

**ACTITUD DEL GERENTE EDUCATIVO EN LA
IMPLEMENTACIÓN DEL DISEÑO CURRICULAR
“PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN
EN INFORMÁTICA”**



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



**ACTITUD DEL GERENTE EDUCATIVO EN LA IMPLEMENTACIÓN
DEL DISEÑO CURRICULAR “PROGRAMA NACIONAL DE
FORMACIÓN EN INFORMÁTICA”**

Autor: Lcdo. Mario Jesús Robles

Valencia, mayo de 2.016



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



**ACTITUD DEL GERENTE EDUCATIVO EN LA IMPLEMENTACIÓN
DEL DISEÑO CURRICULAR “PROGRAMA NACIONAL DE
FORMACIÓN EN INFORMÁTICA”**

**Autor: Lcdo. Mario Jesús Robles
Tutora: Dra. Marlene Talavera.**

Valencia, mayo de 2.016



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



**ACTITUD DEL GERENTE EDUCATIVO EN LA IMPLEMENTACIÓN
DEL DISEÑO CURRICULAR “PROGRAMA NACIONAL DE
FORMACIÓN EN INFORMÁTICA”**

Autor: **Lcdo. Mario Jesús Robles**

Tutora: **Dra. Marlene Talavera.**

Trabajo de Grado presentado ante la
Dirección de Postgrado de la
Universidad de Carabobo para optar al
Título de Magíster en Gerencia
Avanzada en Educación.

Valencia, mayo de 2.016



MAESTRÍA

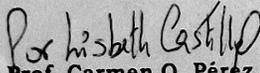


ACTA DE APROBACIÓN

La Comisión Coordinadora del Programa de **Maestría en Gerencia Avanzada en Educación**, en uso de las atribuciones que le confiere al Artículo N° 44 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, hace constar que una vez evaluado el Proyecto de Trabajo de Grado titulado: **ACTITUD DEL GERENTE EDUCATIVO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL DISEÑO CURRICULAR “PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN EN INFORMÁTICA”**, elaborado bajo la línea de investigación: *Procesos Gerenciales*, presentado por el ciudadano **Mario Robles**, titular de la cédula de identidad N° **07.144.089**, elaborado bajo la dirección de la tutora **Marlene Talavera**, cédula de identidad N° **03.580.557**, considera que el mismo reúne los requisitos, y en consecuencia, **es APROBADO**.

En Valencia, a los veinticinco (25) días del mes de Julio de dos mil doce.

Por la Comisión Coordinadora de la Maestría en
Gerencia Avanzada en Educación


Prof. Carmen O. Pérez
Coordinadora del Programa

Archivo Acta de Aprobación
yoleida 2012-07-25



... La Universidad Efectiva



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



AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe: **Dra. MARLENE TALAVERA**, titular de la cédula de identidad N° V – **3.580.557**, en mi carácter de Tutora del Trabajo de Grado titulado: **ACTITUD DEL GERENTE EDUCATIVO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL DISEÑO CURRICULAR “PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN EN INFORMÁTICA”**, presentado por el ciudadano **Lcdo. MARIO JESÚS ROBLES**, titular de la cédula de identidad V – **7.144.089**, para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Valencia, a los Treinta y un Días del mes de marzo del año Dos Mil Dieciséis.

Dra. MARLENE TALAVERA

C.I. V – 3.580.557



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe **Dra. MARLENE TALAVERA**, titular de la cédula de identidad N° V – **3.580.557**, en mi carácter de Tutora del Trabajo de Grado titulado **ACTITUD DEL GERENTE EDUCATIVO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL DISEÑO CURRICULAR “PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN EN INFORMÁTICA”**, presentado por el ciudadano **Lcdo. MARIO JESÚS ROBLES**, titular de la cédula de identidad V.– **7.144.089**, para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Valencia, a los Siete días del mes de marzo del año Dos Mil Dieciséis.

Dra. MARLENE TALAVERA
C.I. V – **3.580.557**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**



VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **ACTITUD DEL GERENTE EDUCATIVO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL DISEÑO CURRICULAR “PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN EN INFORMÁTICA”** presentado por: **MARIO JESÚS ROBLES** para optar al Título de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

_____.

Nombre, Apellido, C. I., Firma del Jurado

Valencia, Mayo de 2.016

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN

DIRECCIÓN DE TRABAJO

Participante: **MARIO JESÚS ROBLES**

Cédula de identidad: **7.144.089**

Tutora: **Dra. MARLENE TALAVERA**

Cédula de identidad: **3.580.557**

Correo electrónico del participante: mariorobles2008@gmail.com

Título tentativo del Trabajo: **Actitud del Gerente Educativo en la implementación del Diseño Curricular “Programa Nacional de Formación en Informática”.**

Línea de investigación: **Procesos Gerenciales.**

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
01	09-03-2013	5:00 PM	1er. Avance Capítulo I.	
02	23-03-2013	5:00 PM	2º. Avance Capítulo I.	
03	17-04-2013	5:00 PM	1er. Avance Capítulo II.	
04	30-04-2013	5:00 PM	2º. Avance Capítulo II.	
05	10-05-2013	5:00 PM	1er. Avance Capítulo III.	
06	29-05-2013	5:00 PM	2º. Avance Capítulo III.	
07	07-06-2013	5:00 PM	1er. Avance de los Instrumentos.	
08	30-06-2013	5:00 PM	2º. Avance de los Instrumentos.	
09	15-07-2013	5:00 PM	1er. Avance Capítulo IV.	
10	30-07-2013	5:00 PM	2º. Avance Capítulo IV.	
11	23-08-2013	5:00 PM	1er. Avance Capítulo V.	
12	12-09-2013	5:00 PM	2º. Avance Capítulo V.	
13	19-10-2013	5:00 PM	1ª. Revisión del Programa de Evaluación.	
14	21-11-2013	5:00 PM	1er. Avance Conclusiones y Recomendaciones.	
15	12-12-2013	5:00 PM	1er. Avance Conclusiones y Recomendaciones.	
16	23-01-2014	5:00 PM	1ª. Revisión General de la Investigación.	
17	25-02-2014	5:00 PM	1ª. Revisión de los Anexos.	
18	28-03-2014	5:00 PM	2ª. Revisión General de la Investigación.	
19	30-04-2014	5:00 PM	2ª. Revisión del Programa de Evaluación.	
20	25-05-2014	5:00 PM	3ª. Revisión General de la Investigación. Firma	

Título definitivo: **Actitud del Gerente Educativo en la implementación del Diseño Curricular “Programa Nacional de Formación en Informática”.**

Comentarios finales acerca de la investigación: _____
 Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del Trabajo de Grado arriba mencionado.

 Tutor

C. I.: **3.580.557**

 Participante

C.I.: **7.144.089**

Formato elaborado por: Dra. Haydée Páez.

HP/hp

AGRADECIMIENTOS

- A la Dirección de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, por la colaboración constante en la solución de los problemas presentados a lo largo de la realización de este objetivo.
- Al Departamento de Informática del Instituto Universitario de Tecnología Valencia, por el aporte realizado en pro de la consecución de este logro.
- Al Departamento de Currículo del Instituto Universitario de Tecnología Valencia, por la ayuda efectiva y aportadora de soluciones.
- A todo el Personal Docente del Instituto Universitario de Tecnología Valencia, por la actitud de colaboración y la voluntad de querer ser mejores protagonistas.
- A Omar F. Rojas R., por sus preocupaciones, ayudas constantes y sus palabras de estímulos en pro de la realización de este Trabajo de Grado de Maestría. ¡Sin tiempo ni espacio para agradecerte!

MARIO JESÚS ROBLES

DEDICATORIA

- A Ángela Robles, mi madre (Q.E.P.D.), por haberme dado el ser que soy en día y continuaré siendo. ¡Te amo y te extrañaré por siempre!
- A Alejandro Robles (Q.E.P.D.) y a mi hermano Enrique Robles, por el apoyo constante en pos de la consecución de esta meta transitoria.
- A mis demás familiares, por sus tiempos valiosos y apoyo constante.
- A todos mis estudiantes de las Secciones de Informática del Instituto Universitario de Tecnología Valencia, por los aportes constructivos. ¡Adelante jóvenes. El Futuro les pertenece!
- A mi Tutora, Dra. Marlene Talavera, docente excelso de la FACE-UC, profesional a tiempo completo, íntegra y amiga, por el apoyo y la oportunidad brindada para la realización de este sueño. “Eternamente agradecido”.

MARIO JESÚS ROBLES

RECONOCIMIENTOS

- A Aquellos Docentes del Instituto Universitario de Tecnología Valencia, quienes por su espíritu de lucha en la enseñanza, actitudes críticas positivas y espíritus de servicio, siempre se destacan. “Gracias”.
- A Mis Compañeros de Estudios de la Maestría de Gerencia Avanzada en educación, por las luchas cotidianas y espíritu de superación. ¡Lo logramos!
- A Damaris Chacón, de la Dirección de Planificación en la Maestría Gerencia Avanzada en Educación de la Dirección de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, por la ayuda efectiva, incondicional y oportuna. “Millones de Gracias”.
- A Omar F. Rojas R., por la colaboración, orientación, asesoramiento constante, la revisión final del manuscrito y por la paciencia y disposición en el asesoramiento de la recopilación e interpretación de todos los cálculos realizados para lograr esta investigación. “Me hace falta tiempo y espacio para agradeceréte”.

MARIO JESÚS ROBLES

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
AGRADECIMIENTOS.....	x
DEDICATORIA.....	xi
RECONOCIMIENTO.....	xii
ÍNDICE GENERAL.....	xiii
LISTA DE CUADROS.....	xv
LISTA DE FIGURAS.....	xvi
LISTA DE GRÁFICOS.....	xvi
RESUMEN.....	xvii
SUMMARY.....	xxiii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO	
I. EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	4
Objetivos de Investigación.....	13
General.....	13
Específicos.....	13
Justificación.....	13
II. MARCO TEÓRICO	
Investigaciones Relacionadas.....	16
Bases Teóricas.....	23
Actitud.....	24
Actitud del Gerente Educativo.....	25
Componentes de las Actitudes.....	25
Fuentes de las Actitudes.....	26
Tipos de Actitudes.....	27
Competencias.....	28
Competencias Básicas.....	30
Locus de Control.....	34
Evaluación.....	36
La Evaluación como Proceso Continuo.....	37
Evaluación del Docente.....	37
Evaluación del Estudiante.....	38
Evaluación por Competencias.....	38
Características de la Evaluación por Competencias.....	40
Gerencia.....	40
Gerente.....	41

ÍNDICE GENERAL (Cont.).

	Pág.
Importancia del Gerente.....	41
Beneficios de la Gerencia.....	41
Elementos de la Gerencia.....	42
Modelo Instruccional	43
Diseño Sistemático de la Instrucción de Dick y Carey (1997).....	43
Bases Legales.....	54
Sistema de Variables.....	57
1. Variable Independiente.....	57
2. Variable Dependiente.....	57
3. Variables Intervinientes.....	57
III. MARCO METODOLÓGICO	
Tipo y Diseño de Investigación.....	58
Tipo de Investigación.....	59
Diseño de la Investigación.....	59
Unidad de Análisis.....	62
Población y Muestra.....	62
Población.....	62
Muestra.....	64
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	66
Técnicas de Recolección de Datos.....	66
Instrumentos de Recolección de Datos.....	67
Descripción del Instrumento.....	67
Procedimientos.....	67
Validez del Instrumento.....	68
Confiabilidad del Instrumento.....	68
IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS	
Presentación y Análisis de los Resultados.....	72
Fase I: Diagnóstico del Grado de Conocimiento.....	72
Procesamiento y Sistematización de los Resultados.....	73
Análisis e Interpretación de los Resultados.....	73
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones.....	14
Recomendaciones.....	14
Referencias Bibliográficas.....	100
Anexos.....	104

N°	LISTA DE CUADROS	Pág.
1	Aspectos esenciales de las competencias desde el enfoque complejo...	29
2	Descripción de Algunas Competencias Básicas.....	31
3	Tabla de Operacionalización de Variables y Validez de Constructo.....	58
4	Determinación del Tamaño de la Muestra.....	64
5	Valores del Coeficiente α_{20} Alpha de Cronbach.....	71
6	Valores y Niveles de Confiabilidad de α_{20} Alpha de Cronbach.....	71
7	Resumen de los Resultados de la Aplicación del Instrumento.....	75
8	Muestra nobleza en sus sentimientos hacia sus estudiantes.....	76
9	Buen Ánimo en su Desempeño Laboral.....	77
10	Control de las Emociones.....	78
11	Gerencia Educativa Basada en Competencias.....	79
12	Oye las Opiniones antes de la Toma de Decisiones.....	80
13	Conocimiento Cabal de las Situaciones.....	81
14	Comportamiento Personal durante la Jornada Laboral.....	82
15	PNFI Relevante en los Momentos Actuales.....	83
16	El PNFI es de Utilidad Imperiosa.....	84
17	El PNFI Contribuye con la Modificación del Comportamiento de sus Estudiantes.....	85
18	Metodología Empleada Influye en el PNFI.....	86
19	El PNFI Incluye los Cuatro Saberes.....	87
20	Planes de Evaluación Contemplados en el PNFI.....	88
21	El PNFI Emplea Estrategias Didácticas.....	81
22	El Desarrollo del PNFI Emplea Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje	90
23	Resultados Generales.....	91

N°	LISTA DE FIGURAS	Pág.
1	Competencias básicas para la efectividad individual y gerencial.....	33
2	Los Efectos del Locus de Control sobre el Desempeño.....	34
3	Diseño Sistemático de la Instrucción.....	44

N°	LISTA DE GRÁFICOS	Pág.
1	Muestra nobleza en sus sentimientos hacia sus estudiantes.....	76
2	Buen Ánimo en su Desempeño Laboral.....	77
3	Control de las Emociones.....	78
4	Gerencia Educativa Basada en Competencias.....	79
5	Oye las Opiniones antes de la Toma de Decisiones.....	80
6	Conocimiento Cabal de las Situaciones.....	81
7	Comportamiento Personal durante la Jornada Laboral.....	82
8	PNFI Relevante en los Momentos Actuales.....	83
9	El PNFI es de Utilidad Imperiosa.....	84
10	El PNFI Contribuye con la Modificación del Comportamiento de sus Estudiantes.....	85
11	Metodología Empleada Influye en el PNFI.....	86
12	El PNFI Incluye los Cuatro Saberes.....	87
13	Planes de Evaluación Contemplados en el PNFI.....	88
14	El PNFI Emplea Estrategias Didácticas.....	89
15	El Desarrollo del PNFI Emplea Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje	90
16	Resultados Generales.....	91



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

**ACTITUD DEL GERENTE EDUCATIVO EN LA IMPLEMENTACIÓN
DEL DISEÑO CURRICULAR “PROGRAMA NACIONAL
DE FORMACIÓN EN INFORMÁTICA”**

AUTOR: Lcdo. Mario Jesús Robles

TUTORA: Dra. Marlene Talavera

AÑO : 2016

RESUMEN

El siguiente estudio tiene como objetivo general Investigar la Actitud del Gerente Educativo en la implementación del Diseño Curricular “Programa Nacional de Formación en Informática”, con el propósito de lograr una información que permita tomar decisiones de provecho de acuerdo a las conclusiones. El trabajo estuvo apoyado en El Diseño Sistemático de la Instrucción, según Dick, W. & Carey. (1997). La población considerada para la elaboración de la investigación constó de 85 docentes del Departamento de Informática de IUTVAL. La muestra fue probabilística y estuvo conformada por 25 docentes de dicho departamento. El instrumento para la recolección de la información fue el cuestionario de selección múltiple de cinco alternativas tipo Likert. La validez del instrumento fue de criterio, de constructo y contenido. La confiabilidad del cuestionario se realizó empleando la fórmula del coeficiente α de Cronbach el cual resultó en 0,89. La investigación se realizó de acuerdo con las fases propuestas por Castro (2003). Se puede concluir con esta investigación. Se evidenció la falta de preparación de gran parte del personal del Departamento de Informática del IUTVAL para trabajar con este diseño curricular. Se percibe una actitud amplia, profunda y técnicamente con los basamentos teóricos ideados para la conformación de dicho programa. El Programa se ejecutó, considerándose muy poco operativo, teniendo como base la información recabada. Se propone a las autoridades del Departamento de Informática del IUTVAL, un diseño curricular que le permitiera a los docentes de dicho departamento desarrollar cabalmente el PNFI asignado. Con ello, se pretendió que el docente mejorara la enseñanza, las herramientas y las técnicas en el quehacer didáctico diario.

Descriptores: Actitud. Gerente Educativo. Implementación del Diseño Curricular, PNFI.

Línea de investigación: Gerencia educativa, gestión y trabajo

Temática: Formación docente y praxis profesional en las organizaciones educativas.

Sub-temática: Acción gerencial y desempeño del talento humano

Área Prioritaria de La FaCE: Gerencia Educativa

Área Prioritaria de la Universidad de Carabobo: Educación



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

**ATTITUDE OF EDUCATION MANAGER IN THE IMPLEMENTATION
CURRICULAR DESIGN "NATIONAL PROGRAM
COMPUTER TRAINING"**

**AUTHOR: Atty. Mario Jesús Robles
TUTOR: Dr. Marlene Talavera.
AÑO: 2016**

SUMMARY

The following study has the general objective attitude Educational Research Manager in the implementation of Curriculum Design "National Computer Training Program", in order to achieve information to make profitable decisions according to the findings. The work was supported by the Systematic Design of Instruction, according to Dick, W. & Carey. (1997) .The population considered for the development of research consisted of 85 teachers from the Department of Computer IUTVAL. The sample was probabilistic and consisted of 25 teachers of the department. The instrument for data collection was the multiple-choice questionnaire Likert five alternatives. The validity of the instrument was criterion, construct and content. The reliability of the questionnaire was performed using the formula coefficient of Cronbach Alpha a20 which resulted in 0.89. The research was conducted according to the phases proposed by Castro (2003). It can be concluded from this research. the unpreparedness of many staff of the Department of Computer IUTVAL to work with this curriculum was evident. a wide, deep and technically with the theoretical foundations designed for the creation of such a program is perceived attitude. The program was implemented, considering very little operational, based on the information gathered. It is proposed to the authorities of the Department of Computer IUTVAL, a curriculum that would allow teachers of the department develop fully the PNFI assigned. This is intended to improve teacher education, tools and techniques in daily teaching work.

Descriptors: Attitude. Education manager. Implementation of Curriculum Design, PNFI.

Research line: Education administration, management and labor

Themes: Teacher training and professional practice in educational organizations.

Sub-theme: Action and performance management of human talent

Priority area of the face: Educational Management

Priority Area of the University of Carabobo: Education

INTRODUCCIÓN

En Venezuela, la educación ha venido marcando nuevas tendencias en el marco de los últimos treinta años, especialmente en lo referente al interés sin precedentes por mejorarla, la necesidad surge por el hecho que la sociedad reclama una transformación, es obvio que este proceso conlleva a una profunda reflexión, pues tal transformación en el ámbito educativo coloca al docente como pieza clave y fundamental para lograr la formación de ciudadanos capaces de integrarse en la vida social y propiciar la transformación de la estructura institucional necesaria en el desarrollo del proceso educativo.

Desde esta perspectiva, es conveniente tomar en cuenta la potencialidad comunicacional que tienen los docentes. El caso de éste como gerente de aula, es muy particular, ya que profesor debe desarrollar la actividad educativa desde una planificación participativa, para que los estudiantes sean protagonistas de la construcción de sus propios conocimientos, de igual forma organizar los grupos de manera que sea una interacción positiva y constructiva.

Según la Ley Orgánica de Educación (2009:01), los Principios de la Educación en Venezuela se establecen en el Artículo 3º cuando expresa:

La educación tiene como finalidad fundamental el pleno desarrollo de la personalidad y el logro de un hombre sano, culto, crítico y apto para convivir en una sociedad democrática, justa y libre basada en la familia como célula fundamental y en la valorización del trabajo; capaz de participar activa, consciente y solidariamente en los procesos de transformación social, consustanciado con los valores de la identidad nacional y con la comprensión, la tolerancia, la convivencia y las actitudes que favorezcan el fortalecimiento de la paz entre las naciones y los vínculos de integración y solidaridad latinoamericana. La educación fomentará el desarrollo de una conciencia ciudadana para la conservación, defensa y mejoramiento del ambiente, calidad de vida y el uso racional de los recursos naturales y contribuirá a la formación y capacitación de los equipos humanos necesarios para el desarrollo del país y la promoción de los esfuerzos creadores del pueblo venezolano hacia el logro de su desarrollo integral, autónomo e independiente.

En consecuencia, el gerente de aula, debe fomentar actitudes positivas en las personas con el propósito de alcanzar un mayor bienestar individual y social. Para lograr este fin, se requiere que la educación esté en manos de docentes eficientes, creativos, emprendedores e investigadores, por cuanto, una de las características sobresalientes que éstos deben poseer es una elevada motivación al logro, ya que esto le conducirá a planificar continuamente estrategias que estimulen en el estudiante el desarrollo biopsicosocial, motivado a que trabajará en función de metas alcanzables.

La relación exigua entre la escuela y lo real del contexto, genera en el estudiante la impresión de que la escuela no merece un esfuerzo serio y esto se refleja en el aumento *in crescendo* de los índices elevados de repitencia, deserción y en el bajo rendimiento académico, evidenciados en los últimos resultados estadísticos del Instituto Universitario de Tecnología Valencia (IUTVAL).

Varias han sido las soluciones intentadas como alternativas a estos escenarios escolares, entre ellos, Programas o Cursos Propedéuticos, Semestres Intensivos, Semestres Introdutorios, estrategias didácticas novedosas, materiales didácticos en líneas, entre otros, para resolver las deficiencias del Sistema Educativo Venezolano pero, hasta la fecha, ninguna de ellas ha producido el resultado esperado.

Desde esta argumentación, El Instituto Universitario de Tecnología Valencia (IUTVAL), implementó un nuevo Diseño Curricular y se desarrolló el “Programa Nacional de Formación en Informática”. A objeto de conocer como ha sido la actitud

del docente ante esta novedosa estrategia de enseñanza, se diseñó esta investigación que tiene como objetivo Investigar la Actitud del Gerente Educativo en la implementación del Diseño Curricular “Programa Nacional de Formación en Informática”

El desarrollo de la implantación del mencionado programa, da origen a esta investigación, la cual se estructura en cuatro capítulos: El Capítulo I, El Problema, contiene el planteamiento del problema, la formulación, el objetivo general y los específicos, la justificación y el alcance del mismo.

