



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES

TRABAJO DE ASCENSO

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL TALENTO
HUMANO EN EL COMPONENTE DOCENTE
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE CARABOBO

Autora: Lisseth H Sandoval R.

Valencia, Febrero 2012

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES

VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del trabajo de ascenso titulado: **MATRIZ DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO EN EL COMPONENTE DOCENTE FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES UNIVERSIDAD DE CARABOBO**, presentado por la Prof. Lisseth H Sandoval R. Titular de la Cédula de Identidad N^a 10.320.932, como trabajo para ascender a la categoría de Profesor Asociado, cumple con los requisitos para ser aprobado como: _____

Nombre y Apellido

Cédula de Identidad

Firma

INDICE GENERAL

	Pág.
INTRODUCCIÓN	
CAPITULO	
I EL PROBLEMA	
1.1. Planteamiento del Problema	12
1.2. Formulación del Problema	20
1.2.1. Sistematización del Problema	20
1.3. Objetivos de la Investigación	21
1.3.1. Objetivo General	21
1.3.2. Objetivos Específicos	21
1.4. Justificación de la Investigación	22
II MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes	26
2.2. Bases Teóricas	35
2.2.1. Evaluación de Desempeño. Una visión Estratégica	35
2.2.2. El Desempeño del Talento Humano. Componente Docente en Educación Superior	51
2.2.3. Marco filosófico de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales	80
III MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Método de Investigación	86
3.2. Fuentes y Técnicas de Recolección de Datos	87
3.2.1. Muestra	91
3.2.1. Técnicas de Análisis e Interpretación de Información	94
IV PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.	
Presentación de Resultados	98
Etapa I. Resultados del objetivo 1	100
Etapa II. Resultados del objetivo 2	103
Etapa II. Resultados del objetivo 3	120
CONCLUSIONES	122
BIBLIOGRAFÍA	127
Anexo A. Instrumento de Opinión Sobre la Actuación del Docente y del Estudiante 2007.	132
Anexo B. Dimensiones del Instrumento de Opinión Sobre la Actuación del Docente y del Estudiante	1133
Anexo C. Guion de Entrevista	130
Anexo D. Organización de Datos de la Entrevista número 1	134

ÍNDICE DE CUADROS

No		Pág.
1	Estudio Comparado de Dimensiones de la Evaluación Institucional de la Educación Superior Venezolana	34
2	Evaluación del Desempeño del Talento Humano	40
3	Objetivos de la Evaluación del Desempeño	41
4	Etapas del Proceso de Evaluación del Desempeño	46
5	Sistema de Evaluación del Desempeño del Talento Humano	48
6	Modelos de Evaluación del Desempeño	52
7	Componentes del Desempeño Docente. Universidad de Carabobo.	54
8	Contexto Institucional Venezolano y Principios Universales	58
9	Líneas Estratégicas Plan Nacional Simón Bolívar 2007 - 2013	60
10	Contexto Institucional Venezolano y Plan Nacional Simón Bolívar	61
11	Principios de la Ética según el Plan Nacional Simón Bolívar	62
12	Dimensiones Moral de la Solidaridad	64
13	Sentido de Justicia	66
14	Formación del Valor Equidad	69
15	Justicia Social	76
16	Muestra 1. Jefes de Departamento de FaCES-UC (2012)	93
17	Muestra 2. Directores de Escuela. FaCES-UC (2012)	94
18	Vigencia y Pertinencia de los Ítems del Instrumento: Opinión Sobre la Actuación del Docente FaCES 2002-2007	100
19	Ética	104
20	La felicidad	105
21	Democracia: Principios de Independencia, Libertad y Trabajo con Significado	106
22	Nueva Geopolítica Nacional El docente Orientador del Desarrollo Sustentable	107
23	Venezuela: Potencia Energética: Principios para Orientar al Estudiante Universitario	108
24	Nueva Geopolítica internacional: Cualidades del Docente en Aula en el Marco de la Justicia Social, Solidaridad, Paz, Respeto a la Libertad de Pensamiento y Dialogo	
25-A	Datos de la Entrevista Semi Estructurada. Encuentro 1	110
25-B	Datos de la Entrevista Semi Estructurada. Encuentro 1.	111
26	Dimensiones que Caracterizan al Docente desde el Contexto Organizacional	110
27	Análisis del Diagnostico Organizacional y del Diagnostico Ocupacional	116

No		Pág.
28	Resultado del Diagnòstico Organizacional y del Diagnòstico Ocupacional	116
30	Aproximación de una Matriz de Desempeño Docente FaCES 2012.	121

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES

Autora: Prof. Lisseth H Sandoval R.
Año: 2012

**MATRIZ DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL TALENTO
HUMANO EN EL COMPONENTE DOCENTE FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES UNIVERSIDAD DE
CARABOBO**

RESUMEN

El desempeño docente representa la principal fortaleza de la universidad, para su gestión se requiere de prácticas objetivas que permitan identificar, desarrollar y potenciar sus competencias. El objetivo de este estudio fue develar la matriz de evaluación del desempeño del componente docente, en aula, desde el contexto ocupacional y organizacional de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales, aplicó una investigación cualitativa y se apoyó en el método hermenéutico. Desarrolla dos escenarios, en el primero diagnóstica desde un contexto de la ocupación docente la pertinencia del instrumento de Opinión sobre Actuación Docente 2002-2007 para lo que aplicó el focus group a una muestra de jefes de departamento de las escuelas: Relaciones Industriales, Economía, Administración y Contaduría Pública y el Ciclo Básico de la facultad. En un segundo escenario analiza las dimensiones en el contexto organizacional desde los ejes estratégicos contemplados en el Plan Nacional Simón Bolívar, en el que aplicó como técnica de recolección de datos las entrevistas semi dirigidas a los respectivos directores de escuela cuyos resultados se analizaron desde el círculo hermenéutico. Para interpretar la información se triangularon los datos obtenidos del focus group, el círculo hermenéutico y los ejes teóricos de la investigación, que generaron la aproximación de una matriz de evaluación de desempeño del talento humano docente para la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales con sus respectivas evidencias de desempeño.

Palabras claves: evaluación, desempeño, docente

UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL
SCHOOL OF INDUSTRIAL RELATIONS

Author: Prof. Lisseth H Sandoval R.
Year: 2012

MATRIX OF EVALUATION OF PERFORMANCE OF THE
HUMAN TALENT IN THE COMPONENT TEACHING FACULTY
OF ECONOMICS AND SOCIAL UNIVERSITY OF CARABOBO

SUMMARY

Teaching performance represents the main fortress of the University, its management requires objective practices to identify, develop and enhance their skills. The objective of this study was to unveil the matrix of the performance evaluation of the teaching component in classroom, from the occupational and organizational context of the Faculty of Economics and social sciences, applied qualitative research and relied on the hermeneutic method. Develops two scenarios in the first diagnostic from the context of the teaching occupation the relevance of the instrument's opinion about action teaching 2002-2007 for the focus group which applied to a sample of Heads of departments of schools: industrial relations, economics, administration and accounting public and the basic cycle of the faculty. In a second stage analyzes the dimensions in the organizational context from the strategic axes referred to in the Simón Bolívar National Plan, which applied as a technique of data collection interviews semi aimed at the respective school principals whose results were analysed from the hermeneutic circle. To interpret the information is triangle data obtained from the focus group, the hermeneutic circle and theoretical axes of research, that generated the approximation of an array of performance evaluation of teaching human talent for the Faculty of economic and social sciences with their respective evidence of performance.

Keywords: evaluation, performance, teacher

INTRODUCCIÓN

La gestión del Talento Humano Docente representa un reto para las universidades que desean mantenerse competitivas nacional e internacionalmente brindando una formación integral y de excelencia a las nuevas generaciones, una responsabilidad enmarcada en un contexto que mantiene la necesidad de mejora continua y progresiva en la búsqueda del fortalecimiento de la calidad de la formación universitaria, en este sentido, el valor del docente es piedra angular; su formación académica y trayectoria profesional son ejes estratégicos para la gestión universitaria.

El presente estudio abordo la evaluación de desempeño como un proceso de gestión humana que permite orientar el desarrollo profesional del docente sobre la base de las características que debe demostrar durante el desempeño de sus funciones, se fundamenta sobre ejes teóricos que corresponden a la gestión de evaluar el desempeño y considera desde la ocupación del docente los postulados de la UNESCO, así como de los componentes legales, políticos y universales que impactan la gestión universitaria, y por lo tanto la función del docente como: la Constitución Nacional de la Republica Bolivariana de Venezuela (2009), Ley de Universidades (1970), Proyecto de Ley de Educación Superior (1995), Plan Nacional Simón Bolívar (2008) y la Declaración de los Derechos Humanos / Principios Universales (1948).

Se apega a los principios de autonomía universitaria en la búsqueda de una matriz de dimensiones que permita medir el desempeño docente sobre la base de la pertinencia y objetividad, lo cual contribuirá a

fomentar la formación, promoción y permanencia de los docentes en la universidad. El estudio se desarrolló en la Universidad de Carabobo específicamente en la Facultad de Ciencias Económica y Sociales conformada por cuatro (4) escuelas a saber: Economía, Relaciones Industriales, Administración y Contaduría Pública además de la dirección del Ciclo Básico, todas en común están orientadas a la producción de profesionales enmarcados en criterios éticos, de calidad, creatividad y sobre todo compromiso con el país.

El logro y éxito de la universidad depende de la calidad que demuestra el talento humano docente que la conforma, para lograr su misión la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES), cuenta con una plantilla de 450 docentes ordinarios, 50 contratados y 90 servicios docentes, que liderizan la formación de 9500 estudiantes, en un entorno caracterizado por la globalización y altos niveles de competitividad, una labor que desempeñan enmarcados en los postulados de la UNESCO (2008), según la cual, el docente debe propiciar en el estudiante el aprendizaje permanente en el área de conocimiento en las que se desempeñara para esto debe estimular el interés y la disposición de aprender con sentido práctico y objetivo frente a los desafíos de la sociedad. En este contexto, la autora ha centrado su interés en proponer una aproximación de la Matriz de Evaluación de Desempeño Docente para FaCES, para lo cual ha estructurado esta investigación en cuatro capítulos:

Esta investigación aborda como primer escenario el análisis el contexto ocupacional para conocer la pertinencia de los ítems de medición del instrumento Opinión sobre la Actuación del Docente y del Estudiante, aplicado entre los años 2002 y 2007, en FaCES. Seguidamente analiza en un segundo escenario las dimensiones que deben

caracterizar al talento humano docente, en aula, desde un contexto organizacional que toma como base las estrategias definidas en el Plan Nacional Simón Bolívar. Desde estas perspectivas la investigación se desarrolla en cuatro capítulos:

En cuanto al capítulo I: Planteamiento del Problema; se describe la necesidad de asumir y dar continuidad a la evaluación del desempeño como una práctica de gestión de talento humano docente, ajustada al marco filosófico de la facultad cuya misión se plantea sobre la base de 12 valores institucionales, y a las necesidades que demanda el contexto organizacional, sobre esto se formulan los objetivos que buscan analizar tanto la dimensión ocupacional como organizacional en la que se desempeña el talento humano docente, de igual forma se justifican las razones de la investigación.

En el capítulo II: Marco Teórico; se presentan algunas investigaciones que aportan como antecedentes, tanto internacionales como nacionales, insumos a la presente investigación, además se desarrollan los siguientes los ejes temáticos: naturaleza y alcance de la evaluación del desempeño, sus objetivos, la visión sistémica y los factores de éxito. La evaluación del desempeño desde la perspectiva docente y se desarrollan los temas vinculados al contexto legal y político del país.

Seguidamente en el capítulo III: Marco Metodológico; se presenta el abordaje de la investigación bajo el paradigma cualitativo emprendido desde dos escenarios el primero un focus group a los jefes de departamento y el segundo el círculo hermenéutico a partir de las entrevistas semi estructuradas a los directores de las cuatro (4) escuelas de la FaCES.

IV: Presentación de Resultados; se encuentran organizados en función de los objetivos planteados en tres fases; la primera presenta el resultados del diagnóstico de pertinencia del instrumento Opinión Sobre la Actuación Docente y de Estudiante aplicada desde el segundo semestre 2002 y hasta el primer semestre 2007, y una segunda fase que presenta los resultados de las entrevistas semi estructuradas aplicadas a los informantes claves, con las que se obtuvieron las dimensiones en el contexto organizacional. En una tercera fase se presenta la aproximación de matriz de evaluación del desempeño docente, producto de triangular los datos obtenidos del focus group (diagnóstico ocupacional) y los datos obtenidos de las entrevistas semi estructuradas (diagnóstico organizacional), con respecto a la teoría desarrollada.

Finalmente se encuentran las conclusiones a las que llega la investigación a partir de los resultados encontrados.

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Frente a los desafíos provenientes del entorno nacional en el que se desenvuelve la universidad pública y las características de la sociedad actual, se hace necesario analizar e identificar las fortalezas que posee nuestro talento humano docente como una de las principales estrategia de gestión universitaria. Se reconoce el valor fundamental del docente universitario al ser parte de la formación integral de los ciudadanos del país que cursan estudios a nivel superior, bajo una concepción cognitivista, constructivista y humanista que estimula la creatividad y sensibilidad humana, para esto es necesario que el docente se caracterice por demostrar evidencias de desempeño centradas en el crecimiento permanente y desarrollo personal, ético y moral, tal como lo establece artículo 4 de la Ley de Universidades del 08 de Septiembre de 1970, la cual reza: “ La enseñanza universitaria se inspirará en un definido espíritu de democracia, de justicia social y de solidaridad humana, y estará abierta a todas las corrientes del pensamiento universal, las cuales se expondrán y analizarán de manera rigurosamente científica”.(p.3)

El mencionado artículo caracteriza el comportamiento que debe demostrar el docente universitario durante el desempeño de sus funciones en una misma línea humanista centrada en el saber ser y saber convivir en diferentes entornos y corrientes de pensamiento. La calidad de la educación esta soportada en el dominio de las capacidades que posee y demuestra la planta docente con el objetivo de transmitir los saberes que el estudiante requiere para demostrar una profesión a lo largo de su

vida. Bajo este enfoque en el contexto universitario la gestión del talento humano docente representa un reto, la piedra angular, para el logro de los objetivos de las universidades, en este sentido, la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, en su título IV de los Derechos Sociales señala en el artículo 81: “ La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad e idoneidad docente comprobada, de acuerdo a la ley”.

Es necesario que la universidad identifique que es lo que la sociedad venezolana requiere de su docente, desde esta perspectiva se ha escrito y discutido sobre sus funciones, sus responsabilidades y su rol frente a los desafíos del entorno como formador de nuevas generaciones de profesionales comprometidos con el país. Para la UNESCO (1998), la calidad de la educación lleva consigo el mejoramiento en todas las actividades académicas desde el proceso de enseñanza aprendizaje, pasando por la dotación y tecnologías, hasta el desarrollo docente en todas sus esferas. De manera que, el desarrollo del docente debe atender a sus propias expectativas de crecimiento, productividad y calidad de vida.

La promoción y permanencia del talento humano docente preparado, motivado y dispuesto a asumir la mejora continua y desarrollo en sus funciones en la búsqueda permanente de contribuir a una educación de calidad es uno de los fundamentos que deben estar presentes en la gestión universitaria. Por su parte el Proyecto de Ley Orgánica de Educación (2009), en su Capítulo III sobre el sistema educativo, artículo 32 señala:

La educación universitaria profundiza el proceso de formación integral y permanente de ciudadanos críticos y ciudadanas críticas, reflexivas o reflexivas, sensibles y comprometidas o comprometidas, social y éticamente con el

desarrollo del país, iniciado en los niveles educativos precedentes. Tiene como función la creación, difusión, socialización, producción, apropiación y conservación del conocimiento en la sociedad, así como el estímulo de la creación intelectual y cultural en todas sus formas. Su finalidad es formar profesionales e investigadores o investigadoras de la más alta calidad y auspiciar su permanente actualización y mejoramiento, con el propósito de establecer sólidos fundamentos que, en lo humanístico, científico y tecnológico, sean soporte para el progreso autónomo, independiente y soberano del país en todas las áreas. (p.5)

Dentro de este panorama se debe centrar esfuerzos para asegurar una educación de calidad como fortaleza interna, para lo que es necesario asegurar la eficacia, la efectividad y el dominio de las capacidades del talento humano docente durante el desempeño de su función. La UNESCO (2008), en la Declaración de Cartagena de Indias sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe, señala como principios básicos para la transformación de todas las estructuras universitarias; la pertinencia, la calidad y la internacionalización de la educación superior, deja claro el camino que hay recorrer para generar no solo un cambio de paradigma si no una manera diferente de vivir. El proceso de aprendizaje es conducido por el docente pero el estudiante es responsable de su proceso de aprender bajo un enfoque cognitivista, esta nueva visión del siglo XXI implica cambios en el quehacer docente para lo cual deben ser formados, orientados y retroalimentados en forma permanente.

Bajo esta concepción humanista el docente debe ser animador y estimulador, debe trabajar en equipo para solucionar problemas y aprender a utilizar los medios de información, debe fomentar la capacidad en el estudiante para que sea flexible y capaz de contribuir a

la innovación, demostrar creatividad frente a la incertidumbre y además interesado en el aprendizaje durante toda la vida. Para lograr estas premisas el docente debe desarrollarse a sí mismo, debe potenciar sus capacidades para comunicarse y asumir responsabilidades aplicando estrategias creativas e innovadoras que fomenten la libertad y el desarrollo de su proyecto de vida.

El desempeño del talento humano docente representa un papel fundamental, es la piedra angular que contribuye a estimular el desarrollo del país, sus capacidades aseguran una educación de calidad en todo el contexto de la formación integral de los estudiantes que representan el futuro profesional de la nación. Desde esta perspectiva conocer las cualidades de los docente debe ser una estrategia clave para todas las universidades, fortalecer y enriquecer el potencial del talento humano docentes es un reto para la gerencia universitaria caracterizada por desenvolverse en un contexto económico, social y político dinámico y globalizado.

En Venezuela el contexto organizacional universitario debe responder al último plan estratégico formulado en el país para el periodo 2007-2012, en enero 2012, la investigadora a través de una entrevista realizada a voceros de la Comisión de Educación Superior de la Asamblea Nacional, en Caracas, obtuvo la información que las mismas estrategias serán contempladas para el periodo 2013 – 2018. Si estos son los lineamientos a nivel nacional la Universidad de Carabobo y sus facultades al igual que el resto de las universidades del país lo deben considerar en el diseño de sus prácticas de gestión. Es este sentido el estudio planteo la necesidad de análisis de las características que los docentes universitarios deben poseer para responder a lo lineamientos que demande el contexto organizacional tomando como base el Plan

Nacional Simón Bolívar (PNSB), al no conocer otro, para responder a las necesidades presentes y futuras del país.

La universidad de Carabobo al igual que otras universidades nacionales ha desarrollado con apego los principios de autonomía en pro de los objetivos institucionales establecidos en la ley, tal como lo establece el artículo 9. De la ley de Universidades (1970), la cual reza:

Las Universidades son autónomas. Dentro de las previsiones de la presente Ley y de su Reglamento, disponen de:

1. Autonomía organizativa, en virtud de la cual podrán dictar sus normas internas.
2. Autonomía académica, para planificar, organizar y realizar los programas de investigación, docentes y de extensión que fueren necesario para el cumplimiento de sus fines.
3. Autonomía administrativa, para elegir y nombrar sus autoridades y designar su personal docente, de investigación y administrativo.
4. Autonomía económica y financiera, para organizar y administrar su patrimonio. (p.5)

En este sentido la Universidad de Carabobo institución en la que se desarrollo la investigación, dispone de un reglamento interno de gestión docente titulado Estatuto de Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo, cuya última revisión y aprobación se realizó en mayo 2009, señala en el artículo 229, de acuerdo a las Leyes de la República, en el Acta Convenio y en las normas que al respecto apruebe el Consejo Universitario el Plan Académico Integral del docente estará conformado por cinco componentes: 1. Docencia. 2. Investigación. 3. Extensión y Servicio. 4. Gerencia Universitaria y Gremial y 5. Formación Permanente y Desarrollo Personal.

De esta manera queda institucionalizado que cada docente para el logro de los objetivos de la Universidad, la Facultad y el Departamento al que está adscrito desarrollara actividades relacionadas con cada uno de los componentes mencionados, esta investigación considera que el objeto de estudio referido a la evaluación del desempeño se encuentra inserta en el componente docente el cual se define de acuerdo al artículo 230 de la siguiente manera:

Se entenderá por Componente de Docencia, al conjunto de horas asignadas a cada miembro del personal Docente y de Investigación para impartir la docencia en pregrado, así como cualquier otra actividad relacionada y expresamente establecida por las instancias competentes de la administración de la docencia de la Universidad. (p.73.)

Aun estando definido el componente docencia para la Universidad de Carabobo, el cual es un eje estratégico para el logro de sus objetivos, no existen dimensiones o algún parámetro que permita conocer sobre el desempeño en aula, por lo tanto no se dispone de prácticas de gestión que permitan medir y retroalimentar al docente durante el desempeño de sus funciones, en aula, no esta definido lo que se espera del docente, solo se define lo que se espera en término de dedicación de tiempo.

En contraste con lo anterior es importante resaltar que la evaluación del desempeño representa un sistema de gestión que permite evidenciar y hacer seguimiento a la mejora continua del talento humano, bajo el postulado que todos los individuos tienen oportunidad de ser retroalimentados y mejorar su potencial en su qué hacer docente. En este sentido el mismo Estatuto de Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo, señala en su artículo 279, lo siguiente:

Una vez al año, los directores de escuela, Ciclo Básico, Centros o institutos, conjuntamente con sus jefes de departamento y cátedras, evaluarán a los miembros de su personal Docente y de Investigación. Esta evaluación será presentada en un informe a los Concejos de Escuela y de Facultad y se tomara en cuenta además del cumplimiento del plan académico integral, los resultados de la evaluación por parte de los estudiantes con respecto al componente docente. (p.83)

Se enuncia la evaluación del docente, sin embargo, la investigadora no encontró a nivel de gestión universitaria algún lineamiento, norma o procedimiento, o bien disposición de instrumento que soporte el mencionado artículo. Pero si encontró que la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES), sobre la que se desarrolla la presente investigación, estuvo aplicando un instrumento de evaluaciones de desempeño titulado Opinión Sobre la Actuación Docente y del Estudiante (Ver Anexo A - 1) entre el segundo semestre 2002 y primer semestre 2007, sobre los que se obtuvo el modelo en físico del instrumento y la retroalimentación al docente emitida en un formato titulado con el mismo nombre Opinión Sobre la Actuación Docente (Ver Anexo A -2) en el que pueden observar que consta de 33 ítems distribuidos en cinco dimensiones a saber: evaluación del desempeño, planificador, ejecutor, comunicador y evaluador. No se encontró definiciones o normas que soporten la aplicación de dicha práctica de gestión.

La práctica de evaluar el desempeño tiene como objetivo principal reconocer los niveles de desempeño demostrados por las personas, así como fortalecer y motivar el mejoramiento continuo de sus funciones, para ello la organización universitaria debe estar dispuesta a brindar las oportunidades de desarrollo que el docente requiere para su crecimiento continuo y permanente. Enmarcado en lo expuesto, el investigador parte

del hecho de no encontrar en FaCES una herramienta actual que permita el cumplimiento del artículo 279 del Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo (2009), haciéndose evidente y estratégicamente necesario analizar las dimensiones de una evaluación del desempeño dirigida al talento humano docente que responda al contexto ocupacional de desempeño y al contexto organizacional del país que queremos. Para Valdés (2000), la evaluación del desempeño docente:

Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. (p.35)

La evaluación del desempeño debe responder a un contexto organizacional y ocupacional, es decir, atender a los requerimientos del entorno en el que se desenvuelve la facultad y contemplar lo que debe satisfacer en su desempeño docente, en aula, según Hernández y Sandoval (2010:251), “permite ubicar en que situación esta la organización en estudio y cuáles son las brechas existentes entre esta y los que la organización requiere alcanzar, definiendo estrategias alternativas factibles para corregir tales situaciones y lograr los objetivos planteados”. Desde esta perspectiva, toda organización pública o privada debe analizar su entorno a partir de sus objetivos e identificar los recursos humanos, tecnológicos o financieros que requiere para lograr sus objetivos. De esta manera, es necesario caracterizar al talento humano docente para responder a las exigencias del entorno nacional, hoy día vulnerable a los cambios políticos, económicos y legales.

La presente investigación se plantea la necesidad de estudiar las dimensiones que deben caracterizar la evaluación del desempeño del talento humano docente de la FaCES la cual tiene como misión:

Fomentar y desarrollar una comunidad académica con capacidad de producir, almacenar y distribuir conocimientos en el área de las Ciencias Económicas y Sociales, con el fin de enriquecer el patrimonio académico y profesional del país, el cual funciona como catalizador de procesos que permiten una sociedad más justa y equitativa.

1.2.1 Formulación del Problema

Entendiendo la necesidad de disponer de un mecanismo de evaluación del desempeño del componente docente bajo criterios objetivos y pertinentes, ¿Cuáles son las dimensiones que deben conformar la evaluación del desempeño del talento humano docente de la FaCES, sobre la base del contexto ocupacional y organizacional?

1.2.1 Sistematización del Problema

A partir de la realidad del objeto de estudio ¿Es posible diagnosticar o conocer si los ítems de medición del desempeño contemplados en el instrumento de Opinión sobre la Actuación Docente y del Estudiante aplicado 2002 – 2007, son pertinentes y están vigentes para la FaCES?

¿Es necesario incorporar nuevos ítems para fortalecer la evaluación del talento humano docente desde el contexto del aula?

¿Qué dimensiones deben ser consideradas en la evaluación del desempeño docente desde el contexto de país, si existe un plan que delimita las acciones estratégicas de la nación, como el Plan Nacional Simón Bolívar?

¿Es posible aproximarse a una matriz de dimensiones objetivas a la luz del escenario ocupacional de FaCES y el escenario organizacional demandado por el país?

1.3 Objetivos de Investigación

1.3.1 Objetivo General:

Develar la matriz de evaluación del desempeño docente, en aula, sobre la bases del contexto ocupacional y organizacional, como eje estratégico de la gestión de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

1.3.2 Objetivos Específicos

1.) Diagnosticar la pertinencia de los ítems de medición de la Opinión sobre la Actuación Docente y del Estudiante aplicado 2002 – 2007, en el contexto ocupacional de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

2.) Analizar las dimensiones que deben caracterizar al talento humano en el componente docente, desde el contexto organizacional, en la facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

3.) Proponer una matriz de evaluación ajustadas al contexto ocupacional y organizacional de la FaCES.

1.4 Justificación de la Investigación

La optimización de los procesos de gestión del talento humano docente como eje estratégico para la transformación universitaria, es un reto actual, el docente es un recurso que tiene la responsabilidad de formar ciudadanos responsables dispuestos a enfrentar los retos y oportunidades que se le presenten en el contexto social, económico, político y laboral, en el que se desempeña, tal como lo refiere los principios universales de la UNESCO (2008). En este contexto la gestión universitaria debe desarrollar mecanismos que permitan fortalecer en forma continua la formación y el desarrollo de quienes tienen el compromiso de formar la generación de relevo, para ello es necesario generar sistemas o programas que garanticen el crecimiento de la calidad académica.

Dentro los sistemas de gestión se encuentran las evaluaciones del desempeño, para Cortázar (2002), la calidad de la educación es un concepto dinámico y variable que depende del marco axiomático, además es un tema multidimensional. De allí que cual sea el centro de atención de los evaluadores, se podrá derivar si la calidad de la educación se asocia al desempeño, al valor añadido en el desarrollo de habilidades y actitudes, al grado de adecuación y eficiencia de los procesos y/ o al factor de impacto que generen los resultados.

Las universidades tienen un compromiso que va mas allá de ofrecer calidad en la educación, tiene una influencia no solo en su

entorno inmediato sino a nivel nacional e internacional, sus egresados son el producto final , es el aporte a la sociedad y su calidad podrá medirse por la excelencia de las acciones en el campo profesional, personal , ético, moral y en su compromiso social, para ellos debemos contar con unas autoridades comprometidas y afianzadas con la preparación, experiencia, formación académica con una motivación hacia el cumplimiento de metas, con la total aceptación de la misión de estas instituciones vistas como empresas sociales, que ameritan docentes preparados y dispuestos a evolucionar.

La presente investigación contribuirá al avance de la gestión universitaria centrada en criterios de calidad, pertinencia y productividad, puesto que el estudio se propone diagnosticar la realidad institucional de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales desde sus bases gerenciales conformada por las direcciones de escuela y jefes de departamento, enmarcados en los valores institucionales que emanan de la misión y visión divulgada e internalizada por los miembros de la comunidad de FaCES. De esta manera, se da apertura a un espacio para la reflexión sobre el impacto de la evaluación del desempeño docente en la gestión universitaria.

La evaluación del desempeño como herramienta de gestión propia de las Relaciones Industriales en instituciones públicas o privadas estimula el fortalecimiento del talento humano, en esta investigación centrada en el quehacer docente, permite identificar con bases objetivas las oportunidad de mejora profesional así como el nivel de impacto en el logro de los objetivos institucionales de la facultad al mismo tiempo que estimulara la formación continua desde su propia realidad y capacidad individual. La investigación se inscribe en las Líneas de Investigación de Gestión de la Personas del Laboratorio en Investigaciones de Estudio del

Trabajo (LAINET). Contribuyendo con una investigación de campo que permite demostrar la pertinencia y objetividad de uno de los principales sistemas de gestión de personas en el presente y futuro.

La investigación representa una referencia para la oportunidad de mejora de la calidad de los procesos gerenciales – académicos en las universidades públicas, puesto que presenta una matriz de indicadores de medición diseñada desde el contexto ocupacional organizacional, capaz de orientar procesos de medición en forma objetiva y pertinente del talento humano docente, lo cual conjugado con las políticas de crecimiento del país contribuye a la creación y sostenimiento de ventajas competitivas de la educación superior fortaleciendo al mismo tiempo la función del docente responsable de transferir conocimientos y formar la generación de profesionales de relevo.

CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

La presente investigación aplica lo señalado por Hurtado y Toro, en su libro titulado Paradigmas y Métodos de Investigación en tiempos de cambio (2001:111), quien señala: “los antecedentes comprenden las conclusiones de cada una de las investigaciones que puedan servir de base para que nosotros prosigamos, (...) Conforman todo hecho anterior a la formulación del problema que sirve para aclarar, juzgar e interpretar el problema planteado”. Los antecedentes se organizan de la siguiente manera: internacional y nacionales, y a su vez en doctorales, postgrado e investigaciones publicadas, en los últimos 10 años.

