la participación, motivación del estudiante para adquirir conocimientos de los temas que desarrolla el educador en aula con la práctica educativa.

Teoría General de Sistemas

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

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

Asimismo señala Bertalanffy (1989):

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

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

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

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

Existen recursos humanos en las instituciones, donde existen comunicaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, y por ende contacto con el ambiente, además estos generan conductas, y a través del proceso de socialización se logran los objetivos organizacionales. También el autor

considera que “Características de la organización, trátase de un organismo vivo o de una sociedad, son nociones como las de totalidad, crecimiento, diferenciación, orden jerárquico, dominancia, control, competencia, etcétera” (p.47).

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

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

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

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

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

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

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

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

Estrategias gerenciales

Las estrategias gerenciales representan una de las principales herramientas, con las cuales la institución educativa, requiere enfrentar los múltiples desafíos simbolizados en su entorno; así como el de alcanzar altos niveles de educación y desarrollo en los procesos de enseñanza-aprendizaje que se cumplen en las diferentes carreras.

Al respecto Manes (2011) citado por Oliva (2014) define las estrategias gerenciales como: “Proceso de conducción de una institución educativa por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural” ... Pág. 62.

Se deduce de la cita mencionada que las estrategias gerenciales que se implementan en una institución educativa contribuyen a mejorar la planificación, organización, dirección y control de las actividades docentes que cumple cada educador en las diferentes asignaturas, a la vez contribuye a lograr la eficiencia educativa del aprendizaje en los educandos.

Según Manes (ob.cit): “el gerente educativo ejerce la planificación, orientación, dirección y control de los diferentes actores, administra los recursos de la institución, asegura la calidad del servicio, mejora la aplicación del currículo, los procesos docentes y administrativos, así como las relaciones de la escuela con su comunidad y entorno” (p.71).

La cita mencionada expresa, que el docente universitario es un gerente dentro del aula de clases, este administra sus recursos para lograr el objetivo

de enseñanza aprendizaje que cumple para lograra cada objetivo del contenido de la asignatura que esta asignada.

Gerencia Educativa

Gerenciar en el ámbito educativo es predecir, involucra analizar la evolución y la situación presente para, manejando la incertidumbre, poder diseñar y dirigir el curso de acción que permita hacer realidad los objetivos que se ha planteado la institución, como un esfuerzo mancomunado de toda la comunidad educativa.

De acuerdo con Farro (2004), “los nuevos paradigmas gerenciales educativas en las organizaciones adoptan un estilo más participativo y más estratégico, basado en el trabajo compartido y en el aprendizaje en equipo” (p.451).

Se menciona de lo antes expuestos, que el educador enfrenta nuevos paradigmas de aprendizaje para doptar nuevas estrategias de aprendizaje, estos en coordionacion con el trabajo en equipo, es decir, prtofesor-alumno.

Menciona Oliva (20014) que el Gerente Educativo como “ente esencial, encargado de proyectar la educación y las instituciones educativas, así como una serie de valores y ejecutar las destrezas y habilidades que deben interactuar con el sistema social en que está inmerso”, al mismo tiempo manejando como premisa los principios que debe cumplir un gerente, como son los procesos administrativos como lo son la planificación, administración, coordinación, organización y control.

Se deduce de lo antes expuesto que el profesor universitario como gerente educativo es el encargado de proyectar conocimientos, valores, ética, principios, entre otros, que deben interactuar con los procesos de enseñanza que se cumple en la institución educativa.

Estrategias gerenciales de aprendizaje

Las estrategias de aprendizaje, son una guía flexible y consciente para alcanzar el logro de objetivos, propuestos en para el proceso de aprendizaje. Como guía debe contar con unos pasos definidos teniendo en cuenta la naturaleza de la estrategia.

Al respecto "las estrategias de aprendizaje pueden ser definidas como conductas y pensamientos que un aprendiz utiliza durante el aprendizaje con la intención de influir en su proceso de codificación" (Weinstein y Mayer, 1986, p. 315). Estas estrategias contribuyen a lograr un proceso de enseñanza-aprendizaje de manera mas efectiva donde el educando desarrolla habilidades, destrezas, entre otras para lograr el aprendizaje mas efectivo a sus alumnos.

Las estrategias de aprendizaje Según Díaz Barriga (2002), son procedimientos (conjunto de pasos, operaciones o habilidades) que un docente emplea en forma consciente, controlada e intencional como instrumentos flexibles para que el estudiante aprenda significativamente y solucione problemas. A través de estas el alumno adquiere de manera mas eficaz los conocimientos en relación a su profesión.

De igual manera, Según Jacques Delors "La Educación es un clamor por la infancia, la Juventud que tenemos que integrar en nuestras sociedades

lugar que le corresponde al sistema educativo, la familia, la comunidad y la nación” la educación o la utopía necesaria. Es necesario que el aprendizaje que se imparte al alumno se adapte a los nuevos cambios y retos que presenta la educación en los actuales momentos.

La Actividad Docente

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

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

Es decir, la formación y capacitación son elementos esenciales en los docentes universitarios, debido a que dentro de sus funciones está el uso de metodologías de enseñanza que muestran un conjunto de actividades a cumplir, tales como: asistencia técnica, acompañamiento a su trabajo, salarios acordes a su desempeño, apoyo de directores y supervisores,

ambiente de motivación en el aula de clases, aprendizaje continuo, comunicación, liderazgo, autoestima, trabajo en equipo, relaciones humanas, entre otras.

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

- ✓ **Planificar:** es el mecanismo que se realiza para cumplir actividades de programación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, el cual le permite cumplir los objetivos planificados.
- ✓ **Organizar:** es el proceso de determinar las estrategias, técnicas, metodologías a utilizar en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- ✓ **Dirigir:** es el proceso donde el profesor orienta su estilo gerencial para lograr comprensión en los contenidos programados.
- ✓ **Controlar:** es el proceso donde el docente revisa cómo cumple su proceso de enseñanza-aprendizaje, esto le permite corregir y mejorar las fallas presentada o al menos en forma continuada, todas o algunas de las cuatro.

Al respecto Hernández y Rodríguez (2004) señalan:

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

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

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

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

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

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

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

Rol del Profesor Universitario

En este aspecto, la autora del presente estudio, destaca cómo es la formación del docente en la Universidad de Oriente Núcleode Monagas, el cual se prepara con valores, ética, principios, entre otros, para desempeñarse en la sociedad.

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

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

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

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

Al respecto, el mismo autor, afirma:

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

Lo que conlleva a comprender que en ninguna otra área profesional se tiene la facultad de influir tan poderosamente en la mente y en la vida de las

otras personas, como en la formación docente, por lo tanto, el educador debe apropiarse de ideas, valores y virtudes, de adquisición de criterios propios a través del razonamiento, El docente incide en la voluntad y en la personalidad de quienes forma; enaltece la educación al cumplir con uno de sus fines: desarrollar las potencialidades del sujeto.

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

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

PérezEsclarín, (2002) citado por Juárez (2012) señala:

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

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

De nada sirve que un docente se haya graduado con las mejores calificaciones en las universidades más prestigiosas del mundo y que tenga un currículum abultadísimo, si no entiende y asume su profesión como un acto de amor. Amar a todos los alumnos, en especial a los más débiles y llenos de carencias. Amar al alumno no es mimarlo o sobreprotegerlo, actitud que impide su crecimiento, sino que supone creer en él, conocerlo y valorarlo por lo que es, alegrarse de sus logros y éxitos aunque sean parciales, y estar siempre dispuesto a tenderle la mano para que pueda avanzar hasta el límite de sus posibilidades. Pero no basta con querer a los alumnos. El genuino educador quiere además, la materia que enseña (por eso siempre está buscando, investigando y actualizándose, no por deber, si no por gusto y por necesidad); y quiere también su profesión, le gusta enseñar, es educador por vocación (p. 47).

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

Ética del Docente Universitario

La ética es una disciplina filosófica que está vinculada con la moral y el comportamiento humano. Al respecto, Vidal (1998) citado por Delgado y Rojas (2005) afirma: “La Ética...es la realidad y el saber que se relaciona con

el comportamiento responsable donde entra en juego el concepto del bien o del mal, del hombre” (p. 107).

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

De lo anterior permite reflexionar que la tarea que desarrolla el docente universitario, es compleja, tomando en cuenta que sus educandos tienen unos valores definidos y el profesor debe orientar con el fin de conducir al estudiante hacia el objetivo que lo ha llevado a formar parte de esa comunidad universitaria, como es, llegar a estudiar una carrera que lo remitirá al campo laboral, no solamente a cumplir una labor profesional, sino a intervenir, de manera protagónica, en la solución de los problemas que afectan a la sociedad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

No se pueden ignorar las relaciones humanas que se cumplen con el personal docente y de investigación, debido a que estas se expresan en los individuos a través de la comunicación, motivación, conductas, y de ellas depende el éxito del proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, están presentes, en grupos sociales y se mantienen en constante interacción social.

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

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

Al respecto Hernández y Rodríguez (2004) mencionan:

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

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

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

Al respecto Hernández y Rodríguez (2004) señalan:

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

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

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

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

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

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

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

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

De lo anterior se deduce que la Administración científica del trabajo representada por Taylor y Fayol, establecen que en toda organización

existen objetivos que cumplir, y para el logro de estos, mencionan varios principios que se presentan en ellas.

Al respecto, Jaramillo, (2006) expresa:

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

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

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

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

Según Hernández y Rodríguez, (2004) señalan:

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

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

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

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

Gráfico 1 Jerarquía de Motivos de Maslow
JERARQUÍA DE NECESIDADES



Fuente: Lahey (2007, p. 294)

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

Las Diferencias Individuales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

contribuir a la formación de los profesionales que necesita una sociedad en permanente transformación.

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

En este orden de razonamiento, se hace necesario que el profesor, para cumplir con efectividad su función pedagógica y el carácter didáctico de su práctica educativa, con respecto a la generación de nuevos aprendizajes, preste atención al conjunto de variables individuales que inciden en el desempeño universitario de los estudiantes, entre las que se pueden mencionar: la motivación, conocimientos previos, aptitudes, sistema de creencias, estilos y estrategias de aprendizaje, entre otras. Por tanto, las estrategias, técnicas o métodos de enseñanza de aprendizaje deben tener como base estas diferencias cognitivas y los distintos estilos de aprender.