El Capítulo II, Fundamentos Teóricos, incluye los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las bases legales, el glosario de términos básicos, el sistema de variables y la tabla de operacionalización de términos básico.

El Capítulo III, Metodología, comprende el tipo y diseño de la investigación, la unidad de análisis, la población, la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el instrumento, la descripción del instrumento, la validez, la confiabilidad y el procedimiento de análisis de los datos.

El Capítulo IV, Análisis e Interpretación de los Datos, está conformado por la presentación y análisis de los resultados, la fase I, el procesamiento y sistematización de los resultados, resumen de los resultados de la aplicación del instrumento y las conclusiones y recomendaciones del análisis de los resultados.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El sistema educativo universitario se ha caracterizado por ser un factor decisivo, promotor del crecimiento y desarrollo del país. Por ello, se busca la formación de profesionales que sean partícipes en el logro de la meta. En el diseño curricular de la educación superior es predominante el modelo de evaluación por objetivos, centrado en la medición, orientado hacia el dominio de los contenidos o hacia un saber hacer operativo.

Presenta la intención de verificar cómo el estudiante reconstruye el conocimiento, aplica procedimientos fundamentalmente estadísticos, además, se apoya en instrumentos de evaluación del tipo pruebas objetivas, regularmente hecho con el fin de verificar quienes aprueban o reprueban una asignatura y tiende a centrarse en debilidades y errores que en logros. Este diseño curricular no considera la valoración y participación propia de los estudiantes, castiga los errores y no se utiliza como un motor esencial del aprendizaje; suministra pocas oportunidades para el automejoramiento, pues los resultados de las pruebas de evaluación son definitivos.

Según la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 4.995, decreto 865, por intermedio del Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPEs) (2009), reza lo siguiente:

Artículo N° 2. Los institutos y colegios universitarios son instituciones de Educación Superior, tienen como finalidad proveer el recurso humano en el campo científico, tecnológico y de servicios que se necesite para el desarrollo del país y de la región.

El Instituto Universitario de Tecnología Valencia (IUTVAL) (2015:01), “una Institución dependiente del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, adscrito a la D.G.S.E.S., creado por disposición del Ejecutivo Nacional, según Decreto Presidencial Nro. 1977 y publicado en Gaceta Oficial Nro. 31.140 de fecha 21/12/76”. Asimismo, el instituto, se rige por el reglamento interno vigente que regula su estructura y funcionamiento, así, como también, por los reglamentos y leyes que norman a las instituciones de educación universitaria.

Dicho instituto se caracteriza por ofrecer carreras técnicas como: Técnico Superior en Química, en Informática, en Polímeros y en Electricidad las cuales tienen una duración de 3 años, conformadas en seis (06) semestres.

Misión

Formar profesionales de carrera corta como técnico superior universitario altamente calificados, que sean creativos, innovadores, responsables, transformadores

de su entorno social con conocimientos, habilidades y destrezas en programas de Investigación, Extensión, Postgrado y Producción, que den respuesta a las necesidades y requerimientos del sector productivo regional y nacional.

Visión

Ser líderes como Institución de Estudio Superior de alto prestigio, a través del desarrollo competitivo de los diferentes programas que ejecuta en las áreas de Docencia, Investigación, Extensión y Producción, centrada en una nueva gerencia participativa, donde la eficiencia, la excelencia académica, la productividad y la auto gestión sean sus características fundamentales.

En el año 2009, el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPES) faculta a la institución para impartir el Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI) el cual pasa a ser de una carrera corta de 3 años a ser de 4 años, formando Ingenieros, cambiando, también, la metodología de estudios del régimen semestral al anual. En el caso del régimen anual, se le denomina Trayectos, siendo el primero y el segundo para lograr el título de Técnico Superior Universitario.

Desde el punto de vista investigativo, el PNFI relaciona el conocimiento con la investigación en espacios reales, usando como metodología el diseño, desarrollo y puesta en marcha de Proyectos Socio Tecnológicos, aplicando para ello, los principios de la Formación Crítica. Dicho PNFI busca detectar y transformar

situaciones reales desfavorables, utilizando para ello la ejecución de proyectos oportunos, pertinentes y eficientes, en las comunidades u organizaciones estudiadas.

El Plan de Estudios del PNFI, se basa en la relación entre los actores como seres humanos únicos, cuya existencia se fundamenta en interacciones con otros seres humanos en una realidad y contexto particular. En fin, trasciende del concepto del estudiante o participante, profesor o profesora, docente integrante de una comunidad, hacia la concepción de seres sociales unidos por sentimientos de búsqueda del bien común y calidad académica, construcción colectiva de aprendizajes, detección y solución de situaciones del Área de Informática, basados en integración de actores y visión de conjunto. Enfatiza en los valores presentes en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999): libertad, igualdad, justicia, paz, independencia, solidaridad, bien común, integridad territorial, convivencia y ciudadanía. Estos valores están insertos en cada uno de los ejes y unidades curriculares a fines de asegurar el desarrollo integral en pro de una existencia digna y provechosa para el participante y la comunidad.

Pedagógicamente, se fundamenta en los postulados de la Organización para la Educación, la Ciencia y la Cultura de las Naciones Unidas (UNESCO) (1997), utilizando dos concepciones primordiales como lo son: la Informática como ciencia y la realización de los seres humanos integrales.

En primer lugar, se refiere a los Sistemas de Procesamiento de Información (SPI) y sus implicaciones económicas, políticas y socioculturales, presentando dos soportes: La Computación y la Comunicación. En segundo término, permite la realización de seres humanos integrales a través del conocimiento traducido en los cuatro saberes:

1. **Aprender a Ser:** Conocernos a nosotros mismos, desarrollo de la creatividad, actitudes, voluntad, valores y toma de decisiones.
2. **Aprender a Convivir:** Conocer a otros, respetar la diversidad, cultura, preferencias y encontrar la similitud y potencialidad de la unidad de las diferencias. Convivir con el medio en relaciones de respeto, cuidado y armonía para dejar fluir su evolución.
3. **Aprender a Hacer:** Conocer la creación social y cultural y el sentido del trabajo y la práctica, desarrollar habilidades y saberes para realizar actividades transformadoras y aplicar la tecnología con fundamentos críticos y creativos.
4. **Aprender a Conocer:** Conocer la realidad, la naturaleza, el universo; construir conocimientos a partir de la interacción individual, la colaboración social y el aprendizaje de conceptos, procedimientos, actitudes y valores. A estos aprendizajes se agrega un pilar que ha tomado especial relevancia en los últimos años. La Organización para la Educación, la Ciencia y la Cultura de las Naciones Unidas y el Instituto de Educación Superior para América Latina y el Caribe (UNESCOESALC) (2008), refiere al Aprender a Emprender como camino para introducir métodos pedagógicos basados en el aprendizaje para formar

graduados que aprendan a aprender y a emprender, de suerte que sean capaces de generar sus propios empleos e incluso crear entidades productivas que contribuyan a abatir el flagelo del desempleo. En este sentido, el PNFI incluye el Aprender a Emprender para realizar actividades de creación intelectual (científicas, técnicas y humanísticas) a fin de desarrollar una cultura informática sólida, que posibilite a los estudiantes el progreso propio y de su comunidad, mediante Proyectos Sociotecnológicos factibles y generadores de soluciones.

Según esta concepción, la visión del PNFI, se impulsa la formación de ciudadanos y ciudadanas con los principios siguientes:

1. Una visión democrática, de integridad social y solidaridad en busca de la emancipación, el respeto al ambiente y el bienestar de la humanidad.
2. Se provee de habilidad técnica y desarrollo de tecnología en Informática, según sea la necesidad y prestación de servicios, dentro del marco de la seguridad y la Soberanía tecnológica de acuerdo con los Planes y Políticas del Estado Venezolano.
3. Organización, planificación, participación con honestidad y responsabilidad en el ejercicio de la función pública hacia una cultura de calidad.
4. Preparación para la incertidumbre, la inestabilidad y la transformación permanente. Universalidad, inclusión, equidad y un profundo sentido de pertenencia a su país.

La implantación del PNFI en el IUTVAL se ha venido realizando de forma abrupta, ya que, como se ha descrito anteriormente, el modelo educativo donde se enmarca tiene diferencias palpables con el modelo tradicional, pues se pasa del tiempo de duración de semestre a un régimen anual el cual utiliza, en vez de materias, unidades curriculares las cuales vienen a ser un cambio curricular, donde las materias que se veían en semestres, se agrupan por trimestres, siendo, a veces, insuficiente el tiempo, por cuanto, ahora, se agrupan en 12 semanas (un trimestre), el contenido de las materias que, en ciertos casos, que se trabajaba en un semestre.

Además, la forma de evaluar y desarrollar la acción pedagógica, se cambió por un modelo donde se evalúan las competencias logradas; esto quiere decir que el estudiante debe aprobar todas sus competencias para aprobar el trimestre. Al respecto, el MPPES no ha tenido una política clara con respecto a la escala de evaluación, pues se ha pasado a varios escenarios como lo es la evaluación de 1 al 20 a evaluación del 1 a 5. Según la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°. 39483, Resolución No. 549,

Artículo 31, la escala se discrimina de la siguiente manera:

1. No alcanza los logros previstos en la unidad curricular el estudiante debe cursarla de nuevo.
2. Alcanza logros parciales pero insuficientes para la aprobación de la Unidad Curricular. El estudiante puede optar por actividades de recuperación.
3. Alcanza los logros previstos en la Unidad Curricular.
4. Supera en algunos aspectos los logros previstos en la Unidad Curricular.

5. Supera ampliamente los logros previstos en la Unidad Curricular.

El sistema de valoración causa mucha confusión porque no se preparó debidamente a los docentes para su implementación, sólo se dio la información contenida en la Gaceta. Esto generó confusión tanto en los docentes, como en los estudiantes; después de tanta problemática, el ministerio decidió regresar a la evaluación convencional del 1 al 20 pero continuando con el modelo de evaluación basada en competencias y por proyectos. Hay que destacar que se hizo de uso interno, pues, legalmente, sigue vigente lo descrito en la Gaceta No. 39483, resolución N°. 549. Artículo 31, arriba citado. En el modelo educativo previsto en el PNFI, en la consecución del aprendizaje a través del hacer con la Unidad Curricular Proyecto Socio Tecnológico, el estudiante debe resolver un problema del entorno, a través de las competencias que va logrando con su aprendizaje. En general, se presentan dificultades con los estudiantes porque no terminan de entender bien el proceso, al igual que los docentes. Es importante en un proceso de cambio que las reglas estén claras y que existan los tiempos de preparación, tanto para los profesores como para los estudiantes, pues ambos vienen de un sistema educativo diferente y no están preparados para un cambio de actitud de esta naturaleza.

Es necesario destacar, que el docente debe ser un facilitador en cuanto a conocimiento, organización, estrategias, razonamiento y verificación, una especie de orientador, para dirigir el trabajo de los estudiantes, un consultor que ayuda a superar las dificultades, una persona que cuestiona las preguntas, el trabajo para constatar si

están seguros de su trabajo y de sus argumentos. Además sus conocimientos no deben estar parcelados, sino integrados para que luego, en su desempeño profesional y a la luz de los nuevos diseños curriculares, debe ser capaz de seleccionar los contenidos y procedimientos adecuados, de comprender como se produce el aprendizaje, cual es el nivel cognitivo, y como adaptar sus estrategias particulares al entorno escolar. En una palabra, debe estar capacitado para reunir todos estos aspectos en un proyecto pedagógico que obedezca a los intereses, necesidades, aptitudes y actitudes de sus estudiantes.

En definitiva, la actitud del docente ante esta realidad es de vital importancia, ya que esta, refleja la disposición a enseñar y propiciará la disposición de aprender de los estudiantes. A través de la gerencia se visualiza a las instituciones educativas como un todo, por lo que el docente como gerente de aula deberá redefinir su actitud ante estas creencias dentro del ambiente laboral.

En este sentido, para realizar cambios en la manera de trabajar en los docentes del IUTVAL, se deben lograr de tal manera que el colectivo acepte y entienda, de manera gradual, el modelo al cual se está cambiando, para un desempeño mejor del proceso de enseñanza y aprendizaje que se origina en el mismo. La forma en que los docentes aprenden, aplican y trabajan con los contenidos de los PNFI será determinante en la adquisición del aprendizaje significativo de los estudiantes y en el manejo de las competencias exigidas que ellos deben demostrar. Debido a todo lo expuesto anteriormente y en procura de satisfacer las necesidades antes señaladas, se

procede a formular la pregunta siguiente: ¿Cuál ha sido la actitud del Gerente Educativo en la implementación del Diseño Curricular “Programa Nacional de Formación en Informática.

Objetivos de la Investigación

General

Investigar la actitud del Gerente Educativo en la implementación del Diseño Curricular “Programa Nacional de Formación en Informática”.

Específicos

1. Diagnosticar la actitud del Gerente Educativo en la implementación del Diseño Curricular “Programa Nacional de Formación en Informática.
2. Describir la actitud del Gerente Educativo en la implementación del Diseño Curricular “Programa Nacional de Formación en Informática.
3. Verificar la operatividad del diseño curricular Programa Nacional de Formación en Informática.

Justificación.

Para realizar este aspecto, se cita a Hernández y otros (2014; 40) donde se expresa que el docente es un elemento muy importante en el proceso de formación del ciudadano que un país desea; por ende, su actuación y desempeño son elementos considerados vitales para la realización de las políticas y programas que se implementan por parte de los Ministerios de Educación de cada nación; en el caso de

Venezuela, por parte del MPPEs. Por esta razón, es necesario que las autoridades de este ente comprendan la responsabilidad que tiene su implementación y desarrollo correcto, según el PNFI.

Se hace necesario trascender el modelo de enseñanza, aprendizaje y evaluación, que utiliza el paradigma cuantitativo y conductista, centrado en una actitud individualista, de aprendizaje repetitivo, memorístico y descontextualizado, por uno que se fundamente en un enfoque constructivista y social, con métodos cualitativos que utilicen la investigación, la reflexión, la construcción del conocimiento y la promoción del trabajo cooperativo con altos estándares de calidad.

En el Seminario Internacional Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia (2005), una de sus conclusiones evidenció que la formación basada en competencias muestra mejor las capacidades que tienen los egresados al momento de completar sus estudios, lo que contribuye al proceso de transición entre la culminación de estudios y su incorporación al mercado laboral.

Pertinencia. Asimismo, esta investigación es pertinente pues está adaptada a los tiempos de cambio, en lo referente a los enfoques educativos nuevos. Con ella, se pretende estudiar la actitud de los docentes ante la implementación del PNFI y, de su análisis respectivo, se verificará la existencia del rechazo o la aceptación por parte de ellos, todo lo cual permitirá revisar los elementos que están originando el problema

para, luego, realizar los correctivos con respecto al programa y establecer el perfil del docente que se necesita.

Beneficios. Esta investigación beneficiará, primeramente, a la institución y la proyectará más allá de las fronteras de su ambiente natural, el Municipio Autónomo Valencia, estado Carabobo y de Venezuela. Luego, beneficiará a los docentes quienes en ella trabajan por cuanto verán fraguada su tarea didáctica de todos los días y, por último, a los estudiantes quienes van a verse preparados desde la institución madre hacia la comunidad que les va abrir los brazos y las puertas para que, en ella, puedan realizar lo que han aprendido, ya como fruto de su profesión, con valores positivos, un alto sentido de responsabilidad con sus semejantes y el país, con conocimientos técnicos sólidos y un pensamiento crítico. Por último, a los propios estudiantes del IUTVAL quienes verán crecer las oportunidades de empleos y de autorrealización personal al poner en práctica todos los conocimientos adquiridos a todo lo largo de sus carreras.

Relevancia Social. Esta investigación generará satisfacer la necesidad de conocer todos aquellos tópicos relacionados con el tema de esta investigación, al inquirir, facilitar y publicar el conocimiento generado del mismo y recomendarlo para su aplicación inmediata. Finalmente, *Las Implicaciones Prácticas.* En el IUTVAL se están formando profesionales competitivos y humanistas en funciones científicas, de investigación y extensión, preparados para construir el conocimiento necesario.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En este capítulo se relacionarán todas aquellas investigaciones, bases teóricas y teorías que, directa e indirectamente, se relacionen con la que aquí se conduce. Por ello, Rojas (2011:36), sostiene que:

El marco teórico es el conjunto de los elementos más significativos y relacionados con el cuerpo de la investigación que se pueden acoplar a un tema específico, seleccionado para un estudio racional, estructural, lógico tal que le permita al investigador el análisis de los hechos conocidos previamente. Esto viene a reflejar que el marco teórico es el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados con el cuerpo teórico epistemológico que se adopta y referidos al tema específico elegido para el estudio.

Investigaciones Relacionadas

Así, Orozco (2014), en la investigación titulada “La actitud del docente ante el comportamiento disruptivo de los educandos”, plantea que la presencia de comportamientos disruptivos en el ámbito educativo altera la convivencia y genera incremento en los índices de violencia y agresividad; conducta que se mantiene a pesar del compromiso que posee profesionalmente el docente en su rol de orientador y las múltiples estrategias con las que cuenta para atenderlas. Indicar Problema, Objetivo, Teoría, Método, Diseño, Muestra y Conclusiones.

En tal sentido, el presente estudio tiene como objetivo general analizar la actitud del docente ante el comportamiento disruptivo de los educandos del Quinto

Grado en la Unidad Educativa Colegio Don Bosco, ubicado en el Municipio Valencia del Estado Carabobo. Se sustentó en la Teoría Cognitiva Social de Bandura (1984) y la Teoría de la Terapia Centrada en el Cliente de Rogers (1957) La naturaleza de la investigación estuvo enmarcada bajo el enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de campo, con un nivel descriptivo y transeccional. La población estuvo integrada por treinta docentes, siendo seleccionados en su totalidad como muestra censal. Para la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta, a través de un instrumento con 28 ítems, con una escala tipo Likert, con cuatro alternativas de respuesta (Siempre, Frecuentemente, Casi Nunca, Nunca), validado mediante el juicio de expertos y se calculó la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa Cronbach, con resultado de 0,64 que demuestra su alta confiabilidad.

La relación entre ambas investigaciones se encuentra en que los docentes ciertamente logran identificar y reconocer las diferentes manifestaciones de los comportamientos que les son propios, poseen vocación para la docencia y no permiten que su afectividad se pongan de manifiesto ante sus estudiantes, lo que les permite asumir actitudes que contribuyen a un manejo pertinente de las mencionadas conductas y los abordajes de las mismas en los momentos diferentes del acto pedagógico, tal es el caso del cumplimiento de la experiencia educativa de los PNFI del IUTVAL.

Luego, Pinto (2014), en la investigación denominada “Competencias pedagógicas del docente del nivel de educación primaria en el área de matemática”, manifestó que la investigación estuvo dirigida en determinar las competencias pedagógicas del docente del Nivel de Educación Primaria en el área de matemática de las Escuelas Estadales del Municipio Bejuma, estado Carabobo. El estudio se sustentó en los teóricos referentes a la práctica pedagógica a través de los postulados sobre las Competencias Básicas de Díaz y Sánchez (2003); la Teoría de Acción de Schön (1992); el Paradigma Complejo de Morín (2000) y los Criterios en Formación Integral y Competencias de Tobón (2010).

Además, se orientó en un enfoque mixto con la integración de los métodos cuantitativo y cualitativo, situándose hacia la modalidad de un diseño de campo no experimental longitudinal, el universo estuvo constituido por ($n = 6$) docentes al igual que la unidad de análisis ($m = 6$) por ser finita, como técnicas para la recolección de datos se utilizó la encuesta, la observación y la entrevista semi-estructurada.

La validez se determinó a través del juicio de tres expertos y la fiabilidad tuvo que ver con el grado de acercamiento entre el investigador y la realidad lo que permitió datos fiables. Para la confiabilidad se empleó el Método del Coeficiente de Alpha de Cronbach cuyo valor fue 0,94 la observación y entrevista se aplicó en varios momentos, en el de análisis de datos se utilizó la estadística

descriptiva, la categorización de las transcripciones, la interpretación, el Método Comparativo de Strauss y Corbin (2002) y la triangulación transinstrumentos a fin de llegar a los resultados obtenidos.

La relación entre ambas investigaciones subyace en que ambas determinan el grado en que los docentes muestreados sean o no altamente competentes, ya que poseen las competencias pedagógicas, dentro del saber teórico, metodológico y reflexivo, habilidades que pueden ser potenciarlas para desempeñar con éxito la enseñanza en el área de especialización a las que se dedican y en el manejo de la complejidad al resolver problemas haciendo uso del conocimiento y de la reflexión en la praxis pedagógica de los PNFI del IUTVAL.

También, Romero (2012), en la investigación denominada “Actitud del docente frente a la implantación del nuevo sistema educativo bolivariano en el centro de educación inicial “Licenciada Juana Paula Berbecía” en San Diego estado Carabobo”, presentó el problema que, aunque el cambio del sistema educativo era necesario en el país, la manera en la cual se implantó no ha sido muy beneficiosa debido a que no se llevó a cabo un proceso de consulta, consenso, ni mucho menos de capacitación a los docentes, siendo estos uno de los ejes fundamentales para que el nuevo sistema educativo se cumpla con cabalidad y éxito. Todo lo antes descrito, es observado en los docentes del Centro de Educación Inicial “Licenciada Juana Paula Berbecia” en San Diego Estado Carabobo, quienes atienden las etapas de

planificación, evaluación y todo lo concerniente al quehacer educativo por ser su responsabilidad, pero que al mismo tiempo se les ve desorientados, con poca receptividad y desmotivados, todo esto por sentirse no involucrados, no identificados y ajenos en algunos momentos del nuevo diseño curricular, aun cuando hubo la intención de instruir a través de talleres planificados por el Ministerio de Educación.