Valenzuela Juan (2002), Evaluación del Desempeño Docente a partir de la Opinión de los Alumnos. Universidad de Sonora, México, División de Ciencias Sociales. Se planteo como objetivo: desarrollar un cuestionario para medir la opinión de los alumnos respecto al desempeño en el aula de sus profesores. Presenta una metodología de investigación de campo en la que desarrolla un cuestionario para medir la opinión de los alumnos respecto al desempeño en el aula de sus profesores, sobre la base del inventario de comportamiento docente elaborado por Arias Galicia (1984).

Los resultados arrojaron un procedimiento de construcción de la matriz de indicadores de evaluación del desempeño docente desde la validación directa de los propios profesores al seleccionar los

comportamientos más representativos a su propio juicio del desempeño docente. Entre los hallazgos más importantes que presenta la investigación se encuentran los siguientes.

a.) Es preciso construir instrumentos de evaluación cada vez más válidos y confiables que permitan indagar las complejas relaciones entre el desempeño de un especialista en enseñanza que se enfrenta a la tarea de guiar el aprendizaje de un grupo de alumnos.

b.) Es preciso estudiar la relación que hay entre las evaluaciones de los alumnos con otros indicadores del desempeño que incluyen, por un lado, la producción académica del profesor, sus niveles de satisfacción con el empleo, la opinión de sus compañeros de trabajo, etc., y por otro, las calificaciones logradas por sus alumnos, su involucramiento en acciones del curso, la opinión del desempeño de su profesor a lo largo del tiempo, entre otros.

c.) El punto de inicio de un proceso de gestión de evaluación docente debe partir por una definición clara de que es lo que la institución espera de sus docentes, al mismo tiempo en este marco de análisis confirma que pocos son los sistemas de evaluación de desempeño que hacen explícitos los fundamentos teóricos de los que parten, lo cual supone, sin duda, una oportunidad de desarrollo para la presente investigación.

Jaik A, Tena F, y Villanueva R (2010), Valoración del Desempeño Docente en Maestros de Educación Superior. Academia de Investigación Educativa. Centro Interdisciplinario de Investigación para el Desarrollo Integral Regional – Instituto Politécnico Nacional, Unidad Durango (CIIDIR-IPN, Durango). México. Se propuso como objetivo: valorar el Desempeño Docente e Identificar si esta presente el Bounout en los docente de nivel superior del Estado de Durango, y determinar si hay relación entre los dos parámetros. La

metodología es de tipo cuantitativo, no experimental, transversal y descriptiva-correlacional.

Los resultados arrojaron un desempeño docente caracterizado como muy bueno y un nivel de síndrome de Bournout leve. Los alumnos participantes aprecian que los docentes con nivel de doctorado tienen un mejor desempeño docente. Los valores bajos de desempeño docentes están dados por las limitaciones del docente en el uso de metodologías y recursos que motiven a sus alumnos a desarrollar su creatividad y propicien el aprendizaje. Los valores altos están dados por la responsabilidad del docente y por su conocimiento y dominio del tema. Esta investigación presenta los siguientes hallazgos:

- a.) Los investigadores consideran la evaluación del desempeño docente como una práctica que está tomando cada día más fuerza en las instituciones de educación superior, se está constituyendo en el elemento clave de los esfuerzos por mejorar la calidad de la educación. Cada vez más se generaliza la idea de que el éxito de un sistema educativo depende en esencia de la calidad del desempeño de sus docentes.
- b.) El desempeño docente se exploró a través de un cuestionario chileno de valoración del desempeño docente, que forma parte de los instrumentos de evaluación de la docencia oficial en Chile aprobados mediante Decreto en el 2007. Esta basado en la opinión de los alumnos y compuesto por 36 ítems contemplados en siete (7) dimensiones: Conocimiento y dominio del tema (CT), Organización del programa de asignatura y del curso (OP), Didáctica y comunicación inter curso (DC), Evaluación de los alumnos (EA), Relaciones interpersonales (RI), Responsabilidades profesionales (RP) y Apreciación general (AG).
- c) Confirman que el procedimiento para realizar la evaluación del desempeño docente es a través de la opinión de los alumnos porque permite recoger información de una fuente fidedigna de lo que ocurre al

interior del aula. Además confirma que la antigüedad en el servicio no es equivalente a la variable desempeño docente y el valor más alto en la media de la variable desempeño docente, está dado básicamente, por el sentido de responsabilidad del docente y por el conocimiento y dominio de los contenidos.

De los Ríos y Oliva C. (2007), Propuesta de un Modelo para la Evaluación del Desempeño Docente. Plantea como objetivo: analizar diversos aspectos incidentes en la calidad de la educación universitaria y su aseguramiento. Para lo cual desarrolla una investigación de campo en el marco del Programa Académico de CINDA del Ministerio de Educación de Chile.

Como resultado de la investigación los autores proponen un modelo para la Evaluación del Desempeño Docente, considerando dos elementos fundamentales 1.) El perfil del docente universitario, utilizando la aproximación del enfoque por competencias y las características del docente universitario en base a cuatro aspectos esenciales: conocimientos, competencias generales, competencias específicas además valores y actitudes asociadas a su quehacer tomando como base el perfil desarrollado por el Centro Interuniversitario de Desarrollo CINDA (2004). 2.) El segundo elemento fundamental contemplado en la propuesta es el cumplimiento de estándares de productividad de acuerdo al perfil docente desarrollado. Definidos por cada universidad en función de sus respectivas políticas y lineamientos existentes.

Entre los hallazgos más importantes se encontró que define el componente conocimiento como el conjunto de conceptos, que el docente adquiere, organiza y aplica en la formación de los estudiantes universitarios y que se evidencia en los distintos ámbitos del quehacer docente, y se les

denominan áreas de desempeño. Por otra parte las competencias en el ámbito académico se definen como las capacidades que deben desarrollar los docentes para cumplir de manera efectiva con las tareas propias de su quehacer en aula. Las actitudes son definidas como la predisposición que influyen la conducta de los docentes y los valores representan las predisposiciones acerca del entorno y los individuos que suelen demostrarse a través de conductas concretas y que afectan los procesos de formación de los estudiantes.

Rueda María (2006), *Evaluación de la Labor Docente en el Aula Universitaria*. Pensamiento Universitario (México). Es una investigación que tiene como objetivo: el diagnóstico sobre el estado de la docencia universitaria en México. Aplica una metodología bajo un enfoque cualitativo usando el método hermenéutico a partir del análisis de documentos, cuestionario y un seminario taller, con lo que obtuvo la caracterización de la evaluación del desempeño docente. Los resultados presentan un diagnóstico y sistematiza la información sobre el diseño, la aplicación y la toma de decisiones que se llevan a cabo en torno a la evaluación del desempeño docente. Dentro de los hallazgos se encontró:

- a.) Se debe revisar la pertinencia del uso de las evaluaciones del desempeño de los docentes manteniendo una sola fuente de información para establecer los criterios y dimensiones bajo los cuales se valora el trabajo docente.
- b.) Evitar la ambigüedad en los cuestionarios y asegurar que las dimensiones deben responder a modelos propios de la institución y no a instrumento prediseñados por otras organizaciones.

Cordero P. Tulio M (2011), *Prolegómenos Epistémicos desde la Hologerencia Postmoderna*. Universidad de Carabobo. Facultad de

Educación. Doctorado en Educación. Presenta una tesis doctoral que tuvo como objetivo construir un prolegómeno para la hologerencia epistémica desde la significación de la postmodernidad. Aplica una metodología cualitativa bajo el método hermenéutico dialéctico en que emplea entrevista en profundidad. Como resultado arroja teoría sobre enfoques gerenciales que las instituciones educativas pueden asumir para asegurar la calidad de su gestión, en torno a su talento humano, tanto docente como gerencial. Entre sus hallazgos resaltan:

- a) Permite entender la gerencia educativa desde el punto de vista de los procesos y principios que rigen la administración educativa, y en consecuencia de sus gerentes en los contextos reales, con todas sus limitaciones, debilidades y fortalezas. Se refiere a la fuerza de ver el hecho gerencial de manera integrada y organizada en subsistemas.
- b) Los enfoques gerenciales postmodernos son aplicables en el ámbito educativo, entre los que encontramos: el empowerment como un proceso por medio del cual se maximizan las diversas capacidades del talento humano alineado a una visión estratégica compartida en la que es posible cualificar y mejorar la calidad del proceso de información. El Benchmarking como proceso institucional que traza camino para mejorar la eficacia y competitividad de las instituciones, así mismo, permite medir los resultados respecto a los factores claves de éxito. El outsourcing asumido como el proceso de contratación externa para la ejecución de actividades relativamente directas mientras la institución se dedica a la razón de ser de su existencia. Además, se ha encontrado que el Coaching en la educación está muy vinculado con la estrategia de las instituciones y que el coach es aquel facilitador que logra los objetivos fijados con el empleo de las destrezas y recursos propios disponibles.

Infante Alexis (2010), Modelo de Evaluación de Calidad de la Educación Superior Dirigido a las Instituciones Universitarias Venezolanas. Universidad de Carabobo. Facultad de Educación. Doctorado en Educación. Presenta una tesis doctoral bajo metodología cualitativa orientada por el método hermenéutico y apoyado en un estudio de campo de carácter descriptivo. Selecciono una muestra de 100 docentes distribuidos en ocho (8) universidades públicas del país, a saber: Universidad Central de Venezuela (UCV), Universidad de los Andes (ULA), Universidad del Zulia (LUZ), Universidad de Carabobo (UC), Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), Universidad de Oriente (UDO), Universidad Nacional Experimental del Táchira (UNET) y Universidad Simón Bolívar (USB).

En su resultado presenta una propuesta que articula los principios de pertinencia, eficiencia y eficacia como dimensiones de medición de calidad referidas a la adecuación del funcionamiento y resultados con respecto a la misión y visión institucional. Como hallazgo aporta elementos sobre la calidad de los procesos docente, representados en una matriz de opinión que revela oportunidades de mejora en el proceso de evaluación docente.

Yúnes Nuvia (2009), El Desempeño Docente Desde una Perspectiva Humanística, hacia la Optimización de la Calidad Educativa para el Siglo XXI en los Institutos Universitarios de Tecnología. Universidad de Carabobo. Facultad de Educación. Doctorado en Educación. Tuvo como objetivo: configurar desde la perspectiva humanista, un paradigma para el desempeño docente de los institutos universitario de tecnología, que permita optimización de la calidad educativa del siglo XXI. Aplica una

metodología cuantitativa de tipo descriptivo con un diseño de campo, utiliza como instrumento la encuesta y la observación participante.

Arroja como resultado un conjunto de reflexiones sobre la necesidad de establecer un paradigma de desempeño docente entramado en la educación superior que fortalezca el cambio en la enseñanza superior en Venezuela, este paradigma demanda del docente el rol de guía, asesor y orientador del estudiante en el proceso de enseñanza – aprendizaje, por su parte el estudiante a su vez es el artífice de su propio aprendizaje. En consecuencia el docente durante su desempeño debe propiciar la reflexión, la crítica, el trabajo en equipo y la autoafirmación. Entre sus hallazgos más importantes, encontramos:

- a) La complejidad de la vida moderna y el desempeño al que se enfrentan las instituciones de educación superior en la actualidad, en relación a la transformaciones académicas y administrativas, obliga a considerar el desempeño docente como estrategia general para: atender necesidades, reforzar fortalezas, mejorar los procesos y enfrentar debilidades a fin de incrementar los niveles de enseñanza y responder en forma constructiva, creativa y eficazmente a la sociedad.
- b) El desempeño docente es una acción relevante en el logro del desarrollo científico, tecnológico y cultural de las instituciones universitarias y de la sociedad en general, es un proceso vital para la calidad de la educación y para iniciar cambios que mejoren el desempeño de los roles docentes en la academia, tomando como referencia el perfil profesional deseado y a las condiciones de cambio que se generan en un contexto histórico y sociocultural determinado. Los docentes deben demostrar competencias en las áreas de docencia, investigación y extensión así como de

actividades administrativas cuando tenga la oportunidad de desempeñarlas.

Aristimuño M, Wilfredo G, Rodríguez M.C. (2005), Estudio Comparado de Dimensiones de la Evaluación Institucional en Instituciones de Educación Superior Venezolanas. Universidad Nacional Experimental de Guyana. II Congreso Nacional y II Encuentro internacional de estudios comparados en educación. Argentina. Presentan un trabajo que tiene como objetivo: comparar los procesos de evaluación institucional, de cinco universidades públicas venezolanas: UCV, ULA, UC, UNET, UNEG. Para lo que aplican una metodología cualitativa, desarrollando un análisis documental basada en la observación y reflexión sobre realidades teóricas y empíricas de las cinco universidades.

Los resultados arrojan la necesidad de adoptar programas de evaluación, aseguramiento de calidad, evaluación de gestión, acreditación, para la mejora de los procesos, como una práctica que se ha venido institucionalizando dentro de las universidades, fundamentalmente, por las exigencias de los entes rectores de las políticas educativas de los gobierno, con la finalidad de asignar recursos económicos o para la acreditación de programas o carreras. Entre los hallazgos encontrados tenemos:

- a.) Determinan las dimensiones y los factores considerados en la evaluación institucional de UCV, ULA, UC, UNET, UNEG, de acuerdo a la percepción de quienes dirigen estos procesos y la revisión de la filosofía de gestión, tomando como referencia los factores establecidos en el modelo Colombiano CNA (1998), Villarroel, (2007).
- b) Presenta desde el punto de vista filosófico que los procesos evaluativos presentan la necesidad de vincular los programas de

evaluación con los objetivos organizacionales, pero en la práctica dichos programas no están vinculados a los objetivos organizacionales.

Cuadro 1. Estudio Comparado de Dimensiones de la Evaluación en Instituciones de Educación Superior Venezolanas

UNIVERSIDAD PÚBLICA	DIAGNÒSTICO	INDICADORES
Universidad Central de Venezuela (U.C.V)	Los procesos de evaluación han sido de manera puntual por contingencias o necesidades, considerándolos procesos parciales, poco efectivos para incentivar cambios	Pertinencia social, Eficiencia, institucional, eficacia, impacto, calidad, equidad, coherencia interna, consistencia pedagógica, compromiso institucional, clima organizacional, sentido de permanencia institucional.
Universidad de Carabobo (UC),	Proceso fundamental para el auto mejoramiento, que debe formar parte de la cultura organizacional, que produzca conocimientos y mejoras continúa en la toma decisiones	Participativo, legitimo, flexible, consensual, permanente, para el aprendizaje, formativo sistémico, gradual, producto de la investigación, autocrático, pertinente y ético.
Universidad Nacional Experimental de Guayana UNEG	NO SE OBSERVA	Planificación docente, evaluación, actualización docente, planta física dotación y seguridad, extensión, investigación, control, productos académicos, administración y gestión.
Universidad de los Andes (ULA) en la sede ULA-TACHIRA	Se ha intentado diseñar un modelo de evaluación institucional con las características de globalidad, holístico, procesal, consensual y negociado, para las áreas de docencia, investigación extensión y gestión como servicios que la universidad presta a la sociedad nacional y regional	Evaluación de la enseñanza (Diseño de la enseñanza, agentes, procesos y resultados), Evaluación de la Función investigación (Evaluación de la productividad científica, análisis de la evaluación de la investigación), Evaluación de la administración y servicios.
Universidad Nacional experimental del Táchira (UNET),	Tiene como objetivo en un sistema de evaluación, crear e institucionalizar una cultura evaluativa, que permita el aseguramiento de la calidad, la excelencia, lograr estándares y certificaciones en las distintas instancias de la organización	NO SE OBSERVA

Fuente: Elaboración propia a partir de: Aristimuño M, Wilfredo G, Rodríguez M (2005)

Se observa la inexistencia de un mecanismo institucional de evaluación por lo que cada universidad ha realizado esfuerzos aislados en búsqueda de mejorar sus procesos educativos.

2.2.2. Bases Teóricas

La presente investigación fundamenta sus bases teóricas en tres ejes temáticos centrales: 2.2.2.1. Evaluación del desempeño, una visión estratégica. 2.2.2.2. El desempeño del talento humano, componente docente, en educación superior y 2.2.2.3. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales y sus valores. Con estas bases se fundamenta teóricamente la aproximación de la matriz de evaluación del componente docente para la facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

2.2.2.1. Evaluación de Desempeño Una Visión Estratégica

Las organizaciones estratégicamente alinean el sistema de gestión de talento humano hacia el logro de su misión y objetivos institucionales, el subsistema de evaluación del desempeño permite apreciar sistemáticamente como se desenvuelve cada miembro de la organización en las funciones que debe ejecutar, un valor agregado es que permite conocer tanto las debilidades como el potencial de desarrollo. Es una práctica que brinda a la persona la oportunidad de comprender sus funciones y retos, sus expectativas, objetivos y oportunidades de éxito en el ámbito profesional, para Lavanda (2005:01), “la evaluación de desempeño es un proceso destinado a determinar y comunicar a los empleados la forma en que están desempeñando su trabajo, y en principio elaborar planes de mejora”. Efectivamente el reconocer las fortalezas en el desempeño de una función así como las debilidades permite a la persona

autorientar su propio desarrollo sobre la convicción de que puede mejorar en forma continua.

En el marco de la mejora continua y el desarrollo potencial Bonache y Cabrera (2006:140), señalan: “por esta orientación hacia el rendimiento futuro de la persona, se afirma que la evaluación tiene un propósito de desarrollo”. En las organizaciones que mejoran continuamente el talento humano es el pilar fundamental y la evaluación del desempeño la práctica de gestión que orienta el presente y el futuro de sus acciones. Según Werther y Davis (2000:295), “la evaluación de desempeño es un proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado constituye una función especial que de una u otra forma suele ejecutarse en toda organización moderna”. Representa técnicas de gestión que acercan al trabajador con su supervisor inmediato en un contexto definido sobre bases reales y pertinentes que contribuyen a la gestión del talento humano. Para Stoner (1996:434), la evaluación de desempeño: “es un proceso formal para calificar el desempeño laboral, en el que se identifican quienes merecen aumentos o ascensos y se destaca quien requiere mayor capacitación”. La permanencia del talento humano en la organización atiende a criterios de equidad y justicia debidamente identificados y estimulados por la gerencia.

Desde esta perspectiva el presente eje temático se ha estructurado de la siguiente manera:

- a) Naturaleza y alcance de la evaluación del desempeño
- b) Visión estratégica de la evaluación del desempeño
- c) Objetivo del sistema de evaluación del desempeño
- d) Factores de éxito de la evaluación del desempeño
- e) Visión sistémica de la evaluación del desempeño como herramienta de gestión

Naturaleza y Alcance de la Evaluación del Desempeño

Actualmente la gestión de talento humano lideriza los procesos de cambios organizacionales en el mundo alineando políticas y prácticas al fortalecimiento de la gente como el principal indicador de crecimiento y competitividad, sean instituciones públicas o privadas, de bienes o servicios, evaluar el desempeño es una práctica eficaz para asegurar el logro de los objetivos organizacionales. Para Gibson y otros (2007:19),... “muchos observadores y practicantes de la administración creen que administrar eficazmente a las personas es la clave para mejorar la eficacia de grupos y organizaciones”. Conocer el rendimiento de los miembros de la organización en los puestos de trabajo que ocupan así como su potencial de desarrollo en cargos futuros representa una fortaleza para las organizaciones de hoy.

Desde esta perspectiva la presente investigación asume que por su naturaleza y alcance, y por el impacto estratégico en los procesos de gestión humana la evaluación del desempeño se desarrolla en dos (2) contextos, el primero organizacional y el segundo ocupacional.

En el contexto organizacional la evaluación del desempeño esta anclada en la filosofía de las organizaciones, sea esta pública o privada, empresa o institución gubernamental, cualquiera sea su dimensión debe considerar como factor clave de éxito la clara definición de la misión y visión, así como de objetivos organizacionales como eje estratégico para la efectiva gestión de la gente. La adecuada definición filosófica de la actuación humana hacia el logro de los objetivos orienta el desempeño esperado en las funciones de cada cargo de la estructura organizacional. Para Gibson y otros (ob.cit: 10), “el desempeño individual es la base del desempeño organizacional. Comprender el comportamiento individual, es

por tanto, fundamental para una administración eficaz”. En este sentido, la eficacia es posible cuando los individuos internalizan y se comportan alineados a los valores organizacionales considerados estos como la guía que orienta los objetivos estratégicamente definidos.

Una vez conocidos los principios y valores organizacionales se desarrolla el análisis ocupacional, bajo la convicción que el desempeño laboral es el resultado de las funciones que se relacionan con los propósitos de la institución medido en términos de calidad, eficiencia y eficacia. Se entiende que cada cargo posee estándares específicos para cada resultado esperado y que el individuo es responsable de alcanzarlos por su propio esfuerzo. El propósito de los análisis de ocupaciones o también llamados análisis de puestos proporciona una descripción en términos de conocimientos, actividades y habilidades requeridas.

Visión Organizacional Estratégica de la Evaluación del Desempeño

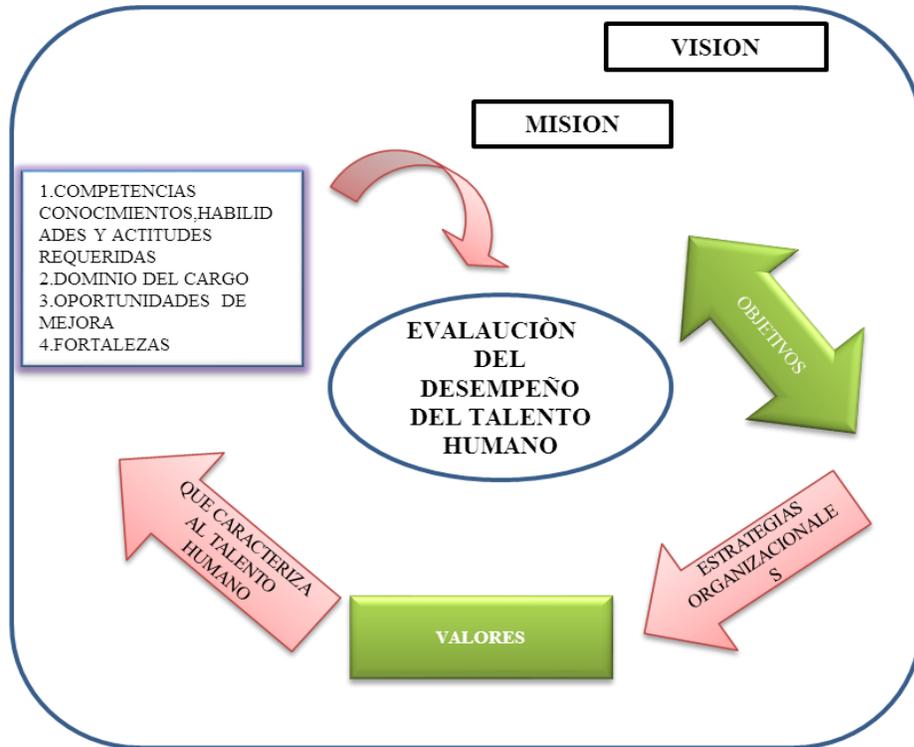
La planificación estratégica es una herramienta de gestión que aplican las instituciones públicas o privadas para identificar una o más ventajas competitivas y/o diferenciadora, en su análisis interno identifican principales fortalezas y debilidades, para esta investigación el talento humano docente representa la principal fortaleza o recurso con el que cuenta la universidad para el logro de sus objetivos. Toda organización requiere el análisis internos y externo, bien llamada, por algunos escritores DOFA cuyas siglas significan: F) Fortaleza; (O) Oportunidades; (D) Debilidades; (A) Amenazas, es una estructura conceptual para analizar en forma sistemática la adecuación de las fortalezas y debilidades (internas) de una organización frente a las amenazas y oportunidades externas, con el fin de generar estrategias objetivas y pertinentes para el logro de los objetivos. Es un proceso

reflexivo fundamentado en información objetiva con el que se busca utilizar las fortalezas internas (talento humano) para aprovechar las oportunidades externas (políticas y leyes) o bien para atenuar las amenazas externas

La planeación estratégica aporta en forma positiva la gestión del desempeño al permitir conocer objetivamente dimensiones o comportamientos que deben caracterizar al talento humano para lograr la misión y satisfacer las demandas sociales, políticas, económicas o tecnológicas. Asumiendo que la gestión individual de cada miembro de la organización hace posible la eficiencia y eficacia institucional. Desde esta perspectiva los valores organizacionales representan una variable de medición fundamental a la hora de diseñar una evaluación del desempeño dirigida en forma individual. Para Serna (2003), los valores son creencias fundamentales acerca de la organización y de la gente que guía la estrategia, se espera que los miembros de la organización sean capaces de alinear su trabajo hacia el logro de resultados óptimos en el cargo que desempeñan.

La evaluación del desempeño, es la práctica más acertada para determinar el grado de aceptación e integración del talento humano a la organización y al cargo, permite reconocer las características positivas de la gente e identificar oportunidades de mejora. La mejor tecnología, la mejor circunstancia del mercado no son suficientes para las organizaciones que buscan lograr el mejor servicio o producto a la sociedad, esta es la razón por la que la evaluación del desempeño no es un sistema aislado de los lineamientos y estrategia de la organización, por el contrario, representa una herramienta de medición de logros individuales y colectivos que permiten orientar y asegurar el alcance de los objetivos.

Cuadro 2. Evaluación del Desempeño del Talento Humano.
Un Eje Estratégico



Fuente: Sandoval L. Elaboración propia a partir de:
Chiavenato(2002), Robbins (2004), Wherther y Davis (2000)

En este marco de ideas Chiavenato (2002), señala que los objetivos focalizan los resultados que deben alcanzarse en términos medibles, cuantitativos y en un tiempo determinado, para esto se requiere de dimensiones y criterios claramente definidos. Para Robbins (2004) y Wherther y Davis (2000), la evaluación del talento humano se conceptualiza como un sistema alineado a la naturaleza estratégica de la organización, inspirada en la visión, misión y objetivos organizacionales que parametrizan los resultados que se esperan alcanzar en un periodo determinado. La formulación de estrategias organizacionales se apalancan en valores organizacionales que deben caracterizar al talento humano de la organización, de manera que, no es posible lograr resultados sino es a

través de la gente, allí el valor agregado del seguimiento y evaluación del desempeño individual como un eje estratégico para la gerencia. A continuación se muestran los objetivos de la evaluación del desempeño.

Cuadro 3: Objetivos de la Evaluación de Desempeño

Martha A. (2004)	Chiavenato I. (2000)	De la Calle y Urbina (2006)	Rodríguez. V (2007)
1.Desarrollo personal y profesional de colaboradores 2.Mejora permanente de resultados de la organización. 3.Potenciar adecuadamente los recursos humanos 4.Detectar necesidades de capacitación 5.Descubrir personas clave, 6.Descubrir inquietudes del evaluado,	1.Adecuar el individuo al cargo 2.Formación 3.Promoción 4.Incentivo salarial, 5.Mejorar las relaciones entre jefes y subordinado. 6.Auto perfeccionamiento del empleado, 7.Identificar nivel del potencial de desarrollo de los empleados, 8.Estimular mayor productividad 9.Conocer los estándares de desempeño de la organización 10.Retroalimentación	1.Mantener y aumentar la productividad 2. Aportar base para toma de decisiones sobre transferencias, ascensos entre otros. 3.Motivar la recurso humano hacia la mejora continua 4.Analizar y mejorar la adecuación a las funciones del cargo 5.Retroalimentar al recurso humano sobre su desempeño 6.Mejorar la comunicación 7.Estandarizar los criterios de evaluar	1.Mejorar el desempeño 2.Toma de decisiones sobre transferencias y nuevas responsabilidades 3.Necesidades de formación 4.Planeación y desarrollo de carrera 5.Potenciar el sistema de ingreso de recursos humanos 6.Sistema de información sobrecargos 7.Igualdad de oportunidades

Fuente: Elaboración propia a partir de: Chiavenato (2000), Alles (2004), De la Calle y Urbina (2006) y Rodríguez (2007)

La revisión de los autores mencionados, permite señalar que los objetivos de la evaluación del desempeño deben orientarse hacia:

- a) Fomentar el valor de la equidad y justicia, en el sistema de compensación, al aplicar instrumentos con factores de medición propios de la cultura organizacional, lo que contribuye a establecer incentivos salariales y no salariales que motiven la permanencia del individuo en la organización.

- b) Justificar y orientar programas de adiestramiento en cargos actuales y desarrollo del talento humano al identificar potenciales candidatos para promociones o transferencia a cargos con nuevas responsabilidades.
- c) Fortalecer el liderazgo y estimular la comunicación supervisor y trabajador con criterios claros y objetivos
- d) Validar la eficiencia de los procedimientos y prácticas desarrolladas en los cargos de la organización

Se destaca que una evaluación del desempeño con objetivos claramente definidos genera las siguientes bondades:

1. Estimula la mejora continua del talento humano de la organización,
2. Contribuye a establecer políticas de reconocimiento al desempeño individual y de equipo con criterio de equidad y justicia.
3. Reconoce los principios y valores organizacionales en los miembros de la organización.
4. Es una fuente de información que potencia y mejora la gestión de capital humano en las siguientes áreas:
5. Adiestramiento, porque define las necesidades de formación técnica o cambios de conducta en el desempeño del individuo en el cargo actual
6. Retroalimenta el proceso de reclutamiento y selección, al medir el desempeño del nuevo trabajador en el cargo
7. Representa un insumo para el diseño o rediseño de programas de inducción dirigidos a talento de nuevo ingreso, transferencias o promoción en un de cargo.
8. Permite conocer el potencial del recurso humanos en las diferentes áreas estratégicas estimulando los planes de sucesión

Una institución centrada en su gente puede proyectarse con calidad y excelencia, a partir de la definición sus objetivos e indicadores de medición los cuales deben ser divulgados y conocidos por todos los miembros. Según Werther y Davis (Ob.cit), el enfoque de evaluación de desempeño que asuma cualquier organización o institución, debe:

Identificar los elementos relacionados con el desempeño, medirlos y proporcionar retroalimentación a los empleados y al departamento de personal. Las normas para evaluar el desempeño que no se relacionen con se basan en elementos relacionados con el puesto pueden traducirse en resultados imprecisos o subjetivos. (p.297).

Como herramienta orienta la gestión de talento humano en forma integrada y alineada a la estrategias organizacionales, los resultados representan insumos que retroalimentan y enriquecen los subsistemas de talento humano como: selección, adiestramiento, desarrollo, compensación y beneficios, así como las buenas relaciones laborales, facilitando la toma de decisiones apropiada a la situación de cada miembro de la organización, a la vez representa un insumo importante para el establecimiento de estrategias y objetivos organizacionales. Una visión orientada a la gestión de talento humano asegura que las funciones de cada cargo de la estructura organizacional estén claramente definidas en cuanto a responsabilidades, alcances, relaciones internas y externas.