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

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

Cultura Organizacional

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

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

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

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

Es decir, el profesor universitario debe ser un constante estudiante, actualizar sus conocimientos, investigar y solucionar problemáticas, para contribuir a la formación de los profesionales que requiere el mercado

laboral. En este mismo orden de ideas, la cultura organizacional está vinculada a los valores, creencias, ética.

En tal sentido, Chiavenato (2008) manifiesta:

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

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

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

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

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

BASES LEGALES

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

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Artículo 104:

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

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

Artículo 109:

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

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

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

Ley Orgánica de Educación (2009)

En su artículo 6 indica:

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

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

2. Regula, supervisa y controla:

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

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

3. Planifica, ejecuta, coordina políticas y programas:

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

5. Promueve la integración cultural y educativa regional y universal

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

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

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

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

transformación. De igual manera, es importante destacar el artículo 37, que refiere:

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

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

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

Queda entendido que el Estado está en la obligación de brindar estabilidad en el cargo a los profesores en cumplimiento de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y de esta Ley, satisfaciendo sus necesidades socioeconómicas, para que estos se dediquen con vocación de

servicio y sin preocupaciones, a elevar desempeño laboral, al cumplir la tarea de formación de profesionales de calidad.

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

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

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

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

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

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

La educación es un factor determinante en el desarrollo humano. La persona que recibe una educación integral, podrá desenvolverse con éxito en su entorno, puesto que sabrá medir, pesar y calcular cada paso que da en función de su bienestar, sin perjuicio de otras personas. Asimismo, al obtener una profesión u oficio a través de la formación académica, podrá optar a desempeñar un trabajo que le va a permitir satisfacer sus necesidades.

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

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

El trabajador(a) realiza labores, no solo para su beneficio, sino para un colectivo que de una u otra manera recibe aportes de ese esfuerzo, que redundan en la calidad de vida de los ciudadanos. Por esto, se entiende, que el profesor universitario, se desempeñará con éxito si de esa casa de

estudios egresan profesionales que al ingresar al mercado laboral, pondrán en práctica los conocimientos adquiridos en la Universidad, así como evidenciarán a través de conductas los valores que manifestarán el humanismo que poseen. Con relación a la importancia del aprendizaje permanente, el Artículo 295 apunta:

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

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

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

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá incluir, entre otros, los siguientes aspectos:
2.- La inspección y supervisión de las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como los mecanismos y políticas de coordinación y cooperación entre los órganos y entes competentes en el área de prevención, salud y seguridad en el trabajo y de utilización del tiempo libre, descanso y turismo social a nivel nacional, estatal y municipal.

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

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

Ley de Universidades (1970):

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

Artículo 1. "La Universidad es fundamentalmente una comunidad de intereses espirituales que reúne a profesores y estudiantes en la tarea de buscar la verdad y afianzar los valores trascendentales del hombre" (p. 5). Este artículo establece que la universidad es una comunidad donde profesores y estudiantes asumen la cultura humana y universitaria en función de buscar

la verdad y afianzar los valores del hombre, por medio de la ética y principios que sirvan de vía para llevar a cabo un desempeño eficiente y productivo, dando como resultado la formación de profesionales idóneos para cumplir importantes roles en la sociedad.

Artículo 3:

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

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

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

Se entiende que el contexto universitario está envuelto en un clima organizacional democrático que permite abrir las aulas de esa máxima casa de estudios a todos los estudiantes que deseen hacer carrera en ella,

independientemente de la filiación política o religiosa que profesen, porque su misión es la de formar profesionales aptos para vivir en sociedad, aportando su contribución al desarrollo del país. Es por ello importante y necesaria la preparación del docente para llevar a cabo un desempeño eficiente.

Artículo 85:

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

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

Artículo 86:

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

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

Una vez que el profesor universitario comienza actividades docentes, pertenece a una de estas categorías: Miembros ordinarios, especiales, honorarios y jubilados. El Consejo Universitario de la Universidad de Oriente podrá establecer concursos cuando lo considere conveniente para el

ingreso de los profesores; las normativas se establecen de acuerdo al reglamento de la universidad.

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

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

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

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

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

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

Además de estas categorías, existen otras y a las que puede optar el docente que comienza su actividad en el recinto universitario; como lo

menciona el artículo, son miembros especiales del personal docente y de investigación los auxiliares docentes y de investigación, los investigadores y docentes libres y los profesores contratados.

Los profesores de la Universidad de Oriente deben ingresar a través de concursos, cumpliendo unos requisitos. Una vez que ingresen, para ascender, deben presentar trabajos de investigación, que les permitan adquirir nuevos conocimientos, desarrollar estrategias, técnicas en el proceso de enseñanza, que implementan con sus educandos, para elevar la calidad del profesional universitario.

Artículo 91:

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

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

Artículo 92. "Para ser Instructor se requiere título universitario. Los Instructores podrán ser removidos a solicitud razonada del Profesor de la cátedra". (p. 50), es decir, para ingresar a la Universidad de Oriente como

Instructor, el profesor debe tener título universitario, es decir, una formación curricular.

Artículo 93:

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

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

Artículo 94:

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

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

orientado a formar los profesionales que requiere el país, para su evolución permanente.

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

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

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

Artículo 97. “Para ser Profesor Titular se requiere haber sido Profesor Asociado, por lo menos durante cinco años. Los Profesores Titulares durarán en el ejercicio de sus funciones hasta que sean jubilados”. (p. 52). Una vez

más se pone de manifiesto el propósito de la Ley de Universidades, de formar profesionales que cumplan un efectivo trabajo en beneficio de la sociedad. Por ello, los profesores de la Universidad de Oriente deben prepararse constantemente para ascender a las diferentes categorías y considerarse aptos para desempeñar tan delicada labor. En tal sentido, es importante que cursen estudios de posgrado hasta llegar a ser titulares, categoría que reconocerá al docente capacitado para formar nuevos profesionales.

Artículo 98:

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

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

Artículo 106:

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

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

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

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

Es decir, todo personal docente debe poseer una formación que le permita elaborar una planificación de la asignatura que dicta; en esta planificación debe incluir técnicas, métodos, estrategias de aprendizaje así como actividades de motivación que le permitan al estudiante una mejor comprensión de los conocimientos adquiridos en su carrera profesional.

Artículo 108:

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

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

Los artículos citados reflejan que los profesores universitarios se rigen por normativas gubernamentales y están clasificados por categorías que se adquieren según su formación académica y la experiencia docente, lo que les permite desarrollar una labor formativa, educativa, de calidad, en función

de formar profesionales eficientes, con ética, valores, principios, y capacitados en la carrera que cursan, para dar respuesta a las necesidades de la sociedad a la que pertenecen.

Acta Convenio UDO-APUDO (1989-1990)

La Universidad de Oriente, además de regirse por la Ley de Educación, Ley de Universidades y su Reglamento, cuenta con un acta convenio donde se establecen ciertos artículos que regulan las actividades laborales del profesor universitario.

Cláusula 3: De los valores trascendentales

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

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

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

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

La Universidad conviene en incrementar los cursos de cuarto nivel, los cuales constituyen un factor prioritario para el desarrollo académico de la Institución en áreas de especial realización profesional, científica y humanística de los docentes e investigadores y contribuyen a la formación de especialistas que son de urgente necesidad para el desarrollo nacional. A tal efecto se tomarán, entre otras, las medidas básicas siguientes:

- c. Vincular los cursos de cuarto nivel al perfeccionamiento del pregrado (tercer nivel) y con las áreas de especialización técnica, científica y profesional.
- e.- Implementar, con carácter prioritario, cursos de capacitación para la docencia e investigación científica.
- i.- La Universidad conviene, a través de las unidades académicas respectivas y de acuerdo a las prioridades establecidas en los programas de formación docente, en garantizar la formulación y ejecución de las políticas docentes y de investigación; en tal sentido, ofrecerá al profesorado la oportunidad de realizar estudios de cuarto o quinto nivel en la misma Universidad o en otros centros de formación profesional de reconocido prestigio nacional o internacional.
- k. Para aquellos Profesores de la Universidad de Oriente que realicen un curso de especialización o de postgrado con fondos parciales otorgados por otra Institución, la Universidad otorgará el correspondiente complemento de beca de acuerdo a lo establecido en el reglamento vigente de Formación de Recursos Humanos(p. 9).

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

Cláusula 14: Becas

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

- a. Se mantendrá un número suficiente de becas que permitan asegurar a todo profesor, con anterioridad a su ascenso a la categoría de Asociado, realizar estudios de Cuarto Nivel. En tal virtud se dará prioridad a las solicitudes de los Profesores Asistentes y Agregados, sin que ello excluya que se puedan acordar becas a los demás profesores ante la Comisión de Formación de Recursos Humanos de la Universidad.
- b. Para estudios de postgrado en el país, el monto de las becas será igual al monto de la remuneración que el profesor esté recibiendo al momento de su salida como becario. En el caso de cónyuges becarios, esta disposición se aplicará a ambos por separado.
- c. Para estudios de postgrado en el exterior, el monto de la beca debe cubrir los gastos de manutención y estadía, establecidos según el costo de la vida para el nivel de escalafón del profesor de la Universidad del país al cual se dirige. Esta beca deberá ser cancelada en dólares. En el caso de cónyuges becarios, esta disposición se aplicará a ambos por separado. La Universidad contratará, en el sitio donde el becario realice sus estudios, un seguro médico integral para él y sus dependientes, o en su defecto, la Universidad asumirá todos los gastos que por este concepto el becario se vea en la necesidad de incurrir; de acuerdo a decisión del Consejo Universitario, en las becas que oferte la Universidad para los diferentes países, según comunicación CU-027/89 del 14 de febrero de 1989.
- d. En el caso de haber cumplido el profesor con todos los requisitos para ser clasificado en una de las categorías del escalafón docente antes de comenzar sus estudios de postgrado y el pronunciamiento sobre su clasificación se produzca durante la realización de dichos estudios, la clasificación se realizará en todos sus efectos académicos y administrativos.
- e. Los profesores que deseen cursar estudios de postgrado no incluidos en los programas y sin beca de la Institución, igualmente firmarán un contrato y con el permiso no remunerado concedido, quedarán sujetos a los mismos procedimientos aplicables al becario, en cuanto a las obligaciones y derechos establecidos en los reglamentos.
- f. El profesor estará obligado a reintegrarse a sus labores docentes y de investigación en la Universidad, una vez finalizada la beca, por un término no inferior al doble de la duración de la beca y con una

dedicación como mínimo igual a la que tenía anteriormente, exceptuando que de mutuo acuerdo pueda cambiarse a conveniencia de las partes.