Asimismo, tuvo como objetivo general evaluar la actitud del docente de aula frente al nuevo Sistema Educativo Bolivariano en el Centro de Educación Inicial “Licenciada Juana Paula Berbecía” en San Diego estado Carabobo. El mismo responde a un estudio Evaluativo con un diseño de Campo y tuvo como bases teóricas la Evolución del Sistema Educativo Venezolano, el Nuevo Sistema Educativo Bolivariano, la Actitud y sus componentes y el Desempeño Docente. La muestra fue tipo censal, constituida por toda la población (20 docentes). Dichos resultados permitieron concluir que las docentes sienten en su mayoría una actitud de rechazo hacia el nuevo SEB, debido al desconocimiento que tienen sobre su fundamentación.

La relación de esta investigación con la que aquí se conduce, estriba en la existencia de grupos de factores problemáticos para el pleno desarrollo de la educación, como la resistencia al cambio en los ambientes educativos nuevos, pues ellos representan un reto en el área de la investigación científica, en la reflexión y en

la práctica pedagógica hacia la disposición favorable del docente, sumado a una actitud negativa de los mismos hacia los entornos apropiados para el cumplimiento de la experiencia educativa, tal es el caso de los PNFI del IUTVAL.

Luego, Sandoval (2012), en la investigación titulada “Competencias que poseen los docentes en formación de la mención matemática orientadas hacia su perfil profesional, bajo el enfoque de Sergio Tobón. Caso: Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo período II-2010”, presenta el problema de que en los últimos años se ha venido observando con preocupación los bajos niveles de calidad en el desempeño de los docentes que se están formando en las instituciones universitarias y se está egresando sujetos carentes de conocimiento y experiencia, lo que pone en juego el desarrollo de su capacitación como profesor.

Dicha autora presentó como objetivo general describir las competencias que poseen los docentes en formación de la mención matemática orientadas hacia su perfil profesional, bajo el enfoque de Sergio Tobón, en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, período II-2010. El estudio se enmarcó en una investigación de tipo descriptiva, bajo un diseño de campo no experimental y transeccional. La población estuvo conformada por 90 sujetos y la muestra por cincuenta y cuatro (54) estudiantes, que fueron escogidos al azar. De acuerdo a los resultados, se les recomienda a los estudiantes en formación potenciar las

competencias; considerando que orientan su perfil profesional y, con ello, lograr las metas que se proponen.

La relación entre ambas investigaciones se encuentra en que las dos tratan el tema de las competencias básicas, genéricas y específicas en los estudiantes en formación, todo lo cual busca potenciar las mismas al considerar que orientan su perfil profesional y, con ello, lograr las metas que se proponen. Asimismo, se busca determinar la actitud que posee el docente ante sus estudiantes en pro de la educación por medio de la implementación del PNFI y lograr observar los patrones existentes en este ámbito, a fin de determinar si los docentes del IUTVAL tienen una actitud positiva o negativa hacia la implementación del diseño curricular de la implantación del PNFI, antes mencionado.

Finalmente, Benítez (2009), en la investigación titulada, “Actitud del docente frente al cambio del Sistema Educativo de III Etapa de Escuela Básica a la Modalidad del Liceo Bolivariano Caso: Unidad Educativa Santiago Florencio Machado”, presentó como objetivo general evaluar la actitud del docente frente al cambio del Sistema Educativo de III Etapa de Escuela Básica a la Modalidad del Liceo Bolivariano Caso: Unidad Educativa Santiago Florencio Machado. Entre los resultados obtenidos, se evidencia que los docentes del primer año de la Unidad Educativa Santiago Florencio Machado tienen una actitud de rechazo frente al cambio del sistema educativo impuesto por el gobierno nacional por intermedio del

MPPE. Asimismo, mayoritariamente, los docentes sienten una actitud de rechazo hacia el nuevo SEB, debido, principalmente, al desconocimiento que tienen sobre su fundamentación.

La relación entre ambas investigaciones se encuentra en que, aquí se demuestra que es difícil la implementación de modelo educativo nuevo pues los docentes están acostumbrados a su metodología de trabajo y les cuesta cambiar. Por esto, es importante referenciar que ellos no estaban de acuerdo con el cambio de modelo, situación similar a la planteada en la actual investigación. De allí que, es necesario estudiar la actitud de los docentes, para poder verificar si tienen disposición o no para implementar un nuevo modelo educativo.

Bases Teóricas

Las bases teóricas se entienden como el conjunto de proposiciones y conceptos que constituyen el enfoque determinado, dirigido a explicar el problema planteado y están enfocadas en función a los tópicos que integran la temática tratada y de las variables que serán analizadas. Para elaborar las bases teóricas de la investigación se deben considerar los siguientes aspectos: 1. Ubicación del problema en un enfoque teórico determinado, 2. Relación de la teoría y el objeto de estudio, 3. Posición de autores diferentes sobre el objeto de investigación y 4. Adopción de una postura justificada por parte del investigador.

De acuerdo con Rojas (2011),

En este aparte, se muestran las Bases Teóricas, definiciones, conceptos y características que sustentan a la investigación. Básicamente, son consultas bibliográficas de textos y trabajos previos sobre el estudio, la realidad contextual en la que se ubica y el manejo de conceptos y términos asociados con la problemática de la investigación presente. (p. 36)

Actitud.

La actitud se entiende como la forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un individuo para hacer las labores. En otras palabras, es la forma de ser o el comportamiento de actuar, también puede considerarse como cierta forma de motivación social de carácter, por tanto, secundario, frente a la motivación biológica, de tipo primario que impulsa y orienta la acción hacia determinados objetivos y metas.

Eiser (1999:45), define la actitud como la “predisposición aprendida a responder de un modo consistente a un objeto social”. Por su parte, Abbagnano (2010:34), sostiene que la actitud es “Término ampliamente usado en la filosofía, sociología y en la psicología contemporánea para indicar la orientación selectiva y activa del hombre en general, en relación a una situación o problema cualquiera”. Para Robbins (1996:180), “Las actitudes son afirmaciones afirmativas – favorables o desfavorables – en relación con objetos, personas o hechos”.

La actitud se infiere como una contradicción particular del ser humano que transforma su conducta, con duraciones relativas de sentimientos, creencias y comportamientos, enfocados en personas, grupos, ideas, temas u objetos específicos. En síntesis, las actitudes expresan la manera en que la persona se considera con respecto a algo.

Actitud del Gerente Educativo

Se consideran aquellas formas de organización de los procesos motivacionales, perceptivos, cognoscitivos y afectivos los cuales deben deducirse de la conducta observable, bajo conductas y comportamientos manifiestos o bien de un modo verbal, bajo las formas de veredictos concretos.

Componentes de las Actitudes

Las actitudes constan de los componentes siguientes:

1. Afectivo. Los sentimientos, sensibilidades, disposición de ánimo emociones sobre alguna persona, idea, acontecimiento u objeto.
2. Cognoscitivo. Las creencias, opiniones, conocimientos o información de la persona.

3. Conductual. Predisposición a actuar dependiendo de una evaluación favorable o desfavorable de algo.

Existen 3 principios que ayudan a mejorar las predicciones del comportamiento a partir de las actitudes. Estos son:

- Las actitudes generales predicen mejor los comportamientos generales.
- Las actitudes específicas predicen mejor el comportamiento específico.
- Mientras menor sea el tiempo que transcurre entre la medición de la actitud y el comportamiento, más consistente será la relación entre la actitud y el comportamiento.

Fuentes de las Actitudes

Igual a los valores, las actitudes se reciben de padres, maestros y las membresías de grupos de personas al igual que uno. Robbins (ob. cit.:181), plantea que:

Las actitudes son importantes en las organizaciones, porque afectan el comportamiento en el trabajo. Si los trabajadores creen, por ejemplo, que los supervisores, auditores, jefes e ingenieros de tiempos y movimientos se dedican a conspirar para hacer que los empleados trabajen más duro por el mismo o menor sueldo, tiene sentido tratar de comprender cómo se formaron esas actitudes, su relación con el comportamiento real en el puesto y cómo podrían cambiarse.

Tipos de Actitudes

Una persona tiene miles de actitudes, pero siempre con un número muy limitado relacionadas con el puesto. De acuerdo con Robbins (ob. cit.:181), son:

1. Satisfacción en el puesto. El término satisfacción en el puesto se refiere a la actitud general de un individuo hacia su puesto. 2. Involucramiento con el puesto. El término involucramiento con el puesto...mide el grado en que una persona se identifica psicológicamente con su puesto y considera su nivel percibido de desempeño como importante para su autoestima y 3. Compromiso organizacional. Se define como el grado en el que un empleado se identifica con una organización determinada y sus metas y desea mantener su membresía en la misma.

En resumen, la actitud es la forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un individuo para realizar las cosas. En este sentido, se puede decir que es su forma de ser, el comportamiento, el actuar; también, puede considerarse como una forma determinada de motivación social – de carácter, por tanto, secundario, frente a la motivación biológica, de tipo primario – que impulsa y orienta la acción hacia objetivos y metas concluyentes.

En definitiva, la actitud del docente como gerente de aula, ante esta realidad es de vital importancia, ya que esta, refleja la disposición a enseñar y propiciará la disposición de aprender de los estudiantes.

Competencias

De acuerdo con Tobón (2009:49), las competencias se conciben como:

Procesos complejos que las personas ponen en acción-actuación-creación, para resolver problemas y realizar actividades (de la vida cotidiana y del contexto laboral-profesional), aportando a la construcción y transformación de la realidad, para lo cual integran el saber ser (automotivación, iniciativa y trabajo colaborativo con otros), el saber conocer (observar, explicar, comprender y analizar) y el saber hacer (desempeño basado en procedimientos y estrategias), teniendo en cuenta los requerimientos específicos del entorno, las necesidades personales y los procesos de incertidumbre, con autonomía intelectual, conciencia crítica, creatividad y espíritu de reto, asumiendo las consecuencias de los actos y buscando el bienestar humano.

Esta definición muestra seis aspectos esenciales en el concepto de competencias desde el enfoque complejo: procesos, complejidad, desempeño, idoneidad, metacognición y ética. Esto significa que en cada competencia se hace un análisis de cada uno de estos seis aspectos centrales para orientar el aprendizaje y la evaluación, lo cual tiene implicaciones en la didáctica, así como en las estrategias e instrumentos de evaluación. (Ver Cuadro 1).

Cuadro 1. Aspectos esenciales de las competencias desde el enfoque complejo

Elemento	Definición	Implicación en el concepto de “competencias”
<i>Procesos</i>	Son acciones articuladas que parten de información de entrada para alcanzar unos determinados resultados, en un ámbito organizacional y/o ecológico, mediante diversos recursos, con un inicio y un final identificables.	-Las competencias son procesos porque no son estáticas, sino dinámicas. -En toda competencia hay información de entrada (información del contexto, conocimiento de lo que se va a hacer, disposición a la actuación, motivación), procesamiento (análisis, comprensión, argumentación, proposición y actuación en el contexto) y unos determinados resultados (realización de una actividad, elaboración de un producto, resolución de un problema, etc.)
<i>Complejos</i>	Lo complejo es entrelazado de saberes en el marco de la multidimensionalidad y la evolución (orden-desorden-reorganización).	-Las competencias son procesos complejos porque implican la articulación y aplicación en tejido de diversos saberes y dimensiones humanas. -En toda competencia son fundamentales las habilidades de pensamiento complejo como la metacognición, la flexibilidad, la hologramática, la dialógica y la metacognición. -La actuación idónea implica a veces el afrontamiento de la incertidumbre.
<i>Desempeño</i>	Se refiere a la actuación en la realidad, mediante la realización de actividades y/o el análisis y resolución de problemas.	Las competencias son desempeños porque implican siempre una actuación en actividades y/o problemas plenamente identificables, con base en el proceso metacognitivo. Si en las competencias no hay aplicación, no se puede hablar de competencias, sino que es más pertinente emplear otros conceptos tales como capacidades, habilidades, saberes, etc. -En toda competencia debe haber un procesamiento metacognitivo con el fin de buscar la calidad en lo que se hace, corregir errores y mejorar continuamente (Tobón, 2005, 2008).
<i>Idoneidad</i>	Es actuar con base en criterios de calidad establecidos.	En toda competencia se busca la actuación idónea, y si la idoneidad no está presente entonces no puede plantarse que haya una competencia. Desde el enfoque complejo se aborda la idoneidad con base en criterios acordados y validados, sin afectar la flexibilidad, la creatividad ni la innovación.
<i>Contextos</i>	Son los entornos, ambientes, macrosituaciones y ámbitos en los cuales se desenvuelve el ser humano, como por ejemplo el contexto familiar, el contexto social, el contexto laboral-profesional, el contexto investigativo, etc.	Las competencias se ponen en actuación en uno o varios contextos, y ello implica que las personas deben aprender a abordar las características particulares de cada contexto, con sus significaciones y variaciones.
<i>Ética</i>	Es vivir con base en valores humanos, asumiendo la responsabilidad por los actos, y buscando el bien en lo personal, lo social, el ambiente y la misma humanidad (véase Morin, 2002a, 2002b).	En toda competencia debe haber un compromiso ético, y más que ético, antropológico, buscando que la persona, en toda actuación, sea responsable consigo misma, la sociedad, el ambiente ecológico y la misma especie humana, tomando como base los valores universales de la justicia, la solidaridad, la protección del ambiente, la paz, la tolerancia, el respeto a la diferencia, etc.

Fuente: Tobón (2009)

Según Robbins (ob. cit.:511), la competencia es el “deseo de satisfacer los intereses propios, independientemente del impacto sobre la otra parte en el conflicto”.

Un ejemplo típico es la intención de alcanzar la meta personal sacrificando las de las

otras personas. Todo, basado en principios determinadas de la competencia. Para

Hellriegel & Slocum (2003:03), los Principios de la Competencias son:

- ✓ El principio del poder personal: delegar facultades a nuestros asociados, lo que les permite asumir una responsabilidad personal por todo el trabajo.
- ✓ El principio de estar alineados: basado en un propósito que honra la diversidad del pensamiento, crea una enorme sinergia, y conduce a innovaciones constantes.
- ✓ El principio de visión en acción: ser guiados por una visión de posibilidad; tener un propósito que da significado a la vida y el trabajo del personal, el alma de nuestra organización.
- ✓ El principio de transformación: nuestras situaciones y circunstancias pueden no ser tan sólidas como creemos que lo son. De hecho, pueden ser mucho más fácilmente modificables de lo que nos hubiéramos imaginado.

Competencias Básicas

Las Competencias Básicas, según Tobón (ob. cit.:66-68),

Son las competencias fundamentales para vivir en sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito laboral. Estas competencias se caracterizan por: (1) constituyen la base sobre la cual se forman los demás tipos de competencias; (2) se forman en la educación básica y media; (3) posibilitan analizar, comprender y resolver problemas de la vida cotidiana; (4) constituyen un eje central en el procesamiento de la información de cualquier tipo.

Cuadro 2. Descripción de Algunas Competencias Básicas

Tipo de competencia básica	Descripción	Ejemplos de Elementos de competencia
Competencia comunicativa	Comunicar los mensajes acorde con los requerimientos de una determinada situación.	-Interpretar textos atendiendo a las intenciones comunicativas. a sus estructuras y a sus relaciones. -Producir textos con sentido, coherencia y cohesión requeridos.
Competencia matemática	Resolver problemas con base en el lenguaje y procedimientos de la matemática.	-Resolver los problemas con base en la formulación matemática requerida por éstos. -Interpretar la información que aparece en lenguaje matemático, acorde con los planteamientos conceptuales y metodológicos de esta área.
Competencia de autogestión del proyecto ético de vida	Autogestionar el proyecto ético de vida acorde con las necesidades vitales personales, las propias competencias y las oportunidades y limitaciones del contexto.	-Identificar las necesidades vitales personales, las competencias y el contexto. -Planificar el proyecto ético de vida identificando las metas a corto, mediano y largo plazo, las estrategias para alcanzarlas y los factores de incertidumbre. -Autoevaluar de manera constante la forma cómo se están satisfaciendo las necesidades vitales personales y modificar las estrategias de acción cuando se estime oportuno.
Manejo de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación	Manejar las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación con base en los requerimientos del contexto.	-Manejar el computador a nivel de usuario, procesando información en programas básicos (hojas de cálculo, procesador de textos, diseño de presentaciones, etc.). -Comunicarse mediante el uso de internet (correo electrónico, <i>chat</i> , <i>video chat</i> , páginas web, etc.): -Comunicarse mediante el empleo de la telefonía fija y móvil.
Afrontamiento del cambio	Manejar los procesos de cambio en los diferentes escenarios de la vida, acorde con estrategias del plan de vida o de una determinada organización.	-Identificar los procesos de cambio; -Implementar estrategias flexibles que permitan manejar los procesos de cambio inesperados. -Modificar planes y proyectos con el fin de manejar los procesos de cambio.
Liderazgo	Liderar actividades y proyectos en beneficio personal y de las demás personas, con base en las posibilidades del contexto.	-Gestionar la consecución de recursos económicos, físicos, materiales y de infraestructura. -Motivar a las personas a alcanzar metas mediante el trabajo cooperativo. -Gestionar alianzas estratégicas para la realización de actividades.

Fuente: Tobón (2009:67-68)

Hellriegel & Slocum (ob. cit.:06), plantean, no sólo para quienes ocupan puestos administrativos y de liderazgo, sino para el empleado común, definir, describir e ilustrar cómo pueden emplearse las siete competencias básicas en las organizaciones, a través del comportamiento organizacional. Las competencias básicas se identifican en la figura 1.

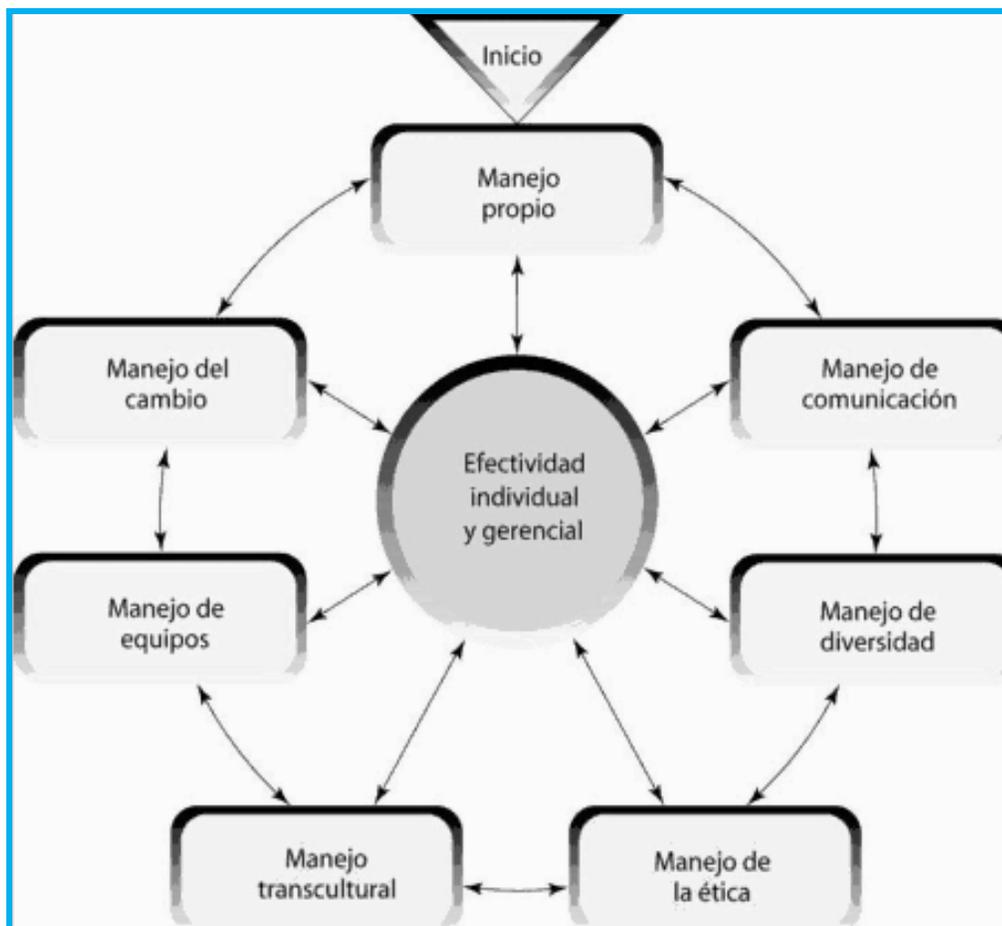


Figura 1. Competencias básicas para la efectividad individual y gerencial.
Fuente: Hellriegel & Slocum (2003;04).

Estos autores (ob. cit.:06-13), sostienen que las Competencias Básicas son:

1. **Competencia del Manejo Propio.** Se refiere a la habilidad global de evaluar sus propias fortalezas y debilidades, establecer y buscar metas profesionales y personales, equilibrar el trabajo y la vida personal, y participar en el nuevo aprendizaje, lo que incluye habilidades, conductas y actitudes nuevas o modificadas.
2. **Competencia del Manejo de la Comunicación.** Incluye la habilidad global de usar todos los modos de transmitir, comprender y recibir ideas, pensamientos y sentimientos en formas verbal, de escucha, no verbal, escrita, electrónica y otras semejantes para transferir e intercambiar información y emociones.
3. **Competencia del Manejo de la Diversidad.** Se refiere a la habilidad global para apreciar las características distintivas de los individuos y de los grupos, adoptar tales características como fuentes potenciales de fortaleza organizacional, y apreciar la peculiaridad de cada individuo. Esta competencia también se refiere a la habilidad de ayudar a la gente a trabajar junta, aun cuando sus intereses y antecedentes puedan ser bastante diversos. Recuerde el “principio de estar alineado” en Pike Place Fish, que se basa en un propósito común que honra la diversidad de pensamiento.
4. **Competencia del Manejo de la Ética.** Se refiere a la habilidad global de incorporar valores y principios que distinguen lo correcto de lo incorrecto en la toma de decisiones y en la elección de conductas. La **ética** son los valores y principios que distinguen lo correcto de lo incorrecto.
5. **Competencia del Manejo Transcultural.** Se refiere a la habilidad global de reconocer y adoptar similitudes y diferencias entre naciones y culturas, y luego enfocar temas organizacionales y estratégicos clave con una mente abierta y curiosa. La **cultura** es el patrón dominante de vida, pensamientos y creencias que se desarrolla y trasmite por la gente a generaciones posteriores, en forma consciente o inconsciente.
6. **Competencia del Manejo de Equipos.** Se refiere a la habilidad global de desarrollar, apoyar, facilitar y dirigir grupos para alcanzar metas organizacionales.
7. **Competencia del Manejo del Cambio.** Se refiere a la habilidad global de reconocer e implantar las adaptaciones necesarias o transformaciones totalmente nuevas en la gente, tareas, estrategias, estructuras o tecnologías en el área de responsabilidades de una persona.