Visión Ocupacional de la Evaluación del Desempeño

Desde el análisis ocupacional, un cargo definido a partir de funciones y roles claros asegura la definición de un perfil ocupacional, de cargo, pertinente y objetivo. Un perfil de cargo es un instrumento que identifica, organiza y presenta las capacidades o competencias

(conocimientos, habilidades y actitudes), que debe demostrar el individuo que ocupe un determinado cargo. De manera que, en una organización existen tanto perfiles ocupacionales como cargos definidos en la estructura organizacional. Cuando se conoce lo que se espera del cargo y del contexto organizacional enmarcado en la misión, visión y objetivos, se pueden diseñar los parámetros o dimensiones de evaluación del cargo.

Las dimensiones del cargo y de la organización deben ser conocidas por todos los miembros de la organización, pues el talento humano representa la fortaleza o capacidad interna más importante que posee las organizaciones, para Werther y Davis (2000), la gestión de talento humano es parte de un sistema, que es la misma organización, funciona en forma abierta impulsando a otros procesos relacionados y a la vez se retroalimenta del entorno organizacional. El éxito de evaluar el desempeño depende tanto de la gerencia como del ocupante del último cargo (talento humano).

Algunos factores que debe considerar la gerencia para una eficaz evaluación del desempeño, son los siguientes:

1. Informar e inducir sobre la importancia y el objetivo de la evaluación del desempeño con especial énfasis en los beneficios que arroja al trabajador, al poder este conocer el nivel de rendimiento que tiene en el cargo que ocupa y sus oportunidades de mejora.
2. Estimular la confianza entre el trabajador y su supervisor inmediato dando a conocer la definición de cada factor a evaluar y los criterios de medición establecidos.
3. Asegurar que los criterios de medición sean claros, medibles y/o observables durante el desempeño de las funciones de cada cargo de la estructura organizacional.

4. Fijar períodos de medición formales máximo de dos (2) veces al año, y establecer evaluaciones informales periódicas, sin medición, como una oportunidad de revisar los avances y o reorientar acciones.
5. Asegurar que los actores involucrados en la evaluación conozcan los métodos y situaciones presentes en cargo.
6. Hacer que los miembros de la organización participen activamente, incluso el sindicato, en el diseño del instrumento de medición en cuanto a parámetros de medición y criterios.
7. Los instrumentos de aplicación deben ser sencillos de comprender y aplicar en todos los niveles de la organización.

Visión Sistémica de Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño es un sistema de medición del rendimiento del talento humano sobre una base sistémica y coherente, atiende lineamientos organizacionales centrados en la cultura de trabajo que caracteriza a la gente, así mismo desde un contexto específico de la ocupación considera los requerimientos y exigencias de los cargos así como sus indicadores de gestión. Sobre esta base se genera el instrumento de evaluación de desempeño, con el que se asegura pertinencia, eficiencia y una medición objetiva cuyos resultados contribuyen a orientar la formación y mejora continua del talento humano así como potenciar su desarrollo hacia cargos futuros en la organización.

Dando pertinencia a la necesidad de analizar los componentes de los cargos Werther y Davis (Ob.cit:300), señalan “el objetivo de una evaluación del desempeño es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera como el empleado realiza sus labores y cumple con sus responsabilidades”. Se entiende que el análisis ocupacional debe generar los indicadores y evidencias necesarias para asegurar resultados

objetivos y confiables. Por su parte las autoras De la Calle y Urbina (2006: 78) señalan:

La evaluación del rendimiento es un proceso formal y sistemático para identificar, revisar, evaluar, medir y gestionar el rendimiento del recurso humano en las organizaciones con la finalidad de ver si el trabajador es productivo y si podrá mejorar su rendimiento en el futuro. (p.78)

Bajo la visión sistémica se estimula la retroalimentación al talento humano con el fin de orientar la mejora en las funciones que desempeña. Esta retroalimentación representa una etapa que garantiza objetividad y pertinencia de la evaluación y la convierte en una herramienta de gestión acertada para determinar el grado de aceptación e integración del trabajador a la organización, no es suficiente definir valores o principios, la gerencia debe orientar y estimular la práctica de los mismos en el desempeño laboral.

Cuadro 4. Etapas del Proceso de Evaluación del Desempeño

MARTHA ALLES (2004)	CHIAVENATO (2000)	RODRÍGUEZ VALENCIA (2007)
Definir el puesto: competencias o comportamientos	Análisis de cargos	Identificar criterios relacionados con el desempeño
Evaluar el desempeño en función del puesto	Fijar estándares objetivos, alcance de metas y objetivos	Medir
Retroalimentación	Definir la forma de aplicación	Retroalimentar
	Retroalimentar	

Fuente: Elaboración propia a partir de: Alles (2004), Chiavenato(2000), Rodríguez (2007)

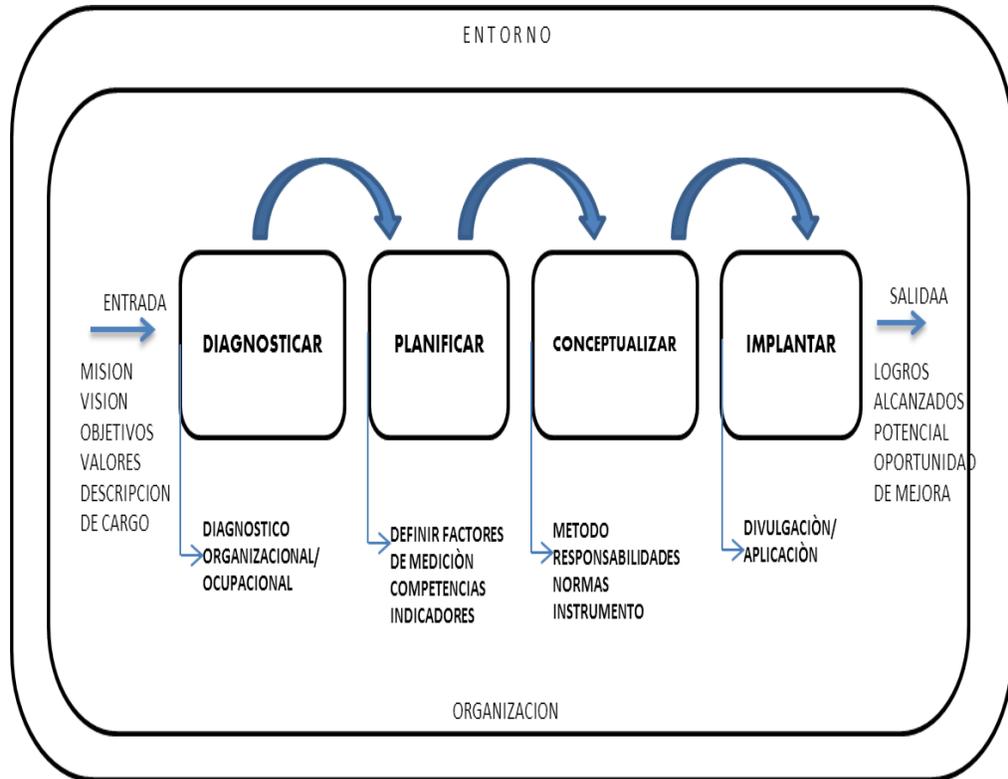
De las etapas del proceso de evaluación del desempeño se observa que en común se desarrollan 3 fases:

- I. Análisis de cargos: parte de la definición del puesto y determina las áreas de trabajo y sus criterios de desempeño.
- II. La medición: cómo se compara el desempeño con los estándares objetivos, obtenidos de los criterios de desempeño aceptados por el evaluador y el evaluado,
- III. Retroalimentar sobre la base de la convicción de que todas las personas poseen la capacidad de mejorar su actuación profesional, si reciben retroalimentación periódica y constructiva, su implementación requiere del desarrollo y fortalecimiento de una relación entre jefes y colaboradores basada en la comunicación, la confianza y la negociación de expectativas mutuas.

La investigadora considera que la evaluación del desempeño responde a un enfoque sistémico, en el que cada paso es insumo del siguiente, el sistema recibe insumos organizacionales como la misión, visión y valores, así como las variables del entorno organizacional caracterizado por la política, economía, cultura, de igual forma recibe como elementos específicos la descripción de cargo, que corresponde al contexto ocupacional.

El sistema se fundamenta sobre la base de las siguientes preguntas: ¿Por qué se evalúa el desempeño?, ¿Qué se debe evaluar?, ¿Cómo evaluar, ¿Quién evalúa?, y ¿Cuándo evaluar?, las respuestas a estas preguntas deben establecer pautas y criterios comunes a todos los miembros de la organización lo cual es necesario para desarrollar en forma sistemática y coherente cuatro etapas a saber: diagnosticar, planificar, conceptualizar e implantar, las cuales al final del proceso deben generar como resultado la medida de los logros individuales alcanzados así como el potencial de la gente y las oportunidades de mejora.

Cuadro. 5. Sistema de Evaluación del Desempeño de Talento Humano.



Fuente: Sandoval L (2008)

Etapa Diagnosticar: busca definir el alcance de la evaluación del desempeño a partir de ¿Por qué evaluar?, ¿Para qué evaluar?, y ¿Para qué es la información que se obtendrá?. Involucra el análisis desde la perspectiva organizacional a partir del marco filosófico (misión, visión, valores y objetivos organizacionales), y de los valores que deben caracterizar a los miembros de la organización bajo criterios o indicadores observables durante el desempeño de las funciones, garantizando objetividad y pertinencia.

El contexto ocupacional permite deslumbrar el perfil ideal de conocimientos y habilidades significativas necesarios en cada cargo y sus

respectivos criterios u evidencias de desempeño, de esta manera, el objetivo y alcance de la evaluación del desempeño esta en función a las dimensiones organizacionales y ocupacionales definidas.

II. Planificar: en el proceso de evaluar el desempeño de talento humano se busca definir: qué, cuándo, dónde y cómo medir las dimensiones que conformar la evaluación del desempeño. Fortaleciendo el análisis del contexto organizacional desde la perspectiva de la gerencia ¿hacia dónde vamos?, ¿Qué hacemos? y ¿Cómo lo hacemos?, así como ¿Qué variables del entorno impactan la gestión de la organización?, las repuestas a esta preguntas permiten planificar la evaluación del desempeño que orientan e impulsan a la organizaciones.

Etapa III. Conceptualizar: consiste en establecer el método de evaluación a aplicar además de definir responsabilidades, normas y procedimientos del sistema de evaluación del desempeño. La definición de parámetros de medición de cada dimensión representa la evidencia del desempeño que debe ser demostrada durante la ejecución de las funciones del cargo bajo los principios y valores organizacionales. En esta etapa se define y establece el estándar de medición, la forma de aplicar la evaluación y los actores involucrados en la misma, con el propósito de garantizar la efectividad del sistema.

Etapa. IV. Implantar – Retroalimentar: esta etapa debe iniciar con la validación del instrumento de evaluación a través de una muestra en la misma organización, lo cual representa la validez del instrumento para implantar la evaluación de desempeño de talento humano. La organización debe dar a conocer a través de mecanismos de divulgación los objetivos, la forma de aplicación así como las bondades y beneficios que aporta al individuo conocer su rendimiento en la organización. Los

objetivos de la evaluación van orientados a lograr y/o potenciar un mejor desempeño y relación laboral entre la organización y el individuo, así como la optimización de la gestión del talento humano, un reto importante es el proceso de retroalimentación oportuna a los individuos.

Los actores involucrados en el proceso de evaluación deben estar directamente relacionados con las funciones del cargo que el evaluado desempeña, bien sea supervisor inmediato, subalterno, proveedor o cliente, el que evalúa debe conocer lo que el cargo debe aportar a los objetivos organizacionales. Este evaluador debe poseer la habilidad para poder expresar lo que observa en el evaluado en forma objetiva y consciente, jamás debe considerarse juez del evaluado.

De acuerdo al método de evaluación los actores pueden ser: 1.) El jefe directo: quien mantiene una interacción permanente con el trabajador. 2.) Los clientes: externo o interno, quienes reciben el producto o el servicio del evaluado durante el desempeño laboral. 3.) El trabajador: cuando se autoevalúa emite su opinión sobre su propio rendimiento. 4.) Compañeros: pares que son miembros del mismo departamento, equipo o unidad de trabajo 5.) Comisión de evaluación: concedores de los cargos sujetos a evaluación y 6.) Subalternos: colaboradores.

La retroalimentación tiene como finalidad brindar al trabajador información significativa sobre el resultado de su evaluación, para esto se debe crear un ambiente de cordialidad y apertura, se recomienda que el evaluador informe sobre el objetivo de la entrevista de retroalimentación y señalar el rendimiento positivo alcanzado por el trabajador así como las oportunidades de mejora.

2.2.2.2. El desempeño del Talento Humano. Componente Docente en Educación Superior

La Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y Acción, señala en el artículo 11, que la evaluación de la calidad de la enseñanza superior debe comprender todas las funciones y actividades referidas a la enseñanza y desarrollo de programas académicos, y debe ser evaluada en los siguientes términos: “una autoevaluación interna y un examen externo realizados con transparencia por expertos independientes, en lo posible especializados en lo internacional, son esenciales para la mejora de la calidad”.

De esta manera, se inserta en la necesidad de crear normas comparativas de calidad enmarcada en un proceso de evaluación institucional, en la que se debe considerar tanto el sistema de selección e ingreso del personal como el sistema de desarrollo y perfeccionamiento constante. Valdés (ob.cit), define el sistema de evaluación del desempeño docente como:

Un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. (p.49)

El autor visualiza la evaluación del desempeño docente en un contexto amplio que involucra a la institución en lo interno y externo, bajo esta premisa presenta los siguientes modelos de evaluación del desempeño docente.

Cuadro 6: Modelos de Evaluación del Desempeño Docente

Modelo centrado en el perfil del maestro	Modelo centrado en los resultados obtenidos	Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula	Modelo de la práctica reflexiva
Se fundamenta en la elaboración, con la participación y consenso de alumnos, padres, directivos y profesores, de un perfil de un “profesor ideal”.	Se basa en la verificación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos. Es importante estimar el producto del docente.	Se apoya en identificar la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula.	Se fundamenta en un concepto de la enseñanza como la reflexión ante una cantidad de sucesos donde el Docente aclara, precisa y resuelve problemas, lo que hace que crezca continuamente.

Fuente: Valdez (2002)

Se observa que los modelos descritos por el autor responden a ¿qué evaluar?, presentando en forma separada el perfil, resultados, comportamiento en aula y práctica. Es pertinente al plantear la búsqueda de la integración entre los actores del sector educativo y la necesidad de identificar las características que debe demostrar el docente, ambos elementos son determinantes en los enfoques de evaluación de desempeño. En este sentido es importante para el éxito, que independiente del modelo, se definan las dimensiones de medición en forma pertinente ajustada a las características de los miembros de la comunidad docente.

Desde la óptica de la Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y Acción (ob.cit), encontramos que la misión del quehacer docente está centrado en educar, formar y realizar investigaciones, expresando en su Artículo 1. Letra b. que las

responsabilidades del personal docente esta en función de la misión de la educación superior, de la siguiente manera:

Constituir un espacio abierto para que propicie el aprendizaje permanente, así como oportunidades de realización individual y movilidad social con el fin de formar ciudadanos que participen activamente en la sociedad y estén abiertos al mundo, y para promover el fortalecimiento de las capacidades endógenas y la consolidación en un marco de justicia de los derechos humanos, el desarrollo sostenible la democracia y la paz.

La justicia, el desarrollo sostenible, la democracia y la paz representan principios universales.

Contexto Ocupacional del Desempeño Docente

La Universidad de Carabobo establece en el Estatuto del Personal Docente y de Investigación (2009), capítulo 1, artículo del 229, que la función del docente esta conformado por cinco (5) componentes, uno de ellos el componente docente el cual se refiere a las funciones evidenciadas en las horas de clase impartidas en aula y otras actividades relacionadas, que no se especifican.

El docente durante su jornada laboral debe demostrar y justificar su dedicación de horas a la docencia, investigación, extensión y servicios, gerencia universitaria, formación permanente y desarrollo profesional. En este contexto el perfil del docente de la universidad de Carabobo, apegado a la ley de universidades, demanda un alto nivel de organización, coherencia y asertividad en su desempeño para lograr con éxito el

desarrollo de los componentes establecidos y formalizados a partir de las auditorias académicas realizadas semestralmente.

Cuadro 7. Componentes de Desempeño Docente
Universidad de Carabobo

DOCENCIA	Horas impartidas en pregrado así como cualquier otra actividad relacionada y expresamente establecidas por las instancias competentes
INVESTIGACIÓN	Horas de investigación así como cualquier otra actividad relacionada y expresamente establecidas por las instancias competentes
EXTENSIÓN Y SERVICIO	Horas de extensión así como cualquier otra actividad relacionada y expresamente establecidas por las instancias competentes
GERENCIA UNIVERSITARIA	Horas para desarrollar actividades de gobierno o co-gobierno; cargos de elección o designación o representación universitario y/o gremial y otros debidamente reconocidos extensión así como cualquier otra actividad relacionada y expresamente establecidas por las instancias competentes
FORMACIÓN PERMANENTE Y DESARROLLO PERSONAL	Horas asignadas al personal docente y de investigación para realizar, estudios conducente o no a grado académico y otras actividades tendentes a su crecimiento y desarrollo personal.

Fuente: Estatuto de Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo (2009)

No se observa la definición de un perfil académico que demarque lo que espera la universidad de sus docentes, o bien, que debe demostrar el docente durante la actividad en aula.

Contexto Organizacional - Componente Legal del Desempeño Docente

La universidad tiene definida su función en el marco de la Constitución Nacional de la Republica Bolivariana de Venezuela, la cual en el artículo 1 reza: “La República Bolivariana de Venezuela es irrevocablemente libre e independiente y fundamenta su patrimonio moral y sus valores de libertad, igualdad, justicia y paz internacional en la doctrina de Simón Bolívar, el Libertador”. Se extraen los valores de libertad, igualdad, justicia y paz internacional, como un mandato

constitucional al que deben responder todas las organizaciones que forman parte del país, con especial atención las universidades. Lo cual se puede observar cuando señala en el Artículo 3.

El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución.

Dando una especial atención al sistema educativo cuando agrega: “La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines”. En este mismo encontramos en el Capítulo VI, de los Derechos Culturales y Educativos, que el artículo 102.

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.

Las universidades y la educación en general para lograr su misión tienen como principal recurso el talento humano docente, es decir las personas que hacen posible el logro de los resultados esperados por el país, en este sentido el artículo 104 de la Constitución Nacional

Venezolana aborda la responsabilidad de las personas que forman parte del sistema educativo, señalando: “La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica”.

En Venezuela la Ley de Universidades (1970), no especifica un artículo relacionado con el proceso de evaluación del desempeño docente. Sin embargo en el marco de las bases legales se encontró que la Ley de educación Superior (1995), establece en su artículo 3, que la educación superior tiene como finalidad:

Proporcionar formación científica, profesional, humanística y técnica en el más alto nivel, contribuir a la preservación de la cultura nacional, promover la generación y desarrollo del conocimiento en todas sus formas, y desarrollar las actitudes y valores que requiere la formación de personas responsables, con conciencia ética y solidaria, reflexivas, críticas, capaces de mejorar la calidad de vida, consolidar el respeto al medio ambiente, a las instituciones de la República y a la vigencia del orden democrático.

Se entiende que es través del docente que las universidades logran cumplir sus finalidades, encontramos que el Artículo 37 de la Ley de Universidades de (1970), señala:

Las instituciones universitarias garantizarán el perfeccionamiento de sus docentes, que deberá articularse con los requerimientos de la carrera académica. Dicho perfeccionamiento no se limitará a la capacitación en el área científica o profesional específica y en los aspectos pedagógicos, sino que incluirá también el desarrollo de una adecuada formación interdisciplinaria.

Contexto Organizacional - Declaración de los Derechos Humanos / Principios Universales

La Constitución Venezolana responde a los principios universales establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948. Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana; En este contexto el artículo 19 del documento de la ONU, señala:

Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

Seguidamente encontramos en el artículo 26, en el punto dos (2), lo siguiente:

La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

Se ratifica la concepción universal de la función docente enmarcada en valores humanistas que fundamenta el día a día, los cuales se resumen en el siguiente cuadro:

Cuadro.8. Contexto – Institucional Venezolano y Principios Universales

CONSTITUCIÓN NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2009)	LEY DE UNIVERSIDADES (1970)	LEY DE EDUCACIÓN SUPERIOR (1995)	DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS / PRINCIPIOS UNIVERSALES (1948)
Libertad, Igualdad, Justicia Paz Respeto a todas las corrientes del pensamiento Sociedad democrática Ética del trabajo Participación activa	Perfeccionamiento docente Científico Pedagógico Interdisciplinario	Conciencia Ética Solidaria Reflexiva Crítica Respeto al medio ambiente	Libertad Justicia Paz Respeto Comprensión Tolerancia y Amistad

Fuente: elaboración propia (2012), a partir de Constitución Nacional de la Republica Bolivariana de Venezuela (2009), Ley de Universidades (1970), Ley de Educación Superior (1995), Declaración de los Derechos Humanos / Principios Universales (1948)

Se aprecia la libertad, justicia y paz como un legado común soportado en principios universales, así como también la igualdad, comprensión, tolerancia y la amistad.

Contexto organizacional político – Plan Nacional Simón Bolívar (2007-2013)

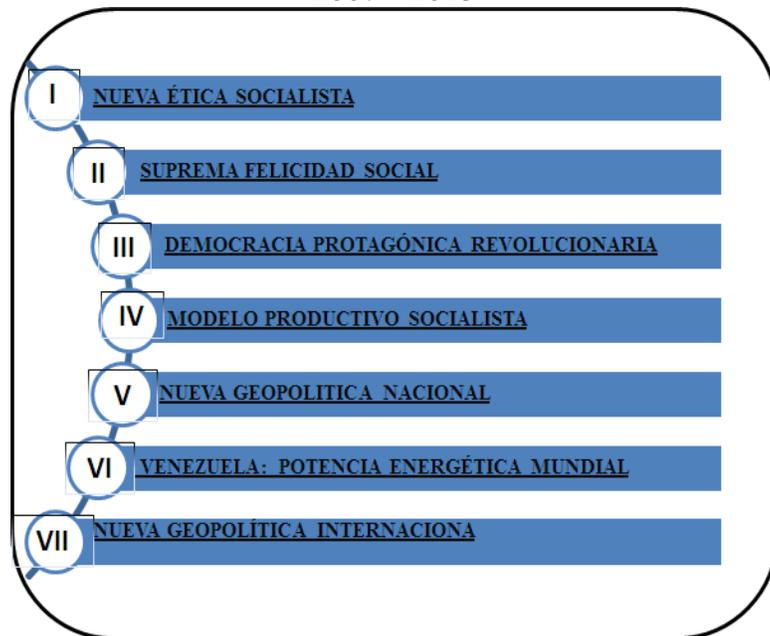
Ante la realidad organizacional de las universidades y buscando pertinencia de los sistemas de gestión de talento humano, en este caso, la evaluación del desempeño se ha considerado el análisis de las áreas

estratégicas definidas por el gobierno nacional, para el periodo 2007 – 2013. En este sentido es importante señalar que fue Druker (1999) uno de los primeros en mencionar el término estrategia en la administración. Para él, estrategia de la organización era la respuesta a dos preguntas: ¿Qué es nuestro negocio? y ¿Qué debería ser? Seguidamente Druker (2003), señala que la gerencia requiere movilidad y una dinámica constante dentro del tiempo y espacio universal, a objeto de cumplir con la revolución para las cuales están llamadas las organizaciones, con la búsqueda de la eficiencia y de una imagen de excelencia y productividad en un contexto de eticidad.

El decreto 1528 con fuerzas de ley Orgánica de Planificación legisla en su título IV (cuatro), capítulo I (uno), de los Planes Nacionales establece en su sección I (uno) - El Plan Nacional de Desarrollo cuya naturaleza se expresa en el Artículo 31. Cuando señala: “El Plan Nacional de Desarrollo define los objetivos, políticas, medidas, metas y proyectos que orientan la acción de gobierno período constitucional”. De esta manera se establece como norma las líneas estratégicas que deben seguir las diferentes áreas prioritarias del país, entre ellas la educación superior.

Se consolida lo establecido en el Artículo 32. Cuando señala: el Plan Nacional de Desarrollo debe ajustarse a la visión general de desarrollo del país, contenida en las líneas generales del plan de desarrollo económico y social de la Nación. De esta manera, se marca la referencia de lo que debe demostrar el docente universitario para alinear su trabajo hacia lo que necesita el país, en los términos de: ética, felicidad, democracia, modelo productivo, geopolítica nacional e internacional y es en este marco que desde un contexto organizacional los docentes universitarios deben desempeñar sus cinco componentes.

Cuadro 9. Líneas Estratégicas Plan Nacional Simón Bolívar
2007 - 2013



Fuente: Plan Nacional Simón Bolívar 2007 -2013

Considerando las líneas estratégicas establecidas y el análisis del contexto legal institucional de la educación venezolana enmarcada en la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2009), Ley de Universidades (1970), Proyecto de Ley de Educación Superior (1995), y la Declaración de los Derechos Humanos / Principios Universales (1948). Seguidamente se presenta el cuadro 10 sobre el contexto institucional venezolano y el Plan Nacional Simón Bolívar en el que se observan principios comunes que deben estar presentes en el deber ser del docente universitario como: libertad, equidad justicia, paz, respeto, perfeccionamiento, trabajo con significado, solidaridad, libertad de pensamiento, dialogo entre otros.

**Cuadro 10. Contexto Institucional Venezolano
y Plan Nacional Simón Bolívar**

CONTEXTO ORGANIZACIONAL LEGAL – VENEZOLANO			DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS / PRINCIPIOS UNIVERSALES (1948)	PLAN NACIONAL SIMÓN BOLÍVAR (2008)
CONSTITUCIÓN NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2009)	LEY DE UNIVERSIDADES (1970)	PROYECTO DE LEY DE EDUCACIÓN SUPERIOR (1995)		
Libertad Igualdad Justicia Paz Respeto a todas las corrientes del pensamiento Sociedad democrática Ética del trabajo Participación activa	Perfeccionamiento o docente Científico Pedagógico Interdisciplinario	Conciencia Ética Solidaria Reflexiva Crítica Respeto al medio ambiente	Libertad Justicia Paz Respeto Comprensión Tolerancia y Amistad	Ética. Felicidad Independencia Trabajo con Significado Desarrollo Sustentable Justicia social Solidaridad Paz Respeto a la libertad de pensamiento Diálogo

Fuente: elaboración propia (2012), a partir de Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2009), Ley de Universidades (1970), Ley de Educación Superior (1995) y Declaración de los Derechos Humanos / Principios Universales (1948) y Plan Nacional Simón Bolívar

Emerge que el contexto organizacional – institucional se caracteriza por las siguientes áreas: 1. Ética, 2. Felicidad; democracia y sus principios de independencia, libertad y trabajo con significado. 3. Geopolítica nacional y desarrollo sustentable. 5. Venezuela; potencia energética. 6. Geopolítica internacional, en los principios: justicia social, solidaridad, paz, respeto a la libertad de pensamiento y diálogo.

Dimensión Ética

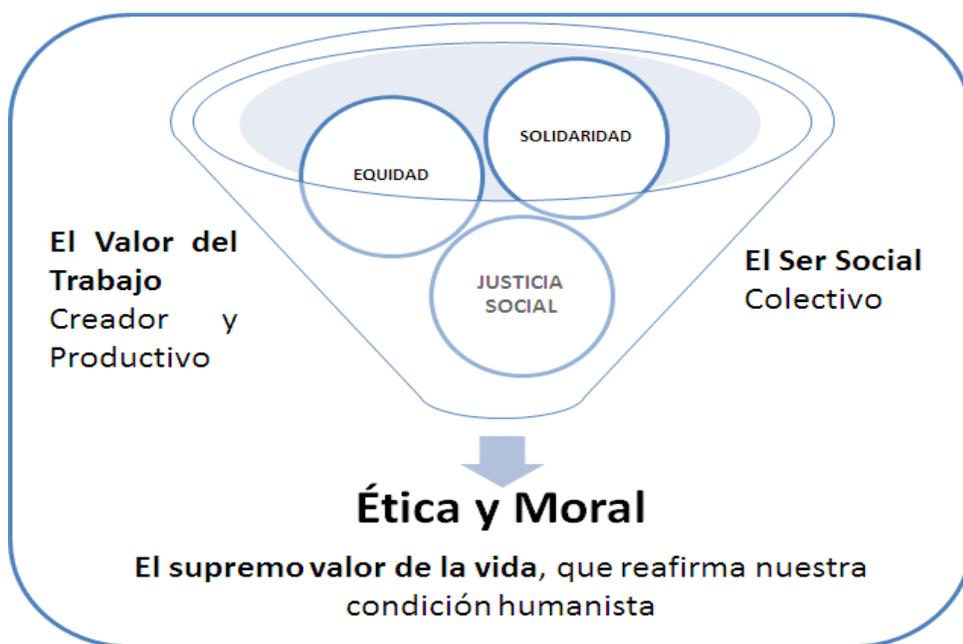
En la revisión documental se ha encontrado como base la refundación ética y moral de la nación venezolana, basada en principios

de justicia social, equidad y solidaridad entre los seres humanos y las instituciones de país. En este contexto la ley de Universidades (1970), en su artículo 4 señala:

La enseñanza universitaria se inspirara en un definido espíritu de democracia, de justicia social y de solidaridad humana, y estará abierta a todas las corrientes del pensamiento universal, las cuales se expondrán y analizaran de manera rigurosamente científica.

El área estratégica definida en el Plan Nacional Simón Bolívar (2007-2013), se desarrolla en el marco de tres ejes: ser social, valor del trabajo, ética y moral.

Cuadro 11. Principios Éticos. Plan Nacional Simón Bolívar



Fuente: Elaboración propia a partir del Plan Nacional Simón Bolívar (2007 -2013)

Los principios señalados responden a los rasgos sociales enfocados en a.) La realización colectiva de la individualidad y b.) La satisfacción racional de

las necesidades fundamentales de hombres y mujeres. Sobre las bases de la espiritualidad del individuo, que anclado en valores éticos y morales debe demostrar los principios de: solidaridad, equidad y justicia social. La conducta morales exhibida por el profesional de la docencia universitaria debe caracterizarse, además, por la vocación de servicio, en el ejercicio de su función de enseñanza e investigación, según la Ley de universidades (1970) “La enseñanza y la investigación, así como la orientación moral y cívica que la universidad debe impartir a sus estudiantes, están encomendadas a los miembros del personal docente y de investigación”.

El Docente universitario tiene una gran responsabilidad frente a la formación de las nuevas generaciones por ello la importancia de considerar en la gestión docente el significado de los principios: solidaridad, equidad y justicia social. Para Martínez (2002:23), “El debate sobre la formación en el siglo XXI plantea, sobre todo en los niveles superiores, cuestiones que afectan a conceptos como ciudadanía, ética, moral y valores”. De esta manera el papel de la universidades va mas allá de formar para obtener un titulo se convierte en el camino que sociedad debe seguir para lograr ciudadanos comprometido por un mundo mejor.