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Con mínimo de sesenta (60) días antes de la finalización de los estudios de postgrado, el becario lo comunicará por escrito al Decano del Núcleo respectivo, a la Comisión de Formación de Recursos Humanos y a la Unidad Académica correspondiente, para que estas dependencias realicen los trámites Administrativos referentes a la reincorporación del profesor a sus actividades docente ordinarias. Cumpliendo este trámite, la Universidad garantiza la continuidad administrativa en la labor académica del profesor en la Institución.

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

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

Cláusula 15: Investigación Científica.

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

PARÁGRAFO ÚNICO: Asistencia a eventos científicos. La Universidad y la Asociación están conscientes de la necesidad de actualización del profesor en áreas de su interés particular y general, en relación al caudal de conocimientos que se genera en los diferentes campos del saber. En consecuencia, la Universidad conviene en otorgar, a través de los Decanos, permiso remunerado, pasajes y viáticos a los profesores que asistan a presentar trabajos de investigación, dictar conferencias, a dictar cursos aprobados por el Departamento respectivo, Congresos, Foros, Conferencias de carácter regional, nacional y/o internacional, dentro de una programación a incluir y ser aprobada en el presupuesto, tanto del Núcleo como en la Comisión de Formación de Recursos Humanos y Consejo de Investigación, según sea el caso, la cual debe ser del conocimiento del profesorado adscrito a la dependencia académica correspondiente. La Asociación conviene que el profesor deberá presentar un informe escrito sobre el evento al Decano del Núcleo, a la dependencia respectiva y a la Comisión de Formación de Recursos Humanos, así como deberá entregar copia del material de apoyo de interés para la investigación para su debida incorporación en la biblioteca de la Universidad(p. 19).

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

Cláusula 16: Trabajo de Ascenso.

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

PARÁGRAFO PRIMERO: La Universidad conviene en que una vez cumplido el tiempo de permanencia y demás requisitos establecidos en leyes y reglamentos para una categoría determinada, el Profesor

presente el Trabajo de Ascenso en cualquier momento del año. Si el Trabajo de Ascenso es aprobado se tomará la fecha de presentación como fecha de ascenso.

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

Si pasado treinta (30) días y el jurado no ha emitido el correspondiente veredicto, el interesado tiene derecho a la recusación de jurado y podrá solicitar al Consejo de Escuela el nombramiento de un nuevo jurado. El Consejo de Escuela deberá decidir en la próxima reunión, siguiente a la fecha de petición del profesor.

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

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

Cláusula 19: Laboratorios, Bioterios y Otras Áreas Docentes.

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

- a. En cada Núcleo: dotar cada aula de clase, laboratorios o salón de conferencias, de aire acondicionado, buena iluminación, buena presentación y mantenimiento apropiado. La Universidad conviene en iniciar en un lapso no menor de seis (6) meses a partir de la firma de este convenio, el cumplimiento de esta cláusula, debiéndose ejecutar un 50% para el 1990 y en su totalidad en 1991.
- c. Renovación y reparación de pizarrones, adquisición de retroproyectores y proyectores y de otros equipos para la docencia, con el fin de garantizar su disponibilidad en cada salón de clases.
- d. Construcción y mantenimiento de bioterios en cada Núcleo, con el fin de incrementar el rendimiento académico en las áreas correspondientes.

PARÁGRAFO ÚNICO: La Universidad conviene en aplicar las condiciones establecidas en esta cláusula, para toda nueva construcción de la planta física destinada al uso de las labores de docencia, investigación y/o extensión(p. 27).

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

Cláusula 20: Dotación de espacio para los Docentes.

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

- a. Que cada profesor a Dedicación Exclusiva y a Tiempo Completo, disponga de un cubículo con superficie y dotaciones mínimas (escritorio, sillas, aire acondicionado, buena iluminación, papeleras, carpetas y papelería, lapiceros, lápices, engrapadora, sacagrapas, borradores, y otros).
- b. Que en cada Escuela, exista un salón de profesores con superficie adecuada y dotado de servicio sanitario, aire acondicionado, buena iluminación, sillas de descanso, nevera para agua potable, mesa pequeña, cafetera, vasos desechables, servilletas y otros.

- c. Que en las aulas de clase, laboratorios y áreas clínicas sean respetados los límites mínimos de 1,54 m² por alumno, previstos en las normas de ingeniería y recomendados por la Dirección de Planificación.
- d. Dar un plazo de seis (6) meses, a partir de la fecha de la firma del presente convenio, para que los Consejos de Núcleos implementen lo necesario a fin de presentar los proyectos que permitan hacer efectiva esta cláusula y establecer, conjuntamente con la Asociación, los lapsos de ejecución de los referidos proyectos (p. 30).

Esta cláusula guarda relación con la anterior, pues se trata de facilitar el espacio físico y los recursos materiales, didácticos, necesarios para cumplir con efectividad el trabajo docente, de tal manera que, profesor y estudiantes puedan desarrollar las actividades con comodidad y eficiencia, todo ello dirigido a mejorar el rendimiento de ambos y obtener un producto de calidad, es decir, el profesional que contribuirá a resolver problemáticas sociales y representará la imagen de la institución en el mercado laboral.

RESEÑA HISTORICA

La Universidad de Oriente

La Universidad de Oriente (UDO), fundada en el año 1958, es una de las casas de estudios más importantes de Venezuela y la principal institución universitaria y autónoma dedicada a la docencia e investigación del noreste del país, especialmente en Ciencia y Tecnología. La sede principal de la Institución está situada en la ciudad de Cumaná, Estado Sucre y cuenta con núcleos en los estados: Anzoátegui, Nueva Esparta, Sucre, Monagas y de allí su nombre indicando el área de influencia geográfica: la Región Oriental.

La UDO, se creó como institución nacional, pública y autónoma, de la que han egresado miles de profesionales en diversas carreras, muchos de

ellos han llegado a ocupar cargos de relevancia nacional e internacional, además, es la institución que ocupa el cuarto lugar dentro de las posiciones universitarias de todo el país.

Historia

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

Gascón, (2015) refiere que el 29 de marzo de 1960, el presidente de la república, Rómulo Betancourt, inauguró oficialmente la Universidad de Oriente en un acto realizado en la antigua sede de la Escuela “Pedro Arnal”, en la capital sucrense destacando en su discurso que esta universidad formara profesionales en las distintas ramas del saber humano y que en ella, vendrán estudiantes de todas las capas sociales, “porque en este país debemos hacer cierta la fórmula de que dentro de la democracia la única aristocracia que existe es la del esfuerzo tesonero, laborioso y creador”. (p.1).

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

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

Es la UDO, casi una antítesis de la universidad tradicional cuyo campus tiene su sede en los núcleos universitarios ubicados en los Estados Anzoátegui, Bolívar, Monagas, Nueva Esparta, y Sucre, asumiendo así la responsabilidad de la educación universitaria y desde su inicio motor fundamental del desarrollo integral en toda la región insular, nororiental y sur del país, en función de las condiciones, posibilidades y tendencias de desarrollo de cada uno de los Estados Orientales donde funciona.

Organización

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

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

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

Misión

La Universidad de Oriente es una Institución de Educación Superior que desarrolla las funciones de Docencia, Investigación y Proyección Social, centrada en la formación de Profesionales con sensibilidad humana y sólidos

principios éticos, capaces de contribuir al desarrollo social, económico y cultural del entorno nacional.

Visión

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

Objetivos

- Impartir Educación Superior Universitaria de la más alta calidad, con el fin de obtener excelentes profesionales.
- Promover y desarrollar labores de investigación científica, humanística y tecnológica, en las áreas y disciplinas en las que considere necesaria su participación con relación a los problemas regionales y nacionales.
- Desarrollar actividades de proyección social y extensión Universitaria.

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

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

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

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

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

Valores

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

Carreras

Ciencias Básicas

- Biología
- Química
- Física
- Matemática

Ingeniería, Arquitectura y Tecnología

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

Ciencias de agro y de mar

- Ingeniería de Producción Animal
- Ingeniería Agronómica
- Zootecnia
- Tecnología de Alimentos
- Acuicultura
- Biología Marina
- Biología Pesquera

Ciencias de la salud

- Medicina
- Enfermería
- Enfermería (Técnica)
- Bioanálisis

Ciencias sociales

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

Ciencias de educación

- Educación Integral
- Educación Mención Técnica Industrial
- Educación Mención Técnica Mercantil
- Educación Mención Biología
- Educación Mención Física
- Educación Mención Castellano y Literatura
- Educación Mención Matemática

- Educación Mención Inglés
- Educación Mención Química

Estudios de posgrado

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

Ciencias exactas y naturales

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

Ciencias Humanísticas y Filosofía

- Maestría en Educación
- Doctorado en Educación

Ciencias Sociales, Políticas y Administración

- Doctorado en Ciencias Administrativas
- Maestría en Ciencias Administrativas
- Especialización en Ciencias Administrativas
- Maestría en Informática Gerencial
- Maestría en Planificación del Desarrollo Regional
- Maestría/Especialización en Turismo