Locus de Control

De acuerdo con Hellriegel & Slocum (ob. cit.:44), “El locus de control expresa el grado en que las personas se consideran capaces de controlar los acontecimientos que les afectan”. Tanto es así que, las personas con un alto locus interno de control (internos) creen que su comportamiento y sus acciones afectan en gran medida, pero no en forma total, los acontecimientos de sus vidas. Contrariamente, las personas con un alto locus externo de control (externos) creen que la suerte, el destino u otras personas determinan de manera sustancial tales acontecimientos. (Ver Figura 2).

CONDICIONES		DESEMPEÑO
Procesamiento de la Información		
El trabajo requiere un procesamiento complejo de información y aprendizaje complejo.	→	Los internos tienen mejor desempeño.
El trabajo es bastante simple y fácil de aprender.	→	Los internos no tienen mejor desempeño que los externos.
Iniciativa		
El trabajo requiere iniciativa y acción independiente.	→	Los internos tienen mejor desempeño.
El trabajo requiere cumplimiento y conformidad.	→	Los externos tienen mejor desempeño.
Motivación		
El trabajo requiere una alta motivación y proporciona premios valiosos como recompensa a mayores esfuerzos; hay incentivos para una mayor productividad.	→	Los internos tienen mejor desempeño.
El trabajo requiere un gran esfuerzo y faltan premios contingentes; los salarios están determinados por contratos colectivos.	→	Los externos tienen por lo menos tan buen desempeño como los internos.

Figura 2. Los Efectos del Locus de Control sobre el Desempeño.

Fuente: Miner, J. B. (1992). *Industrial-organizational psychology*. New York: McGraw-Hill. p.151

Generalmente, se considera que el locus de control forma parte del factor de escrupulosidad. En este punto, se le pregunta al lector. ¿Dónde radica su locus de control? La mayoría de las diferencias entre los internos y los externos son vitales para expresar algunos tipos del comportamiento en las organizaciones y en otros medios sociales. Interpretando la figura 2, las pruebas estandarizadas indican que los internos controlan mejor su propio comportamiento, son más activos en lo político y lo social y buscan información sobre sus situaciones en forma más activa que los del tipo externo. Comparándolos con los del tipo externo, es más probable que los internos intenten influir o convencer a los demás y, menos que los otros, tengan influencia en ellos. Con frecuencia, los internos se orientan más hacia los logros que los del tipo externo. En comparación con los del tipo externo, es más probable que los internos intenten influir o convencer a los demás y, menos que los otros, tengan influencia en ellos. Con frecuencia los internos se orientan más hacia los logros que los del tipo externo. En comparación con los internos, los externos parecen preferir un estilo de supervisión más estructurado, más directivo. La habilidad de manejarse con eficacia en un ambiente global constituye una competencia importante. Un estudio reciente mostró que los gerentes con un alto locus interno de control, se ajustaban con mayor facilidad a las transferencias internacionales, que los gerentes con un alto locus externo de control. Es de sumo interés para esta investigación, la relación entre estas dimensiones de la personalidad.

Evaluación

Ander-Egg (1999:133), plantea que “En su acepción más amplia, designa el conjunto de las actividades que sirven para *señalar el valor de una cosa*”. Más adelante, sostiene que “Aplicada al ámbito educativo, la evaluación es considerada como una actividad dentro del proceso educativo, y como un subsistema dentro del sistema de enseñanza/aprendizaje”. Asimismo, el léxico evaluación tiende a confundirse con medición, estimación, valoración, seguimiento, rendimiento, aprovechamiento, eficacia y mejora.

Según Acevedo (2001), “La evaluación debería ser considerada como un PROCESO y no como un suceso y constituirse en un MEDIO y nunca en un fin”. Para él es posible que el rol del profesor este cambiando. Pues de acuerdo con sus investigaciones el docente, en primer lugar, debe dominar la estructura interna de su especialidad o asignatura a desarrollar. El mismo debe dominar y manejar la parte epistemológica, metodológica y conceptual de su disciplina. En segundo término, saber los distintos procesos por el cual los participantes obtienen y aprenden los conocimientos nuevos. Por último, todo docente debe estar presto a efectuar un análisis crítico de su desarrollo diario en su clase, de forma de conocer cuáles aspectos han favorecido el aprendizaje de sus estudiantes y cuáles no han sido eficaces en su práctica.

La Evaluación como Proceso Continuo

A través de los instantes del aprendizaje, se muestra el carácter continuo del proceso de la evaluación como una prioridad importante, que obliga a obtener evidencias en el transcurso del proceso. La recuperación se produce cuando el sujeto rescata la información almacenada en la memoria a largo plazo para utilizarla en su actividad actual y, en consecuencia, debe tomar una decisión si la misma es útil o no. A esto se le denomina Contexto de Recuperación. Es necesario realizar un plan para darle potencia a la recuperación del estudiante, para que tenga la capacidad de tomar decisiones de cómo recuperar lo aprendido. A esto se le designa como Criterios de Realización, ya sea para dentro o fuera de su entorno educativo.

Evaluación del Docente

Para Rojas (ob. cit.:82), “Se considera el proceso destinado a mejorar el desempeño laboral del docente en procura de mejorar la calidad académica de la enseñanza, motivándolo al logro de gestionar eficazmente el gasto social”. Este proceso puede servir para replantear y replanificar las estrategias de aquellos aspectos administrativos insolventes del proyecto curricular de la institución referida a la participación del propio docente, donde éste exhibirá una dosis elevada de resistencia al cambio.

Evaluación del Estudiante

De acuerdo con Rojas (ob. cit.:83), “Se considera una herramienta del proceso de enseñanza y aprendizaje, a través del cual se proyecta lograr información del avance académico del estudiante para comprobar en qué grado ha conseguido o no los objetivos previamente planificados”. La manera en que se pretende lograrla varía de docente a docente, de institución a institución y de país a país, considerándolo como un proceso exacto al momento de aplicar las pruebas y confundirla con la calificación asignada a las mismas.

Evaluación por Competencias

Se considera el proceso mediante el cual se verifica y valora la capacidad de una persona con relación al desempeño establecido lo cual significa que se puede ejecutar mediante pruebas, exámenes prácticos, observación o examen de evidencias sobre su desempeño. Su objetivo es obtener un concepto sobre su competencia, a partir de una modelo (normas o criterios, indicadores y evidencias), e identificar las áreas de desempeño que necesiten tener mayor fortaleza, a través de capacitación para lograr obtener la competencia. La evaluación basada en competencias es, un proceso para obtener evidencias.

La evaluación está considerada como una herramienta que permite el mejoramiento de la calidad educativa, pues sirve como medio para la toma de decisiones que sean efectivas. Pero será efectiva si solo esperamos que los estudiantes reconstruyan o memoricen la información que les suministran porque, en ocasiones, se hace centro sobre la experiencia evaluativa propia o en la de otros para obtener resultados determinados. Según Ruíz Iglesias (2009:63), esta manera de evaluar presenta las características siguientes:

1. Se centra sólo en la medición.
2. Está caracterizada por objetivos.
3. Se encuentra orientada al dominio de los contenidos (conocimiento operativo).
4. Tiende a verificar como el estudiante reconstruye el conocimiento.
5. Aplica procedimientos estadísticos.
6. Se enfoca en realizar ponderaciones aleatorias, de manera que se pondera con el mismo puntaje tanto la puntualidad como la entrega de un trabajo o la asistencia a clases, en contraposición a aportes reales como el aprendizaje en cuestión.
7. Utiliza, fundamentalmente, instrumentos de evaluación como las pruebas objetivas, estas cubren finalidades aún no comprometidas con que el estudiante pueda demostrar como utiliza el conocimiento.

Para que sea de un uso más simple la comprensión y la generación de un modo de actuar en la evaluación basada en competencias, es necesario señalar lo siguiente:

El marco conceptual se refiere a la definición de evaluación de competencias, las características de la misma, las características de las evidencias en las que se basa, el modelo teórico triangular que inspira el cambio evaluativo y los tipos de evaluación se desprenden de este modelo teórico.

El marco metodológico comprende el objeto de evaluación, es decir, qué se evalúa. Los métodos evaluativos, cómo se da la relación entre criterios, indicadores y evidencias en los distintos modelos de evaluación. Estos métodos agrupan las técnicas e instrumentos de evaluación y los procedimientos de evaluación en las fases diferentes de la instrucción.

Características de la Evaluación por Competencias

El proceso de evaluación basado en competencias presenta estas características:

1. El proceso es continuo.
2. El proceso es sistemático.
3. El proceso está basado en evidencias.

Gerencia

De acuerdo con Ander-Egg (1999:148), sostiene que es la “Acción de administrar o de gestionar el funcionamiento de un sistema organizacional. Dirección y administración de una organización”.

Gerente

El Pequeño Larousse (1999:486), sostienen que “n. m. y f. Persona física que dirige, administra y representa una empresa mercantil y en la que se personifica sus órganos directores”. Este léxico es equivalente a administrador.

Importancia del Gerente

Es de suma importancia que las empresas sean manejadas por u personal profesional y altamente entrenado en la administración científica; de esta manera, es posible que algunas organizaciones sobrevivan y prosperen debido al hecho de tener a este personal encargados de sus negocios. Pero no son muchas las organizaciones, si es que las hay, que posean un gerente estratégico genial trabajando como ejecutivo o jefe.

Beneficios de la Gerencia

La utilización de los conceptos y técnicas de la gerencia científica puede originar beneficios numerosos, ya que, ante todo, dicho proceso permite que una organización esté en capacidad de influir en su medio, en vez de reaccionar a é, ejerciendo, de este modo, algún control sobre su destino.

Elementos de la Gerencia

1. Es necesario crear una cultura organizacional nueva, flexibles al cambio. Analizar las áreas y aspectos diferentes de la empresa, con el fin de detectar fortalezas y minimizar debilidades, aprovechar oportunidades y enfrentar las amenazas.
2. Crear un enfoque nuevo en la educación del Recurso Humano, donde se rescate la innovación, el manejo de tecnología. Imponerse un estilo gerencial basado en las estrategias bien diseñadas, planeadas y evaluadas.
3. La estrategia principal debe ser reaccionar rápido frente a la competencia, por lo tanto, la empresa debe ser innovadora, creativa y audaz.
4. Brindar alternativas nuevas y productos diferenciados al mercado. Algunas empresas diseñan estrategias enfocadas a las actuaciones de la competencia, es decir, compiten por el mismo nivel, con los mismos productos y servicios, viven y se desarrollan de igual manera. (A esto se le denomina Benchmarking). Las estrategias deben ser diseñar productos novedosos, con alta calidad y posibles al mercado objetivo.
5. Reconocer que las alianzas estratégicas son una herramienta para ser competitivos: *Si solo no puedes, busca una alianza.*
6. Avanzar tecnológicamente es no solo invertir en máquinas; es invertir en el capital humano, arma estratégica principal para enfrentar la competencia.

Modelo Instruccional

También denominado Diseño Instruccional, según Dick y Carey (1997:45), se define como “el proceso de concebir, planificar, desarrollar y poner a prueba un recurso de apoyo a la enseñanza para facilitar en el estudiante el aprendizaje de habilidades y adquisiciones de conocimientos”. El diseño que se empleó para conducir esta investigación fue el Diseño Sistemático de la Instrucción de Dick y Carey (1997) el cual consta de los escenarios siguientes:

Diseño Sistemático de la Instrucción de Dick y Carey (1997)

Igualmente, se le denomina Diseño Instruccional. De acuerdo con Dick y Carey (ob. cit.:45), se define como “el proceso de concebir, planificar, desarrollar y poner a prueba un recurso de apoyo a la enseñanza para facilitar en el estudiante el aprendizaje de habilidades y adquisiciones de conocimientos”.

a) Graficación del Modelo

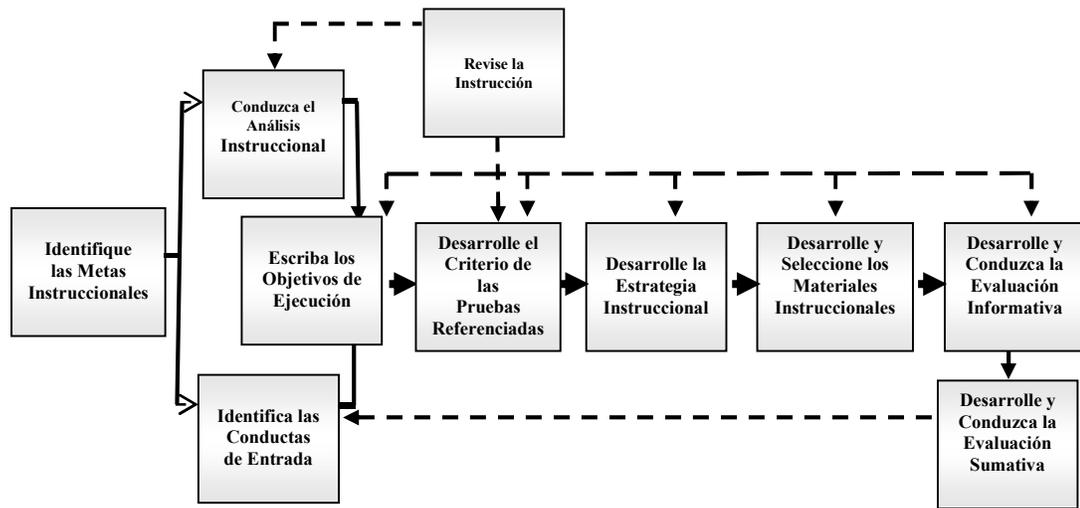


Figura 3 Diseño Sistemático de la Instrucción.

Fuente: Dick, W. y Carey, L. (1997)

b) Etapas del Modelo de Dick y Carey (1997)

1.- Identificación de una Meta Instruccionales

Tal y como lo establecen Dick y Carey (ob. cit.:33), “Todo módulo debe tener un punto de partida y la tarea comienza con la identificación de la meta de instrucción del módulo. Las metas de instrucción provienen de distintas fuentes que deben ser identificadas y examinadas detenidamente”. Éste es el primer paso del modelo y en él se identifica qué es lo que se quiere que el estudiante realice, una vez completada la instrucción.

Para definir una meta Instruccionales, ésta se debe obtener de una lista de metas, de un estudio de necesidades, de una lista de dificultades que presentan los estudiantes en un escenario dado, del análisis de las dificultades de alguien que ya está haciendo el trabajo, de alguna otra necesidad de instrucción y, así

sucesivamente. En este caso en particular, se determinó la necesidad de reforzar la Actitud del Gerente Educativo en la Implementación del Diseño Curricular “Programa Nacional de Formación en Informática”. Se determinó esta necesidad a raíz de la aplicación de un Cuestionario de 15 preguntas de selección múltiple, de cinco alternativas cada una, tipo Likert, a los 25 docentes del Departamento de Informática del IUTVAL, de Valencia, estado Carabobo, durante el año lectivo 2013-2014, tomados como muestra. Luego, se procedió a la redacción de la meta: Actitud del Gerente Educativo en la Implementación del Diseño Curricular “Programa Nacional de Formación en Informática”.

2.- Análisis Estructural de una Meta de Instrucción

Dick y Carey (ob. cit.:50), señalan que

Un análisis estructural es un procedimiento que, al ser aplicado a una meta de instrucción, conduce a la identificación de las habilidades subordinadas de mayor significación que el estudiante necesita adquirir para alcanzar la meta. Una habilidad subordinada es aquella que, aunque quizás no sea importante en sí o de por sí como fruto del aprendizaje, es indispensable adquirirla antes de poder alcanzar alguna habilidad de orden superior. La adquisición de la habilidad subordinada facilita o constituye un paso positivo hacia la obtención de las habilidades de orden superior.

Se condujo una investigación descriptiva la cual determinó la factibilidad y la utilidad de la Actitud del Gerente Educativo en la Implementación del Diseño Curricular “Programa Nacional de Formación en Informática”. Después de identificar la meta instruccional a través de un cuestionario, se hizo necesario

determinar qué tipo de aprendizaje se necesitaba del docente. Hubo que identificar las destrezas y las destrezas subordinadas que se necesitaban dominar. En otras palabras, en esta fase el diseñador identificó aquellas destrezas que deben enseñarse para lograr la meta instruccional de la asignatura. En este proceso se obtiene un esquema en la forma de un flujograma que presenta las destrezas y las relaciones entre ellas. Las destrezas que se requieren para lograr la meta son el dominio de: la identificación, la posición, la relación y la correspondencia entre los elementos diferentes que componen la Actitud del Gerente Educativo. El diseñador deberá determinar si cada una de estas destrezas a enseñarse necesita una destreza previa y una destreza subordinada.

El flujograma consta de los aspectos siguientes:

1. Dominar la identificación de los Mapas Conceptuales.
2. Dominar la posición de los Mapas Conceptuales.
3. Dominar la relación de los elementos de los Mapas Conceptuales.
4. Dominar la correspondencia entre los elementos de los Mapas Conceptuales.

3.- Identificación de las Conductas de Entrada y las Características de los Docentes.

Según Dick y Carey (ob. cit.:79), “Con el término población tipo queremos indicar el grupo de estudiantes a quienes se intenta enseñar: Comúnmente la población tipo suele describirse en términos de la edad, el año escolar y, en ocasiones, el

sexo de los estudiantes”. Dichos autores sostienen que este tipo de conductas se consideran aquellas habilidades específicas cuya adquisición, el docente debe demostrar previamente para poder ser admitido en una unidad dada de instrucción”. Con esto, se pretende que los docentes deberán dominar ciertas destrezas para poder aprender las nuevas que se requerirán. Las destrezas las trae el docente de un aprendizaje previo.

En la fase dominar la Actitud del Gerente Educativo, el docente necesita dominar todo lo relacionado con el concepto, los elementos, la construcción, las características, la geometría y la disposición de cada elemento que los componen. Muchas veces, el docente se imagina que, en este caso, se gerencia medianamente dichos aspectos, luego de haber adquiridos los conocimientos primarios al respecto. Si el docente no los supiera, luego, habría de enseñársele; convirtiéndose, a su vez, en una destreza subordinada que necesita aprender y ya no sería una conducta de entrada. No obstante, existen destrezas tales como el saber leer e interpretar todos los elementos presentes en la Actitud del Gerente Educativo, dados por hecho y es legítimo pensar que no se tienen que enseñar. En este caso, se designan como una conducta de entrada. Además de las conductas de entrada, el diseñador deberá conocer las características de la población que, en esta investigación, está conformada por todos los 85 docentes quienes integran el Departamento de Informática del IUTVAL.

4.- Enunciado de los Objetivos Operacionales

Para Dick y Carey (ob. cit.:100), “Definiremos un objetivo operacional como una explicación detallada de lo que el estudiante habrá de estar en capacidad de hacer cuando termine la unidad de instrucción”. El diseñador de la instrucción escribirá señalamientos específicos acerca de lo que los docentes podrán hacer cuando termine la instrucción. Este señalamiento está basado en aquellas destrezas que se identificaron en el análisis instruccional. El objetivo es un señalamiento específico de qué es lo que se espera que el docente domine y aprenda al finalizar la instrucción. Estos autores (ob. cit.:101), señala que, para lograrlo, ellos deben comprender:

1. Una explicación de la habilidad o conducta que haya sido identificada mediante el análisis estructural. El objetivo deberá explicar qué es lo que el estudiante habrá de estar capacitado para hacer.
2. Una explicación de las condiciones que habrán de prevalecer mientras el estudiante lleva a cabo su tarea.
3. Una explicación de los criterios que habrán de servir de base para evaluar el grado de habilidad demostrado por el estudiante con respecto al objetivo en cuestión. El criterio evaluativo suele expresarse en términos de los límites o margen dentro del cual las respuestas que del estudiante puedan considerarse como aceptables.

Referente a la enunciación correcta de los objetivos, para el caso de la investigación que aquí se conduce, se establece:

1. El docente leerá y demostrará, a través de ejercicios propuestos, el manejo de la Actitud del Gerente Educativo.
2. Dada el manejo de la Actitud del Gerente Educativo, el docente ejercitará dichos recursos solventemente.

3. Dadas la identificación, la posición, la relación y la correspondencia entre los elementos diferentes de la Actitud del Gerente Educativo, el docente leerá y ejercitará dichos recursos, demostrando el manejo de los mismos, de una manera clara y precisa.

La planificación de este recurso didáctico comprendió el análisis de las necesidades de los docentes, la revisión del Diseño Curricular “Programa Nacional de Formación en Informática” y, posteriormente, la adaptación de los materiales de acuerdo con las necesidades detectadas.

5.- Elaboración de Pruebas Basadas en Criterios

De acuerdo con Dick y Carey (ob. cit.:117), “Una prueba basada en criterios está constituida por una serie de ítems por medio de los cuales puede obtenerse directamente una medición del grado de desarrollo descritas en un conjunto dado de objetivos conductuales”.

En esta etapa, se establecen los criterios de medición de la habilidad del docente para lograr lo que se describió en los objetivos. En otras palabras, se elaboran los instrumentos con el objetivo de medir lo que se señaló en los objetivos. Para cumplir con este paso, el instrumento elaborado fue el Cuestionario de selección múltiple, de cinco alternativas cada uno, tipo Likert.

6.- Desarrollo de una Estrategia de Instrucción

Para Dick y Carey (ob. cit.:154),

En una estrategia de instrucción se contemplan los componentes generales de un material así como las tácticas que habrán de seguirse en la utilización de dicho material con el fin de lograr que los estudiantes obtengan determinados frutos como resultado de su labor de aprendizaje.