En cuanto a la Solidaridad

Buxarrais (1998), define la solidaridad como el valor que consiste en mostrarse unido a otras personas o grupos, compartiendo sus intereses y sus necesidades. Considera que se debe formar personas capaces de comprender al otro, respetar el pluralismo, la comprensión mutua y la paz y, además, formadas en niveles de excelencia en el conocer y el hacer. Señala como componentes esenciales: la compasión, el reconocimiento y la universalización.

La autora plantea que con un modelo de educación moral basado en la construcción racional y autónoma de valores se puede fomentar el desarrollo de la solidaridad como valor y como actitud.

Cuadro 12. Dimensión Moral de la Solidaridad



Fuente: Buxarraís (1998)

En sintonía con Buxarraís (ob.cit), Martínez, señala que el docente puede dirigir el trabajo pedagógico en el ámbito de la solidaridad al desarrollo de las siguientes dimensiones morales:

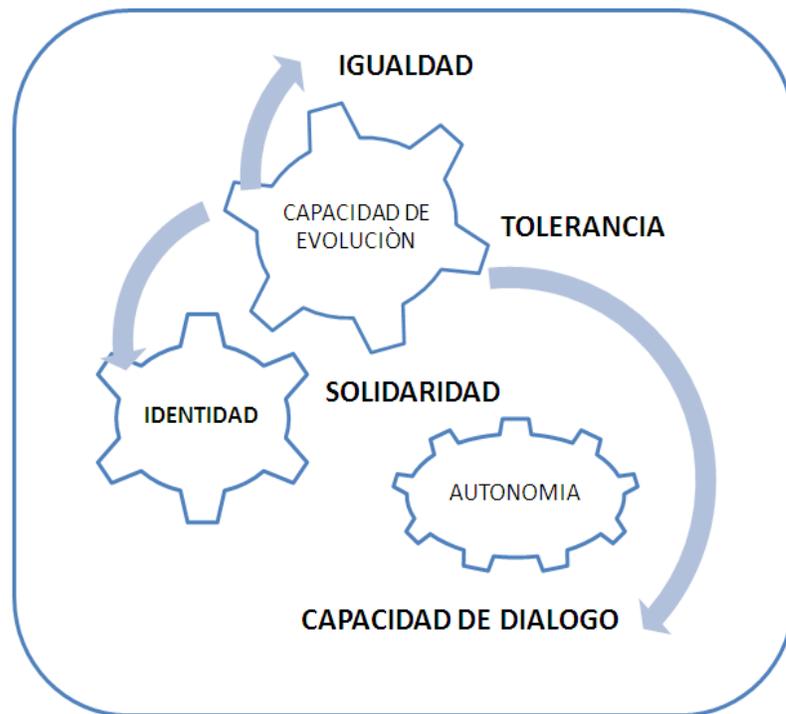
1. Autoconocimiento, como capacidad que facilita el conocimiento de uno mismo y su valoración, permitiendo una clarificación sobre la propia forma de ser, pensar y sentir. Hay que saber hasta qué punto uno es solidario o se cree solidario.
2. Autonomía o capacidad de autorregulación que permite a la persona hacer coherente lo que piensa con lo que hace. Será la propia persona la que establece el valor y se organiza para actuar de acuerdo con él.

3. Capacidad de diálogo que permite a la persona hablar de todos aquellos conflictos de valor no resueltos que le preocupan tanto a nivel individual como social. Por ejemplo: intercambiar opiniones, razonar sobre distintos puntos de vista e intentar llegar a un entendimiento, un acuerdo justo y motivado racionalmente.
4. Capacidad para transformar el entorno permite a la persona formular normas y proyectos contextualizados donde se pongan de manifiesto los criterios de valor relacionados con la implicación y el compromiso.
5. Comprensión crítica: la habilidad de adquirir la información de la realidad moralmente relevante, analizándola críticamente, contrastándola con diversos puntos de vista, mostrando además una actitud de compromiso y entendimiento para mejorarla, vamos a crear personas críticas, participativas, no pasivas, no individualistas, austeras en el consumo y justas.
6. Empatía, porque permite a la persona ponerse en la piel del otro, por lo tanto, incrementar su consideración para con los demás. La progresiva descentración posibilita el conocimiento y la comprensión de las razones, los sentimientos, las actitudes y los valores de las otras personas.
7. Habilidades sociales

En cuanto a Justicia Social

Para Cortina y otros (2000), los derechos humanos componen, sólo una dimensión reducida de lo que lo seres humanos nos debemos mutuamente en justicia. Realmente, educar en la justicia exige cultivar el hábito, la virtud, de dar a cada uno lo que le corresponde, cosa que no puede recogerse en pactos y declaraciones, sino que exige atención permanente en la vida cotidiana. Educar para la búsqueda de la norma justa se relaciona inevitablemente con la identidad personal, la dignidad, la igualdad, el reconocimiento de los otros y el respeto a los derechos humanos. Una persona con el sentido de la justicia es: aquella capaz de aunar identidad, autonomía, capacidad de evolución, tolerancia, solidaridad, igualdad y capacidad de diálogo.

Cuadro 13: Sentido de Justicia



Fuente: Cortina y otros (2000)

Para educar el valor de la justicia no basta con desarrollar la autonomía y promover la responsabilidad en el alumnado para que pueda regir su vida personal y social en conformidad con el juicio de lo que debe ser hecho; educar en el valor de la justicia supone el compromiso de participación y acción (y no sólo de juicio) de lo que sea correcto hacer frente a los conflictos morales intrapersonales e interpersonales que en la vida se nos presentan. Es por esta razón, que educar en el valor justicia, entendida como proceso humano que reconoce, atribuye o da a cada uno lo que le corresponde, reclama la acción ya que su aprendizaje presenta unas características específicas que lo distinguen de otros aprendizajes: se aprende vivencialmente.

Para Cortina (2000), la acción educativa, debe ser capaz de transmitir y ejercitar los valores que hacen posible la vida en sociedad, con especialmente énfasis en el respeto a todos los derechos y libertades fundamentales, sobre esta base se adquieren los hábitos de convivencia democrática y de respeto mutuo y se prepara a la persona la participación responsable en las distintas actividades e instancias sociales. Educar para la justicia implica educar en el respeto y reconocimiento del otro como persona, con la misma dignidad y los mismos derechos y deberes, que el otro, es un fin en sí mismo y no medio e instrumento.

En cuanto a Equidad

El término de equidad, se asocia a la capacidad de saber escuchar y saber decir en un contexto de cooperación e igualdad de oportunidades Rawl (2002), señala desde un contexto democrático, que efectivamente el término de equidad se desprende como sistema de cooperación en el que las personas razonables están dispuestas a proponer y ha reconocer

cuando son otros los que proponen. De manera que, se asume como principio el aceptar y respetar acuerdos de cooperación que las personas han de honrar aun a costa de sus propios intereses, esto es una característica de la vocación demostrada por un docente en aula. Para Giroux y Flecha (1994:7), “al ser capaces de escuchar críticamente las voces de los alumnos, los profesores también se convierten en sujetos que traspasan límites gracias a su capacidad para no poner las distintas narrativas a disposición de ellos mismos y de los alumnos, sino también para legitimar las diferencias como una condición básica”.

La equidad en el sistema educativo se produce cuando se distribuye equitativamente el conocimiento socialmente significativo a todo el que estudia para aprovechar las oportunidades de ejecutar tareas de utilidad social, en el ámbito universitario la educación va orientada a la formación de individuos productivos para el país, de manera que, los principios de equidad repercuten seriamente en el desarrollo y aplicación de aprendizaje de enseñanza aprendizaje que proporcionen adecuadamente las herramientas que los estudiantes necesitan para acceder a muchos de los conocimientos científicos, tecnológicos y sociales de un mundo cada día más avanzado.

Se observa como un indicador de aula la capacidad que debe demostrar el docente al:

a.) Escuchar a los alumnos que participen en la clase dando importancia y significado a lo que digan y

b.) Aceptar las opiniones e implicaciones que alumno aporta al discurso, abordándolo como personas que aprenden, interiorizan y son capaces de transformar sus representaciones definiendo sus diferencias.

Cuadro. 14. Formación del Valor Equidad



Fuente: Lara (2010)

El docente en aula para construir la equidad debe considerar los siguientes aspectos:

- Tanto los profesores y alumnos que interactúan en el aula, intercambian su cultura experiencial y académica y aprenden a través de la colaboración.
- Aprenden juntos a través de un proceso de negociación, promoviendo el diálogo entre iguales y entre sus profesores para facilitar constructivamente el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Los alumnos se entrenan para desarrollar un pensamiento cognitivo superior y desarrollar habilidades sociales para intercambiar información. De tal manera que cuando explican al otro sus puntos de vista, elaboran sus esquemas mentales, al mismo tiempo que facilita la interacción con otros miembros del grupo que tienen diferencias intelectuales, sociales y culturales, proporcionando la ayuda y animando el trabajo en grupo.

- Los estudiantes a través de la interacción, aprenden a ser solidarios, tolerantes y compartir con sus compañeros/as de clase, proporcionando y recibiendo ayuda.

Desde un punto de vista humanista Maslow (1968), concibe al hombre como un ser único responsable de su propio desarrollo, este autor padre de la teoría de la jerarquización de las necesidades, señala que los individuos necesitan del desarrollo constante en su etapa de realización, del dominio de conocimientos que le permitan satisfacer sus necesidades presentes y futuras a través de la educación. Es decir, cada individuo es responsable de su propio desarrollo, el docente universitario dentro de sus funciones posee la responsabilidad de asegurar que el estudiante, futuro profesional, comprenda cual es su rol en la sociedad y para ello debe demostrar principios de: solidaridad, equidad y justicia social.

En cuanto a la Felicidad

Goleman D (1995), en su texto inteligencia emocional refiere que la felicidad, no representa necesariamente el éxito económico, sino la satisfacción interna del individuo de tener buena actitud ante la vida, plantea la importancia de cultivar sentimientos positivos como: el optimismo, los buenos deseos, el animo, la esperanza y una actitud centrada en la buena disposición a socializar, hacer amigos, mantener relaciones cordiales y hablar, entre otras.

Durante los procesos de enseñanza aprendizaje en aula la actitud docente frente al estudiante representa la relación estudiante – universidad, la UNESCO (2008), en la letra D referida a los valores sociales y humanos de la educación superior, en el punto 2 señala:

Reivindicamos el carácter humanista de la Educación Superior, en función del cual ella debe estar orientada a la formación integral de personas, ciudadanos y profesionales, capaces de abordar con responsabilidad ética, social y ambiental los múltiples retos implicados en el desarrollo endógeno y la integración de nuestros países, y participar activa, crítica y constructivamente en la sociedad.(p.4)

El desempeño docente esta cargado de un componente humanista importante para Cordova (2009):

Los educadores del futuro tendrán un gran reto, el de lograr que con la educación formal se garantice una sociedad libre, entendiendo esta libertad como la entendió Platón, Rousseau o Freire; es decir, que los seres humanos se desarrollen bajo un concepto de virtud y dignidad, combinado con un ferviente deseo de servir a la patria a través de la Instituciones o de la Industria, que también deberán cambiar sus paradigmas y lograr una congruencia con la nueva sociedad que se pretende. (p.362)

El autor se refiere a una sociedad caracterizada por valores humanos que orientan la vida y conducen a la felicidad, con elementos muy íntimos del individuo como lo son la virtud, la dignidad y el deseo de servir a la patria, o de ayudar a los demás, de manera que se concibe la educación universitaria centrada en la formación del ser, señalando lo siguiente:

Algo genuino, el individuo busca ser feliz, ser original, ser útil, ser cooperativo, ser innovador, en fin, ser sabio y sobre todo, ser él mismo y esto lo haría más apto y productivo para desarrollar conscientemente cualquier actividad empresarial o tecnológica sin implicaciones nocivas para la sociedad (p.363)

Para Aguirre y Odriozola (2000:52), “se ha propuesto que la actitud humanista no es exclusiva del pensamiento occidental, aunque no se le conozca bajo esa denominación”. Para el autor, los enfoques humanistas están

orientados en el ser humano como valor y preocupación central, fortalece la afirmación de la igualdad de todos los seres humanos y el reconocimiento de la diversidad personal y cultural. Con una marcada tendencia al desarrollo del conocimiento por encima de las verdades consideradas como absolutas en la que se confirma la libertad de ideas y creencias, en una relación consciente con la naturaleza.

El humanismo se ha vinculado a la educación como la vía idónea para contribuir a la formación del ser humano del porvenir. La educación superior del siglo XXI reclama una formación centrada en la persona enfatizando en las semejanzas en vez de las diferencias, se abre la perspectiva hacia la pluralidad, se promueve el dominio del aprender a aprender, se favorece la libertad responsable, se aviva el compromiso solidario con los demás, particularmente con los más necesitados, y se estimula la consciencia ecológica que conduce a la reconciliación de la persona con la naturaleza. Desde esta perspectiva se ha encontrado que bajo los postulados del humanismo convergen varias disciplinas y toma importancia “tercera fuerza”.

En cuanto a la Democracia

Para Buxarrais (1997), el respeto a la autonomía personal y la consideración de los temas conflictivos a través del diálogo fundamentado en buenas razones, son condiciones básicas para conseguir formas de convivencia personal y colectiva más justas. Para la autora en la medida que se construya un ambiente de aula en la que las personas, sean consideradas como iguales con derechos a defender su punto de vista sobre los hechos comunes que afectan al colectivo en un clima democrático en esa medida se podrán abordar los conflictos desde la perspectiva moral. Desde este contexto se busca lo que sea mas justo hacer para dar una solución equitativa a los problemas.

La Conferencia Regional de Educación Superior de América Latina y el Caribe (CRES), celebrada del 4 al 6 de junio de 2008, señala:

En América Latina y el Caribe, particularmente, se necesita una educación que contribuya eficazmente a la convivencia democrática, a la tolerancia y a promover un espíritu de solidaridad y de cooperación; que construya la identidad continental; que genere oportunidades para quienes hoy no las tienen y que contribuya, con la creación del conocimiento, a la transformación social y productiva de nuestras sociedades. (p.40)

Demostrar y promover la tolerancia y el espíritu de solidaridad es un reto al igual que estimular cooperación. La dinámica del proceso de aprendizaje se centra en el diálogo entre los participantes, en el que cada uno confronta su punto de vista con el de los demás buscando la norma correcta sobre lo que debe ser hecho. De ahí que la educación tenga que centrarse en la promoción de diálogos morales y en el desarrollo de perspectivas sociales que permitan ver los problemas y conflictos desde la perspectiva de los otros, al mismo tiempo que desde el punto de vista personal. En el documento de las Metas Educativas 2021, Un proyecto Iberoamericano para Transformar la Educación en la Década de los Bicentenarios, Marches A (2010), señala lo siguiente:

La educación para una ciudadanía activa, democrática, multicultural, solidaria y responsable es, en los comienzos del siglo XXI, una de las grandes tareas de la sociedad y de los sistemas educativos. En una sociedad tan desigual como la iberoamericana, la formación de ciudadanos libres, cultos y solidarios constituye una de las estrategias principales que pueden conducir, por el compromiso colectivo de los diferentes sectores sociales, a superar la pobreza, la marginación y la inequidad. (p. 36)

En cuanto al Trabajo con Significado

En el contexto universitario ser equitativo significa que deben valorarse y reconocerse las capacidades con las que cuentan los estudiantes y trabajar potenciando sus capacidades cognitivas y sociales. Se debe reconocer que la equidad es un valor que hay que alcanzar y que está íntimamente relacionada con otros valores como es la honestidad, el respeto, el compromiso, la responsabilidad, el esfuerzo, el diálogo, la amistad, la paz, entre otros muchos que es necesario trabajar todos los días.

Dar significado al proceso de aprendizaje en el aula requiere el uso de estrategias didácticas que promuevan la interacción social y práctica como base de los procesos de aprendizaje, lo que requiere del docente tomar decisiones y planificar estrategias orientadas al trabajo cooperativo y el aprendizaje compartido, como ejes en los cuales se articulen las actividades académicas de los alumnos. Este enfoque de la cooperación facilita la convivencia con el otro, en la medida que los estudiantes participen en la organización de sus asignaciones y sean protagonistas de su proceso formativo benefician a los compañeros de clase y pueden mediar positivamente sus competencias académicas y dar significado a sus procesos personales y sociales.

En cuanto a Geopolítica Nacional y Desarrollo Sustentable

La UNESCO (2008), en su literal D - Valores Sociales y Humanos de la Educación Superior, en su punto 3 señala:

La educación es crucial para transformar valores que hoy estimulan un consumo no sustentable. Las instituciones de conocimiento

tienen un papel fundamental en la orientación de las nuevas tecnologías y la innovación hacia sistemas de consumo- producción que no condicionen las mejoras en el bienestar al consumo creciente de energía y materiales. Pertinencia y la responsabilidad con el desarrollo sostenible de la sociedad. (p.3)

En cuanto a Geopolítica Internacional

Los docentes en su desempeño en aulas deben demostrar la capacidad para conducir grupos de estudiantes con diversas capacidades y habilidades, para Lara (2010), desde la corriente humanista y de los principios de los derechos humanos cada una de las personas:

...tiene derecho a recibir y ser tratado con dignidad asumiendo su responsabilidad en su papel como individuo social, y productivo. La igualdad o la equidad son valores que se piensan a partir de aquello que consideramos desigual o inequitativo. (p.6)

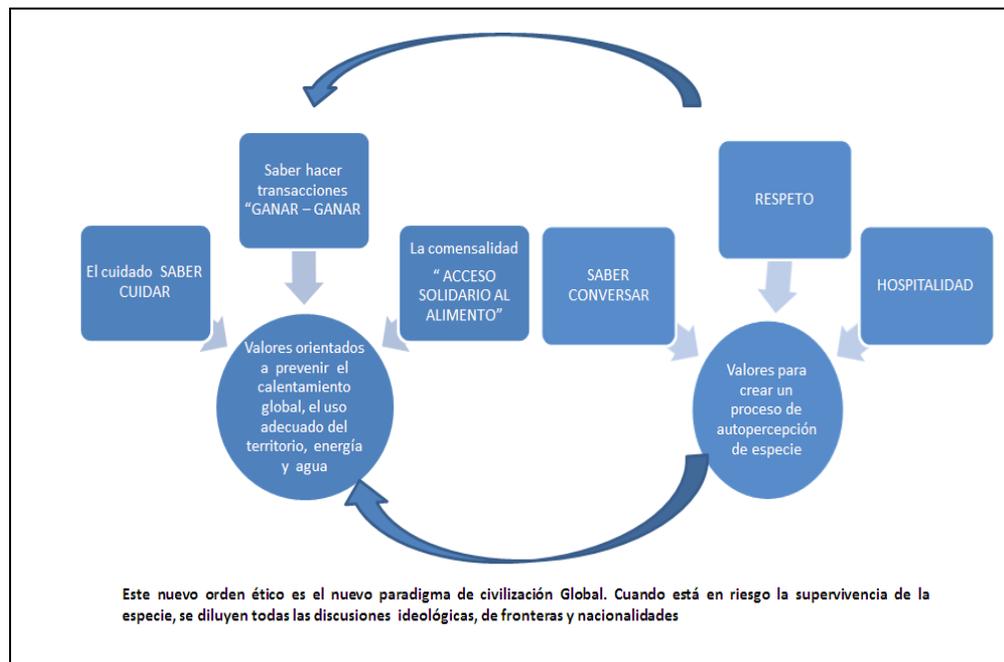
La Justicia social se refiere a la conducta justa y equitativa en las aulas donde debe trabajarse desde la situación social y académica que se presenta, porque cada realidad educativa es diferente, por lo tanto ser equitativo significa también que deben valorarse las capacidades de los estudiantes. También es importante considerar como un espacio de negociación y de discusión donde el profesor(a) acerque al alumno el conocimiento de su disciplina dando lugar a la reconstrucción de conocimiento experiencial a lo largo de su vida, es decir, aprendizaje significativo.

La UNESCO 2008, en la letra sobre H - Integración Regional e Internacionalización, señala en el punto 1.

...el desarrollo de fortalezas académicas que consoliden las perspectivas regionales ante los más acuciantes problemas mundiales; el aprovechamiento de los recursos humanos para crear sinergias en escala regional; la superación de brechas en la disponibilidad de conocimientos y capacidades profesionales y técnicas; la consideración del saber desde el prisma del bienestar colectivo; y la creación de competencias para la conexión orgánica entre el conocimiento académico, el mundo de la producción, el trabajo y la vida social, con actitud humanista y responsabilidad intelectual.(p.5)

Por otra parte se ha encontrado en el foro Latinoamericano de Educación, Metas Educativas 2021. En Propuestas Iberoamericanas y Análisis Nacional, Toro B (2010), señala que la calidad de la educación y el nuevo orden ético da origen a la nueva cosmovisión centrada en valores orientados a prever, prevenir y controlar el calentamiento global, el hambre, las inundaciones, el uso adecuado de: territorio, energía y agua, para lograrlo se debe formar en la ciudadanía los siguientes valores:

Cuadro 15. Justicia Social



Fuente: V Foro Latinoamericano de Educación, Metas Educativas 2021. Propuestas Iberoamericanas y Análisis Nacional (2010)

El saber cuidar se inicia por el cuidado de sí mismo en dos aprendizajes básicos: a.) Aprender a cuidar el cuerpo: cada persona aprende de a valorar y a respetar su propio cuerpo como un bien insustituible y a respetar el cuerpo de los otros. b.) El cuidado del espíritu, sobre la base de aprender a tener una ética autónoma, en la que el individuo sea capaz de saber autorregularse.

La autorregulación es la capacidad de darse orden a sí mismo y poder ser libre. Cada individuo es capaz de construir en cooperación con otros para hacer posible la dignidad de todos. La autorregulación debe tener como norte ético los derechos humanos estar fundamentada en la ciudadanía y la participación social sobre la base de una solidaridad entendida como la capacidad de buscar metas y objetivos que favorecen a otros, ponerse en el lugar de los otros y saber escuchar, todo en conjunto constituye la formación espiritual.

Aprender a cuidar a los cercanos y el compromiso en un proyecto de vida generan sentimientos de pertenencia. Para el autor, las capacidades y competencias más importantes y valoradas en las sociedades globales son: el nivel ético de la persona, su capacidad para crear y desarrollar círculos de amistad y confianza, y las formas de abordar y resolver problemas. Estos aprendizajes no son naturales, es necesario enseñarlos. Ellos además son el fundamento de la felicidad. Aprender a cuidar a los lejanos, extraños, cuidar a nuestros colegas y conocidos requiere aprender a cuidar a las organizaciones e instituciones. Aprender a cuidar el planeta ha sido resumido en la ya famosa trilogía de las tres (r) erres: aprender a reducir el consumo (consumo consciente) - reusar - reciclar. Para Toro (ob.cit),

Desde el punto de vista educativo, la mejor manera de formar capacidad para hacer transacciones ganar-ganar es fortalecer los enfoques pedagógicos de trabajo cooperativo en grupo. Nuestros modelos de enseñanza magistral y de evaluación por excelencia favorecen la lógica ganar-perder, porque valoran la inteligencia. (p.37)

Aprender a hacer transacciones ganar - ganar: una transacción justa y equitativa genera valor para ambas partes, ya sea un negocio, o una clase en donde los alumnos aprenden. Cuando queremos cambiar algo, o con alguien, lo que cambiamos son las formas de transacción e interacción. Es a través de las transacciones como producimos y sostenemos la vida y el mundo en que vivimos.

En cuanto a la Libertad de Pensamiento

El respeto es reconocer al otro como alguien que tiene derechos, expectativas, sueños e intereses. El respeto va más allá de la tolerancia porque supone aceptar al otro como interlocutor y aliado en la construcción de la realidad. En la tolerancia yo no agredo al otro, pero tampoco lo involucro. El respeto supone reconocer que tanto el otro como yo somos observadores distintos de la realidad, y por eso ambos somos legítimos para recurrir al diálogo como medio efectivo de construir dignidad, cooperación y convergencia desde observadores distintos. El respeto hace posibles las interacciones seguras con los otros que yo no conozco, porque me permite ser reconocido y reconocer al otro como de mi misma naturaleza. En este sentido Maturana y Vignolo (2001), señalan:

...parece que es importante decidir en estos momentos si queremos una convivencia democrática en nuestro futuro, entendiendo que esta es una convivencia en la colaboración y en el mutuo respeto,

participando de proyectos comunes que tienen que ver con el bienestar de la comunidad a la cual se pertenece. (p.254)

Mediante el diálogo entre iguales, los alumnos se entrenan para desarrollar un pensamiento cognitivo superior y habilidades sociales para intercambiar información, el cual se genera cuando explican al otro sus puntos de vista y elaboran sus esquemas mentales, al mismo tiempo que facilita la interacción con otros miembros del grupo que tienen diferencias intelectuales, sociales y culturales, proporcionando la ayuda y animando el trabajo en grupo. En definitiva se considera que las aulas al ser espacios en donde se desarrolla voluntaria e involuntariamente las interrelaciones personales y de aprendizaje, los sujetos son los que dan vida a las experiencias surgidas a diario.

Maturana y Vignolo (ob.cit:253), argumentan: “la educación es un fenómeno de transformación en la convivencia en la que uno no aprende una temática, sino que aprende un vivir y un convivir. Es decir, aprende una forma de ser humano”.

En cuanto al Diálogo

El docente debe crear y desarrollar ambientes de aula adecuados para la interacción e intercambio de ideas sobre puntos comunes y significativos para el estudiante. Mediante este diálogo se dan significados compartidos, entre los alumnos y profesores desde su propia cultura y formas de entender la vida que dan lugar a la recreación de nuevas estructuras de conocimiento, para Maturana (2001), saber escuchar:

...es, sin lugar a dudas, la competencia más importante en la comunicación humana. En rigor, todo proceso comunicacional descansa en ella. Y ello, en primer lugar, por cuanto la escucha es lo que valida el habla. El habla solo logra ser efectiva cuando produce en el otro la escucha que el orador espera. (p.28)

A través de la conversación, la escucha y el silencio, guiados por la ética de la dignidad humana, es como podemos, con nuestras diferentes observaciones de la realidad, construir los nuevos bienes colectivos. El lenguaje es la clave para saber lo que somos y cómo somos como individuos. Somos nuestras conversaciones: cuando cambiamos nuestra forma de ser, cambiamos nuestras conversaciones y cuando cambiamos la forma de conversar, cambiamos la forma de ser.

2.2.3. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo (FaCES UC)

La facultad de Ciencias Económicas y Sociales inicia sus funciones académicas Septiembre de 1961, con las Escuelas, Administración y Economía, adicionalmente cuenta con un núcleo en la Morita-Maracay, para las Escuelas de Administración Comercial y Contaduría Pública.

Misión:

Fomentar y desarrollar una comunidad académica con capacidad de producir, almacenar y distribuir conocimientos en el área de las Ciencias Económicas y Sociales, con el fin de enriquecer el patrimonio académico

y profesional del país, el cual funciona como catalizador de procesos que permiten una sociedad más justa y equitativa.

Para el año 2008, frente al eslogan FaCES Socialmente responsable en el marco del plan estratégico de la facultad se propone como misión lo siguiente:

Visión:

Para el año 2012 FaCES será la institución de Educación Superior del país rectora en gestión y experiencias de Responsabilidad Social Universitaria en los ámbitos organizacional, educativo, cognitivo, ecológico y social. Este posicionamiento lo alcanzará a partir de una serie de líneas de investigación, iniciativas y programas sensibilizadores de Responsabilidad Social desarrollados en un sistema abierto que contempla el Servicio Comunitario, Voluntariado y la creación de Comunidades de Aprendizaje a partir de las cuales estudiantes, docente, empresarios y actores sociales generan acciones conjuntas para el mejoramiento de calidad de las comunidades.

Para el logro de su misión y visión promueve sus valores a fin de proveer pautas amplias sobre cómo se debe proceder para el logro de los objetivos y de la misión de la facultad, estos valores son:

- Tiempo como Patrimonio.
- Solidaridad Social.
- Lealtad Institucional.
- Vigor Competitivo.
- Admiración y Respeto al Alma Máter.

- Conservación del Acervo Institucional.
- Vocación de Servicio.
- Honor de Ser Honesto.
- Libertad con Responsabilidad.
- Autoestima Emprendedora.
- Perseverancia y Calidad como Compromiso.
- Provenir como Promesa

La Facultad de Ciencias Económicas y Sociales esta constituida por cuatro escuelas a saber:

Escuela de Relaciones Industriales

Escuela de Economía

Escuela de Administración y Contaduría Publica y

Ciclo Básico

Cada escuela dispone de un equipo de trabajo distribuido en departamentos cuyas funciones son:

1. Planificar y desarrollar métodos de enseñanza, fomentando la aplicación de los recursos y normas pedagógicas.
2. Coordinar y supervisar los programas y actividades de las cátedras, en común acuerdo con el Director de la Escuela.
3. Programar las actividades con las que el departamento pueda colaborar con otras dependencias de la Escuela, Facultad, Institutos o Centros.
4. Responder las consultas que le sean sometidas a su consideración por los organismos y personalidades superiores y por otros institutos o centros en el área de su incumbencia.

5. Estudiar los requerimientos de personal y las necesidades de las cátedras.
6. Participar en la programación de los cursos de postgrado cuando le sea requerido.
7. Elaborar planes de mejoramiento para el personal de las cátedras adscritas al departamento, mediante cursos de perfeccionamiento, foros, congresos y otras actividades.
8. Planificar las actividades inherentes al desarrollo de las líneas de investigación entre las cátedras que conforman el departamento
9. Informar a los docentes acerca de la aprobación o no de la programación del trabajo de ascenso de los docentes, discutida en reunión departamental.
10. Informar a los docentes integrantes del Departamento acerca de la aprobación o no de los planes de año sabático. Para el cumplimiento de estas actividades el Jefe de Departamento someterá a la discusión del Consejo de Departamento, el cual estará formado por él y todos los Jefes de Cátedra adscritos al Departamento, los aspectos sobre los que deberá tomar decisiones y considerará los planteamientos que ellos le hagan. El Jefe de Departamento quedará encargado de hacer cumplir las decisiones allí tomadas por mayoría las cuales serán de obligatorio cumplimiento.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

De acuerdo al interés y propósito la investigación se desarrolla bajo los principios de la metodología cualitativa, la cual para Taylor y Bogdan (1990:20), “se refiere en su mas amplio sentido a la investigación que

produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable”. De esta manera el investigador comprende la realidad desde la perspectiva de otras personas en forma sistemática. Según Martínez (2005), el investigador:

...debe centrarse en dos pilares fundamentales: “ 1.) Recoger la información necesaria y suficiente, para alcanzar el problema o solucionar los objetivos 2.)Estructurar la información en un todo coherente y lógico, es decir, ideando una estructura lógica, un modelo o una teoría que integre esa información. (p.55).