Tecnología y Ciencias Agropecuarias y Veterinarias

- Maestría en Agricultura Tropical

Tecnología y Ciencias de la Ingeniería

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

Tecnología y Ciencias Médicas

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

Núcleos

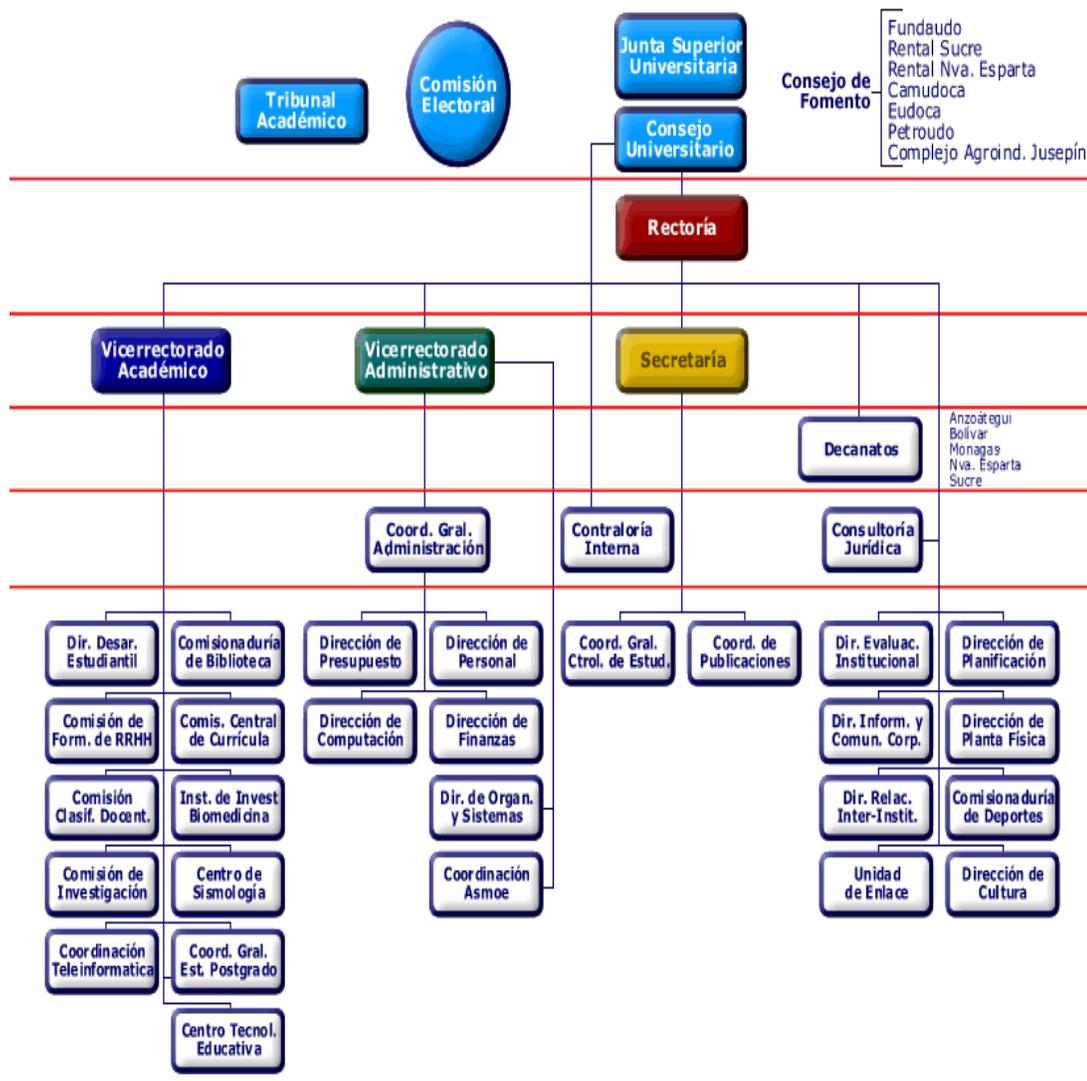
- Universidad de Oriente Núcleo de Nueva Esparta.
- Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui.
- Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.
- Universidad de Oriente Núcleo de Monagas.
- Universidad de Oriente Núcleo de Bolívar.
- Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui (Extensión Centro Sur Anaco).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

Carreras que ofrece

Entre los 2 campus, se dictan las carreras de:

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

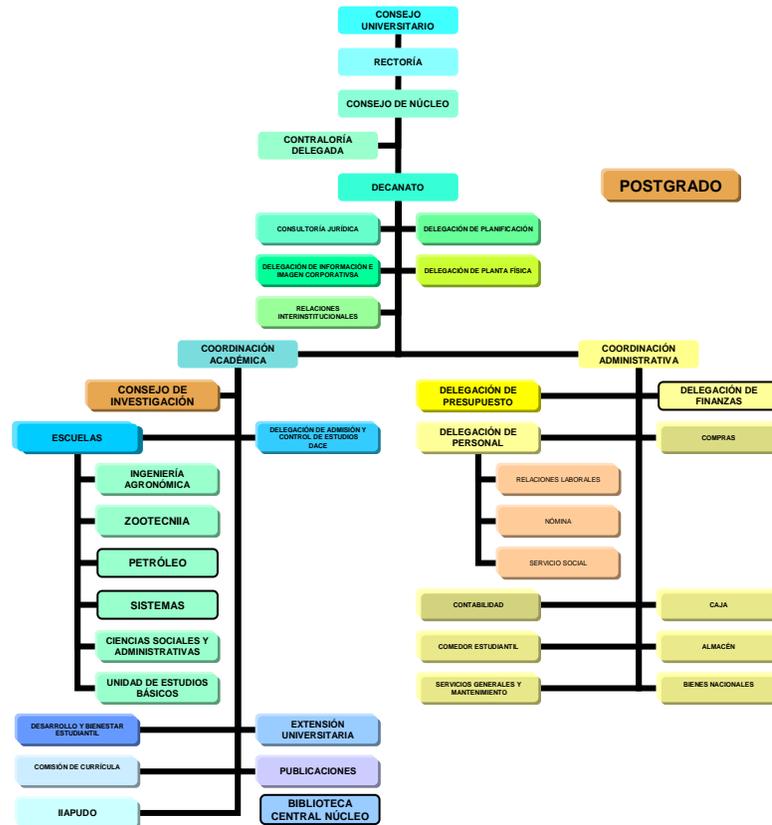
Grafico 2 Estructura organizativa de la Universidad de Oriente



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

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

Grafico 3 Estructura organizativa Universidad de Oriente Núcleo de Monagas



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

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

POBLACIÓN

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

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

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

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

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

investigación y que requieren sustentar la comprobación de las suposiciones hechas al iniciar la investigación.

Por tal razón la población de la presente investigación quedo conformada por un total de 20 docentes con diferentes profesiones, con las características especificadas como lo establece la tabla 3.

Docentes Ordinario ECSA	F. Absoluta
Ingeniero	2
Licenciado	3
Economista	1
Abogado	1
Médico	1
Profesor	5
Psicólogo	1
Sociólogo	1
Administrador	3
Contador	2
Arquitecto	0
Otro	0
Total	20

Fuente: Pereira C, (2024)

MUESTRA

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

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

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

En este sentido Gronesbelt (2015) indica:

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

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

Docentes Ordinario ECSA	F. Absoluta
Ingeniero	2
Licenciado	3
Economista	1
Abogado	1
Médico	1
Profesor	5
Psicólogo	1
Sociólogo	1
Administrador	3
Contador	2
Arquitecto	0
Otro	0
Total	20

Fuente: Pereira C, (2024)

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

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

De igual manera:

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

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

Otros autores como:

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

Las técnicas son las que permiten obtener la información de la realidad estudiada, es la que permite recopilar de manera eficaz datos, que

respondan a los objetivos del estudio que se hace en el ambiente laboral donde suceden los hechos.

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

Por otra parte, Alvarado (1994) define: "un instrumento es el mecanismo que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información" (p. 125). El instrumento para recopilar información de la realidad estudiada es el mecanismo que permite registrar las causas que originan el problema objeto de estudio

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

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Hernández Sampieri (2010) define: "la validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir". (p.201). La validez se relaciona con el grado en que se

miden las interrogantes que se quieren conocer, esto permite obtener información válida y confiable.

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

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

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

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

Tabla 1 Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría

Categoría	F. Absoluta	F. Porcentual
Fijo	20	
Contratado	0	
Otro	0	
Total	20	100%

Fuente: Pereira, C. 2024

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

Se toma en cuenta el personal fijo, puesto que, son los que han pasado por los diferentes escalafones de ascensos, y a través del tiempo de servicio han adquirido la experiencia en la docencia universitaria, estos aportaron sus opiniones para expresar, cuáles son las debilidades por las que han

pasado en cuanto a la metodología que utilizaron para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje con los educandos.

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

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

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

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

Recientemente se concretaron los concursos de oposición en la UDO-Monagas, en diferentes asignaturas, lo cual permitió a casi la totalidad de los profesores lograr la tan anhelada estabilidad laboral y la posibilidad de ascender de categoría académica. Esto contribuye a elevar el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional, ya que es la motivación para pertenecer como docente universitario en esta prestigiosa casa de estudios.

Tabla 2 Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría.

Categoría	F. Absoluta	F. Porcentual
Instructor	0	
Asistente	0	0
Agregado	9	0
Asociado	5	45 %
Titular	6	25 %
		30 %
Total	20	100%

Fuente: Pereira C, (2024)

Se observa en los resultados obtenidos, que el 45 de los profesores se encuentran en la categoría de agregados, el 30 en la categoría de Titular y el 25 en la categoría de Asociado. Lo que indica que en la Escuela de Ciencias Sociales y Administrativa de la Universidad de Oriente Núcleo Monagas, cuenta con una plataforma de profesores, con alto potencial académico, que debe tomarse en cuenta para mejorar la actividad docente en las diferentes asignaturas que desempeñan los mismos, actualizando e incluyendo estrategias gerenciales para mejorar la eficiencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje con sus alumnos.

Tabla 3 Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría Profesion:

Categoría	F. Absoluta	F. Porcentual
Ingeniero	2	10 %
Licenciado	3	15 %
Economista	1	5 %
Abogado	1	5 %
Médico	1	5 %
Profesor	3	15 %
Psicólogo	1	5 %
Sociólogo	1	5 %
Administrador	5	25 %
Contador	2	10 %
Arquitecto	0	0 %
Otro	0	0 %
Total	20	100%

Fuente: Pereira C, (2024)

Los resultados obtenidos expresan que los docentes de la Universidad de Oriente Monagas, se encuentran comprendidos por profesiones de diferentes disciplinas como: El 25 % son de Administración, el 15 % Licenciados en diferentes disciplina, 15 % Profesores, 10 % Contadores, 5 % Psicólogos, 5 % Sociólogos. Lo que indica en su mayoría son profesionales y no reúnen las suficientes estrategias gerenciales de formación docente, estas las han adquirido por su experiencia profesional como docente en la Universidad, ya que a través del Curso de formación docente que implementa la Universidad de Oriente, se les capacita, para que apliquen las estrategias de aprendizaje de acuerdo a la disciplina y asignatura que desempeña.