Aquí, se identifica la estrategia que se utilizará para ejecutar la instrucción y se determina cuáles son los medios a utilizarse. Las estrategias incluyen actividades tal como: aprendizaje colaborativo, aprendizaje cooperativo, la práctica dirigida y la mediación del docente, entre otros. Los medios podrán ser tan variados como utilizar la elaboración de la Actitud del Gerente Educativo en la Implementación del Diseño Curricular “Programa Nacional de Formación en Informática”, un software educativo, las bibliotecas virtuales, el laboratorio de informática, el recurso de la voz grabada, gráficos, un material educativo computarizado, un programa de evaluación, un manual de instrucción, los mapas mentales y programas computacionales.

7.- Desarrollo de los Materiales de Instrucción

De acuerdo con Dick y Carey (ob. cit.:182-83),

Un paquete de material de instrucción debidamente elaborado debe constar de cuatro componentes principales que son:

1. Manual Instruccional. Es una especie de folleto en el cual se dan al estudiante las instrucciones sobre la manera como debe emplear todos los recursos que encuentre en el módulo...
2. El Material de Instrucción. Es el que transmite al estudiante, bien por medio de la palabra escrita o por cualquier otro medio de comunicación, los conocimientos que necesita para alcanzar los objetivos propuestos...
3. Las Cuestiones de Evaluación. Todo material debe estar acompañado de diversos cuestionarios de evaluación. Entre éstos puede figurar un cuestionario para pruebas de conductas de entrada, para una prueba previa, para una prueba final, así como también, algunos ítems de pruebas intermedias.
4. El Manual del Profesor. En este manual debe aparecer una descripción general del material y del papel que éste debe desempeñar en la secuencia de aprendizaje.

En esta fase se utiliza la estrategia instruccional para producir la instrucción. Esto incluye la Actitud del Gerente Educativo, las evaluaciones, los materiales de los docentes y otros. El modelo establece que si no se producen materiales, entonces, se podrán adquirir previa evaluación, considerando si satisfacen las necesidades de la población a impactarse. En este caso, se utilizó Actitud del Gerente Educativo, elaborados ad hoc.

8.- Diseño y Ejecución de una Evaluación Formativa

En palabras de Dick y Carey (ob. cit.:223), “La Evaluación Formativa es un proceso mediante el cual el educador puede recopilar datos que le sirvan para mejorar la eficiencia y eficacia del material de instrucción que emplea en su labor docente”. En este paso de la investigación, una vez que se finalice con la elaboración de la instrucción, se deberán recoger los datos para así mejorarla. De acuerdo con Dick y Carey (ob. cit.:223),

El proceso de evaluación formativa consta de tres etapas: primera, es la llamada evaluación clínica o *individual* (“one to one”), en la cual el diseñador trabaja individualmente con cada estudiante para recuperar los datos que necesite para revisar el material. La segunda, es la llamada evaluación *en grupo pequeño* en la que se hace un ensayo con un grupo formado por diez a veinte miembros representativos de la población tipo para que estudien el material en cuestión en condiciones parecidas a las de la “vida real” de modo que se pueda proseguir con la tarea de recolectar datos. La tercera etapa, es la que suele llamarse *evaluación en terreno*. En esta etapa el número de estudiantes que participan importa mucho; por lo general, basta con treinta estudiantes.

Cada tipo de evaluación le provee al diseñador información valiosa para mejorar la instrucción. El diseño y ejecución de la evaluación formativa también puede ser aplicada a los materiales instruccionales y a la instrucción en el salón de clases. Es importante saber que la evaluación formativa puede darse en cualquier y en todas las fases del modelo.

9. Revisión de un Material de Instrucción

Según Dick y Carey (ob. cit.:251-52),

El aspecto menos conocido de todo el proceso de diseño, desarrollo y evaluación de un material de instrucción es el de la revisión de dicho material. En casi todo modelo de diseño de instrucción se hace énfasis más que todo en la idea de la evaluación formativa, o sea, en la recolección de datos con miras a evaluar la efectividad del material de instrucción y apenas si se sugiere que luego de recopilar los datos se debe proceder a revisar el material “en forma apropiada”.

Aun cuando los resultados de varias investigaciones han indicado lo apropiado de revisar y modificar el material de instrucción, todavía no se ha producido una teoría que pueda validar la recolección de los datos. Generalmente, los datos se interpretan de la forma más lógica y procedimental que se asemeje a la realidad.

10. Diseño y desarrollo de la evaluación sumativa

Este es el último paso del Diseño Sistemático de la Instrucción. Aquí se examina el valor o los méritos de la instrucción producida. Es una fase final donde ya se ha revisado la instrucción y conlleva el que se tome una decisión: Se descarta, se compra o se implanta.

Para Dick y Carey (ob. cit.:278), “La evaluación sumativa puede definirse como el diseño, recolección e interpretación de datos e informes acerca de un juego de material de instrucción dado, con el fin de determinar el valor o calidad de ese material”. Asimismo, El diseño y desarrollo de la evaluación sumativa no forma parte

del proceso del diseño pero representa el punto culminante del proceso de evaluación de la eficacia de la instrucción impartida. Aquí se examina el valor y los méritos de la instrucción. La autora de esta investigación desea enfatizar que este paso no se consideró en la investigación que aquí se condujo.

Bases Legales

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009),

Artículo 102. La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de la identidad nacional, y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana de acuerdo con los principios contenidos de esta Constitución y en la ley.

La relación de este artículo con la investigación presente está en que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece, de manera muy clara, cuáles son los objetivos planteados a nivel de educación para sus ciudadanos; asimismo, plantea cual es el nivel de compromiso del Estado al suministrar los recursos necesarios para el proceso de implantación de los PNFI, entre ellos, la capacitación de los docentes encargados de ejecutarlos en las aulas de clases.

La Ley Orgánica de Educación (2007)

Artículo 3. La educación tiene como finalidad fundamental el pleno desarrollo de la personalidad y el logro de un hombre sano, culto, crítico y apto para convivir en una sociedad democrática, justa y libre, basada en la familia como célula fundamental y en la valorización del trabajo; capaz de participar activa, consciente y solidariamente en los procesos de transformación social; consustanciado con los valores de la identidad nacional y con la comprensión, la tolerancia, la convivencia y las actitudes que favorezcan el fortalecimiento de la paz entre las naciones y los vínculos de integración y solidaridad latinoamericana. La educación fomentará el desarrollo de una conciencia ciudadana para la conservación, defensa y mejoramiento del ambiente, calidad de vida y el uso racional de los recursos naturales; y contribuirá a la formación y capacitación de los equipos humanos necesarios para el desarrollo del país y...

La relación de este artículo con esta investigación se encuentra en que, a través de la educación, la nación forma al ciudadano necesario para la realidad social donde se encuentra inmerso y, el Estado como su órgano ejecutor, se encuentra en la obligación de brindar los recursos necesarios, para obtener las herramientas que permitan consolidar los conocimientos que los jóvenes requieren, en el logro de una incursión satisfactoria en su ambiente social y a su comunidad, como líder social.

Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPES) (2009),

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 4.995, decreto 865

Artículo 1. El Programa Nacional de Formación en Informática es un programa diseñado a partir del conjunto de saberes, prácticas y convivencias a lograr en un profesional que maneje el tratamiento automatizado de la información y la tecnología.

Artículo 2. Los institutos y colegios universitarios son instituciones de Educación Superior, tienen como finalidad proveer el recurso humano en el campo científico, tecnológico y de servicios que se necesite para el desarrollo del país y de la región.

La relación de ambos artículos con esta investigación es que los mismos son la esencia (quid) de la búsqueda que aquí se presenta, por cuanto desde el año 2009, el MPPES faculta al IUTVAL para impartir el PFNI el cual pasó a ser una carrera de 4 años con la finalidad de formar Ingenieros en Electricidad, Informática, Materiales Industriales y Química, cambiando la metodología de estudios del régimen semestral al anual al cual se le denomina Trayectos (el 1° y el 2° se idearon para el título de Técnico Superior Universitario, el 3° y 4° para lograr el de Ingeniero).

Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPES) (2009),

Artículo 31. La escala se discrimina de la siguiente manera:

1. No alcanza los logros previstos en la unidad curricular el estudiante debe cursarla de nuevo.
2. Alcanza logros parciales pero insuficientes para la aprobación de la Unidad Curricular. El estudiante puede optar por actividades de recuperación.
3. Alcanza los logros previstos en la Unidad Curricular.
4. Supera en algunos aspectos los logros previstos en la Unidad Curricular.
5. Supera ampliamente los logros previstos en la Unidad Curricular.

La relación de este artículo con la investigación presente se evidencia en la falla vigente en el MPPES, referente a la inexistencia de una política clara con respecto a la escala de evaluación, pues se ha pasado a varios escenarios como lo es la evaluación de 1 al 20 a evaluación del 1 a 5 y, luego, se volvió a la escala 1 al 20.

Sistema de Variables

De acuerdo con Rojas (ob. cit.:95),

El sistema de variables se considera todo aquello que se pretenda valorar, controlar y analizar en una investigación. Esta capacidad de poder valorar, controlar y analizar una variable viene dado por el hecho de que ella varía y dicha variación puede ser observada, medida y estudiada. En consecuencia, es importante, antes de iniciar una investigación, que se sepa cuáles son las variables que se desean medir y en la manera en que se hará.

1. Variable Independiente

El estudio de la actitud del gerente educativo.

2. Variable Dependiente

La implementación del diseño curricular “Programa Nacional de Formación en Informática”.

3. Variables Intervinientes

Edad, lugar de residencia, medio de transporte empleado, nivel académico, nivel socioeconómico, sexo, turno de estudio.

Cuadro 3. Tabla de Operacionalización de Variables y Validez de Constructo

Objetivo	VARIABLES	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems
Analizar la actitud del Gerente Educativo en la implementación del Diseño Curricular “Programa Nacional de Formación en Informática”.	Actitud del Gerente Educativo	Juicio individual que tiene influencia sobre la manera de actuar del individuo que pueden durar un tiempo determinado, de sentimientos, creencias y comportamientos, que están orientadas hacia personas, grupos, ideas, temas u objetivos específicos.	Afectiva	Sentimientos	1
				Animo	2
				Emociones	3
			Cognitiva	Creencias	4
				Opiniones	5
				Conocimiento	6
			Conductual	Comportamiento	7
	Implementación del Programa Nacional de Formación en Informática	Programa Nacional de Formación en Informática diseñado a partir del conjunto de saberes, prácticas y convivencias a lograr en un profesional que maneje el tratamiento automatizado de la información y la tecnología.	Propuesta Curricular	Relevancia	8
				Utilidad	9
				Comportamiento	10
			Método	Metodología	11
				Planificación	Saberes
			Planes de Evaluación		13
			Actividad Pedagógica		Estrategias Didácticas
				Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje	15

Fuente: Robles (2015)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

La metodología se considera el conjunto de operaciones utilizadas para describir y analizar el fondo de la situación problemática, empleando procedimientos concretos, reducidos a las técnicas de observación y recolección de datos. Rojas (2011:98),

El Marco Metodológico es considerado la parte del proceso de investigación que permite sistematizar los métodos y las técnicas necesarias para ejecutarlo. Los métodos son vías que facilitan el descubrimiento de conocimientos seguros y confiables para solucionar los problemas bajo circunstancias determinadas...El Marco Metodológico es un procedimiento general para lograr el objetivo de la investigación de una manera precisa.

Tipo y Diseño de la Investigación

Tipo de Investigación

Esta investigación fue un estudio *Descriptivo* la cual, según Kerlinger & Lee (2002:98), señala que “tienen valores que los recomiendan especialmente para los educadores porque son en extremos convenientes para muchos de los problemas sociales y educativos de interés en la educación”.

Esta investigación de *nivel descriptivo* el cual, según Hernández, Fernández y Baptista (2014:80), “Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”, hecho mismo que le permitió al Instituto Universitario de Tecnología Valencia, tomar su mejor decisión referente a la Actitud del Gerente Educativo en la

Implementación del Diseño Curricular “Programa Nacional de Formación en Informática”.

Diseño de la Investigación

Para el autor de esta investigación, el diseño de la investigación referencia a la forma como se proporcionarán respuestas significativas a los interrogantes formulados en la investigación las cuales se encuentran vinculadas con la definición de estrategias a seguir en la exploración de soluciones al problema planteado. En otras palabras, se considera la estrategia universal adoptada por el investigador para responder a la situación problemática planteado. En palabras de Rojas. (2011:100),

El diseño de la investigación conforma la planificación general del investigador, de conseguir respuestas a las preguntas. Allí se establecen las herramientas que el investigador emplea para producir la información precisa y codificable que va manipular y se considera una estrategia con la cual se intenta lograr respuestas a las preguntas planteadas en la problemática a estudiar. Se partió del diseño del programa, la información obtenida de los actores intervinientes en la problemática de la investigación y los pasos empleados para ejecutar la misma En este capítulo son explicados elementos que se relacionan con el diseño, tipo de investigación, población y muestra, instrumento de recolección de datos, además de las técnicas de análisis de datos.

Un diseño *No Experimental* de Campo, se empleó para la realización de esta investigación. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014:149), se consideran “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después

analizarlos” Según el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) (2011; 18),

Se entiende por Investigación de Campo, el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios...

. Este diseño contempló un *tipo de investigación Transeccional* Al respecto, Hurtado (2012:720), plantea que:

Los diseños transeccionales son sincrónicos: estudian un evento (bajo cualquiera de los diez tipos de investigación), en un solo momento del tiempo. Por lo general, si se trata de investigaciones en los primeros estadios (descriptivas, analíticas, comparativas, explicativas), implican una única medición de cada evento. Cuando se trata de investigaciones confirmatorias y evaluativas puede haber varias mediciones, sobre todo si el diseño es pre y post test,

Por consiguiente, esta definición se adecuada perfectamente al objetivo general de esta investigación el cual es Investigar la actitud del Gerente Educativo en la implementación del Diseño Curricular “Programa Nacional de Formación en Informática”. Sistemático de la Instrucción (DSI) de Dick y Carey (1997:75), quienes sostienen que:

Un sistema está compuesto de componentes o fases que interactúan entre sí; cada una tiene un sistema de insumos y productos que al unirse, producen un producto predeterminado. Un sistema también recoge información acerca de su

efectividad, para que así se pueda modificar el producto final hasta que se alcance el nivel adecuado. Este modelo se le considera como un modelo sistemático.

Este modelo utilizó el enfoque de sistemas para el diseño de la instrucción (DI) el cual es uno de los más conocidos por su naturaleza estructurada y describe todas las fases de un proceso interactivo, comenzando por identificar las metas instruccionales y terminando con la evaluación sumativa, pudiéndose aplicar a escenarios múltiples, desde el Jardín de Infancia, pasando por el bachillerato, la universidad, hasta llegar al entrenamiento comercial y gubernamental.

Unidad de Análisis

Los sujetos de estudio dependerán del planteamiento inicial de la investigación determinada. Hernández, Fernández y Baptista (2014:204), determinan que “...también casos o elementos...se centra en ‘Qué o quiénes’,...en los participantes, objetos, sucesos o comunidades de estudios..., lo cual depende del planteamiento de la investigación y de los alcances del estudio”. La unidad de análisis de esta investigación fueron todos los docentes quienes laboraban en el Departamento de Informática del Instituto Universitario de Tecnología Valencia, donde se aplica el PNFI.

Población y Muestra.

Población

Una población está determinada por sus características definitorias. Por lo tanto, el conjunto de elementos que posean estas características se denomina población o universo. De allí que, población es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades de población poseen características comunes, las que se estudias y das origen a los datos de la investigación. Hernández, Fernández y Batista (2014).

Entonces, en la opinión del autor de esta investigación, población es el conjunto de todos los participantes que concuerdan con una serie determinada de especificaciones. Por supuesto, se espera que lo que se indague sobre muestra, sea valedero para la población en su conjunto. La exactitud de la información recolectada depende en gran manera de la forma en que fue seleccionada la muestra.

Hernández, Fernández y Baptista (ob. cit.:174), señalan que “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. La población considerada para conducir esta investigación estuvo constituida por **85** docentes quienes laboraban en el Departamento de Informática, independientemente de la unidad curricular que dictaba, durante el período académico 1-2013.

Muestra

Cuando no es posible medir cada uno de los individuos de una población, se toma una muestra representativa de la misma. Fernández y Baptista (Ídem), En la opinión del autor de la investigación presente, la muestra descansa en el principio de que las partes representan al todo y, por tal, refleja las características que definen la población de la que fue extraída lo cual indica que es representativa de la misma. Por lo tanto, la validez de la generalización depende de la validez y tamaño de la muestra. A fin de determinar el tamaño de la muestra seleccionada, se procedió mediante la fórmula siguiente. (Cuadro 4).

Cuadro 4. Determinación del Tamaño de la Muestra

1.	n'	=	S^2	2. n =	n'
			V^2		$1 + n'/N$
N	Tamaño	=	de	la	población
					85
\hat{Y}	Valor	=	real	de	la Población
\hat{y}	Valor	=	promedio	de	una variable
Se	Error Estándar	=			0,05
V^2	Varianza de la población. Su definición: Cuadrado del error estándar	=			0,0025
S^2	Varianza de la muestra expresada como la probabilidad	=	$p(1-p)$		0,09
					de ocurrencia de \hat{y}
n'	=	S^2	0,09	$n' = 36$	
		V^2	0,0025		
n	=	n'	36	$n = 25,28 \approx 25$ Es el Tamaño de la Muestra seleccionada	
		$1 + n'/N$	1,2368		

Fuente: Robles (2016)

La muestra seleccionada estuvo constituida por **25** de los 85 docentes pertenecientes al Departamento de Informática del IUTVAL; el procedimiento que se utilizó para recoger dicha muestra se conoce como muestreo probabilístico el cual se determinó con base en los objetivos del estudio, el esquema de la investigación y el alcance de sus contribuciones y su ventaja principal fue que pudo medirse el tamaño del error en las predicciones que se realizaron. *Solamente se consideraron 85 docentes en ejercicio, para el momento de la conducción de este estudio, en el Departamento de Informática, independientemente de la unidad curricular que dictaba, durante el período académico 1-2013.* Según Kish (1965:74), “puede decirse incluso que el objetivo principal en su diseño es el de reducir al mínimo este error al que se le llama error estándar”. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014.:176),

En las muestras probabilísticas todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria de las unidades de análisis.

Las muestras probabilísticas son vitales para los diseños de investigación transeccionales, descriptivos y correlacionales-causales, donde se intentan efectuar apreciaciones de variables en la población. De allí que, las unidades muestrales adquirirán productos similares a los de la población, de tal forma que los cálculos en el subconjunto proveerá apreciaciones precisos del conjunto mayor. Para el estudio que aquí se condujo, es de hacerse notar que este procedimiento se realizó exclusivamente en función de los sujetos, más no en función de los grupos.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En la opinión del autor de esta investigación, se entiende como técnica, el procedimiento o la manera particular de obtener datos y transformarlos en información. En decir, la aplicación de una técnica determinada conduce a la obtención de información la cual debe ser resguardada mediante un instrumento de recolección de datos. Según Rojas R. (2011:102), “La Recolección de la Información se considera el proceso investigativo planeado sistemáticamente paso a paso, para que de forma coherente se puedan obtener y recolectar información y resultados que contribuyan favorablemente al logro de los objetivos propuestos”. Para Hernández Fernández y Baptista (2014:198), “Recolectar los datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico...incluye ¿Cuáles, en dónde, a través de qué métodos y de qué forma se obtendrán los datos?”.

De esta manera, la información que se reunió, permitió al investigador evaluar la confiabilidad y la validez, tanto del proceso mismo como de la información recolectada pertinentemente, para reflejar la realidad social que se pretendió describir. En este proceso investigativo, la búsqueda de la información a recolectar se realizó con base en los elementos del problema, el planteamiento de preguntas relevantes, las variables intervinientes en el proceso y los indicadores que permitieron operacionalizarlas.

Instrumentos de Recolección de Datos.

Según la tesis del autor de la investigación presente, los instrumentos de recolección de datos son dispositivos o formatos (en papel o digital), empleados para obtener, registrar y almacenar datos que, luego, serán convertidos en información. De acuerdo con Rojas (2011:104), “Los instrumentos de recolección de datos se consideran aquellos dispositivos o formatos de ellos, bien sean reales o virtuales, que se emplean con la finalidad de lograr, explorar y recolectar todo tipo de información”.

Cuestionario de Selección Simple

Para Brace (2008:163), “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis”. Al respecto, Hurtado (2012:875), sostiene que “Un cuestionario es un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información”. El instrumento que se aplicó a los **85** docentes pertenecientes al Departamento de Informática del IUTVAL fue el Cuestionario de Respuestas Policotómicas de cinco alternativas cada una, tipo Likert.

Procedimientos.

El instrumento antes descrito fue utilizado para recolectar toda la información relevante a la Actitud del Gerente Educativo en la Implementación del Diseño Curricular “Programa Nacional de Formación en Informática”, como se mencionó anteriormente, en primer lugar, para medir los niveles de entrada del PNFI a los docentes muestreados. Luego de recolectada la información, se analizaron y

procesaron estadísticamente los datos obtenidos de ella. Todo ello, se muestra en el Capítulo IV.

Validez del Instrumento

En relación a la validez, Nunnally (1987:104), señala que “la validez depende principalmente de la correcta adecuación con la que se halla muestreado un dominio de contenido”. De la misma forma, Kerlinger & Lee (2002:480), establecen que “la validez de contenido es la representatividad o la adecuación muestral del contenido de un instrumento de medición”. Evidentemente, los instrumentos de medición deben cumplir con tres tipos de validez. La clasificación más importante de los tipos de validez es la que preparó, de acuerdo con Kerlinger (1988:472), un comité conjunto de la Asociación Estadounidense de Psicología (APA) (1987:355), la Asociación Estadounidense de Investigación Educativa (ERAA) (1987:256) y el Consejo Nacional de Mediciones Usadas en la Educación (EUNSC) (1986:210):

- 1. De Contenido.** Se refiere a que lo que se pretende observar o recoger, es realmente recolectado con el instrumento. Se resuelve con la Tabla de Variables o de especificaciones.
- 2. De Criterio.** Se refiere a criterios externos en conjunción con otros referentes y la Validez Predictiva o Concurrente.
- 3. De Constructo.** Se refiere a la consistencia con teorías, hipótesis y evidencias anteriores.

