



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



COMPETENCIAS DEL PROFESOR UNIVERSITARIO
PARA EL DESEMPEÑO DE LA GERENCIA DE AULA.
(CASO: COLEGIO UNIVERSITARIO PADRE ISAÍAS OJEDA.
NAGUANAGUA EDO. CARABOBO)

Autora:
Licda. Gómez Carla
C.I.:20.513.619
Tutora:
Dra. Arelis Marcano

Bárbula, julio 2016



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



**COMPETENCIAS DEL PROFESOR UNIVERSITARIO
PARA EL DESEMPEÑO DE LA GERENCIA DE AULA.
(CASO: COLEGIO UNIVERSITARIO PADRE ISAÍAS OJEDA.
NAGUANAGUA EDO. CARABOBO)**

Autora:

Licda. Gómez Carla

Tutora:

Dra. Arelis Marcano

Trabajo de Grado presentado ante la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo como requisito para optar al Grado Académico de Magister en Gerencia Avanzada en Educación.

Bárbula, julio 2016



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



VEREDICTO

Nosotros miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo Especial de Grado titulado **COMPETENCIAS DEL PROFESOR UNIVERSITARIO PARA EL DESEMPEÑO DE LA GERENCIA DE AULA. (CASO: COLEGIO UNIVERSITARIO PADRE ISAÍAS OJEDA. NAGUANAGUA EDO. CARABOBO)**, presentado por la ciudadana Licda. Carla Gómez titular de la cédula de identidad N° V- 20.513.619, para optar al título de **MAGÍSTER EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**, estimamos que el mismo reúne requisitos y méritos para ser considerado como: _____

En Bárbula, a los _____ días del mes de _____ del año 2016

Nombre y Apellido

C.I.

Firma del Jurado

AGRADECIMIENTOS

Al finalizar mis estudios de postgrado en la carrera de Gerencia Avanzada en Educación, existen un grupo de personas a las que no puedo dejar de reconocer debido a que durante todo este tiempo estuvieron presentes de una u otra forma evitando que me perdiera en el proceso y que saliera airosa de esta experiencia.

A Dios.....porque a pesar de que muchas veces puse mis intereses por encima de ti nunca me faltaste y aunque no soy tu hija más devota, en ti confío.

A mí familia.....papi y mami han sido sin duda uno de los principales precursores de este logro, creyeron que podía y siempre se preocuparon por lo que estaba haciendo, eso me mantuvo firme las veces que pude tambalearme. Mis hermanos, sabiendo que jamás encontrare la forma de agradecer su constante apoyo y confianza, solo espero que comprendan que mis ideales, esfuerzos y logros han sido también suyos e inspirado en ustedes.

A mi acompañante de vida, quien ha mostrado un gran amor y apoyo incondicional... Muchas gracias por esos grandes alientos de comprensión... Te Amo Braian....

A las tutoras María Luisa Trestini, por su gran apoyo y paciencia para la realización de este trabajo y Arelis Marcano, por ser una guía y orientadora durante esta investigación.

A la Universidad de Carabobo por ser una casa de estudio excepcional, permitiendo el desarrollo de mis habilidades y destrezas como gerente de aula.

A el Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”, por abrirme sus puertas y permitir el desarrollo de esta investigación.

Licda. Carla Gómez

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de Grado principalmente a mi familia, padres y hermanos por apoyarme cuando lo necesite, ya que siempre estuvieron ahí ante cualquier situación.

A mis sobrinos, Carlos y Ángel, para que vean en mí un ejemplo a seguir.

A mi tesoro, al que conocí en los últimos semestres de mi carrera de pregrado, y que sigue aquí apoyándome y culminando junto a mí, nuestro postgrado, espero que sigamos juntos apoyándonos por muchos siglos.

Licda. Carla Gómez

ÍNDICE GENERAL

	pp.
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	12
CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA.....	13
Planteamiento del Problema.....	14
Objetivos de la Investigación.....	21
Objetivo General.....	21
Objetivos Específicos.....	21
Justificación de la Investigación.....	22
II MARCO TEÓRICO.....	25
Antecedentes de la Investigación.....	25
Bases Teóricas de la Investigación.....	29
Clasificación de Competencias del Profesor Universitario.....	30
Perfil Docente.....	33
Teoría de Relaciones Humanas.....	34
Gerencia para la calidad en el aula.....	37
Referentes Conceptuales.....	40
Gerencia.....	40
Proceso Gerencial según Chiavenato.....	41
Gerencia Educativa.....	51
Formación.....	51
Bases Legales.....	54
Tabla de Operacionalización de Variables.....	57
III MARCO METODOLÓGICO.....	58
Tipo y Diseño de la Investigación.....	59
Población y Muestra.....	60
Técnicas de Recolección de Datos e Instrumentos.....	60
Técnicas de Análisis de Datos.....	61
Validez.....	61
Confiabilidad.....	62
IV TÉCNICA DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	65
Presentación de Análisis de Resultados.....	65
Análisis General de los Resultados.....	66
CONCLUSIÓN.....	134
RECOMENDACIONES.....	140
REFERENCIAS.....	141
ANEXOS.....	143

ÍNDICE DE TABLAS

	pp.
TABLA No. 1	66
TABLA No. 2	69
TABLA No. 3	72
TABLA No. 4	75
TABLA No. 5	78
TABLA No. 6	81
TABLA No. 7	83
TABLA No. 8	86
TABLA No. 9	89
TABLA No. 10	93
TABLA No. 11	98
TABLA No. 12	101
TABLA No. 13	104
TABLA No. 14	107
TABLA No. 15	110
TABLA No. 16	113
TABLA No. 17	116
TABLA No. 18	119
TABLA No. 19	123
TABLA No. 20	126
TABLA No. 21	128
TABLA No. 22	131