Tabla 4 Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría : Tiempo de servicio

Categoría	F. Absoluta	F. Porcentual
1 mes hasta 5 años	0	0 %
6 años hasta 10 años	2	10 %
11 años hasta 15 años	7	35 %
16 años hasta 20 años	5	25 %
Más de 20 años	6	30 %
Total	20	100%

Fuente: Pereira C, (2024)

Se observa que el 35 % de los profesores encuestados tienen hasta quince años laborando, el 30% tiene más de veinte años, el 25 % tiene hasta veinte años y el 10 % hasta diez años de servicio. Estos resultados expresan que los profesores universitarios de la Escuela de Ciencias sociales y Administrativas, tienen una trayectoria docente, y es una oportunidad para el núcleo de Monagas implementar estrategias gerenciales de formación docente que garanticen a estos, aumentar la eficiencia y calidad del aprendizaje en sus alumnos en las diferentes asignaturas a las cuales se desempeñan.

Tabla 5 Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría : Libros, Artículo, guías de estudio.

Categoría	F. Absoluta	F. Porcentual
Libros		
Artículos		
Guías de estudio	20	
Otro		100%
Especifique		
Total	20	100%

Fuente: Pereira C, (2024)

De acuerdo a los resultados anteriores el 100% de los docentes manifestaron que si preparan guías de estudios para distribuir a sus Es de vital importancia que el docente universitario elaboren su propio material de aprendizaje para contribuir a mejorar el aporte de conocimientos para sus alumnos. Estos expresaron que por cuenta propia, han aduirdo los conocimientos para elaborarlo, ya que, la Univerisdad de Oriente no implementa cursos de capacitación para motivar a los profesores para que diseñen su propio material didáctico de aprendizje, para mejorar la eficacia en el proceso de enseñanza aprendizje.

Tabla 6 Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría : Estrategias de aprendizaje para adquirir nuevos conocimientos

Categoría	F. Absoluta	F. Porcentual
SI	20	100 %
NO	0	0 %
Total	20	100%

Fuente: Pereira C, (2024)

La totalidad de los profesores encuestados expresaron, que recibieron el curso de formación docente por el Nucleo de Monagas, este les permitio conocer las estrategias de aprendizaje. Pero es necesario que la Univerrrsidad implemente otros cursos donde se mejoren, actualicen las estragegias gerenciales de formación del docente, ya que el tiempo y las épocas cambian y el método de aprendizaje también es cambiante. Es nesario que se implementen estragegias gerenciales de formación docente adaptado al siglo XXI.

Tabla 7 Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría : Equipos didácticos para implementar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Categoría	F. Absoluta	F. Porcentual
Pizarra	20	100%
Video been	0	0 %
Pupitres cómodos	0	0 %
Otros	0	0 %
Especifique_____	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Pereira C, (2024)

En su mayoría, los propesores expresaron que el 100 % utiliza solo Pizarra, ya que, la aulas de clases no cuentan con las condiciones higienicas, ambientales que garanticen al docente el desarrollo del proceso de ensaeñanza aprens dizaje de calidad. Como consecuencia estos cumplen el porceso de enseñanza sin los recursos didaticos. La Universidad de Oriente, debe contribuir a mejorar estas condiciones, en las aulas de clases para implementar los recursos didácticos acordes con las asignaturas que desempeñe cada docente.

Tabla 8 Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría : Estructura física: Salones acondicionados para el desempeño docente.

Categoría	F. Absoluta	F. Porcentual
Salones con aire acondicionado. Iluminación adecuada.	0	0%
Marcadores.	7	35 %
Escritorio.	13	65 %
Video been.	0	0 %
	0	0 %
Total	20	100%

Fuente: Pereira C, (2024)

El 65 % de los profesores encuestados manifestaron que las aulas de clase no reúnen las condiciones higienicas ambientales para cumplir el proceso de enseñanza aprendizaje de calidad. El 35 % expreso que solo utilizan marcadores para cumplir con sus alumnos el proceso de enseñanza. Es de vital importancia que la Universidad de Oriente Nucleo Monagas mejores estas condiciones para asi contribuir a un proceso de enseñanza de calidad y excelencia con el alumnado que conforma esta casa de estudio.

Tabla 9 Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría : Planifica las estrategias de enseñanzas aprendizaje para desarrollar los contenidos de la asignatura

Categoría	F. Absoluta	F. Porcentual
SI	20	100 %
NO	0	0 %
Total	20	100%

Fuente: Pereira C, (2024)

El 100 % de los docentes encuestados manifestaron que si planifican estrategias de enseñanza- aprendizaje para desarrollar el contenido de sus asignaturas, pero es necesario que se actualicen,. los programas de contenidos programáticos, asi como, actualizar y mejorar estrategias gerenciales docentes, para mejorar la calidad educativa de acuerdo a la actualidad y retos docente a los cuales se enfrenta el educador. La enseñanza es una construcción conjunta como producto de los continuos y complejos intercambios con los alumnos y el contexto instruccional.

Esto significa que ambos agentes de la educación docente-estudiante contribuyen hacia la buena enseñanza y aprendizaje. Las estrategias de enseñanza - aprendizaje son procedimientos o recursos (organizadores del conocimiento) utilizados por el docente, a fin de promover aprendizajes significativos que a su vez pueden ser desarrollados a partir de los procesos contenidos en las estrategias cognitivas,partiendo de la idea fundamental de que el docente (mediador del aprendizaje), además de enseñar los contenidos de su especialidad, asume la necesidad de enseñar a aprender.

Tabla 10 Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría : Tiempo para desarrollar criterios y diseñar instrumentos de evaluación en su asignatura.

Categoría	F. Absoluta	F. Porcentual
Diseñar instrumentos de evaluación en su asignatura.	7	35 %
Crear nuevas formas para dictar las clases	7	35 %
Utiliza las herramientas tecnológicas	0	0 %
Clasroom	6	30 %
WhatsApp	0	0 %
Otros		
Total	20	100%

Fuente: Pereira C, (2024)

El 35 % de los profesores diseñan su propio instrumento para realizar las evaluaciones a sus alumnos. El 35 % crea nuevas formas de aprendizaje para que el contenido programático de la asignatura, sea adquirido por los estudiantes con eficiencia, a pesar de no contar con los suficientes recursos didácticos, así como, las condiciones higiénicas y ambientales de las aulas de clase desempeña su rol docente con ética, responsabilidad, vocación y dedicación entre otros.

Los docentes se ajustan a la realidad actual, que enfrentan para desarrollar el proceso de enseñanza, por este motivo, es necesario que la Universidad de Oriente implemente y actualice nuevas estrategias gerenciales de formación docente para mejorar la calidad educativa.

Tabla 11 Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría : Recibe del departamento al cual pertenece recursos pedagógicos para estimular la creatividad de sus estudiantes.

Categoría	F. Absoluta	F. Porcentual
SI	0	0 %
NO	0	100 %
Total	20	100%

Fuente: Pereira C, (2024)

El 100 % de los profesores encuestados no reciben recursos pedagógicos del departamento al que pertenecen. Es importante que se estimulen a los docentes con recursos didácticos, para que mejore el proceso de enseñanza- aprendizaje, con sus alumnos, además esto contribuye a desarrollar la creatividad y análisis de los estudiantes, ya que, son futuros profesionales con un de análisis y toma de decisiones ,en su desempeño profesional, y es el docente quien debe apoyar y desarrollar estas habilidades de los estudiantes con la motivación educativa.

Tabla 12 Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría : Recibe del departamento al cual pertenece promoción de jornadas de actualización docente

Categoría	F. Absoluta	F. Porcentual
Jornadas	0	0 %
Cursos	6	30 %
Talleres	14	70 %
Otros	0	0 %
Total	20	100%

Fuente: Pereira C, (2024)

Los profesores expresaron que el 70 %, reciben talleres, el 30 % recibe cursos. El departamento planifica cursos de diferentes disciplinas y los profesores asisten para mejorar y actualizar los conocimientos relacionados con la asignatura que desempeña, esto le permite impartir conocimientos actualizados a su alumnos y contribuyen a mejorar la calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje que imparte con sus alumnos.

Los Talleres Formativos tienen como finalidad ofrecer un espacio de apoyo donde se pueden trabajar distintas áreas de carácter didáctico, buscando proporcionar opciones formativas adaptadas a las necesidades e intereses personales del profesor universitario.

Un curso formativos, son herramientas de aprendizajes estructurados y diseñados para adquirir conocimientos y habilidades en un área específica. Por esto, es importante la implementación en las estrategias gerenciales de formación docente.

Tabla 13 Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría : Análisis de la relación entre estrategias de aprendizaje y evaluación con los resultados obtenidos en el desarrollo de las clases.

Categoría	F. Absoluta	F. Porcentual
La relación y de estrategias de aprendizaje.	5	25 %
Evaluación con los resultados obtenidos en el desarrollo de las clases.	15	75 %
Total	20	100%

Fuente: Pereira C, (2024)

El 75 % de los encuestados manifestaron que evalúan los resultados de las evaluaciones obtenidos con el desarrollo del contenido de las asignaturas que desempeña. El 25 % expreso que no evalúa las estrategias de aprendizaje que aplica en su proceso de enseñanza. Es importante que se evalúe este, porque se adquieren y desarrollan habilidades, conocimientos, conductas y valores, entre otros a los estudiantes, puesto que, la atención, el estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento, la observación, entre otros los estudiantes adquieren habilidades y destrezas, en la adquisición de sus conocimientos, así como, la influencia de factores externos con lo que interactúa el docente con sus alumnos.

Tabla 14 Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría : Considera que la ética se basa en la Responsabilidad, respeto, dignidad, comportamiento de acuerdo a las normas y principios organizacionales.