De acuerdo con Hurtado (2012:790), sostienen que para la validez de los instrumentos “los diferentes instrumentos deben medir las características en cuestión y no otra similar”; es decir, la validez es producto de cómo se construye el instrumento. La validez por medio de la Técnica de la Valoración del Juicio de Expertos en: El Área de la Investigación, en Estadística y en Metodología, formó parte de la validez de constructo. A cada uno de ellos se le entregó un resumen (Dossier) el cual fue analizado, revisado y evaluado, de forma y de fondo, con la finalidad de que, la emisión de sus opiniones con respecto a la construcción del mismo, fueran validadas, corregidas y consideradas aptas para su aplicación.

Confiabilidad del Instrumento

Al respecto, Hurtado (ob. Cit: 465), señalan que "la confiabilidad es la exactitud o precisión de un instrumento de medición. Si se mide el mismo conjunto de sujetos una y otra vez con el mismo instrumento de medición, se obtendrán los mismos resultados a los obtenidos anteriormente".

Este autor (ob. cit.:463), afirma que "...la confiabilidad es la proporción de la varianza del error respecto de la varianza total producida por un instrumento de medición restado de 1,00, indicando el índice de 1,00 una confiabilidad perfecta".

Asimismo, Aiken (1996:81), señala que

Ningún instrumento de evaluación puede tener valor a menos que mida algo en forma consistente o confiable. Como consecuencia, uno de los primeros aspectos que deba determinarse en un instrumento de evaluación de elaboración reciente es si es lo suficientemente confiable o no para medir aquello para lo que se creó.

Con la finalidad de proceder a comprobar la confiabilidad de esta investigación, se empleó el **Coefficiente α_{20} Alpha de Cronbach** el cual, según Hernández, Fernández y Baptista (2014:302), “es para estimar la confiabilidad de una medición...”. A continuación, según los autores anteriores (ob. cit.:302), se presenta la fórmula del **Coefficiente α_{20} Alpha de Cronbach**:

$$\alpha_{20} = \left[\left(\frac{k}{k-1} \right) * \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right) \right]$$

donde: α_{20} = Coeficiente de Confiabilidad
 K = Es la cantidad de ítems del instrumento
 K - 1 = Es la cantidad de ítems del instrumento - 1
 $\sum S_i^2$ = Es la sumatoria de la Varianza por ítems.
 $\sum St^2$ = Es la Varianza de los Valores Totales.

Si la confiabilidad resulta $\geq 0,80$ Alta (Muy Fuerte), se estima que el instrumento es aceptable. La confiabilidad del instrumento es imprescindible en el trabajo de investigación, por cuanto apoya al investigador en obtener información para el logro de su propósito. Los valores obtenidos en los cálculos correspondientes, fueron los siguientes:

Cuadro 5. Valores del Coeficiente α_{20} Alpha de Cronbach

K	15	
K-1	14	
K	1,0714	
K-1		
ΣS_i^2	2,8512	
S_T^2	16,5400	
Fracción	0,1724	
Corchete	0,8276	
Producto	*	
Corchete	1,0714	
$\alpha_{20} =$	0,8867	→ 0,89 Alta (Muy Fuerte)

Fuente: Robles (2016)

Cuadro 6. Valores y Niveles de Confiabilidad de α_{20} Alpha de Cronbach

Valores del Coeficiente	Niveles de Confiabilidad
0.00 a 0.20	Insignificante (Muy poca)
0.20 a 0.40	Baja (Muy débil)
0.40 a 0.70	Moderada (Significativa)
0.70 a 0.90	Alta (Muy Fuerte)
0.90 a 1.00	Muy Alta (Casi Perfecta)

Fuente: Hernández Fernández y Baptista. (2016)

Luego de desarrollar la fórmula del **Coeficiente α_{20} Alpha de Cronbach**, se obtuvo una confiabilidad de **0,89**. Según lo señala el cuadro 6, este resultado se clasifica en el nivel de confiabilidad de 0,90 – 1.00 Muy Alta (Casi Perfecta). Esto significa que 89 de cada 100 veces que se aplique el instrumento, los resultados serán idénticos.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Presentación de los Resultados

De acuerdo con Rojas (2011:111),

En esta sección se describen los resultados obtenidos después de haber aplicado el instrumento, la configuración de las preguntas del mismo, las fases de la investigación, la tabulación de los resultados, el análisis respectivo de cada ítem y el análisis general de los datos obtenidos.

Fase I: Diagnóstico del Grado de Conocimiento

Se procedió con la técnica de la Observación Directa, mediante la cual, el investigador pudo constatar la existencia de una problemática con respecto a la Actitud del Gerente Educativo en la Implementación del Diseño Curricular “Programa Nacional de Formación en Informática”, todo lo cual condujo al planteamiento de esta investigación. Luego, se procedió con la revisión bibliográfica a nivel de textos, revistas especializadas, trabajos especiales de grado, trabajos de grado de maestría y tesis doctorales, dentro y fuera de la Facultad de Ciencias de la Educación.

Lo anterior se realizó con el objetivo de lograr determinar el planteamiento de la investigación que aquí se conduce y darle fiel cumplimiento al objetivo específico 1 planteado para la misma.

Procesamiento y Sistematización de los Resultados

- a) Los datos fueron computarizados utilizando la aplicación MS Excel 2013®.
- b) A través de la observación directa, se pudo determinar un aprovechamiento óptimo de los recursos informáticos disponibles para la ejecución de esta implementación.
- c) Por medio de la observación directa, se logró establecer la Actitud del gerente educativo más común, al momento de presentar la Implementación del Diseño Curricular “Programa Nacional de Formación en Informática”

Análisis e Interpretación de los Resultados

Con el objeto de darle respuesta a la pregunta: ¿El estudio de la actitud del gerente educativo influye en la implementación del diseño curricular “Programa Nacional de Formación en Informática”?, se analizó la información de los datos obtenidos, después de haber sido aplicado el instrumento diseñado para tal fin y que, se analizó partiendo del Cuadro 7, a continuación.

La razón que incide directamente en la problemática que se viene exponiendo hasta los momentos y, debido a la experiencia docente del investigador en la asignatura, es que se pudo constatar fallas evidentes en la actitud del gerente educativo; hecho que, determinadamente, influye en la Implementación del Diseño Curricular “Programa Nacional de Formación en Informática” y afecta el rendimiento

personal, por cuanto, la no alineación con dicha implementación, es sinónimo de un funcionamiento inadecuado de dicho diseño curricular.

Se pudo evidenciar que al comienzo del trayecto, se imparten instrucciones verbales en demasía y a discreción, acerca de cómo se debe laborar el “Programa Nacional de Formación en Informática”. Como es natural, los docentes hacen caso omiso de dichas instrucciones y con frecuencia repreguntan acerca de dichas instrucciones. De esto se puede deducir que en medio de esta situación se cree el caos y reine la anarquía. Visto así, en las constantes repeticiones, se dictan instrucciones que anteriormente no se habían mencionado. Si bien es cierto el hecho de que existe un manuscrito que contiene los indicadores para proceder a desarrollar el “Programa Nacional de Formación en Informática”, los mismos son insuficientes para lo que se pretende trabajar.

A continuación, se presenta el Cuadro 7, Resumen de los Resultados de la Aplicación del Instrumento.

Cuadro 7. Resumen de los Resultados de la Aplicación del Instrumento

N°	Planteamiento	Totalmente de Acuerdo		De Acuerdo		Neutral		En Desacuerdo		Totalmente en Desacuerdo	
		A	%	B	%	C	%	D	%	E	%
1	Su actuación como gerente educativo, muestra nobleza en sus sentimientos hacia su personal.	17	20,00	7	8,24	14	16,47	23	27,06	24	28,24
2	Siempre está de buen ánimo en su desempeño laboral.	10	11,76	17	20,00	10	11,76	24	28,24	24	28,24
3	Controla sus emociones en situaciones extremas en el trabajo	6	7,06	7	8,24	17	20,00	24	28,24	31	36,47
4	Su gerencia educativa se basa en la creencia de los sucesos a su alrededor.	34	40	27	32	10	12	7	8	7	8
5	Le place oír las opiniones de sus estudiantes antes de la toma de decisiones.	10	12	10	12	14	16	24	28	27	32
6	Concuere en que el conocimiento cabal de las situaciones ayuda a una solución más rápida.	27	32	24	28	17	20	10	12	7	8
7	El comportamiento personal durante la jornada laboral sirve para modelar el trabajo de sus estudiantes.	17	20,00	10	11,76	10	11,76	20	23,53	28	32,94
8	La propuesta curricular del Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI) es relevante en los momentos actuales.	10	12	10	12	7	8	20	24	38	45
9	El Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI) es de una utilidad imperiosa en los momentos actuales.	3	4	10	12	7	8	24	28	41	48
10	El Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI) contribuye con la modificación del comportamiento de sus estudiantes.	7	8	7	8	7	8	30	35	34	40
11	La metodología empleada influye significativamente en la ejecución del Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI).	3	4	3	4	3	4	34	40	42	49
12	En la planificación del Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI) se incluyen los cuatro saberes	2	2	2	2	3	4	28	33	50	59
13	Los planes de evaluación están contemplados en el Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI).	0	0	0	0	0	0	31	36	54	64
14	Para desarrollar la actividad pedagógicas del Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI), se emplean estrategias didácticas.	7	8	7	8	7	8	20	24	44	52
15	En el desarrollo del Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI), se emplean estrategias de enseñanza y aprendizaje.	3	4	3	4	7	8	21	25	51	60
TOTALES:		156	12,24	144	11,29	133	10,43	340	26,67	502	39,37

Fuente: Actitud del Gerente Educativo en la implementación del Diseño Curricular "Programa Nacional de Formación en Informática". Robles (2016)

En relación con la pregunta 1, En su actuación como gerente educativo, muestra nobleza en sus sentimientos hacia su personal.

Variable: Actitud Del Gerente Educativo.

Dimensión: Afectiva.

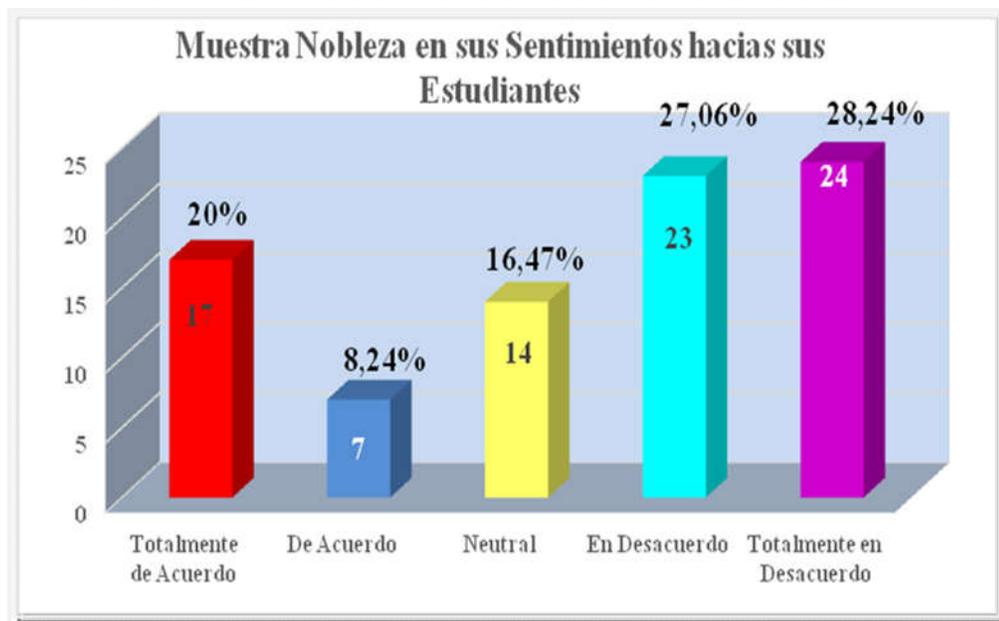
Indicador: Sentimientos.

Cuadro 8. Muestra nobleza en sus sentimientos hacia sus estudiantes

N°	Planteamiento	Totalmente de Acuerdo		De Acuerdo		Neutral		En Desacuerdo		Totalmente en Desacuerdo	
		A	%	B	%	C	%	D	%	E	%
1	En su actuación como gerente educativo, muestra nobleza en sus sentimientos hacia su personal.	17	20,00	7	8,24	14	16,47	23	27,06	24	28,24

Fuente: Robles (2016)

Gráfico 1. Muestra nobleza en sus sentimientos hacia sus estudiantes



Fuente: Robles (2016)

Al analizar las respuestas al planteamiento 1, el **20** por ciento (17 docentes) manifestó estar totalmente de acuerdo, el **8,24** por ciento (7 docentes) aseguró estar De Acuerdo, el **16,74** por ciento (14 docentes) puntualizó estar Neutral, el **27,06** por ciento (23 docentes) planteó estar En Desacuerdo y el **28,24** por ciento (24 docentes) sugirió estar Totalmente en Desacuerdo.

Relativo a la pregunta 2, Siempre está de buen ánimo en su desempeño laboral.

Variable: Actitud Del Gerente Educativo.

Dimensión: Afectiva.

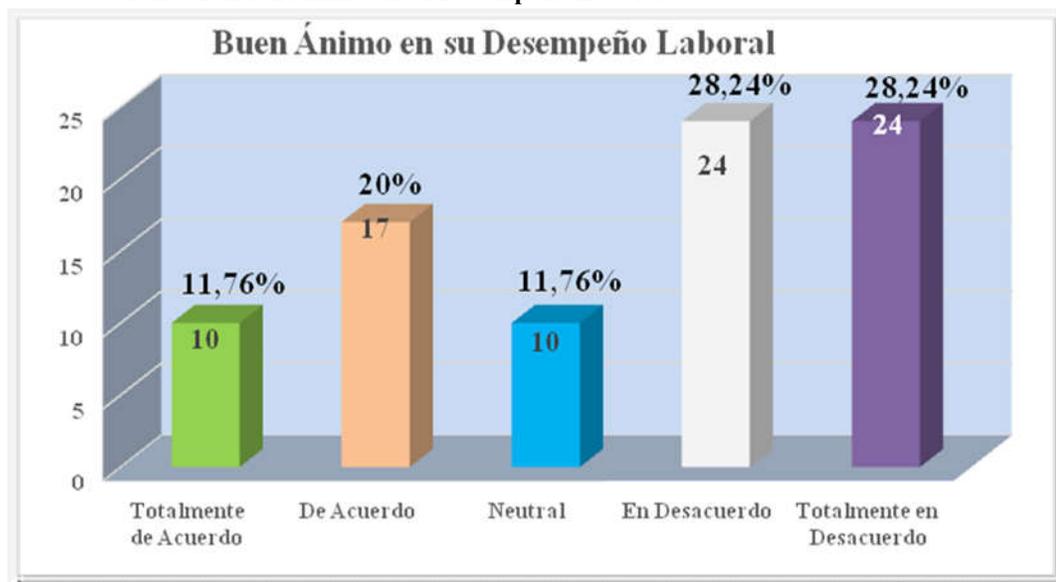
Indicador: Ánimo.

Cuadro 9. Buen Ánimo en su Desempeño Laboral

N°	Planteamiento	Totalmente de Acuerdo		De Acuerdo		Neutral		En Desacuerdo		Totalmente en Desacuerdo	
		A	%	B	%	C	%	D	%	E	%
2	Siempre está de buen ánimo en su desempeño laboral.	10	11,76	17	20	10	11,76	24	28,24	24	28,24

Fuente: Robles (2016)

Gráfico 2. Buen Ánimo en su Desempeño Laboral



Fuente: Robles (2016)

Analizando las respuestas al planteamiento 2, el **11,76** por ciento (10 docentes) declaró estar totalmente de acuerdo, el **20** por ciento (17 docentes) testificó estar de acuerdo, el **11,76** por ciento (10 docentes) determinó estar Neutral, el **28,24** por ciento (24 docentes) esbozó estar en desacuerdo y el **28,24** por ciento (24 docentes) apuntó estar totalmente en desacuerdo.

Respecto a la pregunta 3, Controla sus emociones en situaciones extremas en el trabajo.

Variable: Actitud Del Gerente Educativo.

Dimensión: Afectiva.

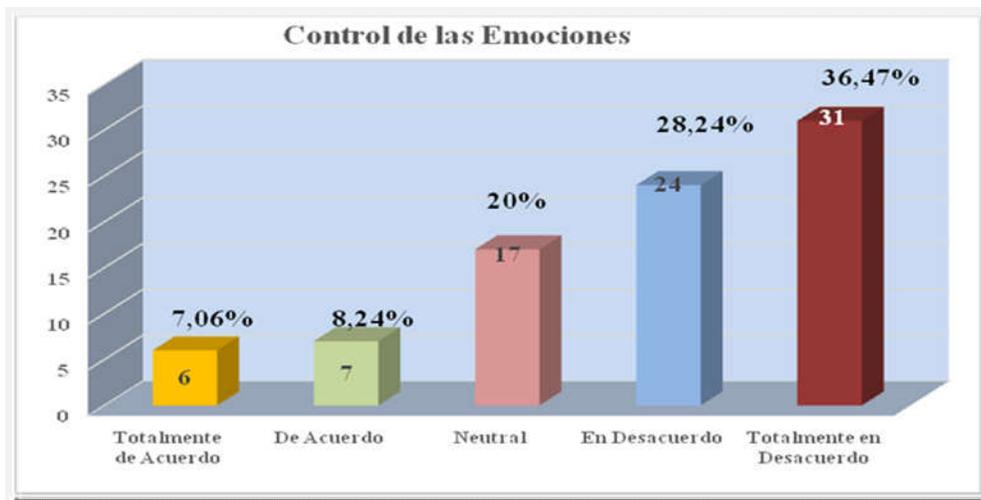
Indicador: Emociones.

Cuadro 10. Control de las Emociones

N°	Planteamiento	Totalmente de Acuerdo		De Acuerdo		Neutral		En Desacuerdo		Totalmente en Desacuerdo	
		A	%	B	%	C	%	D	%	E	%
3	Controla sus emociones en situaciones extremas en el trabajo.	6	7,06	7	8,24	17	20	24	28,24	31	36,47

Fuente: Robles (2016)

Gráfico 3. Control de las Emociones



Fuente: Robles (2014)

Procediendo a analizar las respuestas al planteamiento 3, el **7,06** por ciento (6 docentes) enunció estar totalmente de acuerdo, el **8,24** por ciento (7 docentes) testificó estar de acuerdo, el **20** por ciento (17 docentes) comprobó estar Neutral, el **28,24** por ciento (24 docentes) bosquejó estar en desacuerdo y el **36,47** por ciento (31 docentes) asentó estar totalmente en desacuerdo.

Con respecto a la pregunta 4, Su gerencia educativa se basa en la creencia de los sucesos a su alrededor.

Variable: Actitud Del Gerente Educativo.

Dimensión: Cognitiva.

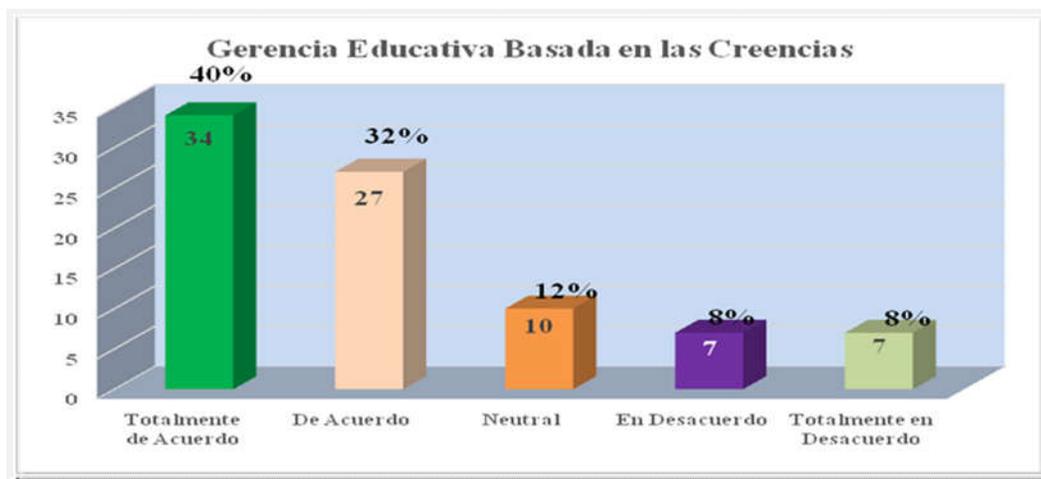
Indicador: Creencias.

Cuadro 11. Gerencia Educativa Basada en las Creencias

N°	Planteamiento	Totalmente de Acuerdo		De Acuerdo		Neutral		En Desacuerdo		Totalmente en Desacuerdo	
		A	%	B	%	C	%	D	%	E	%
4	Su gerencia educativa se basa en la creencia de los sucesos a su alrededor.	30	40	27	32	10	12	7	8	7	8

Fuente: Robles (2016)

Gráfico 4. Gerencia Educativa Basada en las Creencias



Fuente: Robles (2016)

Procediendo a analizar las respuestas al planteamiento 4, se evidencia que el **40** por ciento (34 docentes) expresó estar totalmente de acuerdo, el **32** por ciento (27 docentes) garantizó estar de acuerdo, el **12** por ciento (10 docentes) demostró estar Neutral, el **8** por ciento (7 docentes) apuntó estar en desacuerdo y el **8** por ciento (7 docentes) apuntó estar totalmente en desacuerdo.

Relativo a la pregunta 5, Le place oír las opiniones de sus estudiantes antes de la toma de decisiones.

Variable: Actitud Del Gerente Educativo.

Dimensión: Cognitiva.