El objeto estudiado, es un todo integrado por componentes que interactúan y se entrelazan internamente, para Hernández y otros (2003), es un tipo de investigación que utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación y puede o no probar hipótesis en su proceso de interpretación. Para Strauss y Cobin (1990), la investigación cualitativa se centra en el estudio de datos relacionados con comportamientos, historias, organizaciones o relaciones, en algunos casos estos pueden ser cuantificables, sin embargo, el análisis es cualitativo.

En el marco del paradigma emergente, Martínez (Ob.cit:25), señala que el conocimiento “es el fruto o resultado de una interacción, una dialéctica, o diálogo entre el conocedor y el objeto conocido”. En este diálogo entre objeto – sujeto existen 3 (tres) factores que actúan como interlocutores son: biológicos, psicológicos y culturales, todos influyen en la categorización que se haga del objeto, lo cual representa el soporte o punto de vista desde el cual se percibe la realidad. Martínez (Ob.cit), considera los siguientes aspectos:

I. Objetivos: se fijan objetivos que son relevantes para el investigador, esta intención investigativa determinan las estrategias y la metodología a seguir.

II. Identificar lo esencial o universal: el investigador debe dirigirse hacia el patrón estructural que caracteriza a su objeto de estudio,

III. Las hipótesis: son provisionales y se modifican durante el proceso, depende del interés del investigador.

IV. Las variables y la unidad de análisis: es necesario comprender el sistema de relaciones en la cual las variables o propiedades se encuentren insertas y del cual reciben su propio sentido. El significado lo tienen las acciones humanas las cuales requieren ser interpretadas en su propio contexto.

V. Las categorías: no deben haber categorías preconcebidas, al menos que se tomen de la muestra de una investigación previa. Las categorías emergen de la recolección de datos y durante el proceso de teorización.

La presente investigación, desde el aspecto descriptivo, considera lo señalado por Danhke (1989) citado por Hernández y otros (Ob.cit:117), “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. En este caso la evaluación del desempeño docente, en aula, por su naturaleza en su análisis requiere del acercamiento a los actores en el contexto donde ejecutan sus acciones. En este sentido, Taylor y Bogdan (1990:89), señalan: “los investigadores cualitativos por lo general comienzan con modestia; entran en el campo, entienden un escenario único y después deciden sobre los escenarios que habrán de estudiar”. El investigador delimito los objetivos en el capítulo I y contextualizo los ejes temáticos ubicados en el capítulo II, sobre los cuales siembra las bases para desarrollar la investigación de campo,

desarrollada desde dos escenarios de aplicación contextualizados y explicados en el siguiente punto.

3.1. Método de Investigación

Según Goetz y LeCompte (1984), para seleccionar el método se debe considerar ¿Qué individuos, y cuántos, pueden ser estudiados?, ¿Cuándo, dónde y en qué circunstancias se efectuara el estudio? Taylor y Bogdam (1985), agregan además que la selección del método debe estar determinada por los objetivos de la investigación y las circunstancias del escenario. Para el autor (Ob.cit:16). “el fenomenólogo busca comprensión por medio de métodos cualitativos como la observación participantes, la entrevista en profundidad y otros, que generan datos descriptivos”.

Esta investigaciones se sustenta, metodológicamente, en un estudio hermenéutico, el cual para Gadamer (1988), es comprender el modo de ser en una forma completa y a la vez específica, desde la naturaleza del estar ahí y tiene como característica ser móvil, el autor (Ob. cit: 18) señala: “el que el movimiento de la comprensión sea abarcante y universal no es arbitrariedad ni inflación constructiva, sino que está en la naturaleza misma de las cosas”. De manera que se argumenta el hecho que en la hermenéutica todo acontecer tiene la necesidad de concepto, dando validez al llamado círculo hermenéutico centrado en el todo y las partes, y a través del cual es posible comprender la verdad que dice algo que esta frente a nosotros y que se hace visible solo a través de él.

El comprender parte de un acontecer de sentido, en el que se forma y se concluye (inicia y cierra). Se debe llegar a un acuerdo entre uno con otros aplicando el lenguaje como un camino objetivo que permite

describir el sobre qué y el qué aduciendo a los conceptos que sean necesarios para la comprensión completa de ese acontecer. Desde esta perspectiva Martínez (2005), señala que el método hermenéutico es aquel que interpreta realidades humanas complejas y tiene como objetivo: “descubrir el significado conjunto de toda expresión de la vida humana (actos, gestos, comportamiento etc.).

3.2. Fuentes y Técnicas de Recolección de Datos

El investigador desde la perspectiva teórica y los objetivos planteados, se concentró en los escenarios naturales en el que se desarrolla el fenómeno de la evaluación del desempeño. Para Goetz y LeCompte (1984:80) “las técnicas elegidas han de ajustarse a los constructos teóricos del diseño, a fin de que los datos proporcionen una respuesta a los datos planteados”. Desde esta perspectiva, el investigador recolectó los datos delimitando los siguientes escenarios:

- a. Escenario uno: aplicó como técnica de recolección de dato el focus group, y su fuente de datos estuvo constituida por Jefes de Departamento de las cuatro escuelas de la FaCES (ver punto 3.2.1. muestra). Desde este contexto recolectò los datos para el alcance del objetivo 1. Diagnosticar la pertinencia de los ítems de medición de la Opinión sobre Actuación Docente y del Estudiante, cuya última aplicación data del primer semestre 2007.
- b. Escenario dos: aplicó como técnica de recolección de datos las entrevistas semi estructuradas y su fuente la constituyen los Directores de escuela de la FaCES (ver punto 3.2.1. muestra), con lo que se logro el objetivo 2 referido al análisis de las dimensiones que deben caracterizar al talento humano docente, desde el contexto

organizacional, tomando como base el Plan Nacional Simón Bolívar.

De acuerdo a los escenarios planteados la observación participante se hizo presente desde el inicio y durante el transcurso de la investigación. El interés y las acciones del investigador estuvo centrada en recolectar los datos, al respecto Taylor y Bogdan (1990:33) señalan “la investigación que involucra la interacción social entre el investigador y el informante en el milieu de los últimos y durante el cual se recogen los datos de modo sistemático y no intrusivo”.

El Focus Group

Representa una técnica de obtención y análisis de datos, en la metodología cualitativa también es llamado grupos de discusión o entrevistas de grupo, según Roussos (2010), “la modalidad focus group constituye una técnica de investigación cualitativa ampliamente difundida en diversos ámbitos de la investigación en psicología, y otras disciplinas científicas (por ejemplo, la sociología)”. En esta investigación esta técnica permitió conocer cómo los actores atribuyen significado y/o pertinencia a los ítems planteados. Por su naturaleza el focus group es una técnica que permite realizar estudios preliminares y según Roussos (ob.cit), puede ser combinada con otros métodos cualitativos.

En este orden de ideas Hernández y otros (2003:465), señalan que el focus group: “consiste en reuniones de grupo pequeños o medianos (5 a 10 personas), en las cuales los participantes conversan en torno a uno o varios temas en un ambiente relajado e informal”. En la investigación se constituyeron grupos entre 4 y 8 jefes de departamento para hablar sobre la pertinencia de los ítems establecidos en el formato Opinión de la

Actuación Docente y del Estudiantes, aplicado semestralmente a los docentes de FaCES s entre el primer semestre 2002 y el segundo 2007.

Considerando los argumentos de Roussos (2010), Hernández y otros (2003), Taylor y Bogdam (1985), se aplicó el focus group como técnica de investigación cualitativa desde el siguiente proceso:

1. Se determinó el número de grupos y sesiones que se debían realizar en una sala habilitada para el estudio.
2. Se definió como perfil de los participantes
3. Se organizaron las sesiones con los temas estructurados en una guía de discusión grupal
4. Se invito formalmente a cada persona a la sesión del focus group planificadas para una duración de 90 minutos que incluyo rapport, discusión, cierre y despedida.
5. Durante las sesiones se discutió en un ambiente caracterizado por la libertad, espontaneidad y compromiso de los jefes de departamento.
6. Para el análisis se revisaron los apuntes desarrollados durante las sesiones de trabajo.
7. La presentación de los resultados se desarrolla en un documento final que sistematiza y sintetiza los hallazgos encontrados.

Entrevista Semi Estructurada

En una de las técnicas mas apropiadas para recoger la información y describir los datos, Schatzman y Strauss (citado por Goetz y LeCompte (1984:140) señalan que: “el propósito de la entrevista es mostrar como

los participantes conciben su mundo y como explican esas concepciones”. En este orden de ideas Taylor y Bogdam (1985) dicen:

Por entrevistas cualitativas entendemos reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros estos dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como lo expresan con sus propias palabras.(P.101)

Para asegurar la obtención de los datos el investigador preparo una guía de entrevista preliminar constituido por preguntas abiertas y flexibles definidas a la luz de lo que busca en el segundo objetivo de la investigación (ver anexo C). La guía constituye una lista de áreas generales que debe cubrirse con la intervención de cada informante. Taylor y Bogdam (Ob.cit:119) señalan: “el investigador decide como enunciar las preguntas y cuándo formularlas. La guías de la entrevista sirve solamente para recordar que se deben hacer preguntas sobre ciertos temas”.

La aplicación de la entrevista se caracterizó por la creación del rapport, como una etapa que favoreció la creación un ambiente de compromiso con el informante clave, a quien se le explicó el objetivo de la investigación, una vez desarrollada la idea y asegurando el ambiente flexible se inició la grabación de la conversación utilizando un dispositivo electrónico (el cual se encuentra resguardado en los archivos del investigador). De esta manera se da valor al criterio de Taylor y Bogdam (ob.cit:79), quien señala: “los investigadores deben abstenerse de grabar y tomar notas en el campo por lo menos hasta que hayan desarrollado una idea del escenario y puedan extender los efectos del registro sobre los informantes”.

Considerando lo planteado por Goetz y LeCompte (1984), así como por Taylor y Bogdam (1985) para la aplicación de la entrevista se desarrollaron los siguientes pasos:

- Se estructuró la guía de entrevista cualitativa delimitando las áreas de interés del segundo objetivo de la investigación.
- Se aseguró que las preguntas fueran abiertas, claras y significativas para los informantes.
- Antes de la aplicación se realizó un explicación previa del objetivo de la entrevista
- Se realizó una primera sesión y posteriormente se abordó al informante una segunda vez para revisar los datos obtenidos y una tercera vez para ratificar
- El escenario fue el lugar en el que los informantes desempeñan sus roles de dirección
- Las entrevistas fueron individuales
- Se grabó cada entrevista en audio (disponibles por el investigador)
- Se transcribieron las entrevistas con los datos exactos suministrados por los informantes.

3.2.1. Muestreo

El contexto del objeto de estudio lo constituyó la facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, Campus Bárbula, Valencia, Estado Carabobo. La selección del contexto de investigación responde a la pertenencia del investigador a la escuela de Relaciones Industriales, como profesora del Departamento de Técnicas de Relaciones Industriales, cátedra: Planificación y Desarrollo de Recursos Humanos.

El muestreo para Goetz y LeCompte (ob.cit:77), significa: “decidir que o a quienes estudiar exige la determinación de fuentes de datos relevantes para los fines de investigación y la elección de los medios para seleccionarlas. El contenido de las teorías determina que elementos del mundo empírico (animados, inanimados, objetos o personas) constituyen las poblaciones y fuentes de datos para el investigador”. En este orden se ideas Taylor y Bogdam (ob.cit:61), señalan: “los investigadores de campo tratan de cultivar relaciones estrechas con una o dos personas respetadas y conocedoras en las primeras etapas de la investigación. A estas personas se les denomina informantes claves”.

Bajo los criterios descritos, la muestra seleccionada es de tipo intencional, la cual para Martínez (2005), depende de cómo el investigador define los datos y los conceptualiza en unidades. A continuación se observan las muestras utilizadas para recoger los datos para el objetivo uno y seguidamente para el objetivo dos.

Para el objetivo de diagnosticar la pertinencia de los ítems contemplados en el instrumento “Opinión sobre la Actuación del Docente y del Estudiante” (anexo 1), aplicado entre el segundo semestre del 2002 y primer semestre 2007 en la facultad de Ciencias Económicas y Sociales, se estudio la siguiente muestra:

Cuadro 16: Muestra 1. Jefes de Departamento de FaCES - UC 2012

ESCUELA	DEPARTAMENTOS				
RELACIONES INDUSTRIALES	CIENCIAS DE LA CONDUCTA	TECNICAS GENERCIALES	TECNICA DE RELACIONES INDUSTRIALES		
ADMINISTRACIÓN Y CONTADURIA	ECONOMIA Y DERECHO	CONTABILIDAD	MATEMATICA ESTADISTICAS		

PUBLICA			Y CIENCIAS CUANTITATIVAS		
ECONOMIA	TEORIA ECONOMICA				
CICLO BASICO	HISTORIA CONTEMPORANEA	INTRODUCCIÓN A LA MATEMATICA	MATEMATICA	INTROD. A LA ECON.	METODOS DE INVESTIG.

Fuente: Elaboración propia (2012)

Esta muestra de informantes claves fue abordada desde la técnica del focus group organizado como reunión de evaluación del desempeño. Para Goetz y LeCompte (ob.cit:134), “los informantes claves son individuos en posesión de conocimiento, estatus o destrezas comunicativas especiales y están dispuestos a cooperar con el investigador”

En el contexto del segundo objetivo se considero la teoría de Taylor y Bogdam (ob.cit:34), quienes señalan: “los investigadores cualitativos definen su muestra sobre una base que evoluciona en la medida que el estudio progresa”. La investigación considero pertinente y necesario para analizar las dimensiones que deben caracterizar al talento humano docente desde el contexto organizacional y sobre la base del Plan Nacional Simón Bolívar, ratificado 2012 -2017, incorporar a los directores de escuela de la FaCES como informantes claves, tal como se presenta en el cuadro 17.

Cuadro 17: Muestra 2.Directores de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. FaCES – UC. 2012

INFORMANTE CLAVES	CODIGO
Director del Ciclo Básico	I.C.1
Director de Escuela de Economía	I.C.2.

Director de Administración y Contaduría Pública	I.C.3
Director de Escuela de Relaciones Industriales	1.C.4.

Fuente: Elaboración propia (2012)

Esta población de informantes claves fue abordado desde la técnica de la entrevista semi estructurada aplicando el guion de entrevista señalado en el anexo C, a la luz de los ejes temáticos desarrollados en el capítulo II de la presente investigación.

3.2.2. Análisis e interpretación de la información

La investigación se apoyó en lo señalado por Gadamer (1988:227), al señalar: “como principio fundamental de la interpretación los aspectos individuales deben interpretarse desde el conexus, conjunto y sentido unitario”. El análisis inició a partir de la información obtenida del focus group, la cual fue analizada durante la conversación desarrollada por los informantes claves, (jefes de departamento), quienes en forma individual argumentaron su opinión sobre cada ítem contemplado en el instrumento “Opinión sobre la Actuación del Docente y del Estudiante (2007).

Cada miembro del focus group tuvo la oportunidad de argumentar sus opiniones y razones en la que expresaban el porque era significativo cada ítem discutido, con esta información el investigador durante la actividad desarrollo una bitácora de opinión que represento el insumo para contextualizar y dar un sentido unitario presentado en la matriz de datos de doble entrada que permite presentar los ítems ratificados y las nuevas propuestas ubicadas en el capítulo de resultados.

Seguidamente en el marco del segundo objetivo, previo al análisis de la información obtenida de las entrevistas se contemplaron tres pasos:

Paso 1. Transcripción fiel y exacta de las entrevistas grabadas y archivadas como respaldo de la investigación (disponibles por el autor).

Paso 2. Organización de la información por tema, expuesto en el anexo D. Lo cual contribuyo a codificar y preparar el análisis, para Gadamer (Ob. cit: 159) “es un proceso dinámico y creativo. A lo largo del análisis se trata de obtener una comprensión mas profunda de lo que se ha estudiado, y se continúan refinando las interpretaciones”.

Paso 3. Para la comprensión-interpretación de la información obtenida de las entrevista se categorizaron los contenidos. Según Martínez (1991), la categorización consiste en:

Clasificar las partes en relación con el todo, de descubrir categorías o clases de significativas, de ir constantemente diseñando y rediseñando, integrando y reintegrando el todo y las partes, a medida que se revisa el material y va emergiendo el significado de cada sector, evento, hecho o dato. (p: 75)

Finalmente tomando como base lo anteriormente expuesto las técnicas de análisis de datos aplicadas en la investigación fueron el círculo hermenéutico y la triangulación de los datos:

Círculo Hermenéutico, desde un punto de vista lógico se da bajo un razonamiento circular donde el todo deben contener lo individual, para Gadamer (Ob.cit:244), “comprender es moverse en ese círculo y por eso es esencial el constante retorno del todo a las partes y viceversa. Este círculo siempre se amplía, ya que el concepto del todo es relativo”. En definitiva es un movimiento circular ya que nada de lo que se interpreta puede ser comprendido de una sola vez y esto implica conocer – reconocer – devolverse, es decir, se comprende en referencia a un sentido.

Dilthey (1976), consideraba al círculo hermenéutico como el proceso interpretativo, que va del todo a las partes y de las partes al todo, con la intención de encontrarle sentido a las cosas. Por consiguiente, más que un círculo, es una espiral como una especie de escalera de caracol, que va cambiando de dirección a cada paso y movimiento y vuelve siempre a la misma posición, pero elevándose de nivel: a cada vuelta aumenta la riqueza de la descripción, el nivel de penetración y la profundidad de la comprensión de la estructura estudiada y de su significado; por ende, aumenta el nivel de comprensión: las partes reciben el significado del todo y el todo adquiere sentido de las partes.

El proceso natural del conocer humano es hermenéutico, busca significado de los fenómenos a través de la interacción dialógica entre el todo y las partes. Es más, también, el todo sigue este mismo proceso e interacción en los contextos mayores, pues como dice Habermas (1996:501): “Interpretar significa ante todo, entender a partir del contexto”. Tomando en consideración lo planteado, viene a representar lo que conoce como la relación dialógica”.

Finalmente esta investigación reconoce que la información obtenida de las técnicas focus group y entrevistas pueden generar un importante aporte al ser analizadas desde la técnica de la triangulación.

Triangulación: Es una técnica de análisis que permite validar la información obtenida al contrastar y dimensionar desde varias perspectivas el estudio de la evaluación del desempeño docente. Del proceso de triangulación se sistematizó y categorizó la información a partir de criterios que posibilitan el contraste. En este sentido, se revisaron los registros surgidos tanto del focus group, como de las

entrevistas semiestructuradas, para reflexionar en torno al fenómeno en estudio en su contexto real, luego se estableció una matriz de doble entrada y se desarrollaron dos sesiones:

1.)Matriz focus group Vs Entrevistas, que permitió conocer la similitud entre los criterios abordados por lo informantes claves (ver matriz)

2.)Matriz (focus group Vs Entrevistas Vs Teoría), en la que se identifican las dimensiones de la evaluación del desempeño para el talento humano docente de FaCES.

Para Huberman y Miles (1994:.429) citado por Coffey A y Atkinson P (1996), la exposición de los datos debe considerarse como un ensamblaje organizado y comprimido de información que permita sacar conclusiones o actuar”. Lo que permite asumir desde este autor que la ultima etapa de la investigación cualitativa es sacar y verificar conclusiones, es decir, interpretar los datos y extraer su significado.

CAPITULO IV.

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

En el presente capítulo, se muestran los resultados de la investigación, se organiza la información esquemáticamente por temas y se presentan en cuadros que permiten analizar el objeto de estudio como un todo. Se presenta los resultados y sus respectivos análisis en 3 pasos o etapas de acuerdo a la secuencia metodológica definida en el capítulo III.

Etapa I. Resultados del diagnóstico de la pertinencia de los ítems de medición del instrumento Opinión sobre la Actuación Docente y del Estudiantes 2002 y 2007, en el contexto ocupacional de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES).

Etapa II. Resultado del análisis de las dimensiones que deben caracterizar al talento humano docente, en su desempeño en aula, desde el contexto organizacional sobre la base del Plan Nacional Simón Bolívar (P.N.S.B) en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES).

Etapa III: Presentación de la aproximación de una matriz de evaluación de desempeño docente sobre la base de los datos encontrados en las etapas I y II.

Etapa I. Se presentan los datos que resultaron de la aplicación del focus group: en el cuadro 1, en el que se observa que los 33 ítems que conforman el Instrumento Opinión Sobre la Actuación del Docente y del Estudiante, aplicado entre el segundo semestre 2002 y primer semestre 2007 (Anexo A), se encuentran plenamente vigencia y son pertinente al día de hoy.

Sin embargo el instrumento analizado no resulta suficiente para la evaluación del desempeño docente, manifestando los informantes claves la necesidad de adicionar las siguientes áreas afectivas:

1. Mantiene una actitud respetuosa ante los estudiantes
2. Publica horario de consulta oportunamente
3. Estimula la lectura en otro idioma
4. Promueve actividades en las que interactúa con el estudiante
5. La imagen personal adecuada al momento de facilitar la clase
6. Asigna actividades formativas relacionadas con la profesión
7. Responde cortésmente cuando le formulan pregunta

A continuación en el cuadro 18 se presentan los resultados del primer objetivo de la investigación, en la primera columna se muestran los ítems vigentes en el instrumento y en la segunda se describe los ítems que son necesarios adicionar, a la luz de los informantes claves representados por los Jefes de Departamento de cada escuela de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

**Cuadro 18. Vigencia y pertinencia de los Ítems del Instrumento:
Opinión Sobre la Actuación del Docente. Aplicado 2002 - 2007**

ÍTEMS DE MEDICIÓN 2002 – 2007 PERTINENTES	ITEMS PROPUESTOS COMO RESULTADOS DEL FOCUS GROUP
1.EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PROFESOR	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Recomienda recursos para el aprendizaje (Bibliografía, videos, páginas web o similares) 2. Da a conocer el programa completo de la asignatura 3. Da a conocer el plan de evaluación por escrito 4. Explica el modo como atenderá consultas, dependiendo de su dedicación a la institución 5. Explica la importancia de las asignaturas 6. Propuso con claridad los objetivos de la materia 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantiene una actitud respetuosa ante los estudiantes 2. Publica horario de consulta oportunamente 3. Estimula la lectura en otro idioma 4. Promueve actividades en las que interactúa con el estudiante 5. La imagen personal adecuada al momento de facilitar la clase 6. Asigna actividades formativas relacionadas con la profesión 7. Responde cortésmente cuando le formulan pregunta
1.1. PLANIFICADOR	
<ol style="list-style-type: none"> 2. Llega con puntualidad a clase 3. Entrega calificaciones oportunamente dentro de los 10 días hábiles siguientes a la evaluación 4. Cumple horario de clase 5. Sigue el cronograma de actividades 6. Cumple con el programa de la asignatura 7. Cumple con el plan de evaluación 8. Utiliza los recursos recomendados (Bibliografía, videos, páginas web o similares) 	
1.2. EJECUTOR	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Demuestra seguridad en sí mismo 2. Demuestra entusiasmo por la asignatura 3. Demuestra dominio de la asignatura 4. Muestra interés por el aprendizaje del alumno 5. Estimula a los alumnos a conocer más sobre la materia 6. Promueve la participación en clase 7. Usa términos precisos 8. Responde a preguntas para aclarar dudas 	
1.3. COMUNICADOR	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Utiliza mas de una estrategia de evaluación 2. El tiempo concebido para evaluación es el adecuado 3. Las ponderaciones de cada evaluación son las señaladas en el plan 4. Atiende los reclamos en relación ala forma en que califico 5. Corrige la nota , si ella no es la correcta 6. Propone las evaluaciones con suficiente holgura 	
1.4.EVALUADOR	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantiene una actitud respetuosa ante los estudiantes 2. Acepta sugerencias 3. Da libertad para expresar opiniones 4. Exige y se gana el respeto de los estudiantes 5. Responde cortésmente cuando le formulan preguntas 	

Fuente: Elaboración propia (2012), a partir de los Jefes de Departamento de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES). Universidad de Carabobo (U.C). Venezuela.

Los resultados indican que existe vigencia en el instrumento: Opinión Sobre la Actuación del Docente. 2002 - 2007 (anexo A), en la FaCES – UC. Encontrándose que el mismo se caracteriza por estar dividido en cinco (5) dimensiones relacionadas con el desempeño del docente en aula, medidas a partir de una escala de Likert, información que se encontró en los archivos de la facultad (Anexo A-2), no obstante no se dispuso de normas o procedimientos relacionadas. Las dimensiones que han resultado pertinentes son las siguientes:

1. Dimensión evaluación del desempeño del Profesor: Constituido por cinco (5) ítems evalúa aspectos relacionados con el suministro de información sobre el programa, plan de evaluación, objetivos, horario de consulta, recursos a utilizar y la importancia de la asignatura.

Como se puede observar es una función/ responsabilidad que el profesor desarrolla al inicio del semestre o bien al inicio de las unidades del programa.

- 2 Dimensión Planificador: Constituido por ocho (8) ítems que miden el nivel de cumplimiento de actividades, cronogramas, evaluaciones y asistencia del docente.

Se observa que mide el nivel de responsabilidad que debe demostrar el profesor en la ejecución de sus funciones.

- 3 Dimensión Ejecutor: Se expresa en ocho (8) ítems que evalúan: el dominio, uso de términos precisos y seguridad al impartir la asignatura.

Desde un contexto afectivo mide en el profesor el nivel de entusiasmo, interés y estímulo al impartir la clase así como la participación y la generación de preguntas.

- 4 Dimensión Comunicador: Se expresa en seis (6) ítems, orientados a la función de evaluar al estudiante en cuanto a: estrategia, tiempo, ponderaciones, reclamos y correcciones.
- 5 Áreas igualmente vinculadas a las responsabilidades del docente.
- 6 Dimensión Evaluador: Representa cinco (5) ítems que cuentan sobre la actitud respetuosa, aceptación de sugerencias, libertad de expresión, cortesía.

Se observa el interés hacia el área afectiva del docente.

Finalmente el Focus Group, sugiere la incorporación en las dimensiones los siguientes ítems:

1. Mantiene una actitud respetuosa ante los estudiantes
2. Publica horario de consulta oportunamente
3. Estimula la lectura en otro idioma
4. Promueve actividades en las que interactúa con el estudiante
5. La imagen personal adecuada al momento de facilitar la clase
6. Asigna actividades formativas relacionadas con la profesión
7. Responde cortésmente cuando le formulan pregunta

Etapa II. Resultado del análisis de los datos obtenidos de la aplicación de las entrevistas semi estructuradas.: según el guion de entrevista (Anexo C) aplicado a los informantes claves constituidos por los cuatro (4) directores de escuela de la FaCES (ver cuadro 17), las mismas fueron grabadas en un equipo electrónico, posteriormente transcritas en su totalidad y resguardada en los archivos del investigador.

Para el análisis de los resultados, los datos de las entrevistas se organizaron en cuadros para efectos de la categorización, disponibles en el anexo D titulado: Organización de la información obtenida en entrevista semi estructurada a los directores de escuela de FaCES-UC-2012. Encuentro 1. A partir de allí se inicia el análisis de las dimensiones que deben caracterizar al docente, en aula, desde el contexto organizacional para lo cual se tomo como base las estrategias definidas en el Plan Nacional Simón Bolívar (P.N.S.B).

Según Goetz y Le Compte (ob.cit), la información debe ser abordada de forma sistemática y orientada a generar constructos y establecer relaciones entre ellos. El ordenamiento que implica una sistematización, se lleva a cabo de acuerdo con ciertas categorías o criterios que pueden ser emergentes o preestablecidos por los investigadores. En este sentido la presente investigación abordo categorías de análisis preestablecidas sobre la base del Plan Nacional Simón Bolívar (P.N.S.B) y organizo tanto el guion de la entrevista como la organización de la información bajo este criterio.

Martínez (1991), sugiere desarrollar el proceso de categorización con el método de comparación de Glaser y Strauss (1967), cuya estrategia combina la generación inductiva de categorías con la comparación de los incidentes sociales observados. En este orden de

ideas Taylor y Bogdam (1985:167), señalan que la categorización es “es un modo sistemático de desarrollar y refinar las interpretaciones de los datos. El proceso de codificación incluye reunión y análisis de todos los datos que se refieren a temas, ideas, conceptos, interpretaciones y proposiciones”.

a.) Categorización de las dimensiones

A partir de la organización de la información obtenida en las entrevista semi estructurada a los directores de escuela de FaCES-UC en un primer encuentro (anexo D), se obtuvieron los datos que responden a las categorías pre-establecidas (según P.N.S.B)

Cuadro.19. Ética

DIMENSIÓN	ATRIBUTO
RESPECTO	Responsabilidad Puntualidad Buen trato con el estudiante Cumplimiento de acuerdos Abierto a propuestas, ideas lógicas, claras y con sentido
VOCACIÓN DE SERVICIO	Le gusta dar clase Vocación de servicio Dar consultas Revisa exámenes
SOLIDARIDAD	Flexible
RESPONSABILIDAD	Normas básicas sociales No agrede Asiste a clase Prepara clase Profundiza sobre el tema.
LEALTAD	Habla con seguridad y se defiende lo nuestro
JUSTICIA EQUIDAD	Igualdad Saber oír Repuestas equitativas a todos por igual
TOLERANCIA	Capacidad de oír al estudiante Comunicarse con el estudiante Toma de decisiones es oírlos y decidir sobre una base, sobre una lógica.
COMUNICACIÓN	Cada uno sabe lo que tiene hacer
PARTICIPACIÓN	Llevar la teoría a la práctica.

Fuente: Elaboración propia (2012), a partir de los Directores de Escuela de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES). Universidad de Carabobo (U.C). Venezuela.

Se aprecia que el grupo de informantes claves, coinciden al señalar como valores éticos del talento humano docente, en aula: el respeto, solidaridad, responsabilidad, justicia, vocación de servicio. Estos valores se interconectan con la comunicación y participación. Encontramos que la ley de Universidades (1970) en su artículo 4 señala: “La enseñanza universitaria se inspirara en un definido espíritu de democracia, de justicia social y de solidaridad humana. Para, Buxarrais (1998), la educación puede fomentar el desarrollo de la solidaridad como valor y como actitud.

En este mismo sentido Martínez (1997), comenta que el docente `puede dirigir el trabajo pedagógico en el ámbito de la solidaridad al desarrollo de una serie de dimensiones morales como el: autoconocimiento, autonomía, diálogo, transformación del entorno, comprensión crítica, empatía y habilidades sociales. En cuanto a la justicia social, para cortina y otros (2000) educar en la justicia exige cultivar el hábito, la virtud, de dar a cada uno lo que le corresponde. Una persona con sentido de la justicia es: aquella capaz de aunar identidad, autonomía, capacidad de evolución, tolerancia, solidaridad, igualdad y capacidad de diálogo.

Cuadro.20. La Felicidad

FELICIDAD	EVIDENCIA EN AULA
Bienestar que siente al contribuir al progreso	Satisfacción con el deber cumplido Transmitir ideas al estudiante
Reconocimiento que uno recibe	Retroalimentación del estudiante
Vida ética	Valores ciudadanos Integración de todos por igual, Practicar lo que se dice

Fuente: Elaboración propia (2012), a partir de los Directores de Escuela de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES).Universidad de Carabobo (U.C). Venezuela.