Categoría	F. Absoluta	F. Porcentual
Responsabilidad	8	40 %
Respeto	8	40 %
Dignidad	2	10 %
Comportamiento de acuerdo a las normas y principios organizacionales.	2	10 %
Otros	0	0 %
Total	20	100%

Fuente: Pereira C, (2024)

El 40 % de los profesres encuestados expresaron que denen tener responsabilidad en el desempeño de su rol docente, el 40 % manifestó que debe existir respeto entre profedsor alumno y viceversa, el 10 % debe tener dignidad y el 120 % debe comportanrse y cumplir las normas institucionales.

El respeto, es un valor fundamental que debe tener el profesor universitario, esto implica tratar a los alumnos con cordialidad y consideración, y reconocer sus cualidades, creencias, opiniones y actitudes. El respeto es un sentimiento, que debe tener toda persona profesional que lleva para no ofender o dañar a las personas. La dignidad, es un valor que se refiere al respeto y la valoración de los alumnos y viceversa, por el simple hecho de serlo, se comparte por todas las culturas que posee cada individuo.

El comportamiento organizacional se refiere, a los profesores y estudiantes que conforma el nucleo de Monagas, estos deben conocer la

cultura, principios y valores institucionales de las cuales deben respetar y adaptarse para cumplir en proceso de aprendizaje, con ética y valores profesionales.

Tabla 15 Distribución absoluta y porcentual del personal docente de la UDO, Núcleo Monagas, según categoría : Principios de: ética, moral, virtud, honradez, humildad y valores como: honestidad, justicia, compromiso, disciplina, vocación, lealtad, dignidad humana, compañerismo, sensibilidad humana, tolerancia, puntualidad, responsabilidad

Categoría	F. Absoluta	F. Porcentual
Ética	2	10 %
Moral	1	5 %
Virtud	1	5 %
Honradez	2	10 %
Humildad	1	5 %
Honestidad	1	5 %
Justicia	1	5 %
Compromiso	2	10 %
Disciplina	2	10 %
Vocación	1	5 %
Lealtad	1	5 %
Dignidad	1	5 %
Compañerismo	1	5 %
Sensibilidad humana	1	5 %
Tolerancia	1	5 %
Puntualidad	1	5 %
Total	20	100%

Fuente: Pereira C, (2024)

Los profesores ecuestados expresaron que el 10 % deben tener ética, 10 % honradez, 10 % compromiso y 10 % disciplina. El 5 % deben tener Moral, % Virtud, 5 % humildad, 5 % honestidad, 5 % justicia, 5 % vocación, 5 % lealtad, 5 % dignidad, 5 % compañerismo, 5 % sensibilidad humana, 5 % tolerancia y 5 % puntualidad.

Todos estos principios, son de importancia que los tengan todo docente, de estos depende la ética, para desempeñarse como un excelente profesional con criterio y personalidad propia, para ser ejemplo de un docente de calidad profesional. De esto depende su formación y desempeño en el sector universitario. Los principios y valores son las reglas fundamentales que guían nuestra conducta y decisiones, además son reglas o normas que orientan la acción de las personas y que operan sobre ellas.

CONCLUSIONES

El desarrollo de este trabajo de investigación partió desde una visión macro, meso y micro del mundo, Latinoamérica y Venezuela, reflejando que los cambios que afectan a la sociedad no escapan a la educación universitaria. Se estudia con profundidad la labor que la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas desarrolla, encontrándose una serie de debilidades que afectan el proceso de enseñanza-aprendizaje y en consecuencia, la calidad educativa.

En el transcurso de los años las universidades han incluido en sus programas curriculares carreras de acuerdo a la realidad económica, social, política, del país, lo que ha permitido que estas deben adaptarse a estos y por ende adaptar su cultura organizacional de acuerdo a las exigencias gubernamentales.

No escapa de la realidad en cuanto a la calidad educativa que desempeñan los educadores a nivel universitario, ya que lo realizan a través de modelos tradicionales donde la relación del profesor-alumno, se cumple de forma horizontal, es decir, el docente impone la autoridad donde el alumno obedece, y debe cumplir lo que exige el educador. No se toma en cuenta las estrategias gerenciales de formación docente, que permitan mejorar su relación alumno-profesor.

La Universidad de Oriente Núcleo Monagas se creó en Maturín, con unos grupos de profesionales que se dedicaron a iniciarse en la docencia a nivel superior, con la finalidad de satisfacer las demandas de las carreras acordes en la región, la cual se inicio con Ingeniería agronómica, los

docentes encargados de formar estos profesionales no han sido formados como docentes, realizan su actividad de acuerdo a las experiencia y conocimientos del área a la cual pertenecen.

En el transcurso de los años, se incluyeron nuevas carreras en el área de Ciencias Sociales, en las cuales existen docentes formados como profesionales en diferentes disciplinas como se observo en la muestra tabla en los análisis de resultados. Se observo que la mayoría de estos educadores están formados acordes a un currículo profesional de la especialidad a la cual pertenece, no son formados como profesores, realizan esta actividad por su experiencia y conocimiento de la carrera a la cual fue formado.

Las estrategias gerenciales de formación docente que cumplen los son de manera mecanicista, es decir, trasmite el conocimiento en una relación docente-alumno, a través de la experiencia, el conocimiento, entre otros para enseñar. Los resultados demostraron, que es importante la implementación de estrategias gerenciales de formación docente, para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, que se imparte con los alumnos, ya que en este proceso la figura del educador-educando y debe ser de vista de manera holística.

Las estrategias gerenciales, de formación docente que se aplican requieren que sean actualizados de acuerdo a la situación actual del país en la educación para contribuir a elevar el nivel académico en el rendimiento estudiantil, en el caso de los Ingenieros, Medicos, economistas, Licenciados en Recursos Humanos, Contadores, entre otros, ya que no son formados como educadores, sino que son profesionales en diferentes disciplinas, por

ende desconocen algunas técnicas, estrategias de planificación, evaluación que se utilizan a nivel universitario.

Por este motivo los resultados expresaron que el personal docente de la Universidad de Oriente Nucleo Monagas, considero en su mayoría que se implementen estrategias gerenciales de formación a través de cursos de formación, desarrollo, actualización, así como, capacitación en la implementación de recursos didácticos, que les permita adquirir conocimientos para el desarrollo de un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad.

Se concluyo que consideran favorable contar con herramientas metodológicas para elaborar guías, libros, artículos, entre otros, estos les permite elaborar su propio material didáctico para el cumplimiento de los objetivos planificados en las diferentes asignaturas en las cuales se desempeñan.

Lo que indica que, los educadores no cuentan con estrategias gerenciales de formación para cumplir actividades en el proceso enseñanza-aprendizaje que desarrollan con sus alumnos, lo realizan a través de su tipo de liderazgo, experiencias desconociendo algunas estrategias pedagógicas, que contribuyan a elevar su calidad educativa.

Por otro lado, los docentes expresaron que es favorable conocer nuevas estrategias de aprendizajes, ya que existen cambios tecnológicos, donde se incluyen nuevas técnicas de aprendizaje, que a nivel superior deben adaptarse, puesto que, se cumplen actividades en una educación andrológica, es decir, los docentes realizan estas aplicando una disciplina, un

método, teorías, lineamientos, una filosofía, entre otros, de acuerdo a su formación profesional.

La Universidad de Oriente cuenta con un personal docente, donde cada uno de ellos dicta diferentes asignatura de acuerdo a las diferentes carrera a la cual pertenece, donde realizan sus actividades educativas con educandos que poseen diferentes habilidades, destrezas, conocimientos, entre otros, los cuales el educador debe indagar, en el grado de complejidad que poseen cada uno de sus alumnos, para transmitir el aprendizaje de acuerdo a los contenidos programáticos establecidos en su programa de la asignatura.

Es por esto la importancia de las estrategias gerenciales de formación para mejorar su rol docente, ya que, les permite conocer nuevas técnicas y métodos de enseñanza a nivel andrológico, en la práctica educativa, además reforzar principios, valores, ética en su proceso de enseñanza-aprendizaje.

El docente de la Universidad de Oriente, además de cumplir actividades docentes, debe incluir estrategias de motivación, comunicación, que contribuyen a mejorar las relaciones alumno-profesor, a través de estas se logran objetivos de aprendizaje más eficientes.

Por todo lo antes mencionado, se elaboraron estrategias gerenciales de formación para elevar la calidad educativa de los profesores en esta casa de estudio, ya que se formaran de manera holística acorde a la realidad educativa, y permitirán crear nuevos paradigmas, para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje a nivel superior.

Es importante señalar que se concluyo además, que los docentes deben tener ética, principios y valores, los cuales son de vital importancia para un proceso de enseñanza-apredizaje de calidad educativa.

BIBLIOGRAFIA

- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica (6ª ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Abreu (2016). El proceso pedagógico de la Educación Física. Una perspectiva de formación en la fecundidad para la innovación. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Maturin.
- Alvarado, E.; F. Canales y E. Pineda. 1994. Metodología de la Investigación (2ª ed.). Washington D.C: Organización Panamericana de la Salud.
- Ausubel, D. P. (2002). Adquisición y retención del conocimiento. Una perspectiva cognitiva. Barcelona: Editorial. Paidós.
- Arias, F. 2012. El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. 6ª edición. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme
- Balestrini, A. 2006. Como se elabora el proyecto de investigación 7ª Edición. Caracas, Venezuela: Consultores Asociados, C.A.
- Balestrini, A. Miriam (1997). Como se Elabora el Proyecto de Investigación. Ediciones Consultores Asociados. Caracas. Venezuela. pp.35-136
- Bennet, N., *Estilos de enseñanza y progresos del alumno*, Madrid: Morata, 1979.
- Bernal, C. A. 2010. Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera edición. Pearson Educación, Prentice Hall, Colombia. 305 p.
- Bertalanffy, L (1989). Teoría General de los Sistemas. Fondo de Cultura Económica. Mexico.
- Bunge, Mario (1994). La Ciencia su Método y su Filosofía. México.