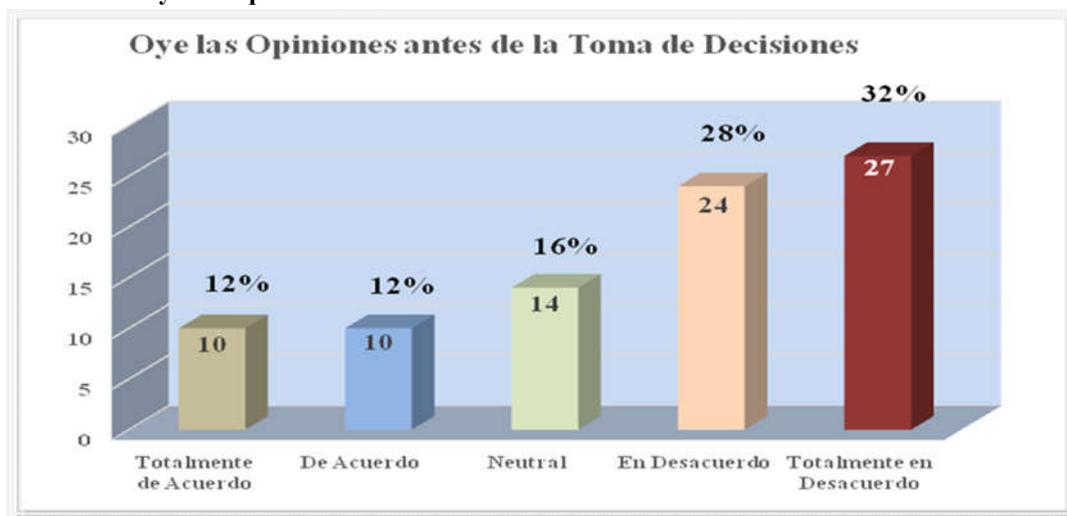
Indicador: Opiniones.

Cuadro 12. Oye las Opiniones antes de la Toma de Decisiones

N°	Planteamiento	Totalmente de Acuerdo		De Acuerdo		Neutral		En Desacuerdo		Totalmente en Desacuerdo	
		A	%	B	%	C	%	D	%	E	%
5	Le place oír las opiniones de sus estudiantes antes de la toma de decisiones.	10	12	10	12	14	16	24	28	27	32

Fuente: Robles (2016)

Gráfico 5. Oye las Opiniones antes de la Toma de Decisiones



Fuente: Robles (2016)

Al analizar las respuestas al planteamiento 5, se evidencia que el **12** por ciento (10 docentes) enunció estar totalmente de acuerdo, el **12** por ciento (10 docentes) testificó estar de acuerdo, el **16** por ciento (14 docentes) comprobó estar Neutral, el **28** por ciento (24 docentes) bosquejó estar en desacuerdo y el **32** por ciento (27 docentes) asentó estar totalmente en desacuerdo.

Relativo a la pregunta 6, Concuera en que el conocimiento cabal de las situaciones ayuda a una solución más rápida.

Variable: Actitud Del Gerente Educativo.

Dimensión: Cognitiva.

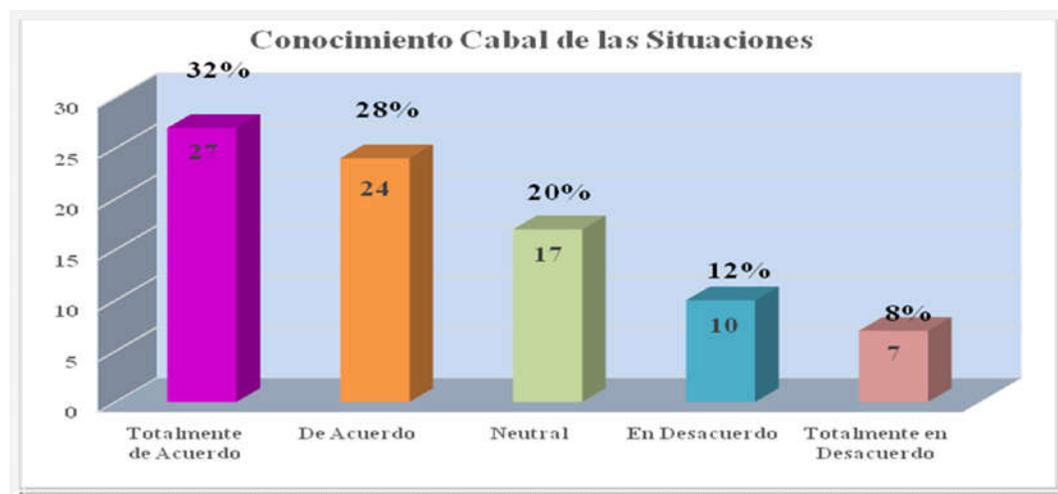
Indicador: Conocimiento.

Cuadro 13. Conocimiento Cabal de las Situaciones

N°	Planteamiento	Totalmente de Acuerdo		De Acuerdo		Neutral		En Desacuerdo		Totalmente en Desacuerdo	
		A	%	B	%	C	%	D	%	E	%
6	Concuera en que el conocimiento cabal de las situaciones ayuda a una solución más rápida.	27	32	24	28	17	20	10	12	7	8

Fuente: Robles (2016)

Gráfico 6. Conocimiento Cabal de las Situaciones



Fuente: Robles (2016)

Analizando las respuestas al planteamiento 6, se muestra que el **32** por ciento (27 docentes) expresó estar totalmente de acuerdo, el **28** por ciento (24 docentes) garantizó estar de acuerdo, el **20** por ciento (17 docentes) demostró estar Neutral, el **12** por ciento (10 docentes) apuntó estar en desacuerdo y el **8** por ciento (7 docentes) apuntó estar totalmente en desacuerdo con tal conocimiento.

Referente a la pregunta 7, El comportamiento personal durante la jornada laboral sirve para modelar el trabajo de sus estudiantes.

Variable: Actitud Del Gerente Educativo.

Dimensión: Conductual.

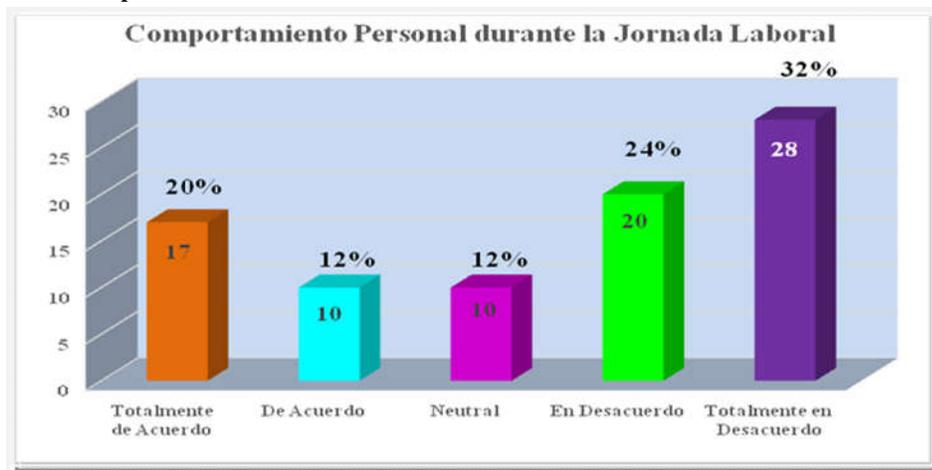
Indicador: Comportamiento.

Cuadro 14. Comportamiento Personal durante la Jornada Laboral

N°	Planteamiento	Totalmente de Acuerdo		De Acuerdo		Neutral		En Desacuerdo		Totalmente en Desacuerdo	
		A	%	B	%	C	%	D	%	E	%
7	El comportamiento personal durante la jornada laboral sirve para modelar el trabajo de sus estudiantes.	17	20,00	10	11,76	10	11,76	20	23,53	28	32,94

Fuente: Robles (2016)

Gráfico 7. Comportamiento Personal durante la Jornada Laboral



Fuente: Robles (2016)

Procediendo a analizar las respuestas al planteamiento 7, se evidencia que el **20** por ciento (17 docentes) expresó estar totalmente de acuerdo, el **12** por ciento (10 docentes) garantizó estar de acuerdo, el **12** por ciento (10 docentes) demostró estar Neutral, el **24** por ciento (20 docentes) apuntó estar en desacuerdo y el **32** por ciento (7 docentes) apuntó estar totalmente en desacuerdo con este comportamiento.

Con relación a la pregunta 8, La propuesta curricular del Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI) es relevante en los momentos actuales.

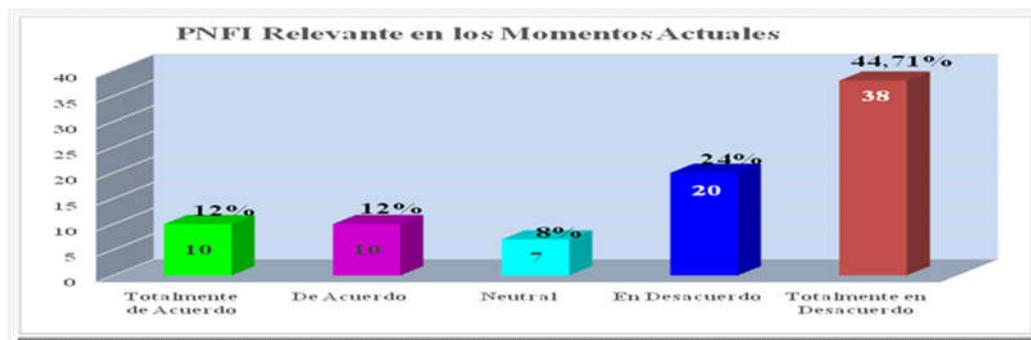
Variable: Implementación del Programa Nacional de Formación en Informática
Dimensión: Propuesta Curricular.
Indicador: Relevancia.

Cuadro 15. PNFI Relevante en los Momentos Actuales

N°	Planteamiento	Totalmente de Acuerdo		De Acuerdo		Neutral		En Desacuerdo		Totalmente en Desacuerdo	
		A	%	B	%	C	%	D	%	E	%
8	La propuesta curricular del Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI) es relevante en los momentos actuales.	10	12	10	12	7	8	20	24	38	45

Fuente: Robles (2016)

Gráfico 8. PNFI Relevante en los Momentos Actuales



Fuente: Robles (2016)

Al analizar las respuestas al planteamiento 8, se evidencia que el **12** por ciento (10 docentes) expresó estar totalmente de acuerdo, el **12** por ciento (10 docentes) garantizó estar de acuerdo, el **8** por ciento (7 docentes) demostró estar Neutral, el **24** por ciento (20 docentes) apuntó estar en desacuerdo y el **44,71** por ciento (38 docentes) apuntó estar totalmente en desacuerdo.

Con respecto a la pregunta 9, El Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI) es de una utilidad imperiosa en los momentos actuales.

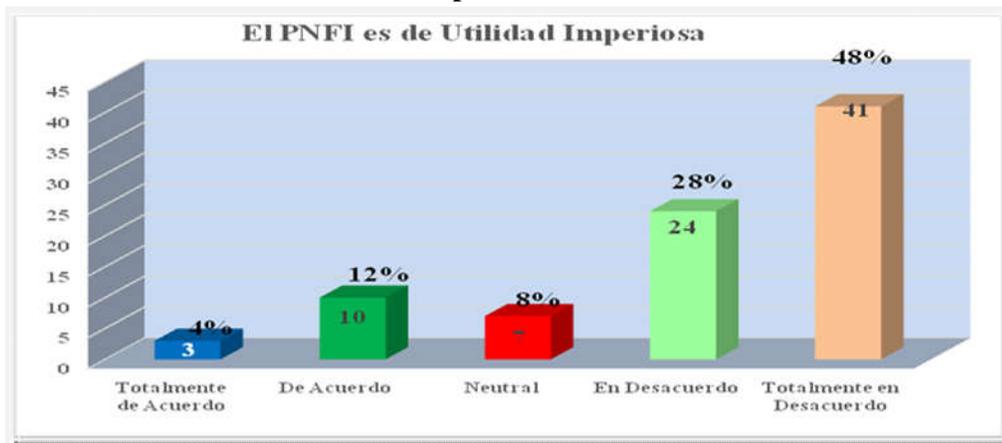
Variable: Implementación del Programa Nacional de Formación en Informática
Dimensión: Propuesta Curricular.
Indicador: Utilidad.

Cuadro 16. El PNFI es de Utilidad Imperiosa

N°	Planteamiento	Totalmente de Acuerdo		De Acuerdo		Neutral		En Desacuerdo		Totalmente en Desacuerdo	
		A	%	B	%	C	%	D	%	E	%
9	El Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI) es de una utilidad imperiosa en los momentos actuales	3	4	10	12	7	8	24	28	41	48

Fuente: Robles (2016)

Gráfico 9. El PNFI es de Utilidad Imperiosa



Fuente: Robles (2016)

Cuando se analizan las respuestas al planteamiento 9, se demuestra que el 4 por ciento (3 docentes) expresó estar totalmente de acuerdo, el 12 por ciento (10 docentes) garantizó estar de acuerdo, el 8 por ciento (7 docentes) demostró estar Neutral, el 28 por ciento (24 docentes) apuntó estar en desacuerdo y el 48 por ciento (41 docentes) apuntó estar totalmente en desacuerdo.

Con respecto a la pregunta 10, El Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI) contribuye con la modificación del comportamiento de sus estudiantes.

Variable: Implementación del Programa Nacional de Formación en Informática
Dimensión: Propuesta Curricular.

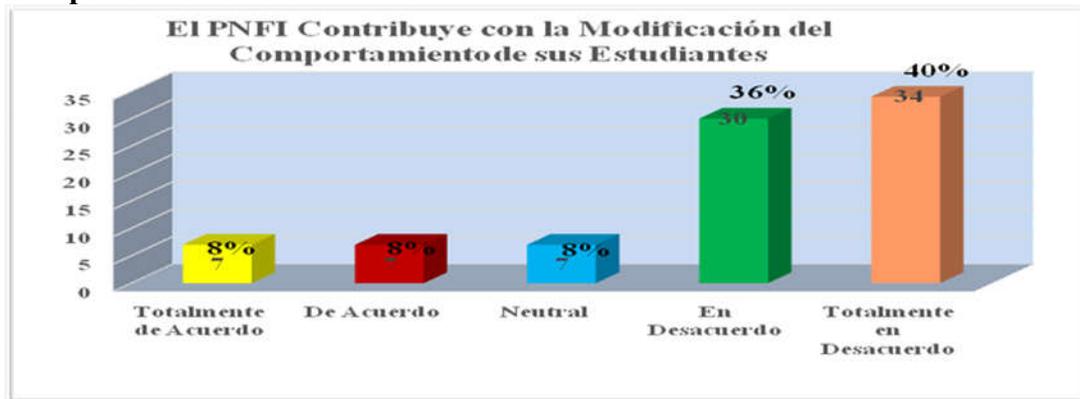
Indicador: Comportamiento.

Cuadro 17. El PNFI Contribuye con la Modificación del Comportamiento de sus Estudiantes

N°	Planteamiento	Totalmente de Acuerdo		De Acuerdo		Neutral		En Desacuerdo		Totalmente en Desacuerdo	
		A	%	B	%	C	%	D	%	E	%
10	El Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI) contribuye con la modificación del comportamiento de sus estudiantes.	7	8	7	8	7	8	30	35	34	40

Fuente: Robles (2016)

Gráfico 10. El PNFI Contribuye con la Modificación del Comportamiento de sus Estudiantes



Fuente: Robles (2016)

Al analizar las respuestas al planteamiento 10, se demuestra que el 8 por ciento (7 docentes) enunció estar totalmente de acuerdo, el 8 por ciento (7 docentes) respondió estar de acuerdo, el 8 por ciento (7 docentes) señaló estar Neutral, el 36 por ciento (30 docentes) anotó estar en desacuerdo y el 40 por ciento (34 docentes) respaldó estar totalmente en desacuerdo.

Referente a la pregunta 11, La metodología empleada influye significativamente en la ejecución del Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI).

Variable: Implementación del Programa Nacional de Formación en Informática

Dimensión: Método.

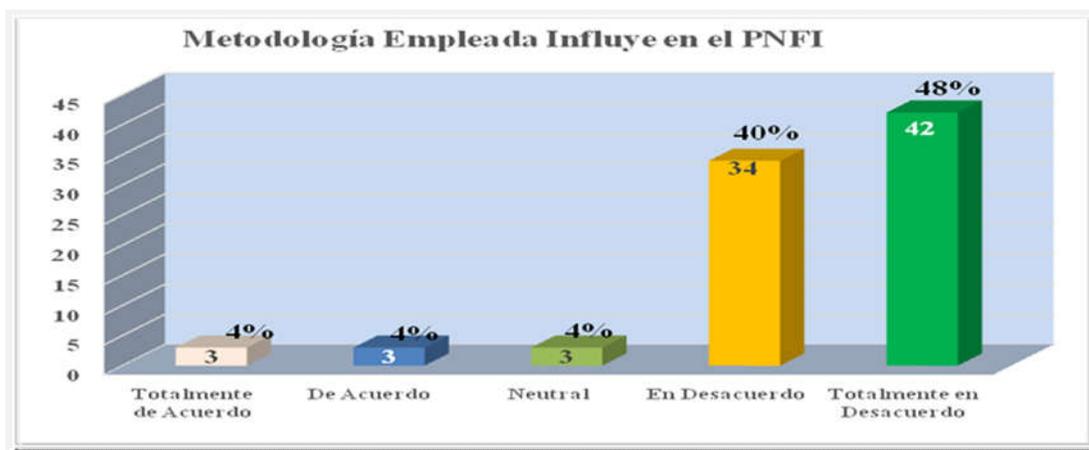
Indicador: Metodología

Cuadro 18. Metodología Empleada Influye en el PNFI.

N°	Planteamiento	Totalmente de Acuerdo		De Acuerdo		Neutral		En Desacuerdo		Totalmente en Desacuerdo	
		A	%	B	%	C	%	D	%	E	%
11	La metodología empleada influye significativamente en la ejecución del Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI).	3	4	3	4	3	4	34	40	42	48

Fuente: Robles (2014)

Gráfico 11. Metodología Empleada Influye en el PNFI



Fuente: Robles (2016)

Analizando las respuestas al planteamiento 11, se evidencia que el 4 por ciento (3 docentes) exteriorizó estar totalmente de acuerdo, el 4 por ciento (3 docentes) exploró estar de acuerdo, el 4 por ciento (3 docentes) rotuló estar Neutral, el 40 por ciento (34 docentes) registró estar en desacuerdo y el 48 por ciento (42 docentes) defendió estar totalmente en desacuerdo.

Con respecto a la pregunta 12, ¿En la planificación del Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI) se incluyen los cuatro saberes?

Variable: Implementación del Programa Nacional de Formación en Informática
Dimensión: Planificación.
Indicador: Saberes

Cuadro 19. El PNFI Incluye los Cuatro Saberes

N°	Planteamiento	Totalmente de Acuerdo		De Acuerdo		Neutral		En Desacuerdo		Totalmente en Desacuerdo	
		A	%	B	%	C	%	D	%	E	%
12	En la planificación del Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI) se incluyen los cuatro saberes.	2	2	2	2	3	4	28	33	50	59

Fuente: Robles (2016)

Gráfico 12. El PNFI Incluye los Cuatro Saberes



Fuente: Robles (2014)

Analizando las respuestas al planteamiento 12, se evidencia que el 2 por ciento (2 docentes) descubrió estar totalmente de acuerdo, el 2 por ciento (2 docentes) examinó estar de acuerdo, el 4 por ciento (3 docentes) tituló estar Neutral, el 33 por ciento (28 docentes) reconoció estar en desacuerdo y el 59 por ciento (50 docentes) patrocinó estar totalmente en desacuerdo.

Respecto a la pregunta 13, Los planes de evaluación están contemplados en el Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI).

Variable: Implementación del Programa Nacional de Formación en Informática
Dimensión: Planificación.

Indicador: Planes de Evaluación.

Cuadro 20. Planes de Evaluación Contemplados en el PNFI

N°	Planteamiento	Totalmente de Acuerdo		De Acuerdo		Neutral		En Desacuerdo		Totalmente en Desacuerdo	
		A	%	B	%	C	%	D	%	E	%
13	Los planes de evaluación están contemplados en el Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI).	0	0	0	0	0	0	31	36	54	64

Fuente: Robles (2016)

Gráfico 13. Planes de Evaluación Contemplados en el PNFI



Fuente: Robles (2016)

Al analizar las respuestas al planteamiento 13, se demuestra que el **36** por ciento (31 docentes) reveló estar en desacuerdo y el **64** por ciento (54 docentes) reconoció estar totalmente en desacuerdo con estos planes de evaluación.

Referente a la pregunta 14, Para desarrollar las actividades pedagógicas del Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI), se emplean estrategias didácticas.

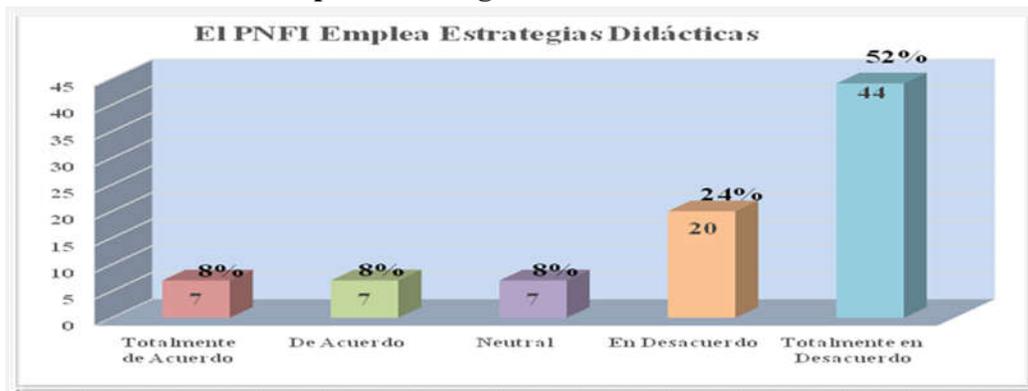
Variable: Implementación del Programa Nacional de Formación en Informática
Dimensión: Actividades Pedagógica.
Indicador: Estrategias Didácticas

Cuadro 21. El PNFI Emplea Estrategias Didácticas

N°	Planteamiento	Totalmente de Acuerdo		De Acuerdo		Neutral		En Desacuerdo		Totalmente en Desacuerdo	
		A	%	B	%	C	%	D	%	E	%
14	Para desarrollar la actividad pedagógicas del Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI), se emplean estrategias didácticas.	7	8	7	8	7	8	20	24	44	52

Fuente: Robles (2016)

Gráfico 14. El PNFI Emplea Estrategias Didácticas



Fuente: Robles (2016)

Al proceder a analizar las respuestas al planteamiento 14, se manifiesta que el **8** por ciento (7 docentes) exteriorizó estar totalmente de acuerdo, el **8** por ciento (7 docentes) exploró estar de acuerdo, el **8** por ciento (7 docentes) rotuló estar Neutral, el **24** por ciento (20 docentes) registró estar en desacuerdo y el **52** por ciento (44 docentes) defendió estar totalmente en desacuerdo.