La felicidad en un contexto organizacional, encamina la meta y aspiración individuales para Seligman (2002), la auténtica motivación, la actividad dirigida a algo, el deseo de ello, su búsqueda va más allá del logro o la satisfacción de los deseos, lo que produce en las personas sentimientos positivos más profundos.

Cuadro.21. Democracia: Principios de Independencia, Libertad y Trabajo con Significado

DEMOCRACIA	EVIDENCIAS EN AULA		
	INDEPENDENCIA	LIBERTAD	TRABAJO CON SIGNIFICADO
Saber ser Ir hacia el pragmatismo, lo funcional. Permitir alcanzar los objetivos en la vida. Interrelacionar el contexto social con aplicación del conocimiento	Incorporar variantes al contenido Analizar temas a nivel nacional Asignar actividad con libertad de criterio y análisis.	Demostrar lo que es Libres de opinar, Aportar ideas	Crear expectativas de logro Participación en lo que hacen Motivar el campo laboral Concatenar conocimiento con cotidiano

Fuente: Elaboración propia (2012), a partir de los Directores de Escuela de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES). Universidad de Carabobo (U.C). Venezuela.

La educación universitaria tiene la responsabilidad de formar ciudadanos y ciudadanas en el marco de principios universales. Para la Ley de Universidades (1970), “La enseñanza y la investigación, así como la orientación moral y cívica que la universidad debe impartir a sus estudiantes, están encomendadas a los miembros del personal docente y de investigación”. Además lo encontramos establecido por la ONU como principios universales.

En este mismo sentido Marches A (2010:36), señala que: “la educación para una ciudadanía activa, democrática, multicultural, solidaria y responsable

es en los comienzos del siglo XXI, es una de las grandes tareas de la sociedad y de los sistemas educativos”. En una sociedad tan desigual como la iberoamericana, la formación de ciudadanos libres, cultos y solidarios constituye una de las estrategias principales que pueden conducir, por el compromiso colectivo de los diferentes sectores sociales, a superar la pobreza, la marginación y la inequidad.

Cuadro.22. Nueva Geopolítica Nacional
El docente Orientador del Desarrollo Sustentable

NUEVA GEOPOLITICA	EVIDENCIA EN AULA
-------------------	-------------------

<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a la naturaleza • Conciencia ecológica • Respeto a la sociedad 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso del papel • Información digitalizada
<ul style="list-style-type: none"> • Actividad dirigida a desarrollar, mejorar y alcanzar niveles superiores para potenciar nuevas alternativas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje sistemático • Libertad de aplicar nuevas ideas, • Flexibilidad de aceptar nuevas ideas, • Proceso de formación para el desarrollo sustentable.

Fuente: Elaboración propia (2012), a partir de los Directores de Escuela de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES).Universidad de Carabobo (U.C). Venezuela.

Para Mckeown, R y otros (2002), es importante impartir conocimientos relacionado con el medio ambiente, la economía y la sociedad, así como el aprendizaje de habilidades, perspectivas y valores que guían y motivan a la gente a buscar formas más sostenibles de ganarse la vida, participar en una sociedad democrática y vivir de una manera sostenible.

Se encontró que en Venezuela como potencia energética, en aula el docente debe estimular el desarrollo de ideas ecológicas con impacto en el uso de tecnologías en procura de analizar los procesos desde diferentes perspectivas, como se resume en el cuadro 23.

Cuadro.23. Venezuela: Potencia Energética: Principios para Orientar al Estudiante Universitario

POTENCIA ENERGÉTICA	EVIDENCIA EN AULA
<ul style="list-style-type: none"> • Formar para la vida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar ideas ecológicas • Justicia ecológica y tecnológica
<ul style="list-style-type: none"> • Tener la mente abierta a ese proceso • responsabilidad social 	Visualizar de otra manera los procesos.

Fuente: Elaboración propia (2012), a partir de los Directores de Escuela de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES).Universidad de Carabobo (U.C). Venezuela.

La generación de conocimiento y la oportunidad de contribuir a un mundo mejor centrado en la responsabilidad hacia un ambiente sustentable con el desarrollo de tecnologías que pueden minimizar real daño a los recursos naturales representa un reto para formación de los profesionales que en su contexto laboral están relacionados con el aprovechamiento del potencial energético para bien del país y del mundo.

Cuadro.24. Nueva Geopolítica internacional: cualidades del docente en aula en el marco de la Justicia Social, Solidaridad, Paz, Respeto a la Libertad de Pensamiento y Dialogo.

GEOPOLÍTICA INTERNACIONAL				
JUSTICIA SOCIAL	PAZ	SOLIDARIDAD	LIBERTAD DE PENSAMIENTO	DIALOGO
Igualdad de oportunidades Acepta y respeta nuevas ideas Respeto a la diversidad cultural Justicia y equidad Respeto a la diversidad social Dialogo	Tranquilidad Moderador de debates Respeto a la diversidad de posiciones Transmitir el deseo positivas Dialogo Atender consulta Vida espiritual. Estar seguro de convicciones	Colaborador Apoyo moral Consejos de ayuda Trabajo en equipo Distribuir roles de acuerdo a las competencias Socializar para guiar	Libertad cultural, religión política Dialogo Dejar expresar lo que opina, piensa, cree y quiere.	Competencia comunicacional Confianza Respeto Libre cátedra Escucha activo, Pedir ideas Compromiso,

Fuente: Elaboración propia (2012), a partir de los Directores de Escuela de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES). Universidad de Carabobo (U.C). Venezuela.

La geopolítica del país, está orientada hacia la justicia social, solidaridad y las garantías de paz, bajo la profundización del diálogo fraterno entre los pueblos, su autodeterminación y el respeto de las libertades de pensamiento. Desde esta temática Buxarrais, (1997), señala que el respeto a la autonomía personal y la consideración de los temas conflictivos a través del diálogo fundamentado en buenas razones, son condiciones básicas para conseguir formas de convivencia personal y colectiva más justas. En la medida que se construya un ambiente de aula en la que las personas, sean consideradas como iguales con derechos a defender su punto de vista sobre los hechos comunes que afectan al colectivo en un clima democrático en esa medida se podrán abordar los conflictos desde la perspectiva moral.

La equidad, se asocia a la capacidad de saber escuchar y saber decir en un contexto de cooperación e igualdad de oportunidades Rawl (2002), señala desde un contexto democrático que efectivamente el término de

equidad se desprende como sistema de cooperación en el que las personas razonables están dispuestas a proponer y reconocer cuando son otros los que proponen. De esta manera, se asume como principio necesario para aceptar y respetar acuerdos de cooperación que las personas han de honrar aun a costa de sus propios intereses.

Resultados del Primer Encuentro

Con los datos obtenidos desde el enfoque hermenéutico, se abordó el fenómeno en estudio desde su propia naturaleza del ser, se aplicó un proceso interpretativo que va del todo a las partes y de las partes al todo, con la intención de encontrarle sentido a los datos y armonizarlos, lo que dio como resultado los cuadros 25-A y 25 B.

Cuadro 25 - A. Datos de la Entrevista Semi Estructurada. Encuentro 1

	ETICA	FELICIDAD	DEMOCRACIA	GEOPOLITICA NACIONAL
CO D	Respeto, Vocación Disposición a ayudar Solidaridad	Satisfacción con el deber cumplido, Bienestar al contribuir al progreso, Reconocimiento Y retroalimentación del estudiante.	Incorporar contenido. Generar expectativas de logro. Libertad Trabajo con significado: Enseñanza y aprendizaje contextualizado Funcional	Respeto a la sociedad, Conciencia ecológica. Valor institucional.
IC2	Responsabilidad, Respeto a las ideas Integridad	Aporte de energía y fuerza por lo que quiere como persona, como país, como entorno social. Es transmitir esas ideas al estudiante para que valore y aspire en la vida.	Alcanzar meta con posturas, Decisiones con criterios, Inculcar libertad de opinar, de aportar ideas Aprender a ser, a pensar libremente y tener ideas abiertas.	Dirigir, Desarrollar mejorar niveles superiores en actividades que potencien alternativa Aprendizaje sistémico. Libertad de aplica nuevas ideas, Aceptar nuevas ideas
IC3	Lealtad/ Responsabilidad, Vocación / Justicia Honestidad / Respeto Tolerancia	Parte de los valores Patrón de ese estudiante.	Ir más allá de contenido programático Analizar temas a nivel nacional. Interrelacionar el contexto social con aplicación del conocimiento.	
IC4	Equidad Comunicación Participación	Calidad de vida Ética Todos por igual, Practicar valores ciudadanos, Respeto	Dar libertad de presentar resultados con criterio Libertad para actuar Responsabilidad y puntualidad.	Información digitalizada.

Fuente: Elaboración propia (2012), a partir de los Directores de Escuela de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES). Universidad de Carabobo (U.C). Venezuela.

Cuadro 25. - B. Datos de la Entrevista Semi Estructurada. Encuentro 1

C O D	GEO POLITICA INTERNACIONAL			
	JUSTICIA SOCIAL	PAZ	SOLIDARIDAD	LIBERTAD DE PENSAMIENTO
IC1	Igualdad de oportunidades, Respeto a la diversidad cultural, Respeto a la diversidad social	Admitir y respetar la diversidad de posiciones, Moderador de debates, Intermediario de discusiones centradas en la comprensión y el respeto a opiniones	Apoyo moral	Seguro de convicciones. Lineal para generar confianza,
IC2	Dialogo nuevas ideas Respeto.	Respeto a la cultura y a los demás Dialogo encaminado siempre ante cualquier conflicto, el deseo de siempre alcanzar cosas positivas y ver el mejor camino.	Colaborar Consejos de ayuda y experiencias	Comunicación formal o informal, Canales abiertos claros en sintonía.
IC3	Trato justo al estudiante.	Tranquilidad, Dialogo y Vida espiritual	Atender consulta. Felicitarse Darle la ayuda.	Libertad, cultura, religión, política. Dejar expresar lo que opina, piensa, cree y quiere. El dialogo: seriedad para universidad autónoma, libre de catedra.
IC4	Justicia y equidad.	Respeto a las ideas, Confianza y dialogo. Competencia comunicacional:	Trabajo en equipo, Distribuir roles, socializar para guiar	Analisis Reflexión, Aprendizaje Respeto.

Fuente: Elaboración propia (2013), a partir de los Directores de Escuela de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES) de la Universidad de Carabobo (U.C). Venezuela.

Los datos obtenidos, a partir de categorías pre-establecidas (según el P.N.S.B), arrojan que la evaluación del desempeño del talento humano docente FaCES se estructura en nueve (9) dimensiones a saber: ética, felicidad, democracia, geopolítica nacional, justicia social, paz, solidaridad, libertad de pensamiento y diálogo. Entre una dimensión y otra los datos se entrecruzan dando la visión de un fenómeno complejo. Por lo que el investigador se propuso desde el concepto de círculo hermenéutico reconocer los datos en un segundo encuentro con los informantes claves, nuevamente en forma individual.

Resultados del Segundo Encuentro

En el marco del círculo hermenéutico y sobre la base de los datos conocidos, se realizó un segundo encuentro, manteniendo como guía a Gadamer (1984) quien cita a Heidegger,

El círculo no debe ser degradado al círculo vicioso, ni siquiera a uno permisible. En él yace una posibilidad positiva del conocimiento más originario, que por supuesto solo se comprende realmente cuando la interpretación ha comprendido que su tarea primera, última y constante consiste en no dejarse imponer nunca por ocurrencias propias o por conceptos populares ni la posición, ni la previsión, ni la anticipación, sino en asegurarla elaboración del tema científico desde la misma cosa. (p, 384)

De esta manera se aplica el criterio del ciclo de conocer – reconocer – devolverse. Bajo esta perspectiva el investigador vuelve al campo en el ambiente natural del hacer de los informantes claves y aborda el objeto de estudio, ahora para reconocer la validez de los datos encontrados y lograr la comprensión y el sentido a los datos analizados, lo cual es posible bajo principios de libertad de la que dispone el investigador para detectar relaciones y lograr extraer conclusiones.

En este segundo encuentro en un ambiente de solidaridad y respeto a las ideas de los informante claves, el investigador mostro los datos a cada uno (individual), quienes reconocieron el objeto conocido ratificando sus opiniones y en algunos casos complementando los datos, los cuales se muestra en el anexo E: Organización de los Resultados de las Entrevista Aplicadas a los Informantes Claves en el Segundo Encuentro.

Devolverse el investigador al campo natural del objeto de estudio permitió conocer que efectivamente los datos van confirmándose y fortaleciéndose, en la medida que el investigador se adentra en la discusión con el informante claves, lo que permitió conocer y reconocer la ubicación de los datos, los cuales se entrelazaban continuamente

Al analizar la información se observa que los datos generados por ejemplo respeto también se manifestaban en las otras dimensiones como vocación y así sucesivamente manteniendo una relación de interdependencia entre unos y otros.

Al interpretar los datos bajo la filosofía del círculo hermenéutico el investigador vuelve a reconocer los datos y genera los resultados presentados en el cuadro 26, en el que observa con claridad y coherencia la información recogida. En el análisis encontramos un círculo continuo que repite los mismos datos en forma dinámica, reconociendo que la interdependencia fundamenta las dimensiones encontradas y presentadas a continuación.

Cuadro 26. Dimensiones que Caracterizar al Docente desde el Contexto Organizacional FaCES 2012

<p>1. RESPETO: Respeto a la sociedad, a la diversidad cultura y social así como a las ideas u opiniones de los estudiantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muestra argumentos sobre posiciones o decisiones en cuanto a la asignatura • Usa términos apropiados • Respeto hacia las ideas de los demás • Uso de términos apropiados en su trato con el estudiante
<p>2. VOCACION: Bienestar al contribuir al progreso facilitando el proceso de enseñanza aprendizaje desde el trabajo significativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brindar colaboración, ayuda y experiencia en el proceso de facilitación y • Muestra un comportamiento que se corresponde entre lo que hace y dice • Realiza las actividades en forma desinteresada • Supera las expectativas • Muestra interés en orientar al estudiante
<p>3. SOLIDARIDAD: Aporte de energía y fuerza por lo que quiere como persona, como país, como entorno social. Es transmitir esas ideas al estudiante para que valore y aspire en la vida:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tranquilidad durante las actividades en aula • Disposición al dialogo cuando se requiere • Entusiasmo hacia el logro de los objetivos • Brinda apoyo durante la ejecución de las actividades • Generar expectativas de logro.
<p>4. EQUIDAD: Es la capacidad de dar trato igual para todos en igualdad de oportunidad, como un aval la universidad autónoma y libre de catedra.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sabe escuchar • Da repuesta a todos por igual • Pedir ideas • Establecer acciones de compromiso • Brinda libertad de aplica nuevas ideas
<p>5. JUSTICIA: Asegura el trato justo socializando para guiar el proceso de enseñanza aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> • evalúa situaciones, en el aula, y toma decisiones oportunas • Brinda igualdad de oportunidades • Incentiva a aprender a ser, a pensar libremente y tener ideas abiertas.
<p>6. RESPONSABILIDAD: Cumple con sus funciones y emprende acciones para lograr los objetivos,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emprende acciones para asegurar el logro de las acciones en aula • Incorpora contenido al programa ajustado a las necesidades del país • Inculca la libertad de opinar y aportar ideas • Contribuye a sembrar conciencia ecológica • Atiende consultas • Es puntual en su asistencia a clase
<p>7. INTEGRIDAD: Representa la Correspondencia entre lo que hace y lo que dice (modelaje del docente). Enmarcado en el comportamiento o postura del docente en aula y centrado en los valores de la universidad en el marco de la sociedad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muestra una imagen personal adecuada durante la clase • Es coherente entre lo hace y dice en aula • Muestra armonía y disposición durante la clase • Muestra confianza en si mismo durante el proceso de enseñanza aprendizaje • Sabe expresar lo que piensa y cree ante cualquier circunstancia

Fuente: Elaboración propia (2012), a partir de los Directores de Escuela de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES). Universidad de Carabobo (U.C). Venezuela.

Etapa III. Resultado del objetivo 3. Aproximación de una Matriz de Evaluación del Desempeño Docente, en Aula, para la Facultad de Ciencias Económica y Sociales.

Una vez conocida el primer lugar la pertinencia del instrumento Opinión sobre la Actuación del docente y del Estudiante FaCES 2002-2007, y las necesidades de incorporar indicadores de medición afectivos desde un contexto ocupacional según el focus group. Se analizaron desde un contexto organizacional las dimensiones que sobre la base del Plan Nacional Simón Bolívar debe caracterizar al talento humano docente según las entrevistas a los directores de escuela, y se organizaron los datos en un cuadro de doble entrada, que permitió observar la coincidencia de los datos obtenidos.

Los datos presentados en el cuadro 27 permitieron cruzar la información obtenida para reconocer los datos con coincidencia y los que deben ser considerados en un proceso de evaluación del desempeño del talento humano docente. Se observan coincidencias entre el diagnóstico ocupacional y los resultados del análisis organizacional, manifestándose, en la voz de los informantes claves de la FaCES la necesidad de incorporar nuevos elementos de medición, en una forma clara y objetiva sobre los que se argumentaron indicadores de evidencia observables durante el desempeño docente en aula.

Cuadro 28. Análisis del Diagnósticos Organizacional y del Diagnóstico Ocupacional.

PLAN NACIONAL SIMON BOLIVAR								
RESPECTO	WELICIDAD	DEMO CRACIA	GEOPOLITICA NACIONAL	JUSTICIA SOCIAL	PAZ	SOLIDARIDAD	LIBERTAD DE PENSAMIENTO	DIALOGO
Respeto a las ideas Uso de términos apropiados		Toma de decisiones y argumenta	Respeto a la sociedad	Respeto a la diversidad cultural Respeto a la diversidad social	Respeto a Opinions Respeto a la cultura Respeto a las ideas		Respeto a las ideas	
Correspondencia entre lo que hace y lo que dice Realiza la actividad en aula enfocada deinteresada Supera las expectativas	Bienestar al contribuir al progreso, Sentirse docente sobre la base de la ética desde el saber ser	Trabajo con significado: Ejecutar y aprendizaje contextualizado				Colabora Consejos de ayuda y experiencias Facilitador Mostrar alternativas de aprendizaje		
Internaliza con el estudiante Orienta al estudiante								
Dedicación a ayudar	Aporte de energía y fuerza por lo que quiere como persona, como país, como entorno social. Transmitir esas ideas al estudiante para que valore y aspire en la vida.	Generar expectativas de logro.			Tranquilidad, Diálogo Vida espiritual Deseo de siempre alcanzar cosas positivas y ver el mejor camino	Apoyo moral		Comunicación formal o informal. Carabes abiertos claros en sintonía.

Trato igual para todos	Todos por igual			Igualdad de oportunidades, todo por igual				Escuchar activo, Pedir ideas Establecer acciones de compromiso	Serenidad para universidad autónoma, libre de cátedra.
Emprendedor tomar decisiones	Calidad de vida Igualdad de oportunidades	Decisiones con criterios Aprender a ser, a pensar libremente y tener ideas abiertas.	Libertad Para incorporar contenido Inculcar libertad de opinar Aportar ideas Alcanzar meta con posturas	Conciencia ecológica: Información digitalizada			Trato justo al estudiante Bravía la situación para tomar decisiones	Trabajo en equipo. Distribuir roles Socializar para guiar	
Corresponsabilidad entre lo que hace y lo que dice (modelaje). La postura, el comportamiento del docente	Imagen del docente frente a la clase Valora su entorno a su universidad, al país, así mismo	Demuestra valores Responsabilidad Respeto a las ideas de los demás, entorno y					Atender consulta.		Análisis Reflexión, Aprendizaje Respeto.
Contestualizar el aprendizaje	Reconocimiento Retroalimentar al estudiante	Participación de l estudiante en el establecimiento de compromisos	Desarrollar actitudes que potencien alternativa Diálogo	Aceptar nuevas ideas	Moderador de debates Intermediario de discusiones Diálogo Participar Diálogo Competiciona	Combinanza Vivir en armonía	Seguro de convicción. Dejar expresar lo que opina, piensa, cree y quiere.	Felicitar	

Elaboración propia (2012), a partir de los Directores de Escuela y Jefes de Departamento de la Facultad de Ciencias Económicas y (FACES) de la Universidad de Carabobo (U.C). Venezuela.

Con los resultados obtenidos formula el cuadro 28, a fin de conocer de forma pertinente y objetiva los datos definitivos, los cuales se organizaron en una matriz de doble estrada los resultados del diagnóstico de la pertinencia de los ítems de medición de la opinión sobre la actuación docente y del estudiantes 2002 - 2007, en el contexto ocupacional, obtenido focus group, representados por los Jefes de Departamento de cada escuela de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, en el extremo superior. El resultado del análisis de las dimensiones que deben caracterizar al talento humano docente, en su desempeño en aula, desde el contexto organizacional sobre la base del Plan Nacional Simón Bolívar (P.N.S.B) en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES). Obtenidos de la aplicación de las entrevistas semi estructuradas a los informantes claves constituidos por los cuatro (4) directores de escuela de la FaCES, en el extremo izquierdo

Se observa que los ítems de medición de la opinión sobre la actuación docente 2002 - 2007, en el contexto ocupacional, contempla cuatro (4) roles del docente, relacionado con el saber hacer, en el proceso educativo como lo son: planificador, ejecutor, comunicador y evaluador. Mientras que las dimensiones obtenidas a partir de las entrevistas a los informantes claves (Directores de Escuela – FaCES) manifiestan una tendencia de datos relacionados con principios éticos y morales, centrados en la relación docente alumno.

APROXIMACIÓN DE UNA MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE FACES 2012.

De los resultados obtenidos del diagnóstico ocupacional y análisis organizacional y tomando como base los ejes teóricos que sustenta la investigación, finalmente en repuesta al objetivo tres se presenta en el cuadro 30 una matriz de aproximación como insumo para la evaluación del desempeño docente, en aula, en repuesta el componente docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, la cual tiene como bases principales lo siguiente:

El docente debe innovar en el diseño de nuevas formas de enseñanza y aprendizaje en función a los objetivos y al programa en general evaluando conocimientos adquiridos que integren la teoría y la formación para el empleo, todo con el fin de responder satisfactoriamente a las situaciones presentadas en el ámbito del trabajo. Para esto los métodos pedagógicos deben orientar el diseño de materiales didácticos y métodos de examen, que pongan a prueba no sólo la memoria sino también las facultades de comprensión, la aptitud para las labores prácticas y la creatividad, así mismo de la búsqueda e identificación de métodos de enseñanza que estimulen el aprendizaje permanente.

Es un reto aprender a emprender y fomentar el espíritu de iniciativa, brindando a los estudiantes la posibilidad de desarrollar plenamente sus propias capacidades con sentido de la responsabilidad social frente a su participación activa en la sociedad democrática con el propósito de promover los cambios que propiciarán la igualdad y la justicia en la sociedad, así como el espíritu innovador que permita formar ciudadanos bien informados y motivados, con sentido crítico y capaces de analizar los problemas de la sociedad, buscar soluciones y asumir responsabilidades sociales.

Cuadro 29. Aproximación de una Matriz de Evaluación Del desempeño Docente FaCES.

<p>1. RESPETO: Respeto a la sociedad, a la diversidad cultural y social así como a las ideas u opiniones de los estudiantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> Muestra argumentos sobre posiciones o decisiones en cuanto a la asignatura y Usa términos apropiados Respeto hacia las ideas de los demás Uso de términos apropiados en su trato con el estudiante Responde cortésmente cuando le formulan pregunta
<p>2. VOCACION: Bienestar al contribuir al progreso facilitando el proceso de enseñanza aprendizaje desde el trabajo significativo.</p> <ol style="list-style-type: none"> Brindar colaboración, ayuda y experiencia en el proceso de facilitación y Muestra un comportamiento que se corresponde entre lo que hace y dice Realiza las actividades en forma desinteresada Supera las expectativas Muestra interés en orientar al estudiante Promueve actividades en las que interactúa con el estudiante
<p>3. SOLIDARIDAD: Aporte de energía y fuerza por lo que quiere como persona, como país, como entorno social. Es transmitir esas ideas al estudiante para que valore y aspire en la vida:</p> <ol style="list-style-type: none"> Tranquilidad durante las actividades en aula Disposición al dialogo cuando se requiere Entusiasmo hacia el logro de los objetivos Brinda apoyo durante la ejecución de las actividades Generar expectativas de logro. Asigna actividades formativas relacionadas con la profesión
<p>4. EQUIDAD: Es la capacidad de dar trato igual para todos en igualdad de oportunidad, como un aval la universidad autónoma y libre de cátedra.</p> <ol style="list-style-type: none"> Sabe escuchar Da repuesta a todos por igual Pedir ideas Establecer acciones de compromiso Brinda libertad de aplica nuevas ideas Acepta sugerencias
<p>5. JUSTICIA: Asegura el trato justo socializando para guiar el proceso de enseñanza aprendizaje</p> <ol style="list-style-type: none"> Evalúa situaciones, en el aula, y toma decisiones oportunas Brinda igualdad de oportunidades Incentiva a aprender a ser, a pensar libremente y tener ideas abiertas.
<p>6. RESPONSABILIDAD: Cumple con sus funciones y emprende acciones para lograr los objetivos,</p> <ol style="list-style-type: none"> Emprende acciones para asegurar el logro de las acciones en aula Incorpora contenido al programa ajustado a las necesidades del país Inculca la libertad de opinar y aportar ideas Contribuye a sembrar conciencia ecológica
<p>7. INTEGRIDAD: Representa la Correspondencia entre lo que hace y lo que dice (modelaje del docente).</p> <ol style="list-style-type: none"> Muestra una imagen personal adecuada durante la clase Es coherente entre lo hace y dice en aula Muestra armonía y disposición durante la clase Muestra confianza en si mismo durante el proceso de enseñanza aprendizaje Sabe expresar lo que piensa y cree ante cualquier circunstancia La imagen personal adecuada al momento de facilitar la clase
<p>DIMENSIONES FUNCIONALES – OCUPACIONALES A EVALUAR EN EL DESEMPEÑO DOCENTE FaCES</p>
<p>PLANIFICADOR</p> <ol style="list-style-type: none"> Llega con puntualidad a clase Entrega calificaciones oportunamente dentro de los 10 días hábiles siguientes a la evaluación Cumple horario de clase Cumple con el plan de evaluación Da a conocer el plan de evaluación por escrito Explica el modo como atenderá consultas, dependiendo de su dedicación a la institución El tiempo concebido para evaluación es el adecuado Propone las evaluaciones con suficiente holgura Publica horario de consulta oportunamente
<p>EJECUTOR</p> <ol style="list-style-type: none"> Da a conocer el programa completo de la asignatura Cumple con el programa de la asignatura Utiliza los recursos recomendados (Bibliografía, videos, páginas web o similares) Recomienda recursos para el aprendizaje (Bibliografía, videos, páginas web o similares) Utiliza mas de una estrategia de evaluación Las ponderaciones de cada evaluación son las señaladas en el plan Atiende los reclamos en relación a la forma en que califico Corrige la nota , si ella no es la correcta Estimula la lectura en otro idioma

Fuente: Elaboración propia (2012), a partir de los Directores de Escuela y Jefes de Departamento de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES) U.C.

CONCLUSIONES

Se presentan las conclusiones del estudio sobre la Matriz de Evaluación del Desempeño del Talento Humanos Docente en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, el cual tomo como base el Instrumento de Opinión Sobre Actuación Docente aplicado en la facultad durante los años 2002-2007, así como las estrategias formuladas por el Plan Nacional Simón Bolívar vigentes. No queda duda que para formular o proponer prácticas de medición de desempeño se requiere del análisis profundo de la naturaleza institucional. Las universidades tienen el reto de responder a las necesidades presentes y futuras del país y son sus docente los llamados a formar hombres y mujeres integrales en el saber ser, saber conocer y saber hacer, desde esta perspectiva, el docente marca desde el proceso de formación un patrón o modelaje en comportamiento y capacidades, hacia el estudiante en formación, en este sentido, y respondiendo a los objetivos planteados esta investigación concluye lo siguiente:

- Es necesario y pertinente desarrollar un sistema de evaluación del desempeño ajustado a las necesidades y realidad de la facultad, asegurando que el mismo contemple dimensiones objetivas que aseguren la creación y permanencia de una relación armónica entre los docentes y sus respectivos jefes de catedras y departamentos. En este sentido, los informantes claves manifestaron en el escenario de diagnóstico del instrumento 2002-2007, que los mismo están vigentes pero no suficientes, arrojándose que existen áreas que deben ser consideradas en forma específica, tal como se observa en el cuadro 18.
- Las dimensiones responden a la necesidad de medir en el docente aspectos basado en el contexto humanista enfocados a valores y

principios como por ejemplo mantener una actitud respetuosa ante los estudiantes, promover, actividades en las que interactúa con el estudiante, y de una forma especial atender la imagen personal al momento de facilitar la clase. En el contexto administrativo publicar horario de consulta oportunamente, y en un contexto cognitivo estimular la lectura en otro idioma, además de esto y bajo un interesante enfoque constructivista surge la necesidad de medir que el docente asigne actividades formativas relacionadas con la profesión, y se requiere fortalecer la relación docente – alumno, al incorporarse como ítems que el docente responda cortésmente cuando le formulan pregunta. El comportamiento docente centrado en aspectos como los que han surgido contribuye a concluir que los mecanismos de evaluación docente deben estar centrados y ajustados a una filosofía institucional.

- Los ejes estratégicos analizados desde las perspectivas del Plan Nacional Simón Bolívar, coinciden con los argumentos señalados por los informantes claves, durante las entrevistas, de manera que se concluye que el desempeño del docente universitario debe estar alineado a fortalecer en los estudiantes los valores emergentes, incentivando y demostrando con vocación: la ciudadanía democrática, el respeto, la tolerancia, solidaridad, equidad y justicia con un comportamiento basado en la buena comunicación e integridad en su proceder, caracterizado por la justicia y equidad.
- Para propiciar el debate sobre las opciones de evaluar el desempeño es necesario definir las dimensiones de actuación o las evidencias que se deben observar durante el desempeño de la función docente, en aula, de allí que matriz de aproximación de evaluación docente presentada en el

cuadro 29 expresa las evidencias que deben ser observada, información fiel recolectada a partir de las entrevistas.