- Buriel (2016). La interacción pedagógica en la Universidad: De los formatos de la praxis moderna al encuentro en perspectiva onto-epistemológica. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Maturín.
- Camino, J. (2001) Scheler y el mundo de los valores. Bilbao: Colección Aprender a ser.
- Campoy Aranda, T. J. y Elda Gomes Araújo. 2009. Técnicas e instrumentos cualitativos de recogida de datos. Capítulo 10. In: Manual básico para la realización de tesinas, tesis y trabajos de investigación. Antonio Pantoja Vallejo (coord.). Madrid: Editorial EOS. p. 273-300.
- Corral, Y. 2009. Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. Revista Ciencias de la Educación 19 (33): 228-247.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.908 (Extraordinario), Febrero 19, 1999.
- Delgado y Rojas (2005) Reflexiones sobre la ética del profesor universitario. Ciencias de la Educación, 2(26), 103-117.
- Eyssautier, M. 2005. Metodología de la investigación. México: Editorial Thompson.
- Echeverría, J (1998). Filosofía de la Ciencia. Ediciones Akat. Madrid-España.
- Erns, C. Antropología filosófica. Mexico. 1968.
- Fonseca (2009) Retroalimentación durante el proceso de enseñanza-aprendizaje: un arma de doble filo. *Imbiomed*2(1), 50-52.
- Fundación Promigas(2005). Gestion de Aula. Experiencias del proyecto de mejoramiento. Proceso de enseñanza-aprendizaje. Consultado el 10 de Mayo del 2017 en:<https://dialnet.unirioja.es/download/libro/573457>.

- Freire, P (1989). La Filosofía de la Educación de Paulo Freire. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social (RIEJS)*, 4(1), 55-70. doi: 10.15336/riejs.
- Gómez, M. (2009). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. (2ª ed.). Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.
- González, V., Castellanos, D., Córdova, M., Sánchez, M., Martínez, M., Fernández, A., Martínez, N., Pérez, D. (2004) *Psicología para educadores*, La Habana, Cuba: editorial Pueblo y Educación.
- González y Tourón(1992). *Autoconcepto y rendimiento escolar*. Pamplona: EUNSA.
- Gonzalez, A. *Fundamentos para una filosofía del trabajo*. Pamplona. 1999.
- Gudiño, A. (2014). Formación docente, enseñanza y didáctica. *Revista Una investigación*. VI(11).
- Gutiérrez, H. (2010) *Calidad total y productividad* (3ª ed.) México: Mc Graw-Hill.
- Hernández y Rodríguez (2004) *Administración, pensamiento, proceso, estrategia y vanguardia*. México: Mc Graw-Hill.
- Hernández Sampieri, R.; C. Fernandez Collado y P. Baptista Lucio. 2010. *Metodología de la investigación*. Quinta edición. McGraw-Hill Interamericana. México. 613 p
- Hurtado, Iván y Toro Josefina (1997). *Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempo de Cambios*. Epísteme Consultores Asociados C.A. Primera Edición. Valencia.
- Hurtado, I. y J. Toro. 1998. *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. 2da Edición. Venezuela: Episteme Consultores Asociados, C.A.

- Ikujiro, Nonaka y HirotakaTakeuchi (1999). La organización creadora de conocimiento. Mexico.
- Jaramillo, M. (2006) Enfoque clásico de la administración. Administración científica. Universidad Nacional Experimental Marítima del Caribe. Catia La Mar, Estado Vargas. Venezuela.
- Juárez (2010) Ética profesional. Caracas: Publicaciones UCAB.
- Juárez, J. (2012) Educar es la respuesta. ¿Qué es, para qué y cómo educar en valores ciudadanos. Caracas: Publicaciones UCAB.
- Kliksberg, N. (1983) La crisis pedagógica en las universidades latinoamericanas. UCV. Caracas.
- Lahey, B. (2007) Introducción a la psicología científica (9ª ed.) México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Ley de Servicio Comunitario del Estudiante de Educación Superior. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.272. septiembre 14, 2005.
- Ley de Universidades (1970). Gaceta Oficial de la República de Venezuela.1.429 (Extraordinario) Septiembre 8, 1970.
- Ley Orgánica de Educación (2009) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 5.929 (Extraordinaria), Agosto 15, 2009.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.236. Julio 26, 2005.
- Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 6.076 Extraordinario. Mayo 7, 2012.

- López Barajas, E. 1998. Fundamentos de la metodología científica, Madrid, Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).
- Lopez, F. El giro linguistico de la filosofía y la historiografía contemporánea. Caracas. 2004.
- Manual de la UPEL (2006). Fundaupel. Caracas.
- Mcmullin, E (1988). Filosofía de la ciencia. España.
- Méndez, R. (2012) La observación participante. Universidad Pedagógica Libertador. Instituto Pedagógico de Barquisimeto "Luis Beltrán Prieto Figueroa"
- Merani, A (2005). Naturaleza humana y educación. Colombia
- Morales (2012). La educación superior venezolana, un enfoque estratégico para su transformación desde la cultura organizacional. *Revista Ciencias de la Educación*, 22(40), 126-147.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2006). C187. Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Ginebra
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2006). Recomendación sobre la relación de trabajo N° 198. Adopción: Ginebra, 95ª reunión CIT
- Payá, M. (1997). Educación en valores para una sociedad abierta y plural: aproximación conceptual. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Paz M y Sandin E (2003). Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y tradiciones. Barcelona.
- Peñalver, L. (2007) La formación docente en Venezuela. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Maturín.
- Pereira, C. (2013) Guía de estudios. Asignatura Introducción a la Gerencia de Recursos Humanos. UDO-Monagas.

- Pérez Esclarín, A. (2002) Educación para globalizar la esperanza y la solidaridad. Caracas: Editorial Estudios.
- Quezada, S. (2016) Formación docente en el contexto venezolano, con visión histórica, prospectiva y de transformación. UPEL. Maturín.
- Rodas, B. (2014) Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Naval "Calm Ramón Castro Jijón" de la Provincia de Esmeraldas, ciudad de Esmeraldas, período 2012-2013. Trabajo de Maestría. Universidad Técnica Particular de Loja. Sede Ibarra. Ecuador.
- Rodríguez, R. (2013). El desarrollo de la práctica reflexiva sobre el quehacer docente, apoyada en el uso de un portafolio digital, en el marco de un programa de formación para académicos de la Universidad Centroamericana de Nicaragua.
- Santa, P y Felirberto M (2012). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Caracas.
- Schmidt, E. (1993). Moralización a fondo. Un aporte a la luz de la teoría del desarrollo humano de James W. Fowler. Lima, Perú: Universidad del Pacífico.
- Sevillano. M. (2005). Didáctica en el Siglo XXI. Ejes en el aprendizaje y enseñanza de calidad. Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España.
- Sierra (2004) Feminización de la matrícula de educación superior y mercado de trabajo en Venezuela -1970-1999. Caracas: UCV SENDES.
- Sierra, R. 1994. Técnicas de investigación social. Madrid: Paraninfo
- Sobrino (2015). Evaluación sistemática de un programa de formación docente para profesores de la Universidad Castilla-La Mancha. España.

- Stes, A., y Van, P. (2014). Impacto de la formación del profesorado universitario: Aspectos metodológicos y propuesta para futuras investigaciones. *Educar* 51(1).
- Suárez, R. (1991) *La educación: su filosofía, su psicología, su método*. México: Editorial Trillas.
- Tachinamo (2012). *Aproximación a una teoría didáctica para sustentar la enseñanza contable en las Universidades Publicas Venezolanas*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Maturín.
- Tamayo y Tamayop, I. (2004) *El proceso de la investigación científica (4ª ed.)* México, DF.: Editorial Limusa.
- Tamayo y Tamayo. M. 2000. *El proceso de la investigación científica*. 4ta Edición. Editorial Limusa,
- Toledo, F. (2012) *Lo humano, esencia de la formación universitaria*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Maturín.
- Tunnermann, C. (2003). *La educación superior y los desafíos del siglo XXI*. Managua: Fondo Editorial Cira.
- Universidad de Oriente, Núcleo Monagas. (2007) *Manual de Ayuda para el estudiante de nuevo ingreso*. Comisión de Inducción.
- UDO-APUDO (1989-1990) *Acta Convenio*
- UNESCO (1998), *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior Hacia un programa 21 para la educación superior*, París.
- Vincenzi (2011) *La formación pedagógica del profesor universitario*. Revista Aula (en prensa) Universidad Abierta Interamericana. Buenos Aires: Argentina
- Zapata, Á., Murillo G., Martínez, J., Hernán, C., Salas, J., Ávila, H. et al. (2009). *Teorías contemporáneas de la organización y management*. Bogotá, Colombia: Ediciones Ecoe.

Zubiría Samper M. (1999) *Tratado de pedagogía conceptual: pedagogía conceptual, desarrollo filosófico, pedagógico y psicológico*. Bogotá: Fondo de publicaciones Bernardo Herra. Merino.

ESTRATEGIAS GERENCIALES DE FORMACION DOCENTE

En toda institucion educativa se cumplen procesos educativos, tecnológicos, entre otros. Es importante resaltar que existe en cada educador una filosofia en el ambito educativo, puesto que, de acuerdo a sus creencias, valores, principios, etica, establece disciplinas que contribuyen al logro de objetivos.

En todo proceso educativo esta presente quien enseña y quien aprende, por esta razón, en el proceso educativo, no se toman en cuenta algunas estrategias gerenciales de formación educativa, que permitan y mejoren la calidad del aprendizaje que se imparte, las actividades docentes se cumplen de acuerdo a su formación curricular en las diferentes disciplinas, y es importante mejorar en este, aspectos como: estrategias gerenciales en los profesores, que permita la formación de profesionales con ética, valores y principios.

Tomando en cuenta estos aspectos, la Universidad de Oriente, es vista como un sistema, constituido por estructuras física y social, ademas esta tiene una filosofia establecida y se cumple a traves de su mision y vision que le permite cumplir objetivos institucionales como, es la formacion de profesionales en diferentes carreras para el mercado laboral, en esta se cumplen funciones administrativas y gerenciales, con el fin de lograr metas propuestas.

A continuaion se presnetan el diseño de estrategias gerenciales de Formacion Docente:

Objetivo General

Generar estrategias de aprendizaje para el cumplimiento de los objetivos planificados.

Objetivos Específicos

- Promover los valores fundamentales que coadyuven al desarrollo de las actividades planificadas con miras a alcanzar el objetivo propuesto.