Relativo a la pregunta 15, En el desarrollo del Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI), se emplean estrategias de enseñanza y aprendizaje.

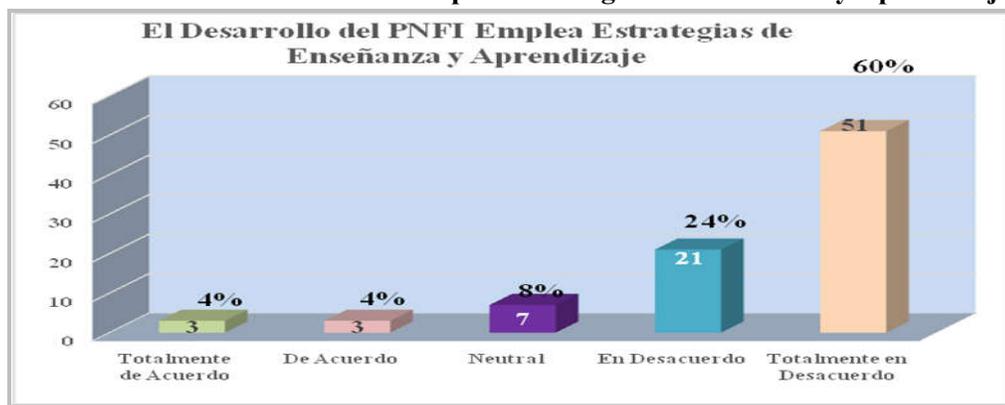
Variable: Implementación del Programa Nacional de Formación en Informática
Dimensión: Actividad Pedagógica.
Indicador: Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje.

Cuadro 22. El Desarrollo del PNFI Emplea Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje

N°	Planteamiento	Totalmente de Acuerdo		De Acuerdo		Neutral		En Desacuerdo		Totalmente en Desacuerdo	
		A	%	B	%	C	%	D	%	E	%
15	En el desarrollo del Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI), se emplean estrategias de enseñanza y aprendizaje.	3	4	3	4	7	8	21	25	51	60

Fuente: Robles (2016)

Gráfico 15. El Desarrollo del PNFI Emplea Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje



Fuente: Robles (2016)

Procediendo a analizar las respuestas al planteamiento 15, se muestra que el 4 por ciento (3 docentes) exteriorizó estar totalmente de acuerdo, el 4 por ciento (3 docentes) exploró estar de acuerdo, el 8 por ciento (7 docentes) rotuló estar Neutral, el 24 por ciento (21 docentes) registró estar en desacuerdo y el 60 por ciento (51 docentes) defendió estar totalmente en desacuerdo.

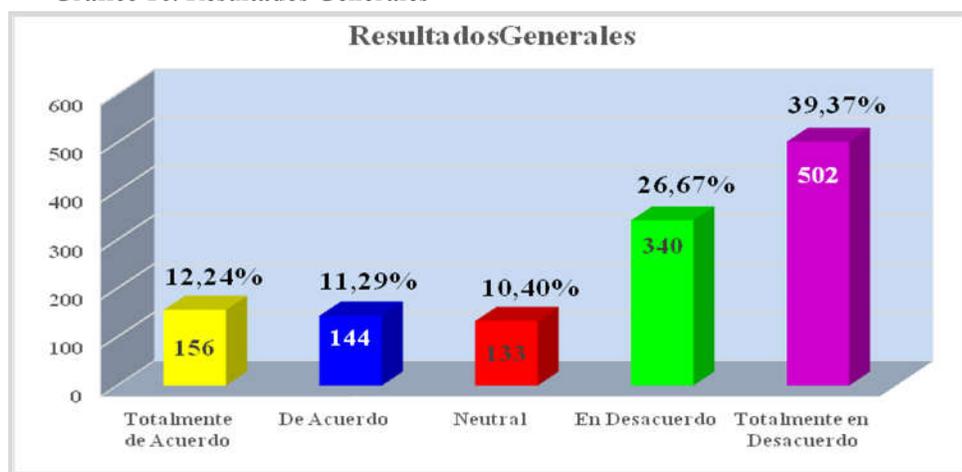
Resultados Generales

Cuadro 23. Resultados Generales

Planteamiento	Totalmente de Acuerdo		De Acuerdo		Neutral		En Desacuerdo		Totalmente en Desacuerdo	
	A	%	B	%	C	%	D	%	E	%
Resultados Generales	156	12,24	144	11,29	133	10,43	340	26,67	502	39,37

Fuente: Robles (2016)

Gráfico 16. Resultados Generales



Fuente: Robles (2016)

Procediendo a analizar los Resultados Generales, se muestra que el **12,24** por ciento (156 docentes) manifestó estar Totalmente de Acuerdo, el **11,29** por ciento (144 docentes) indagó Estar de Acuerdo, el **10,40** por ciento (133 docentes) tituló estar Neutral, el **26,76** por ciento (340 docentes) registró estar En Desacuerdo y el **39,37** por ciento (502 docentes) preservó estar Totalmente en Desacuerdo. Estos resultados demuestran el éxito de la investigación que aquí se condujo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las conclusiones contemplan los resultados logrados, después de haber conducido la investigación. Tienen como objetivo resaltar todos aquellos aspectos importantes descubiertos en el transcurso del estudio y, además deben estar en sintonía con cada uno de los objetivos planteados en dicha investigación. De acuerdo Rojas (2011:167),

Este apartado constituye la sección final de esta investigación. Su propósito es ofrecer una apreciación global del hallazgo de los resultados, así como las sugerencias que aparecieron en el curso del estudio. Aquí, se describen los resultados obtenidos, después de haber sido aplicadas y desarrolladas las Fases Metodológicas de la Investigación.

Conclusiones.

Considerando la metodología empleada en la investigación y el desarrollo de cada una de sus fases, se llegaron a las conclusiones siguientes:

Con respecto al primer objetivo específico de esta investigación el cual fue Diagnosticar la actitud del Gerente Educativo en la implementación del Diseño Curricular “Programa Nacional de Formación en Informática, los encuestados del IUTVAL determinaron en un **65,97** por ciento, en desacuerdo; lo que significa que no tienen una actitud afectiva en la implementación del Diseño Curricular “Programa Nacional de Formación en Informática” (PNFI).

Referente al segundo objetivo de esta investigación el cual fue Describir la actitud del Gerente Educativo en la implementación del Diseño Curricular “Programa Nacional de Formación en Informática:

En el componente cognoscitivo los informantes, desean y buscan tener un conocimiento acertado del “Programa Nacional de Formación en Informática, para estar bien informados y poder sacar sus propias conclusiones y así tener una actuación pedagógica compatible con su rol de facilitador

En el componente afectivo, los encuestados manifiestan que el interés es poco, justifican su actitud alegando la imposición del diseño, por lo cual la disposición es baja en la planificación de estrategias compatibles con el “Programa Nacional de Formación en Informática”.

En el componente conductual los encuestados aseguran que si pudiera trabajar mejor con el “Programa Nacional de Formación en Informática”, recibiendo una capacitación sostenida en el tiempo para trabajar en forma integral y alcanzar un desempeño satisfactorio.

De acuerdo con lo establecido en el tercer objetivo específico, Verificar la operatividad del diseño curricular Programa Nacional de Formación en Informática, el mismo se ejecutó, considerándose muy poco operativo, teniendo como base la información recabada.

De acuerdo con lo establecido en el tercer objetivo específico el cual fue Verificar la operatividad del diseño curricular Programa Nacional de Formación en Informática, según la información de los encuestados, se puede concluir, que hay una tendencia a proporcionar la mejor información y contenido a los estudiantes, reconociendo poca operatividad a este diseño, debido a que no contó con el diagnóstico relacionado a la pertinencia social de este programa. El Gerente Educativo, debe contar con la mejor información emanada del ente oficial y de esta manera proporcionar la mejor información, toma de decisiones y desempeño satisfactorio.

Recomendaciones.

Después del culminar las conclusiones según los resultados obtenidos de cada uno de los ítems, se presentan las siguientes recomendaciones:

A las Autoridades Educativas:

Como máximos gerentes de la educación, crear mecanismos necesarios que aseguren que la información llegue a todos los docentes, especialmente, todo lo que comprometa el desempeño profesional, como es el caso de la implementación del Programa Nacional de Formación en Informática y de esta manera se pudieran evitar las demostraciones de actitudes poco afectivas y desinterés en la aplicación de estrategias innovadoras.

Aprovechar la disposición, motivación y deseos de participar que tienen los docentes, a través de la ejecución de talleres, congresos, cursos y todas las actividades que les proporcionen las herramientas necesarias para desempeñarse exitosamente.

A los docentes:

Investigar por iniciativa propia, compartir esa información y tomar una actitud de compromiso. Es decir, el docente debe desempeñar su rol de investigador y buscar la información que necesita, a objeto de propiciar interés y motivación.

Hacer propuestas sobre aquellos aspectos que consideren debe ser mejorado o cambiado.

Asistir a todas aquellas actividades que lo preparen para desempeñarse eficientemente en su labor, para contribuir en la difusión del conocimiento.

Compartir, ideas, experiencias, nuevos conocimientos con los demás docentes de la misma institución y de otros centros educativos que laboren en el área de Informática y construir así una plataforma de estrategias metodológicas que propicien comportamiento profesionales de excelencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbagnano, N. (2010). **Diccionario de filosofía**. 3ª. ed. México: FCE.
- Acevedo, J. A., Acevedo, P., Manisero, M. A. y Vásquez, A. (2001). **Avances metodológicos en la investigación sobre evaluación de actitudes y creencias CTS**. *Revista Iberoamericana de Educación*. Edición Electrónica de Los Lectores. [Documento en Línea]. Disponible en: [http://www.campus-oei.org/revista/de los lectores/Acevedo.PDF](http://www.campus-oei.org/revista/de%20los%20lectores/Acevedo.PDF). [Consulta: 2015, agosto 4].
- Aiken, J. M. (1996). **Tests psicológicos y evaluación**. (Verania de Parres, Trad.). 8ª. ed. México: Prentice-Hall. Traducción de la 1ª. ed. Título Original: Psychological Testing and Assesment.
- Ander-Egg, E. (1999). **Diccionario de pedagogía**. Buenos Aires: Magisterio de La Plata.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1999). **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Caracas: Autor.
- Bandura, A. (1977). **Teoría del aprendizaje social**. (A. Riviére, Trad.). Madrid: Espasa-Calpe. Traducción de la 1ª. ed. Título Original: Social Learning Theory.
- Benítez, J. (2009). **Actitud del docente frente al cambio del sistema educativo de III etapa de escuela básica a la modalidad del liceo bolivariano Caso: Unidad educativa Santiago Florencio Machado**?. Valencia: UC.
- Brace, I. (2008). **Diseños de cuestionarios**. 2ª. ed. México: Prentice Hall.
- Corkille, D. (1983). **El niño feliz**. 2ª. ed. Barcelona: Gedisa.
- Díaz, P. y Sánchez, I. (2003). **El diseño curricular por competencias en la educación médica**. *Educación Médica Superior*. 17(4). LA Habana (Cuba): Educación Médica Superior
- Dick, W. & Carey, L. (1997). **El diseño sistemático de la instrucción**. 3ª. ed. New York: Harper Collins.
- Ediciones Larousse. (1999). **El pequeño larousse ilustrado**. 5ª. ed. México: Autor.
- Eiser, J. R. (1999). **Psicología Social**. Madrid: Prentice Hall.

- Hellriegel, D. & Slocum, Jr., J. W. (2003). **Comportamiento organizacional**. 10ª. ed. México: Thomson.
- Hernández S., R., Fernández C., C. y Baptista L., P. (2014). 6ª. ed. **Metodología de la investigación**. México: McGraw-Hill.
- Hurtado de Barrera, J. (2012). **Metodología de la investigación. Guía para la comprensión holística de la ciencia**. 4ª. ed. Caracas: CIEA-Sypal y Quirón.
- Kerlinger, F. N. (1994). **Investigación del comportamiento**. (J. Eleni Hernández, Hugo Villagómez V., Jaime Gómez-Mont, Trad.). 2ª. ed. México: McGraw-Hill. Traducción de la 3ª. ed. Título Original: Foundations of Behavioral
- Kerlinger, F. N. & Lee, H. B. (2002). **Investigación del comportamiento**. 5ª. ed. México: McGraw-Hill.
- Kish, L. (1965). **Muestreo de encuesta**. New York: John Wiley.
- McClelland, D. (1999). **Medir la competencia en lugar de la 'inteligencia'**. Madrid: Morata.
- Miner, J. B. (1992). **Industrial-organizational psychology**. New York: McGraw-Hill.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación. (2009). **Ley orgánica de la educación**. Caracas: Autor.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPES). (2009). **Proyecto nacional de formación en informática**. Caracas: Autor.
- Nunnally, R. (1987). **Teoría psicométrica**. México: Trillas.
- Organización para la Educación, la Ciencia y la Cultura de las Naciones Unidas (UNESCO) (1997). **La educación del siglo xxi**. Paris: Author.
- Organización para la Educación, la Ciencia y la Cultura de las Naciones Unidas y el Instituto de Educación Superior para América Latina y el Caribe (UNESCO-IESALC) (2008). **Aprender a Emprender**. Caracas: Autor.
- Orozco, F. (2014). **La actitud del docente ante el comportamiento disruptivo de los educandos**. Valencia: UC.

- Pernalete, M. (1995). **Propuesta de un manual operativo dirigido a los docentes guías de la U. E. N. Augusto Pi Suñer, Distrito Escolar N° 8 para mejorar su rol de guía.** Maracay: Universidad Bicentenario de Aragua.
- Pinto, H. (2014). **Competencias pedagógicas del docente del nivel de educación primaria en el área de matemática.** Valencia: UC.
- Robbins, S. P. (1996). **Comportamiento organizacional. Teoría y práctica.** 7ª. ed. (Adolfo Deras Quiñones, Trad.). México: Prentice-Hall. Traducido de la 7ª. ed. Título Original: Organizational behavior. Concepts, controversies, application.
- Rogers, C. (1957). **Teoría de la terapia centrada en el cliente.** Barcelona: Paidós.
- Rojas R., O. F. (2011). **Programa de evaluación de presentaciones en la asignatura informática de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.** Valencia: UC.
- Romero C., A. R. (2012). **Actitud del docente frente a la implantación del nuevo sistema educativo bolivariano en el centro de educación inicial “Licenciada Juana Paula Berbecía” en San Diego estado Carabobo.** Valencia: UC.
- Ruiz I, M. (2009). **Cómo evaluar el dominio de competencias.** México: Trillas.
- _____.(2009). **La evaluación basada en competencias.** Monterrey, México: Trillas.
- Salóm de B., C. (1986). **Necesidad de logro, expectativas y ejecución académica.** Mérida: Centro de Investigaciones Psicológicas-ULA.
- Sandoval, D. (2012). **Competencias que poseen los docentes en formación de la mención matemática orientadas hacia su perfil profesional, bajo el enfoque de Sergio Tobón. Caso: Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo período II-2010.** Valencia: UC.
- Strauss, Anselm y Corbin, Juliet (2002) **Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada.** Bogotá. Colombia. (2a. ed.).CONTUS-Editorial Universidad de Antioquia.
- Tobón, S. (2009). **Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica.** 2ª. ed. Bogotá: Ecoe ediciones.
- Universidad del Norte. (2005). **Seminario internacional.** Barranquilla: Autor.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2011). **Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales**. 4^a. ed. Caracas: Autor.

A N E X O S

Valencia, 13 de abril de 2.015

Estimado Profesor:

La presente tiene como finalidad solicitarle la revisión del instrumento denominado Cuestionario que propone el participante **MARIO JESÚS ROBLES**, titular de la cédula de identidad 7.144.089, cursante de la Maestría en Gerencia Avanzada en Educación de la Facultad de Ciencias de la Educación, de la Universidad de Carabobo quien presenta el trabajo titulado: **ACTITUD DEL GERENTE EDUCATIVO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL DISEÑO CURRICULAR “PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN EN INFORMÁTICA”**.

MARIO JESÚS ROBLES

7.144.089

Valencia, 13 de abril de 2.015

Estimado(a): _____

La presente tiene como finalidad solicitarle la revisión del instrumento denominado Cuestionario que propone el participante de la Maestría en Gerencia Avanzada en Educación de la Facultad de Ciencias de la Educación, de la Universidad de Carabobo, **MARIO JESÚS ROBLES**, titular de la cédula de identidad 7.144.089, para que se sirva validarlo debido a la condición de experto que presenta en el Área.

A continuación, se anexa:

- ✓ Título.
- ✓ Objetivo General.
- ✓ Objetivos Específicos.
- ✓ Nombre del Instrumento.
- ✓ Instrumento de Validación.
- ✓ Matriz de Validación del Instrumento de Recolección de Datos.
- ✓ Operacionalización del Ámbito de la Investigación.

Agradeciendo su colaboración prestada, se despide de usted.

Atentamente

MARIO JESÚS ROBLES

7.144.089



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR



Título de la Investigación

Actitud del gerente educativo en la implementación del diseño curricular “programa nacional de formación en informática”.

Objetivo General

Estudiar la actitud del Gerente Educativo en la implementación del Diseño Curricular “Programa Nacional de Formación en Informática”

Objetivos Específicos

1. Describir el diseño curricular Programa Nacional de Formación en Informática.
2. Analizar la operatividad del diseño curricular Programa Nacional de Formación en Informática.
3. Identificar la actitud del docente del Instituto Universitario de Tecnología Valencia, ante el diseño curricular “Programa Nacional de Formación en Informática.

Nombre del Instrumento

Cuestionario.



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



CUESTIONARIO

Estimado Profesor:

El instrumento diagnóstico que se presenta a continuación, denominado Cuestionario, tiene la finalidad de recolectar toda la información relevante al objetivo de **Estudiar la actitud del gerente educativo en la implementación del diseño curricular “Programa Nacional de Formación en Informática”**. Para alcanzar dicho objetivo, se hace necesario que el instrumento recoja, de la forma más objetiva posible, la información que poseen los docentes en cuanto al nivel cognoscitivo previo que presentan en el campo de los Programas Nacional de Formación en Informática.

Dicho instrumento consta de 15 planteamientos (items) policotómicos, de cinco alternativas cada una y de selección simple, tipo Likert, todos relacionados con la temática arriba planteada. Con la misión de lograr la mayor exactitud posible, se necesita que usted conteste con la objetividad, según sea el caso. Para proceder a responder los planteamientos seleccionados, se les agradece marcar con una equis (X) en el literal del planteamiento seleccionado.

Muchas gracias por su colaboración

Robles (2015)

Operacionalización del Ámbito de la Investigación y Validez de Constructo

N°	En su actuación como gerente educativo,	a) Totalmente de Acuerdo	b) Muy de Acuerdo	c) De Acuerdo	d) Muy en Desacuerdo	e) Totalmente en Desacuerdo
1	¿Muestra nobleza en sus sentimientos hacia sus estudiantes?					
2	¿Siempre está de buen ánimo en su desempeño laboral?					
3	¿Controla sus emociones en situaciones extremas en el trabajo?					
4	¿Su gerencia educativa se basa en la creencia de los sucesos a su alrededor?					
5	¿Le place oír las opiniones de sus estudiantes antes de la toma de decisiones?					
6	¿Concuera en que el conocimiento cabal de las situaciones ayuda a una solución más rápida?					
7	¿El comportamiento personal durante la jornada laboral sirve para modelar el trabajo de sus estudiantes?					
8	¿La propuesta curricular del Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI) es relevante en los momentos actuales?					
9	¿El Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI) es de una utilidad imperiosa en los momentos actuales?					
10	¿El Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI) contribuye con la modificación del comportamiento de sus estudiantes?					
11	¿La metodología empleada influye significativamente en la ejecución del Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI)?					
12	¿En la planificación del Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI) se incluyen los cuatro saberes?					
13	¿Los planes de evaluación están contemplados en el Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI)?					
14	¿Para desarrollar la actividad pedagógicas del Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI), se emplean estrategias didácticas?					
15	¿En el desarrollo del Programa Nacional de Formación en Informática (PNFI), se emplean estrategias de enseñanza y aprendizaje?					

Fuente: Actitud del gerente educativo en la implementación del diseño curricular “programa nacional de formación en informática”. Robles (2015)



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



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
DE RECOLECCIÓN DE DATOS *

Título del Proyecto:		ACTITUD DEL GERENTE EDUCATIVO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL DISEÑO CURRICULAR “PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN EN INFORMÁTICA”.									
Nombre del Tesista:		MARIO JESÚS ROBLES									
Nombre del Evaluador:											
Profesión:											
Firma											
Nombre del Instrumento:		Cuestionario de Selección Simple					Nº Evaluación:				
Ítem	Criterio				Juicios						
	Claridad		Coherencia		Eliminar		Modificar		Aceptar		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											

Fuente: Rojas R. (2011)

Aplicable: Aplicable con Modificaciones: No Aplicable:

Observaciones: _____

* Nota: Instrumento tomado de Rojas R. (2011). Programa de evaluación de presentaciones en la asignatura Informática de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo. Valencia: UC.

Tabla de Operacionalización de Variables y Validez de Constructo

Variables	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Items
Actitud del Gerente Educativo	Contradicción particular del ser humano que transforma su conducta, con duraciones relativas de sentimientos, creencias y comportamientos, enfocados en personas, grupos, ideas, temas u objetos específicos.	Afectiva	Sentimientos	1
			Animo	2
			Emociones	3
		Cognitiva	Creencias	4
			Opiniones	5
			Conocimiento	6
		Conductual	Comportamiento	7
		Propuesta Curricular	Relevancia	8
			Utilidad	9
			Comportamiento	10
Implementación del Programa Nacional de Formación en Informática	Programa Nacional de Formación en Informática diseñado a partir del conjunto de saberes, prácticas y convivencias a lograr en un profesional que maneje el tratamiento automatizado de la información y la tecnología.	Método	Metodología	11
		Planificación	Saberes	12
			Planes de Evaluación	13
		Actividad Pedagógica	Estrategias Didácticas	14
			Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje	15

Fuente: Actitud del gerente educativo en la implementación del diseño curricular “programa nacional de formación en informática”. Robles (2015)