- Las dimensiones de la matriz de aproximación se orientan hacia un enfoque humanista constructivista, pues se plasman dimensiones que en forma amplia fortalecen el saber ser, conocer y hacer a partir de un docente integral. Los valores representan las convicciones básicas de una forma de conducirse o comportarse en la sociedad durante su existencia. Formar al estudiante sobre estas convicciones del deber ser representa un reto para el docente quien bajo un enfoque humanista debe centrar la formación con criterios que estimule la discusión crítica y objetiva que favorezcan la defensa y difusión de valores universalmente aceptados como: la paz, la justicia, la libertad, la igualdad y la solidaridad, tal y como han quedado consagrados en la UNESCO.
- La evaluación del desempeño sobre una matriz que responde a las expectativas propias de la institución y que a la vez se encuentra inmersa en principios éticos que responden a criterios de autonomía universitaria, representa una fortaleza para la gerencia académica de cualquier institución orientada a responder a los problemas éticos, culturales y sociales del país.
- Las dimensiones identificadas invitan al docente a desarrollar acciones críticas y progresistas, mediante el análisis permanente de nuevas tendencias sociales, económicas, culturales y políticas, en el proceso de enseñanza aprendizaje, esto debe hacer presencia para generar desde un contexto profesional propuestas viables que enriquezcan la calidad de los egresados de la FaCES.

- La matriz de aproximación responde a la necesidad de una gerencia orientada a la gestión del talento humano, que debe disponer de mecanismo de orientación, apoyo y formación docente para asegurar que este se mantenga actualizado en las tendencias que se dan en el mundo laboral y en los sectores científicos, tecnológicos y económicos relacionadas con su área de estudio.
- Las características propias de un docente se centran en saber ser líder, caracterizado por su vocación de enseñar y estar dispuesto a compartir su conocimiento y su experiencia, incentivando a sus alumnos a asumir los compromisos que en la sociedad y en su ámbito laboral le corresponda. Su acción, en aula, contribuye al acercamiento de la universidad con su entorno y ésta a las propias necesidades de la institución, creando una relación estrecha que permite el aprendizaje permanente en las diferentes áreas del saber.
- Se concluye que la aproximación de la matriz presentada, a la voz de los jefes de departamento y directores de escuela, responde a los requerimientos de contexto legal institucional de la educación enmarcada en la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2009), Ley de Universidades (1970), Ley de Educación Superior (1995), Plan Nacional Simón Bolívar (2008) y la Declaración de los Derechos Humanos / Principios Universales (1948).

Finalmente esta investigación sobre la base de estas conclusiones somete a consideración la aproximación de la matriz producida a partir de los datos fidedignos de la FaCES, como una alternativa de aplicación a

corto plazo, que estratégicamente puede contribuir a los objetivos de la gerencia de la facultad.

BIBLIOGRAFIA

Aguirre L. y Odriozola A. (2000), La Alternativa Humanista para la Educación Superior del siglo XXI. Revista Sinectica. Volumen 16. Enero Julio 2000.

Alles Marta (2005), Desempeño por Competencias. Editorial Granica. Argentina

Aristimuño M., Wilfredo G., Rodríguez M., (2005), Estudio Comparado de Dimensiones de la Evaluación Institucional en Instituciones de Educación Superior Venezolanas. Documento en Línea. Disponible en www.saece.org.ar/docs/congreso3/Aristimuno.doc .Consulta:2011 Diciembre 17.

Bonache y Cabrera (2006), Dirección de Personas. Ediciones Pearson. 2da. Edición. España

Buxarrais, M^a R. (2006), Por una Ètica de la Compasión en Educación. Teoría de la Educación Revista Interuniversitaria, 18, 201-207.

Cordero, Tulio (2011), Prolegómenos Epistémicos desde la Hologerencia Postmoderna. Tesis de Doctorado. No publicada. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Cortina Adela (2000), Educación Moral a través del Ejercicio de la Profesión. Dialogo Filosófico (España). Vol. 16. Nro. 4. (pp 253-258)

Colina Z., Medina N., Parra D., Cendró J., y Montoya C. (2008), Modelo para la Evaluación del Desempeño Docente en la Función Docencia Universitaria, Universidad del Zulia (LUZ), Maracaibo – Venezuela. Documento en línea. Disponible en www.vet.unicen.edu.ar/. Consulta: 2011, Enero 15.

Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Documento en línea. Disponible en www.tsj.gov.ve/legislacion/constitucion. Consulta: Diciembre 15.

Chiavenato Idalberto (2002), Gestión de Talento Humano. Editorial Mc Graw Hill Interamericana. Bogotá.

Chiavenato, Adalberto (2000), Administración de Recursos Humanos. Editorial Mc Graw Hill. Tercera edición. México

Córdova Edgardo (2009), Ensayo Filosófico sobre Educación Humanista y Humanismo. Revista de Ciencias Sociales R.C.S. FaCES -LUZ Vol. XV, No. 2, Abril - Junio 2009, pp. 355 – 364. Disponible en: www.scielo.org.ve/pdf/rcs/v15n2/art14.pdf

Coffey A., y Atkinson P., (2003), Encontrar Sentido a los Datos Cualitativos. Estrategias complementarias de investigación. Colombia

Delgado Y. y Colombet Christian (2010), Relaciones Industriales: Reflexiones teóricas y prácticas. Editado por la Dirección de Medio y Publicaciones de la Universidad de Carabobo. Valencia.

De la Calle y Urbina (2006), Fundamentos de Recursos Humanos. Editorial Prentice Hall.

De los Ríos y Oliva C. (2007), Propuesta de un Modelo para la Evaluación del Desempeño Docente. Centro Interuniversitario de desarrollo CINDA. Aula. Virtual. Documento en línea. Disponible en: aula.virtual.ucv.cl/. Consulta: 2012: Enero 10.

Dessler, Gary (2001), Administración de Personal. Editorial Pearson Educación. Octava edición. México.

Díaz Barriga, A. (2004), Evaluación de la Docencia. Su generación, su Adjetivación y sus Retos. ¿Es posible evaluar la docencia en la Universidad? Experiencias en México, Canadá, Francia, España y Brasil. México, ANUIES. Documento en línea. Disponible en: www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185...scrip. Consulta 2011. Diciembre 16.

Dilthey, W. (1976). The rise of Hermeneutics. New York: Penguin.

Druker, Peter (1999), Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI. Editorial Norma. 1era. Edición. Colombia.

Drucker, P (2003). La Organización del Futuro. México. Editorial Mc Graw-Hill.

Estatuto de Personal Docente y de Investigación (2009), de la Universidad de Carabobo

Gadamer, H.G., (1984), Verdad y Método: Fundamentos de una Hermenéutica Filosófica, Editorial Sígueme, Salamanca.

Galicia F. (1984), El Instrumento del Comportamiento Docente (ICD), un Instrumento para Evaluar la Calidad de la Enseñanza. Perfiles educativos. Nro. 4. p.p 14-22. Centro de estudios para la Universidad. México.

Gibson Ivancevich y Donnelly Konopaske (2007), Organizaciones Comportamiento, Estructura, Procesos. Editorial McGraw Hill. México.

Giroux, Henry y Flecha, Ramón (1994), Igualdad Educativa y Diferencia Cultural. Editorial el Roure. España.

Goetz J.P. y LeCompte J.P. (1988), Etnografía y Diseño Cualitativo en Investigación Educativa. Ediciones Morata, S.A. España

Goleman, D. (1995), Inteligencia Emocional. Editorial Bantam Books. Goleman

Habermas, J. (1985) Ciencias Sociales Reconstructivas vs. Ciencias Comprensivas. Ciencia Moral y Acción Comunicativa. Pensamiento. Barcelona 1985.

Hernández R; Fernández C y Baptista P (2003), Metodología de la Investigación Mc Graw Hill.

Humberto Maturana y Carlos Vignolo (2001), Conversando sobre Educación. Revista Perspectivas (Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Chile), vol. 4, N° 2, 2001 (pp. 249-266). Perspectivas. Disponible en <http://www.dii.uchile.cl/~revista/ArticulosVol4-N2/249-266%2005-H.pdf>

Hurtado, I y Toro, J. (2001), Paradigmas y Métodos de Investigación en tiempos de Cambio. Valencia, Carabobo, Venezuela

Infante B. Alexis (2010), Modelo de Evaluación de Calidad de la Educación Superior Dirigido a las Instituciones Universitarias Venezolanas. Tesis de Doctorado. No publicada. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Jaik D. A., Tena F.J., y Villanueva G.R. (2010), Valoración del Desempeño Docente y Presencia de Burnout en Maestros de Educación Superior. Revista electrónica

Lavanda, D. (2005), Evaluación del desempeño. Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos30/rendimiento/rendimiento.shtml#metod>

Ley de Universidades (1970, 08 de septiembre). Gaceta oficial de la República de Venezuela 1429

Ley Orgánica de Educación (2009, 15 de agosto). Gaceta oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela 1929.

Marches, Álvaro (2010) V Foro Latinoamericano de Educación: Metas Educativas 2021. Propuestas iberoamericanas y análisis nacional. Editorial Santillana. Buenos Aires: Disponible en <http://www.fundacionsantillana.com/upload/ficheros/noticias/201007/libro>

Martínez Miguel (2005), Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa. Editorial Trillas. México

Maturana, Humberto. (2001) La Democracia es una Obra de Arte. Bogotá, Cooperativa Editorial del Magisterio - Instituto para el desarrollo de la Democracia

Mckeown, Rosalyn Ph. D. y otros (2002), Manual de Educación para el Desarrollo Sostenible. Centro de Energía, Medio Ambiente y Recursos Universidad de Tennessee. Disponible en http://www.oei.es/decada/Manual_EDS_esp01.pdf

Morín, Edgar (2001), Los Siete Saberes Necesarios para la Educación del Futuro. Barcelona: Paidós.

Morin, Edgar (2001), La Cabeza Bien Puesta. Repensar la reforma. Reformar el pensamiento. Ediciones. Nueva Visión. Segunda Edición. Buenos Aires, Argentina.

Normativa para los Trabajos de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo (2011)

Plan Nacional Simón Bolívar (2007), República Bolivariana de Venezuela. Presidencia. Documento en línea. Disponible en: portal.cenit.gob.ve/cenitcms Consulta 2011. Diciembre 16.

Rawls, John (1979), Teoría de la Justicia. México D.F.: F.C.E.

Rodríguez, J (2005), Administración Moderna de Personal. Editorial. Cengage Learning. México.

Rueda, B. Maria (2008), Evaluación de la Labor Docente en el Aula Universitaria. Pensamiento Universitario 100, tercera época. Centro de Estudios sobre la Universidad. México, UNAM. Documento en línea. Disponible en www.scielo.org.mx/scielo.php. Consulta: 2011. Diciembre 18.

Sandoval Lisseth (2008), Diseño Instruccional para la Formación Basada en Competencias. Caso: Diplomado en Compensación y Beneficios. Trabajo de ascenso no publicado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Stephen P, Robbins (2004), Comportamiento Organizacional. Editorial Prentice Hall. México.

Taylor S.J. y Bogdan R (1984), Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación. Estudios Paidós. México

UNESCO (1998), Declaración, y Marco de Acción Prioritaria para el Cambio y el Desarrollo de la Educación Superior. Disponible en www.unesur.edu.ve.

UNESCO (2008), Declaración de la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe - CRES 2008. Disponible en www.iesalc.unesco.org.ve/.../boletinno161.html

Valdés V. H. (2000), Evaluación del Desempeño Docente. Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México.

Valenzuela M. Juan (2002), Evaluación del Desempeño Docente a partir de la Opinión de los Alumnos. Universidad de Sonora, México, División de Ciencias Sociales, Programa de Maestría en Psicología. Disponible en www.observatorio.org/.../ramos_4.html - México. Consultada: 2011. Diciembre 17.

Werther, William B. y Davis, Keith (2000), Administración de Personal y Recursos Humanos. Editorial Mc Graw Hill. Quinta edición. México.

Yùnes Nuvia (2009), El Desempeño Docente Desde una Perspectiva Humanística, hacia la Optimización de la Calidad Educativa para el Siglo XXI en los Institutos Universitarios de Tecnología. Tesis Doctoral. Universidad de Carabobo.

ANEXOS A

ANEXO B

ANEXO C

GUION DE ENTREVISTA

GUION DE LA ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA

1. ¿Indique los valores que deben identificar a los docentes de FaCES bajo un enfoque humanista? Señale como se observa cada uno en el aula
2. ¿Cómo director de escuela como se observa la felicidad desde un enfoque humanista, en nuestros docentes? Que características deben demostrar.
3. ¿ Como el docente puede demostrar en aula los principios de: Independencia, Libertad y Trabajo con significado
4. ¿En aula como el docente puede orientar el desarrollo sustentable?
5. ¿Qué principios deben formar los docentes en aula para orientar al estudiante universitario a lograr la potenciar energéticamente al país?
6. ¿ Qué cualidades caracterizarían al docente en aula en cuanto a: Justicia social, Solidaridad, Paz , Respeto a la libertad de pensamiento y Diálogo

ANEXO D

ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA EN ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA A LOS DIRECTORES DE ESCUELA DE FACES-UC.

ENCUENTRO 1.A

TEMA 1: ETICA

Director I.C-1.

COD	Categorías	Texto de la Entrevista
4.2.1.	Respeto, Vocación de servicio Disposición a ayudar	Entrevistador: Entrevistado (I.C-1)...Los valores serian, digamos: primero el respeto, vocación y la disposición a ayudar ... ese tipo de desempeño engloba muchas cosas por ejemplo respeto es tener responsabilidad, puntualidad, el trato con el estudiante, cumplimiento de las promesas . Que el respeto no solo sea de trato por ejemplo, cuando llega tarde a clase pedir disculpas, avisar cuando no va a asistir a clase. Con respecto a la vocación el ser docente...cuando hablamos de ser docente es una actividad de servicio, es ser un servidor como servidor uno no esta esperando mayor beneficio sino la satisfacción del deber cumplido . Nadie viene a dar clase por hacerse millonario, se viene a dar clase porque le gusta dar clase , el que viene a dar clase por recibir solo un salario es un trabajador de la docencia, entonces, viene obligado a dar clase, no hace un esfuerzo mayor, no esta comprometido hay que tener compromiso . Hay que tener solidaridad , cuando tiene la facilidad de acercarse al estudiante y entiende la circunstancias que vive, entonces, flexibiliza la norma en función de ese estudiante, por ejemplo lo que sucede con docentes duros por ejemplo llega y dice el examen es el 28, entonces, llueve, truene o relampaguee el examen es el 28 y hay estudiantes que no pudieron llegar por que no hay transporte, el examen fue el 28 y esa es la norma y no se puede hacer nada. Es ser solidario frente a las eventualidades que puedan presentarse. La disposición ayudar es casi lo mismo porque la actividad del docente es vocación de servicio es ser . Es estar dispuesto a ayudar a formarlo es dedicar más allá que el deber son opciones, alternativas diferentes dedicar más tiempo, o sea, en el caso nuestro tenemos docentes que no tienen consultas, no atienden a los estudiantes, no revisan exámenes, no tiene disposición a ayudar, para mi esos son deberes. Es ir más allá del deber... de hecho, llego un estudiante de otro profesor a pedir una consulta y lo atiendo, otros dicen ¡no ese es otro profesor! eso no es una condición docente por el contrario se debe contribuir a ayudar. (Grabación, enero 2012).

Director I.C-2.

COD	Categorías y propiedades	Texto de la Entrevista
4.2.1.	Valores	I.C-2. En primer lugar la responsabilidad, en segundo el respeto a las ideas, a las posturas y tercero la integridad que

	Responsabilidad	<p>pienso que el docente debe tenerla, esos tres valores deben ser fundamentales y el docente los debe tener. En cuanto a la responsabilidad, en primer lugar debe poseer las normas básicas sociales como dar los buenos días, saludo, no agredir ni verbal ni psicológicamente y mucho menos intentar o exponer postura con los estudiantes en aula...eso creo que ayudaría. En cuanto a la integridad, empezar por demostrar este tipo de valores en el sentido que día a día llevarlos a cabo como parte de su desempeño, de su personalidad es una forma integral de demostrarles a los estudiantes esa personalidad.</p> <p>Respeto a las a las ideas que sea abierto a propuestas así sean ideas o propuestas contrarias a las que él ha planteado en un salón de clases, siempre y cuando esa apertura a nuevas ideas sea lógica, clara y tenga sentido, si el (docente) entiende y acepta que hay una idea que es distinta a la que él ha dicho pero que es lógica y tiene pertinencia pues evidentemente debería apoyarla, es una forma de demostrar el respeto a las posturas, lo otro evidentemente tiene que ver con un aspecto social de no agredir de no atropellar a la personas...(Grabación, enero 2012).</p>
	Integridad	
	Respeto a las a las ideas	

Director I.C- 3.

COD	Categorías y propiedades	Texto de la Entrevista
4.2.1.	<p>Lealtad a la institución</p> <p>responsabilidad y vocación, la justicia, la honestidad y el respeto</p> <p>Lealtad a la institución</p>	<p>Yo pienso que todo debe enmarcarse en lo que son los valores mientras una comunidad no se centre en los valores pues está perdida, y yo pienso que la facultad tiene siete valores bien definidos... y yo destaco en cada uno de esos 7 valores que todos son importante pero pienso que el docente debe girar bajo el valor de lo que es la lealtad a la institución con responsabilidad y vocación, la justicia, la honestidad y el respeto mientras nosotros nos centremos en el aula enmarcados en estos principios pienso que el docente de FaCES estaría bien enrumado...aun...cuando se habla de la corriente humanista, si nosotros no vamos desde la corriente humanista, pudiéramos estar hablando de otros valores pero en el contexto general los valores de cada universidad de cada institución pues se centran fundamentalmente en lo que es el respeto, la lealtad, la responsabilidad, la justicia, la honestidad.</p> <p>M.V...el docente debe demostrar cuando se habla con seguridad y se defiende lo nuestro porque si a una hora determinada un estudiante me hace una pregunta sobre mi institución y yo no sepa responderla y me pongo a titubear independientemente de que yo vaya en contra de toma de decisiones que en un momento determinado porque podemos estar tomando decisiones distintas por parte de las que se enmarcan la autoridades pero a la hora de que un estudiante me pregunte yo tengo que tener la certeza de los que estoy respondiendo, mucha responsabilidad y que conozca del tema, ser leal a mi institución es defenderla por encima de todo lo que pueda estar pasando en el contorno no solo universitario sino nacional, yo pienso que es muy importante abocarte pelear por tu institución por los valores</p>

	Principios	<p>de esa institución.</p> <p>El docente para el estudiante es un patrón entonces, el estudiante te ve allí y ve en ese docente lo que él quiere y muchas veces hay estudiantes que te quieren imitar. El docente tiene que tener principios, porque si muchas veces pensamos que romper las barreras con el estudiante es ser gracioso con el estudiante es regalar una nota ¡no!... hay principios que no se deben perder el profesor que es responsable que viene a clase el profesor que prepara que no improvisa una clase que viene preparado a la clase que profundiza sobre el tema que va a dar... acuérdate que aquí en nuestra universidad sobre todo nuestra facultad se caracteriza por tener estudiantes que hasta ya son profesionales gerentes de empresa, muchas veces no te vas a encontrar a estudiantes que acabas de conocer que le diste una instrucción que recibió una instrucción y muchas veces tu puedes tener ese feebac con el estudiante cada semestre yo tengo estudiante de los que cada semestre aprendo algo, tengo 25 años dando clase en la universidad fui 2 años preparador yo me he formado en la universidad casi 27 años y yo todos los semestres aprendo algo, hay momentos que tengo que aprender a ser más tolerante al momento en que tengo que ser más estricta dependiendo del grupo en que me desenvuelva.</p>
	Tolerancia	<p>IC-2. La tolerancia en aula se da cuando tiene la capacidad de oír al estudiante, el docente en este caso centrado en el estudiante porque tiene que comunicarse con el estudiante y llenar la balanza en la justicia más no en el sentimiento, no nos podemos dejar llevar por los sentimiento sino por lo que es la justicia, la igualdad la equidad hay que tener ese tipo de tolerancia a no hay que pensar que somos el dios todopoderoso por ser docente que somos los que tenemos la razón...oír hay que oír a las personas, cuando tú te enmarcas en una toma de decisiones ...a decisiones que van enmarcada en un principio una noma una ley y tú te enmarca en ello pues ahí estas aplicando tolerancia, el hecho de que tú le puedas decir al estudiante, todo. Si le regalas una nota en un examen o posponer un examen...eso no es ser tolerante. Es oírlos y decidir sobre una base, sobre una lógica. (Grabación, enero 2012).</p>

Director I.C-4.

COD	Categorías y propiedades	Texto de la Entrevista
4.2.1.	Equidad Competencia comunicacional Participación	<p>I.C-4. Uno de los valores es la equidad debemos trabajar con los muchachos dándole repuestas equitativas a todos por igual, no a unos si y a otros no, y a tratar a algunos de una manera distintas porque a lo mejor tengo algún tipo de nexo, sino tratar a todos por igual, eso pienso yo es equidad. La otra es la competencia comunicacional es decir en la medida en que se establezca una buena y efectiva comunicación en donde cada uno sepa lo que tiene hacer lógicamente se va a generar un clima de confianza y la otra debería ser la participación, en el sentido de que no solamente ponernos a dar clase sino hacerlos participar para efectos de afianzar el conocimiento y desarrollar en el muchacho las competencias...uno puede ser muy teórico pero cómo enfrenta la realidad posteriormente hay que hacer esa combinación.</p>

TEMA: 2. LA FELICIDAD DESDE UN ENFOQUE HUMANISTA.

Director I.C- 1.

COD	Categorías y propiedades	Texto de la Entrevista
4.2.1.	Reconocimiento	I.C-1.Como docentes uno de los indicadores seria la satisfacción con el deber cumplido , en general es el bienestar que uno siente porque contribuye al progreso , el reconocimiento que uno recibe por la retroalimentación del estudiante. (Grabación, enero 2012).

Director I.C-2.

		I.C-2. Yo creo que uno de los primeros valores que hay que considerar en el sentido de hacer entender a los estudiantas...es decirle que el cambio en la sociedad parte en forma individual que parte de la persona que debe aportar toda esa energía, toda esa forma, toda esa fuerza de lo que quiere, es tener esa visión de lo que quiere como persona , de lo que quiere como país , que quiere como entorno social, ¡que quiero como persona!, entonces, es transmitir ese tipo de ideas hacia el estudiante que valore y aspire en la vida, es una forma de ir transmitiendo esa búsqueda de la felicidad suprema, creo que eso es fundamental... (Grabación, enero 2012).
--	--	---

Director I.C-3.

	Valores	I.C-3.Bueno fíjate que allí en lo que te decía inicialmente está enmarcado en las características y parte de los valores, es una relación que hay. Para nosotros hablar de esto en un aula de clase indudablemente tendríamos que reforzar los valores , nosotros no podemos a estas alturas enseñar un valor pero si reforzarlo, porque los valores no los enseñamos nosotros en la universidad los valores vienen de las bases familiares y ese es el gran problema que tenemos las casa de estudios superiores no solo la Carabobo, todas, no solo la publicas sino la privadas, no solo la autónomas también las del gobierno, las aldeas, nosotros no podemos estar toda la vida enseñando valores inculcar, pero si reforzarlo.
	Estar bien disfrutar de los beneficios	I.C-4. Yo creo que eso es válido para todos independientemente de que eso sea un eslogan, o un estigma que está utilizando como mensaje el gobierno. Yo creo que toda la población nacional, y no sola la nacional sino a nivel mundial...llegáramos a la suprema felicidad, a una calidad de vida eso nos va a permitir a que todo el mundo va a estar bien , no va a ver inseguridad, no va a ver analfabetismo, no va a ver personas con desnutrición y lógicamente estaríamos pensando en un país, o un estado o un mundo donde todos podamos disfrutar de los beneficios que nos pueda dar el mundo , los bienes económicos, los bienes ecológicos lo que sería todo lo que tiene el y en ese sentido y también quizás...también pensando un poco nosotros hablando de valores debemos también pensar en lo que es la parte ética

	Valores	como un nuevo elemento que deberíamos estar desarrollando en los muchachos...
	Practicar lo que estamos diciendo	Nosotros debemos practicar lo que estamos diciendo , entonces, cuando hablamos de inclusión estaríamos hablando de esa integración de todos por igual independientemente de que pueda tener alguna orientación política, religiosa o alguna característica personal, y por otro lado lo que sería la práctica de los valores ciudadanos... como por ejemplo el respeto , como por ejemplo lo que sería la educación, ser educado, saludar , pues fíjate que nosotros normalmente pasamos por el lado de otro y ni saludamos, o si llega alguien al salón a lo mejor pasa y ni siquiera dice nada... entonces es un poco eso lo que sería comportamiento ciudadano...tenemos que vivir como personas. (Grabación, enero 2012).

TEMA: 3. **DEMOCRACIA: PRINCIPIOS DE INDEPENDENCIA, LIBERTAD Y**

TRABAJO CON SIGNIFICADO

Director I.C-1.

COD	Categorías y propiedades	Texto de la Entrevista
4.2.1.	Incorporar variantes al contenido Modelaje Comportamiento Libertad Saber ser Trabajo con significado	I.C-1.Sin dificultar los parámetros programáticos de evaluación, el docente siempre tiene la posibilidad y tiene el auditorio para incorporar variantes al contenido, al mensaje, al modelaje , osea, aun cuando la norma está establecida uno puede tener un criterio, en un auditorio a mí me parece que es un mensaje directo ...lo primero es que uno genera patrones de modelaje , genera en muchos de ellos (estudiantes) no en todos, una figura a seguir, un comportamiento ejemplar , entonces, de una u otra forma uno es una figura a seguir con un comportamiento ejemplar...aportar este...expectativas de logro. En cuanto a la libertad...hay que plantearse ser autentico , tener una clase la libertad es demostrar lo que realmente es , no ser una máscara, no es la persona, es ese caso no es auténtica, sino tiene doble personalidad, es saber ser . El trabajo con significado , en realidad el trabajo de enseñanza, el trabajo se refiere a la enseñanza y el aprendizaje ¡es que el producto del encuentro este contextualizado! Este en concordancia con la realidad y en ese caso debe ir más allá hacia el pragmatismo, hacia lo funcional. Que participen en lo que hacen, tiene un valor, que ese contenido está relacionado con lo cotidiano , más allá de eso que está relacionado con lo que hacen y que tiene un valor agregado. (Grabación, enero 2012).

Director I.C-2

COD	Categorías y propiedades	Texto de la Entrevista
4.2.1.		I.C-2. Yo siempre comento con los estudiantes, sobre todo en mi materia que una forma de alcanzar la independencia en un entorno social es alcanzar una meta tan fundamental como es una carrera

	<p>Independencia</p> <p>No dejes de dar nada al otro</p> <p>Formación de Ciudadanos</p> <p>Libertad</p> <p>Trabajo con significado</p>	<p>universitaria, o sea, graduarse ; ser un profesional en la sociedad!, es alcanzar una independencia porque podrás insertarte a la sociedad con posturas, con decisiones, con criterios y tener una visión que hasta puede ser distinta a otros pero te llena te da esa capacidad de decir eso es lo que yo quiero, eso es lo que yo deseo esa es mi postura, de alguna manera, es una forma de despertar de dar una forma de enfrentar ese entorno social les da una independencia no dejes de entregar nada al otro para que este pueda insertarse en el mercado laboral, para que pueda incorporarse a esa sociedad porque ya tiene esa base tiene ese conocimiento, el título, te da una base para insertarse en la sociedad, eso es lo que yo sugiero a ellos, yo creo que eso hace evidente esa democracia, está en tus manos que tu decidas, que quiere, como lo quieres, y como de alguna manera vas a decidir encausarte en ese conocimiento que has adquirido para hacer tu aporte a esa sociedad. Eso es parte del proceso de formación de ciudadanos.</p> <p>... En cuanto a la libertad es un concepto más amplio libertad puede ser de reconocer, de dejar, de permitir que haya diversidad de ideas, diversidad de reflejar tu imagen, tu personalidad, eso es una forma de dar libertad que de cierta manera en la sociedad hay ciertos estereotipos que coartan esa libertad, aquí no se permiten esos alumnos con fachadas como el Pilsen. Yo creo que la libertad para nosotros es inculcar a los estudiantes que se sientan libres de opinar, de aportar ideas, de ser originales en su idea, así en algún momento puedan equivocarse, pero equivocarse es aprender, es aprender a ser, a pensar libremente a dar de una manera transparente en ese sentido de tener ideas abiertas.</p> <p>... El trabajo con significado, creo que lo más fundamental es que ellos entiendan que una vez que vieron la carrera, esa es la carrera que escogieron, que es la carrera que tienen que asumir desde el momento que reciban el título hasta que se mueran y evidentemente eso significa que debe tener una postura de que eso es lo que quiere y que es o es lo que lo motiva y que es su razón de ser para seguir adelante en el campo laboral profesional y que de paso le va a permitir alcanzar los recursos con lo cual podrá mantener a su familia, le dará una razón de ser para seguir adelante en la vida.. (Grabación, enero 2012).</p>
--	--	--

Director I.C-3

COD	Categorías y propiedades	Texto de la Entrevista
4.2.1.	Ir más allá de ese contenido programático	I.C-3. M.S...Bueno fijate que en el momento cuando te decía ahora que el docente tiene que estar preparado, okey, muchas veces ...te voy a hablar desde la escuela, la escuela se ha caracterizado por tener departamento, los departamentos tienen cátedras muchos departamento y cátedras van en una misma misión y visión, entonces todos vamos trabajamos en función de un contenido programático, pero tú tienes que ir más allá de ese contenido programático tener la libertad, la independencia de tu decir bueno nuestro plan de hoy esta enrumado a que hablemos de vamos a ver el tema 2 pero hay otro tema en el contexto o ese tema está en el tope...vamos a analizarlos que se dice a nivel

	<p>libertad de cátedra</p> <p>Contenido Programático</p>	<p>nacional que han leído que han oído para que el estudiante pueda concatenar lo que es tu conocimiento con el aprendizaje de lo que es la cotidianidad lo del días a día, cuando el estudiante ve que tú te preparas sobre una base de libros que no eres capaz de desarrollar un tema de los que está en el contexto este hay no hay independencia cuando el profesor tiene que dictar su clase o no dictar digamos apegarse a una cátedra el profesor no tiene libertad de cátedra el hecho de que vayamos al compás todo de que tengamos una misma programación no quiere decir que tu no tengas libertad de cátedra que tu no tengas la facilidad de hablar con el estudiante y llevar el tema un poco mas allá.</p> <p>... tiene que ver con el humanismo y lo social, yo diría que habría la dedicación del estudiante dentro del contexto social sin olvidar el contenido programático pero tienes que interrelacionar el contexto social, la aplicación del conocimiento. Acuérdate que nuestro estudiante que mucho de ellos están en la práctica entonces tú no puedes olvidarlo tienes que llevarlo te apegas a una ley, por eso no podemos olvidar el contexto social sobre todo ahorita hay parte de nuestras materias que tiene que ver mucho con la responsabilidad social este lo que tiene que ver mucho con lo ...el bum de las cooperativas entonces tu tiene que abocar al estudio de ellas a conocer de ellas interrelacionarlas, después la juntas comunales, todo eso en el ámbito de aplicación profesional va enmarcado, todas estas nuevas tendencias no se pueden quedar por fuera. (Grabación, enero 2012)</p>
--	--	---

Director I.C-4

COD	Categorías y propiedades	Texto de la Entrevista
4.2.1.	<p>Libertad de poder presentar sus resultados utilizando su criterio y su análisis.</p> <p>libertad para actuar</p>	<p>I.C-4. N.C. Independencia cuando asignamos alguna actividad y que tenga la libertad de poder presentar sus resultados utilizando su criterio y su análisis, y no solamente eso, le va a permitir al crecer desde un punto de vista diferente a nosotros, porque a lo mejor hay puntos de vista que nosotros no hemos analizado y que a lo mejor ellos lo tienen como norte. Entonces hay una independencia en cuanto a no ser dirigido en cuanto en el análisis que se va a hacer... tiene que haber alguna forma de trabajo o lineamiento en cuanto a la presentación del trabajo, en cuanto al contenido de la información que debe estar contenida y también como lo ve ese alumno, lo va a hacer desde el punto de vista de su pensamiento.</p> <p>...La libertad para actuar... porque también hay que ver que sea libertad en el buen sentido de la palabra y no libertinaje. No... porque entonces comenzamos a dejar pasar situaciones y entonces ahí estaríamos en detrimento de un valor que es la responsabilidad... y la puntualidad porque tenemos que ver todo eso... porque si dejamos muy libre la cosa entonces se nos pueden escapar otros valores que son muy importantes, y que cuando estamos nosotros formando estaríamos formando también que deben ser puntuales y responsables, porque si dejamos esas cosas y no se entregan a tiempo, tendríamos indicadores de que no vamos a tener los resultados que estamos esperando...yo no veo tanto libertad sino independencia.</p>

	Trabajo significado	...hay esta lo que es la significación del trabajo, o sea porque yo estoy haciendo esta cosa, y cuál es el impacto que eso que estoy haciendo va a representar para el objetivo o para lo que este formulando, este...porque yo puedo decir estoy haciendo o armando...pero ¿lo estoy haciendo?.. Pero al momento que yo digo... ¿cuál es el valor que eso tiene para la ejecución?...para lo que impacta a la sociedad, entonces, estoy construyendo más que sencillamente dando una información. (Grabación, enero 2012).
--	---------------------	---

Tema: 4 Nueva Geopolítica Nacional: El docente orientador del desarrollo sustentable

Director I.C-1.