- Desarrollar competencias y habilidades como: liderazgo, comunicación, motivación, entre otros para aplicarlas en todo el ámbito educativo.

1.- Estrategias didácticas de aprendizaje

- ✓ Ilustraciones.
- ✓ Debates y discusión dirigida.
- ✓ Presentación previa.
- ✓ Talleres.
- ✓ Clases Prácticas.
- ✓ Resolución de Problemas.
- ✓ Aprendizaje cooperativo.
- ✓ Simulación pedagógica.
- ✓ Preguntas intercaladas.

2.- Estrategias de Planificación para el proceso de enseñanza-aprendizaje

- ✓ Identificar los recursos a utilizar.
- ✓ Establecer las actividades de cada objetivo.
- ✓ Priorizar objetivos y tareas.
- ✓ Crear el calendario con las actividades y fechas.
- ✓ Plasmar alternativas para la acción

3.- Estrategias de organización para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

- ✓ videos .
- ✓ guías .
- ✓ Material didáctico.

4.- Estrategias de Dirección en el proceso de enseñanza- aprendizaje

- Fomentar la participación.
- Valorar los logros.
- Transmitir expectativas.
- Apoyar el trabajo de los profesores .
- Sugerir modos de actuación.
- Emplear la autoridad formal de manera positiva.
- Ser un reflejo de lo posible.

5.- Estrategias de Control en el proceso de enseñanza- aprendizaje

- ✓ Comunicación
- ✓ Normas
- ✓ Involucrar a los alumnos

6.- Estrategias de evaluación

- Individual y grupal
- Tipos de evaluación
- Ponderación, resultados.

Actividades para desarrollar destrezas en el aprendizaje

- ✓ Recursos Pedagógicos.
- ✓ Asignación de trabajos de investigación.
- ✓ Propuestas de proyectos de investigación.
- ✓ Investigaciones en la comunidad.
- ✓ Jornadas de capacitación.

Tecnología educativa y uso de equipos audiovisuales

- ✓ Manejo de equipos audiovisuales
- ✓ Elaboración de material didáctico.

Sistemas de información

- ✓ Programas de informática.
- ✓ Laboratorio de computación.
- ✓ Manejo de sistemas de información.
- ✓ Aula virtual.

ANEXOS

Instrumento aplicados a los docentes



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

Cuestionario aplicado a los profesores de la ECSA. UDO-Monagas

El presente instrumento tiene como finalidad recabar información para realizar un trabajo de investigación titulado: ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA FORMACION DEL PROFESOR UNIVERISTARIO de la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas, Maturín, como requisito para ascender a la categoría de Asociado

En tal sentido, se agradece su mayor colaboración al suministrar los datos, ya que de ello dependerá el logro de los objetivos propuestos en la investigación.

Dra. Carmen Pereira

INSTRUCCIONES

- Lea detenidamente cada pregunta antes de responderla.
- El cuestionario es anónimo e individual, no se requiere ubicar su nombre.
- Marque con una equis (x) en el espacio correspondiente a la alternativa seleccionada.
- El instrumento consta de preguntas donde podrá seleccionar una opción.
- Se le agradece no dejar preguntas sin responder

1.- Es docente:

Fijo _____
Contratado _____
Otro _____

2.- Categoría

Instructor _____
Asistente _____
Agregado _____
Asociado _____
Titular

3.- Profesión:

Ingeniero _____
Licenciado _____
Economista _____
Abogado _____
Médico _____
Profesor _____
Psicólogo _____
Sociólogo _____

Administrador _____
Contador _____
Arquitecto _____
Otro _____ Mencione_____.

4.- tiempo de servicio en la Universidad

1 mes hasta 5 años _____
6 años hasta 10 años _____
11 años hasta 15 años _____
16 años hasta 20 años _____
Más de 20 años _____

5.- Ha realizado aportes tales como:

Libros, a) _____
Artículos _____
Guías de estudio _____
Otros _____
Especifique_____

6.- Ha recibido formación para la aplicación estrategias de aprendizaje y adquirir nuevos conocimientos

a) SI _____
b) NO _____

7- Utiliza equipos didácticos para implementar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Pizarra _____
Video been _____
Pupitres cómodos _____
Otros _____
Especifique_____

8.- La UDO-Monagas posee en su estructura física: para el desempeño docente

Salones con aire acondicionados ____

Iluminación adecuada ____

Marcadores. ____

Escritorio ____

Video been ____

9.- Planifica las estrategias de enseñanzas aprendizaje para desarrollar los contenidos de la asignatura.

SI ____

NO ____

10.- Dispone de tiempo para desarrollar

Diseñar instrumentos de evaluación en su asignatura. ____

Crear nuevas formas para dictar las clases ____

Utiliza las herramientas tecnológicas ____

Clasroom ____

WhatsApp ____

Otros ____

Especifique _____

11.- Recibe del departamento al cual pertenece recursos pedagógicos para estimular la creatividad de sus estudiantes.

SI ____

NO ____

12.- Recibe del departamento actualización docente como:

Jornadas ____

Cursos ____

Talleres ____

Otros ____

Especifique _____ :

13.- En las actividades docentes realizadas analiza:

La relación y estrategias de aprendizaje ____

Evaluación con los resultados obtenidos en el desarrollo de las clases_____

14.- Como docente universitario considera que la ética se basa en la:

Responsabilidad, ____

Respeto, ____

Dignidad, ____

Comportamiento de acuerdo a las normas y principios organizacionales.

Otros ____

Especifique_____

15. El profesor universitario debe tener principios de:

Ética_____

Moral_____

Virtud_____

Honradez_____

Humildad_____

Honestidad_____

Justicia_____

Compromiso_____

Disciplina_____

Vocación_____

Lealtad_____

Dignidad_____

Compañerismo_____

Sensibilidad humana_____

Tolerancia_____

Puntualidad _____

HOJAS METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 1/6

Título	Estrategias gerenciales para la formación del profesor universitario Universidad de Oriente. Núcleo Monagas. Maturín Estado Monagas 2024
---------------	---

El Título es requerido. El subtítulo o título alternativo es opcional.

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código ORCID / e-mail	
Pereira Rojas Carmen	ORCID	9282250
Mercedes	e-mail	pereiramercedes90@gmail.com

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres de un autor. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor esta registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el numero de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores.

Palabras o frases clave:

Estrategias Gerenciales,
Formación
Profesor Universitario
Universidad de Oriente

El representante de la subcomisión de tesis solicitará a los miembros del jurado la lista de las palabras claves. Deben indicarse por lo menos cuatro (4) palabras clave.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub-área
Ciencias Sociales y administrativas	Gerencia Recursos Humanos
Línea de Investigación: Estrategias Gerenciales	

Debe indicarse por lo menos una línea o área de investigación y por cada área por lo menos un subárea. El representante de la subcomisión solicitará esta información a los miembros del jurado.

Resumen (Abstract):

El proceso educativo se basa en la transmisión de conocimientos, valores, ética, principios, entre otros, a través de la socialización que existe entre los educadores y el educando, se busca que el proceso de enseñanza sea eficiente y de calidad, a través de las estrategias de aprendizaje que se apliquen en este. El objetivo general es Formular estrategias gerenciales para la formación del profesor universitario de la Universidad de Oriente. Nucleo Monagas, con el fin, de mejorar la práctica educativa y reforzar los valores, principios y ética del docente universitario. En el aspecto metodológico, fue una investigación cuantitativa. La población y muestra objeto de estudio estuvo conformada por 20 docentes fijos de la Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas. La información fue recogida a través de la aplicación de un cuestionario. Los datos fueron tabulados en cuadros de frecuencia simple con una distribución absoluta y porcentual. Se concluyó que los profesores deben capacitarse, actualizar sus conocimientos, realizar cursos de formación docente, implementar nuevas estrategias gerenciales, rescatar valores y principios, aprovechar los avances tecnológicos para apoyar el desarrollo de actividades académicas; asimismo se destaca la necesidad de la UDO-Monagas de mejorar las condiciones ambientales y físicas para un ejercicio docente.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail		
	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input checked="" type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>	
	ORCID		
	e-mail		
	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>	
	ORCID		
	e-mail		
	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>	
	ORCID		
	e-mail		

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres del tutor y los otros dos (2) jurados. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor esta registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el numero de la Cedula de Identidad).. La codificación del Rol es: CA = Coautor, AS = Asesor, TU = Tutor, JU = Jurado.

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2024		

Fecha en formato ISO (AAAA-MM-DD). Ej: 2005-03-18. El dato fecha es requerido.

Lenguaje: spa Requerido. Lenguaje del texto discutido y aprobado, codificado usando ISO 639-2. El código para español o castellano es spa. El código para ingles en. Si el lenguaje se especifica, se asume que es el inglés (en).

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo
NMOASO_CMPR2024

Caracteres permitidos en los nombres de los archivos: **A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x y z 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 _ - .**

Alcance:

Espacial:

Temporal: 2024

Título o Grado asociado con el trabajo:

Profesor Asociado

Dato requerido. Ejemplo: Licenciado en Matemáticas, Magister Scientiarum en Biología Pesquera, Profesor Asociado, Administrativo III, etc

Nivel Asociado con el trabajo: Trabajo de Ascenso

Dato requerido. Ejs: Licenciatura, Magister, Doctorado, Post-doctorado, etc.

Área de Estudio:

Ciencias Sociales y Administrativas

Usualmente es el nombre del programa o departamento.

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

Universidad de Oriente

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI-139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR *Martínez*
FECHA 5/8/09 HORA 5:30
Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,
Juan A. Bolaños Currello
JUAN A. BOLAÑOS CURRELLO
Secretario

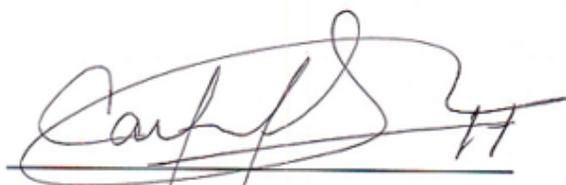
C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/marija

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 4/6

De acuerdo al artículo 41 del Reglamento de Trabajo de Grado:

“Los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados a otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quién deberá participarlo previamente al Consejo Universitario, para su autorización”.



Dra. Carmen Pereira
Autora