COD	Categorías y propiedades	Texto de la Entrevista
4.2.1.	Conciencia	I.C-1.Bueno, eso es más abstracto porque eso va más con la disciplina pero debería haber una integración de disciplina que tiene que ver un poco más allá...tiene que ver con el respeto a la sociedad, a la naturaleza a lo ecológico, conciencia ecológica , se puede hacer desde la universidad, fíjate como por ejemplo cuando tu agarras el papel y los cortas...tu puedes ir buscando alternativas ...lo volteas para rayar, eso es conciencia tiene que ver con el respeto a la naturaleza, debería ser un valor institucional (Grabación, enero 2012).

I.C-2

	Nuevas alternativas	I.C-2... en realidad el desarrollo sustentable ...si vamos a la parte formal va más allá, lo que sería como se puede hacer para que la actividad que se esté llevando adelante permita dirigirla, desarrollarla, mejorarla alcanzar niveles superiores y de alguna manera potencie para buscar nuevas alternativas , yo creo que uno puede enseñarle ese proceso de aprendizaje como algo sistemático porque hoy lo que era ya no es la verdad única, por lo tanto, el proceso de aprendizaje es algo que va poco a poco y que tienen que entender que lo que están aprendiendo hoy, en el mañana será pasado es apoderarse de ideas y posturas que deben considerar, entonces, lo más importante podemos agregar que en el desarrollo sustentable el aprendizaje no acaba antes , siempre estarán aprendiendo, habrán libertades de aplicar nuevas ideas , el entorno laboral les permitirá aceptar nuevas posturas de algo que conozcan que manejan que asuman las nuevas posturas, la flexibilidad de aceptar nuevas ideas , que no hay verdad única, la única forma que se hagan las cosas es que descubra que hay una nueva, esa capacidad de aceptar el proceso de formación para el desarrollo sustentable .(Grabación Enero 2012)
--	---------------------	---

I.C-3

	Digitalizando	I.C.-4.Una de las cosas que creo que lo estamos haciendo de alguna manera es que la información que se tenga que estar presentando no es en físico sino que se está digitalizando además que facilita lo que sería los archivos y esa cantidad de documento que a veces lo que esta es contaminando a la gente. Esto va a facilitar, lo que tenemos que ver es de que manera nosotros tendremos que tener un control de cuando
--	---------------	--

	<p>Ambiente adecuado.</p> <p>Administrar la energía eléctrica</p>	<p>estamos recibiendo esos trabajos por vía electrónica para controlar también por vía electrónica la responsabilidad de entrega de los trabajos además que vamos a estar contribuyendo con la parte ecológica porque no estamos originando más papel más basura también yo pienso que muchas veces por ejemplo nosotros decimos que queremos conseguir un ambiente adecuado y debemos dejar un ambiente adecuado, entonces, a veces dejamos los salones bien desorganizados la pizarra full escrita y entonces tenemos un salón no adecuado para el grupo que va a venir a recibir el aula.</p> <p>Son elementos que de alguna manera debemos cuidar y también lo que sería la administración adecuada de la energía eléctrica, porque si nos ponemos a ver nosotros en los salones no tenemos aire acondicionado y las veces que se nos ha ido la luz nosotros hemos podido hacer el trabajo sin electricidad, entonces, posiblemente si vamos a utilizar el recurso o si queremos ahorrar luz, si es uno de nuestro objetivo pues , entonces , a lo mejor una mañana o una tarde podríamos estar trabajando sin electricidad lo que tendríamos es que ver que es lo va a estar conectado si los ventiladores están alineados...esas son las variables pero son comportamiento sencillos que pudieran verse. Pero no solo eso sino cuando estamos haciendo el trabajo como también nosotros podemos ser ecológicos porque nosotros hablamos con los muchacho abrirle la mentalidad a los muchachos de que en las empresas sean ecológica, es decir, que las empresas preserven el ambiente porque muchas veces se hace un proceso afectando el ambiente cuando podemos estar utilizando otro tipo de actividad. Y en ese sentido tendríamos de hecho y en ese sentido es fundamental que las empresas se vayan de la mano con la instituciones educativa, estamos divorciados, entonces allí habría una combinación que va a ser interesante para ver como nosotros pudiéramos desde un punto de vista empresarial también trabajar más ecológicamente. (Grabación, enero 2012).</p>
--	---	---

TEMA: 5 VENEZUELA: POTENCIA ENERGÉTICA: PRINCIPIOS PARA ORIENTAR AL ESTUDIANTE UNIVERSITARIO

Director I.C-1.

COD	Categorías y propiedades	Texto de la Entrevista
4.2.1.	conocimiento del potencial y de la capacidad energética del país	I.C.-1...véamelos como el desempeño del estudiante, tiene que ser que se tenga conocimiento del potencial y de la capacidad energética del país , para que con la oportunidad que tenga haga discusión y llame a la conciencia sobre esto, por ejemplo FaCES nosotros tenemos una carencia energética eléctrica que se profundiza cada vez ...tenemos una plataforma que recibe luz solar todo el día si nosotros consiguiéramos consignar de las empresas para que suministraran una

		placa...podríamos solucionar el problema y estaríamos contribuyendo con un potencial que está allí y que puede trasladarlo a su vivencia a su contexto, es energía limpia, es económica...está relacionado con la conciencia ecológica . Hacer que se desarrollen ideas hacia la parte ecológica... esto tiene que ver con el respeto, el docente tiene que ser justo con visión ecológica y tecnológica con respecto a la naturaleza sin que pierda el rol que no es satisfacer necesidades, sino satisfacer las necesidades con el mínimo daño, ese es el principio ideal para hablar...y es formar para la vida. (Grabación, enero 2012).
I.C-2		
	. Inculcarles	I.C-2. Inculcarles a ellos (los estudiantes), pues que ahora es la edad del petróleo pero que de alguna manera el petróleo está acabando eso en general está haciendo los insumos muy costosos a nivel mundial, es costoso tanto para para satisfacer las necesidades energéticas como el proceso de producción y del impacto del medio ambiental. Entonces, hay que pensar que hay otra forma, otra alternativa energética que pueden surgir que deben tener la mente abierta a ese proceso y la punta de lanza del futuro, habían dicho que era la era nuclear otros dicen que es otra... depende del petróleo, pero bueno, ya está apareciendo alternativas como energía con aceite de...de alguna manera va a generar una revolución verdadera dentro del proceso de... (Grabación, enero 2012).
I.C-3		
	servicio comunitario	I.C.-3...Bueno yo pienso que todos y cada uno de nosotros hablamos de responsabilidad social, si vamos a hablar de la parte energética cualquier carrera puede....que ver donde está enmarcado dentro de los que es servicio comunitario, no esta además,...ninguna asignatura esta demás. (Grabación, enero 2012).
I.C-4		
	visualicen de otra manera esos procesos	I.C-4de eso debería haber una formación por parte del estudiante, que obviamente nosotros tenemos que formarlo para ello, para poder desarrollar esas competencia en ellos y que entonces visualicen de otra manera esos procesos, de cómo vamos a ir canalizando todos esos proceso para no seguir haciendo daño al ambiente . (Grabación, enero 2012).

TEMA: 6 NUEVA GEOPOLÍTICA INTERNACIONAL: CUALIDADES DEL DOCENTE EN AULA EN EL MARCO DE LA JUSTICIA SOCIAL, SOLIDARIDAD, PAZ, RESPETO A LA LIBERTAD DE PENSAMIENTO Y DIALOGO.

Director I.C-1.

COD	Categorías y propiedades	Texto de la Entrevista
4.2.1.	La justicia social igualdad de	C.O...La justicia social se demuestra con igualdad de oportunidades, no a la discriminación, respeto a la

	oportunidades	<p>diversidad cultural, respeto a la diversidad social. La paz en estos ambiente sociales...admitiendo y respetando la diversidad de posiciones.... siendo moderador de debates, siendo intermediario de discusiones encontradas, ante un debate un conflicto hacer las veces de moderador hacia la comprensión y el respeto. La libertad de pensamiento, es justo el estar seguro de convicciones sin pretender coaccionar las convicciones de otros. En cuanto al dialogo entre estudiantes y profesor en lo particular debe ser lineal , esto está alineado con lo anterior, al ser lineal tú te enteras de las circunstancias generan confianza una matriz de opiniones hay respeto por el estudiantes emerge la solidaridad, sino haces un dialogo lineal no te enteras y estaría en contra de los principios... el dialogo definitivamente es un punto central, fíjate cuando mantienes el dialogo partiendo del respeto y la distancia consigues cosas que no se consigue por otras medidas, si no le das la oportunidad nunca vas a conseguir que el estudiante tenga confianza en ti .hay estudiante que buscan consejos para su vida...el dialogo abre oportunidades. (Grabación, enero 2012).</p>
I.C-2		
	<p>justicia social s dialogo cuando tu aceptas nuevas ideas, persona íntegra</p>	<p>(L.L)...La justicia social se recalca y se cuando uno abre las puerta a un dialogo cuando tu aceptas nuevas ideas, cuando tú de alguna manera asumes nuevas ideas ...los ves que están en proceso de formación y que sus ideas también valen ...para que a futuro sea una persona íntegra y ese proceso de diálogo y respeto a nueva ideas de alguna manera te van a dar esa justicia social, va a ser junto con el ...que tenga ideas, que participe y que sea parte de uno más de la sociedad, que de alguna manera están conversando. La solidaridad recae en la personalidad, en mi caso yo creo que soy colaborador, yo veo que ser solidario sea ayudarlo la solidaridad va as hacia un sentido que puede ser más un apoyo a una situación social ...que esté pasando por una situación y ese apoyo no es un apoyo económico es un apoyo más moral más un apoyo de consejero de ayuda de experiencias que puedan transmitir yo creo que he sido solidario con los estudiantes en ese proceso y digo social porque también ...situaciones como estoy estudiando la carrera y no es lo que quiero.</p> <p>L.L...Esa es una forma de darle sentido de paz a la sociedad. La libertad de pensamiento se ha discutido. El dialogo comienza por escuchar si no escuchas a la otra parte es imposible que pueda resolver si escuchas una postura nueva y la interpreta y se le permite dar una opinión pues tú la aportas y te permite transmitir esa nueva idea, a la vez receptivo si esa persona escucha se da el proceso de comunicación, evidentemente aquí influye las posturas que uno tenga, ahora si uno envía señales negativas como cruzar los brazos mover la boca, se rompe ese dialogo es estar alineado a ese proceso de comunicación de manera formal o informal, es decir, esa comunicación es importante tener los canales abiertos claros en sintonía con las ideas que se eran manejando y creo que eso lo que debemos considerar y el docente creo que tiene un trabajo adicional porque puede ser que</p>

		<p>el dialogo se rompa porque puede ser que un estudiante no se permita y pierda una postura y el docente es el último en perder la postura, porque debe hacerlo recapacitar y que entienda que las posturas hay que entenderlas esas diferencias hay que eliminarlas, docente debe mantener la comunicación que no se rompa. (Grabación, enero 2012).</p>
I.C-3		
	<p>honestidad</p> <p>Preferencias.</p> <p>La solidaridad</p>	<p>M.S...La justicia social tiene ver con la honestidad con el estudiante, sin preferencias. La solidaridad lo hablamos inicialmente: el estudiante viene con un problema lo vamos a abordar, vas a ser solidario con ese estudiante pero enmarcado en lo que son las normas... verdad este no creernos superior a ellos, creer que tenemos la razón...no oírlos...no se ...porque no viniste a clase, porque no viniste al examen ...hay que abordar a ese estudiante, cuando el estudiante es bueno tú lo felicitas cuando el estudiante es malo, tienes que ser solidario, buscar el por qué debes darle la ayuda de repente eres tú el que tiene la falla...eso es parte de la solidaridad</p> <p>La paz...yo implemente un sistema este semestre yo me aborde al grupo por eso yo digo que uno aprende cada semestre, Si tú eres una persona intranquila todo el tiempo va a estar como generando. Yo me fui por otra vía a llevar esa tranquilidad a los estudiantes salieron mal...vamos a buscar esa vía, como vamos a estudiar qué es lo que deben hacer día a día y todo paso...</p> <p>Me fui al dialogo y me fui a la parte espiritual porque muchas veces cuando hablamos de paz independientemente de la ideología política que tengamos y la región que tengamos y la revisión de cada uno de nosotros podemos hacer nuestra parte espiritualmente...recomendar lecturas porque a veces vamos por la vida sin darnos cuenta de lo que dejamos de hacer. ¿Qué podemos hacer?, para esto es fundamental las lecturas, por a veces vamos por la vida llevando tropiezos y no sabemos lo que hacemos y que dejamos de hacer.</p> <p>Libertad de pensamiento en aula, el problema es que nosotros mezclamos la libertad de pensamiento con el entorno político y dependiendo de dónde estás sentada porque cuando nosotros hablamos de libertad es cultura, religión la parte política, por eso cuando yo te decía de la parte espiritual le hablaba de la religión también, o sea, es como un tema muy caliente, sin embargo, hay que desarrollarlo en los estudiantes ellos tratan de explicarme sus ideas, y más ahorita en la época en la que cada uno dice lo que piensa, como lo quiere decir y donde lo quiere decir ...muchas veces hemos perdido el respeto uno hacia el otro y no importa quién eres tú, sino lo que importa es lo que yo pienso...entonces, cuando yo lo abordé en el aula de clases que me ha tocado sobre todo la parte política ...entonces el estudiante tiende a irse mucho hacia su tendencia y a veces no le gusta expresar lo que él opina, lo que él piensa, lo que</p>

		<p>él cree, lo supera lo que él cree la verdad es mi verdad...eso no puede ser.</p> <p>Serenidad, el docente tiene que estar muy sereno para ir al dialogo porque cuando tú vas al dialogo es porque hay un conflicto, un problema, una situación y para ir a esa situación “x” evidentemente tengo que tener serenidad y eso a veces es difícil porque cuando hay un problema ...te lo decía ahorita...es mi verdad y es mi verdad...entonces es bien difícil abordarlo pienso que es uno de los temas que hay que hacerlo porque si se habla de una universidad autónoma, si hablamos de libre pensamiento libre de cátedra...tú tienes que tener esa potestad de poder tomar temas que están en el tapete y discutirlo con el estudiante..... (Grabación, enero 2012).</p>
I.C-4		
		<p>I.C-4. ...eso es parte de lo que deberíamos estar indicándole a los muchachos... justicia social, solidaridad...inclusive tiene que ver con justicia y equidad ...solidaridad porque muchas veces nos generamos parcelas y normas de lo que es aconteciendo en nuestro alrededor, ...En cuanto a la solidaridad trabajaríamos con trabajo en equipo, como nosotros a través de algunas asignaciones que le demos en clase como el trabajo en equipo repartiéndose lo roles de acuerdo a las competencias y que todos contribuyan y si alguno tiene alguna debilidad o que no pueda llegar, como socializarnos con él para poderlo guiar y lograr un objetivo... sencillamente no puede por alguna debilidad...pero acuérdate que estamos incorporando personas con limitaciones ...entonces, el grado de avance o de repuesta que puedan dar algunas personas con una limitación cognitiva es distinta a la que pueda tener con un grupo que sea mucho más dinámico e inteligente ...porque estamos desarrollando competencia técnica en el muchacho pero a la vez estamos fomentando la solidaridad, y no dejarlo de lado.</p> <p>Yo creo que ahorita al igual que el diálogo tiende a ser muy complejo...por el mismo discurso...ya está el discurso... lo yo diría es que estamos haciendo como líder...si yo tengo un discurso un diálogo que realmente lo que genera es controversias y enfrentamientos eso es lo que voy a conseguir de parte de la gente....tenemos que hacer un dialogo de análisis, de reflexión...ok... no de enfrentamiento en que yo soy esto o yo soy lo otro, no...No... Un dialogo donde se aprenda y sobre todo utilizar un intercambio bien adecuado porque muchas veces utilizamos un intercambio diciéndoles cosas que están mal hechas...pero el feb. bac tendría que decir estoy haciendo esto más sin embargo debería hacerlo de esta manera que se genere solidaridad para que se genere respeto para que se genere solidaridad para que se genere el respeto, para que se genere dialogo. En la medida que yo haga esto estoy consiguiendo otras cosas.</p>

		<p>Para efectos de que pueda haber dialogo. Que pueda haber respeto, que pueda haber paz social tiene que haber el respeto a las ideas, para que haya confianza, para que haya dialogo para que haya paz social---debe respeto... respeto a las ideas, sino entonces yo en el momento en que te estoy descalificando automáticamente ahí se genera una actitud agresiva y una repuesta no adecuada, agresión física muchas como veces o comportamientos.</p> <p>Allí...el dialogo permite desarrollar la Competencia comunicacional, entonces allí, la competencia comunicacional yo particularmente desde hace año creo que es una de las cualidades que debemos desarrollar estaría lo que es el escuchar activo, el pedir ideas y lo que sería establecer acciones de compromiso, fechas de compromisos y entrega donde se definan los roles claros de cada quien. (Grabación, enero 2012).</p>
--	--	--

Fuente: Elaboración propia (2012), a partir de los Directores de Escuela de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES) de la Universidad de Carabobo (U.C). Venezuela.

ANEXO E

ORGANIZACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTA APLICADAS A LOS INFORMANTES CLAVES EN EL SEGUNDO ENCUESTRO.

TEMA: ETICA

Director I.C-1. Segundo encuentro

COD	Categorías	Texto de la Entrevista
4.2.1.	1er. Respeto, Vocación servicio Disposición a ayudar Solidaridad	<p>Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro.</p> <p>R: Principio éticos y valores morales...que haya respeto, es importante que el docente use términos apropiados en el trato al estudiante...que tenga correspondencia entre lo que hace y lo que dice (modelaje). Que en su vocación muestre que realiza la actividad en aula en forma desinteresada, que sea más que un mínimo cumpliendo con la moral y la obligación...que supera las expectativas o las necesidades mínimas de su desempeño, dispuesto ayudar siempre...es saber ser...es sentirse docente...saber conocer y contextualizar el aprendizaje. Esta centrado en el sentir del docente....hay un profundo manifestación en el área del sentir del apego a la docencia.</p>

Director I.C-2. Segundo encuentro

COD	Categorías y propiedades	Texto de la Entrevista
4.2.1.	Responsabilidad, Respeto a las ideas Integridad	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: La postura, el comportamiento del docente , como trata la situación, como demuestra los valores como el respeto, las costumbres etc.

Director I.C- 3. Segundo encuentro

COD	Categorías y propiedades	Texto de la Entrevista
4.2.1.	Lealtad Responsabilidad Vocación Justicia Honestidad Respeto Tolerancia	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: La vocación ...es importante que el docente sepa que la vocación no es solo dictar la materia debe involucrar concatenarse con el estudiante va al estudiante, se acerca... eso es parte de la vocación... no es nada mas venir y dar la clase. El profesor. debe internalizar con el estudiante ...he notado mucho rose...Prof. que no les importa si el estudiante viene o no, si aplazan o no. Estamos en un proceso de formación que puede orientar al estudiante : como va vestido, que sucede en su entorno. Trato igual para todos , la honestidad ...que son los valores de FaCES, el empredurismo: tomar decisiones que solo no se apegan a las normas de cada catedra, pueda buscar nuevas formas .Por ejemplo...se pierde la clase cual es la acción que se puede tomar para recuperar la clase.

Director I.C-4. Segundo encuentro

COD	Categorías y propiedades	Texto de la Entrevista
4.2.1.	Equidad Comunicación Participación	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Estimular la participación en el alumnado con una comunicación direccional , para saber si esta claro... ¿como lo hago?...decirle que haga una lectura previa luego debo en el salón de clase generar dinámica... hacerlo participar en clase ...por otro lado al momento que lo hago participar estoy validando si están claros o que dificultades se presentan para abordar mas las dificultades o lo que no quedo claro. De esa manera se desarrolla la participación

TEMA: 2. LA FELICIDAD DESDE UN ENFOQUE HUMANISTA.

Director I.C- 1. Segundo encuentro

COD	Categorías y propiedades	Texto de la Entrevista
4.2.1.	Satisfacción con el deber cumplido, Bienestar al contribuir al progreso,	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Sentirse docente sobre la base de la ética desde el saber ser

	Reconocimiento retroalimentar al estudiante	
--	---	--

Director I.C-2.

	Aporte de energía y fuerza por lo que quiere como persona, como país, como entorno social. Es transmitir esas ideas al estudiante para que valore y aspire en la vida.	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Si es una persona integra valora su entorno a su universidad, al país, así mismo . Transmitir lo contrario no permite pedir a otro que se comporte que se quiera que se valore que buque ser un buen profesional.
--	--	--

Director I.C-3.

	Parte de los valores Patrón de ese estudiante.	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: La felicidad parte de los valores
--	--	--

Director I.C-4.

	Calidad de vida Ética Todos por igual, Practicar valores ciudadanos, Respeto	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Imagen del docente frente a la clase, ahí además hay respeto ...tiene que ver con el modelaje
--	--	--

TEMA: 3. DEMOCRACIA: PRINCIPIOS DE INDEPENDENCIA, LIBERTAD Y

TRABAJO CON SIGNIFICADO

Director I.C-1. Segundo encuentro

COD	Categorías y propiedades	Texto de la Entrevista
4.2.1.	Libertad Para incorporar contenido. Generar expectativas de logro. Trabajo con significado: Enseñanza-y aprendizaje, contextualizado Funcional	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Participación del docente en el establecimiento de compromisos

Director I.C-2 Segundo encuentro

COD	Categorías y propiedades	Texto de la Entrevista
4.2.1.	Alcanzar meta con posturas, Decisiones con criterios, Inculcar libertad de opinar, de aportar ideas Aprender a ser, a pensar libremente y tener ideas abiertas.	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: La postura demuestra ese tipo de valores Demuestra responsabilidad, respeto hacia las ideas de los demás bajo una estructura valores hacia en entorno y la universidad y son bases para la sociedad. Debe demostrar a los estudiantes lo que se les da...tomando decisiones y argumenta que es lo mejor que se puede hacer, plasmando las alternativas y mostrando la escala de valores en esa toma de decisiones ...si partimos de ser íntegros podemos lograr el espacio...un docente que no venga con ideas abiertas no aceptara ideas y cambios...debe estar abierto al cambio a las nuevas tendencias. Creo que es un cambio importante para la sociedad.

Director I.C-3 Segundo encuentro

COD	Categorías y propiedades	Texto de la Entrevista
4.2.1.	Ir más allá de contenido programático Analizar temas a nivel nacional. Interrelacionar el contexto social con aplicación del conocimiento.	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Compartir con el estudiante la realidad del Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: país...nosotros... no solamente la parte del contenido sino en todo el contenido la responsabilidad , vamos a hablar de los valores comerciales lo que necesita el país que se requiere en el país eso es importante que nosotros abordemos el tema hablándole al estudiante. Incentiva al estudiante a tomar decisiones no solo de la universidad sino del país como tal y deben sentirse incentivados participar en esas clases.

Director I.C-4 Segundo encuentro

COD	Categorías y propiedades	Texto de la Entrevista
4.2.1.	Dar libertad de presentar resultados con criterio Libertad para actuar Responsabilidad y puntualidad.	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Ahí tenemos sus tormentas de ideas , su criterios personales,

Tema: 4 Nueva Geopolítica Nacional: El docente orientador del desarrollo sustentable

Director I.C-1. Segundo encuentro

COD	Categorías y propiedades	Texto de la Entrevista
4.2.1.	Respeto a la sociedad Conciencia ecológica. Valor institucional.	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Valorar lo nuestro y fortalecer el nacionalismo

I.C-2

	Dirigir, Desarrollar mejorar niveles superiores en actividades que potencien alternativa Aprendizaje sistemático. Libertad de aplica nuevas ideas, Aceptar nuevas ideas	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Debemos aprender de los errores del pasado y eso debería advertir lo que no se debe hacer para que ese profesional cuando salga a la calle no cometa los mismos errores eso es un proceso lo segundo es que no debemos permanecer pasivo somos las universidad las que debemos empezar a sugerir nosotros debemos actuar en cuanto a políticas, económicas sociales, no solo enseñar lo que debe hacer sino empezar a decirle a los gobiernos como debería desarrollar las políticas. La democracia
--	--	--

I.C-3

I.C-3	Información digitalizada.	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Automatización

TEMA: 5. JUSTICIA SOCIAL (ANTES GEOPOLITICA INTERNACIONAL),

Director I.C-1. Segundo encuentro

COD	Categorías y propiedades	Texto de la Entrevista
I.C-1.	Igualdad de oportunidades, Respeto a la diversidad cultural, Respeto a la diversidad social	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Ética
I.C-2	Dialogo Aceptar nuevas ideas Respeto.	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Democracia
I.C-3	Trato justo al estudiante.	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Trato justo
I.C-4	Justicia	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir

	equidad	los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: El docente debe ser justo y debe ser equitativo (no significan lo mismo), equitativo sabemos que es todo por igual y justicia es que tenemos que ver evaluar la situación porque puedo estar siendo muy castigador frente a la situación, ok...debo ser justa dependiendo de la situación y en función de lo que esta haciendo.

Fuente: Elaboración propia (2012), a partir de los Directores de Escuela de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES) de la Universidad de Carabobo (U.C). Venezuela.

TEMA: 6 PAZ (ANTES NUEVA GEOPOLÍTICA INTERNACIONAL)

Director I.C-1. Segundo encuentro

COD	Categorías y propiedades	Texto de la Entrevista
I.C-1.	Admitir y respetar la diversidad de posiciones, Moderador de debates, Intermediario de discusiones centradas en la comprensión y el respeto a opiniones	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Participación
I.C-2	Respeto a la cultura y a los demás Dialogo encaminado siempre ante cualquier conflicto, el deseo de siempre alcanzar cosas positivas y ver el mejor camino.	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Esa es la forma de vivir mas armónica posible
I.C-3	Tranquilidad, Dialogo y Vida espiritual	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Tranquilidad ...tenemos que tomar en cuenta eso... hay que buscar la realidad dentro del salón,
I.C-4	Respeto a las ideas, Confianza	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Reconocido

	Dialogo. Competencia comunicacional:	

Fuente: Elaboración propia (2012), a partir de los Directores de Escuela de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES) de la Universidad de Carabobo (U.C). Venezuela.

TEMA: 7 SOLIDARIDAD (ANTES NUEVA GEOPOLÍTICA INTERNACIONAL)

Director I.C-1. Segundo encuentro

COD	Categorías y propiedades	Texto de la Entrevista
I.C-1.	Apoyo moral	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Reconocido
I.C-2	Colaborar Consejos de ayuda y experiencias	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Un docente institucional...un docente es un facilitador de un proceso de aprendizaje , Si eso es así...tu estas colaborando para que su aprendizaje sea mas sencillo...el papel es facilitar al estudiante la mejor guía que sirva de base para su formación en la carrera, es decirle cual es el materia que leer analizar si lo puedes aplicar...dar la facilidad al estudiante que se desarrolle un camino.
I.C-3	Atender consulta. Felicitar Darle la ayuda.	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Reconocido
I.C-4	Trabajo en equipo. Distribuir roles Socializar para guiar	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Uno tiene que socializar para guiardar apertura y compartir la información, ver el conocimiento de entrada...socializar mucho más.

TEMA: 8 LIBERTAD DE PENSAMIENTO (ANTES NUEVA GEOPOLÍTICA INTERNACIONAL)

Director I.C-1. Segundo encuentro

COD	Categorías y propiedades	Texto de la Entrevista
I.C-1.	Seguro de convicciones.	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Reconocido
I.C-2	Escuchar y permitir la opinión	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Respeto

I.C-3	Libertad, cultura, religión, política. Dejar expresar lo que opina, piensa, cree y quiere.	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Reconocido
I.C-4	Escuchar activo, Pedir ideas Establecer acciones de compromiso	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Reconocido

TEMA: 9 DIALOGO (ANTES NUEVA GEOPOLÍTICA INTERNACIONAL)

Director I.C-1. Segundo encuentro

COD	Categorías y propiedades	Texto de la Entrevista
I.C-1.	Lineal para generar confianza,	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Respeto a las ideas
I.C-2	Comunicación formal o informal, Canales abiertos claros en sintonía.	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Docente con postura abierta ante cualquier posición contraria
I.C-3	Serenidad para universidad autónoma, libre de catedra.	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Reconocido
I.C-4	Análisis Reflexión, Aprendizaje Respeto.	Entrevistador: Sobre los datos obtenidos te invito a discutir los puntos, tal como se realizo en el primer encuentro. R: Reflexionar los temas y ajustarlo a la realidad profesional. La capacidad de aprender y de enseñar

Fuente: Elaboración propia (2012), a partir de los Directores de Escuela de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES) de la Universidad de Carabobo (U.C). Venezuela.