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	pp.
GRÁFICO No. 1	66
GRÁFICO No. 2	69
GRÁFICO No. 3	72
GRÁFICO No. 4	75
GRÁFICO No. 5	78
GRÁFICO No. 6	81
GRÁFICO No. 7	83
GRÁFICO No. 8	86
GRÁFICO No. 9	90
GRÁFICO No. 10	94
GRÁFICO No. 11	98
GRÁFICO No. 12	101
GRÁFICO No. 13	104
GRÁFICO No. 14	107
GRÁFICO No. 15	110
GRÁFICO No. 16	113
GRÁFICO No. 17	116
GRÁFICO No. 18	120
GRÁFICO No. 19	123
GRÁFICO No. 20	126
GRÁFICO No. 21	128
GRÁFICO No. 22	131



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO**



MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN

**COMPETENCIAS DEL PROFESOR UNIVERSITARIO PARA EL
DESEMPEÑO DE LA GERENCIA DE AULA. (CASO: COLEGIO
UNIVERSITARIO PADRE ISAÍAS OJEDA. NAGUANAGUA EDO.
CARABOBO)**

AUTORA: Licda. Gómez Carla

TUTORA: Dra. Arelis Marcano

JULIO 2016

RESUMEN

La investigación, tuvo como objetivo describir el estado del arte de las competencias de los docentes del colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda” para el desempeño de la gerencia de aula. Se fundamentó teóricamente en: clasificación de competencias del profesor universitario de Saravia, el perfil docente de Fernández, Ruiz en cuanto a la gerencia para la calidad en el aula, y la teoría de relaciones humanas según Elton Mayo. Metodológicamente se utilizó el paradigma positivista, dentro del enfoque cuantitativo, con una investigación descriptiva y diseño de campo. La muestra fue censal está constituida por treinta (30) gerentes de aula y quince (15) estudiantes del Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”. Como instrumento de recolección de datos se utilizó un cuestionario, tipo likert, de cuarenta (40) preguntas con respuestas cerradas policotómicas (Siempre/Algunas Veces/Nunca). Con una validez de expertos y la confiabilidad de 0,8. Se evidenció la necesidad de que los gerentes de aula fortalezcan sus competencias docentes, los docentes no consideran la planificación como una de las más importantes funciones de un gerente de aula, además no ajustan, de forma adecuada, metodologías que se adapten a cada contenido dentro de su planificación. Se recomienda en la incorporación de talleres en los cuales se facilite al gerente de aula estrategias pedagógicas para desarrollar un proceso de enseñanza y aprendizaje fructífero.

Palabras clave: gerencia de aula, competencias docentes, consolidación de competencias docentes

Área Prioritaria de la FACE: Gerencia Educativa.

Área Prioritaria de la UC: Educación.

Línea de Investigación: Procesos Gerenciales en Educación.

Sub-Temática: Desempeño Docente.

Temática: Organización de Instituciones Educativas.



**UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF EDUCATION
ADDRESS PROSTRATE**

ADVANCED MANAGEMENT EXPERTISE IN EDUCATION



**POWERS OF UNIVERSITY PROFESSOR FOR PERFORMANCE
MANAGEMENT CLASSROOM. (CASE: FATHER'S COLLEGE ISAIAH
OJEDA Naguanagua Carabobo state..)**

AUTHOR: Licda. Carla Gómez

TUTOR: Dr. Arelis Marcano.

JULY 2016

ABSTRACT

The research aimed to describe the state of the art skills of teachers in the college "Padre Isaías Ojeda" to perform classroom management. It was based theoretically: classification of competencies Saravia university professor, faculty profile Fernandez Ruiz regarding management for quality in the classroom, and the theory of human relations as Elton Mayo. Methodologically the positivist paradigm, within the quantitative approach with descriptive research and field design was used. The sample census consists of thirty (30) classroom managers and fifteen (15) College students "Padre Isaías Ojeda". As data collection instrument a questionnaire, Likert, forty (40) closed answers questions polychotomous used (always / Some Times / Never). With an expert validity and reliability 0.8. the need for managers classroom strengthen their teaching skills, teachers do not consider planning as one of the most important functions of a manager classroom also do not fit, appropriately, methodologies that suit each content within evidenced your planning. We recommend the incorporation of workshops in which the manager of classroom teaching strategies to develop a teaching and successful learning is supplied.

Keywords: classroom management, teaching skills, teaching skills consolidation

Priority Area FACE: Educational Management.

UC Priority Area: Education.

Research Line: Process Management in Education.

Sub-Themes: Teaching Performance.

Theme: Organization of Educational Institutions.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día la educación superior en Venezuela está dirigida principalmente a la formación integral y profesional del individuo, por lo que el educador debe tener una formación continua en las competencias docentes, lo cual le permitirá saber actuar y reflexionar en determinada situación, fomentando un proceso de enseñanza y aprendizaje activo. A pesar de esto, los educadores dentro de su gerencia de aula muchas veces no logran involucrar al estudiante y hacerlo parte del proceso de enseñanza y aprendizaje, dejando así a un lado el cumplimiento de sus competencias docentes.

Debido a lo anteriormente expuesto, surge la necesidad de describir el estado del arte de las competencias de los docentes del colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda” para el desempeño de la gerencia de aula. Dentro de esta perspectiva se planteó el desarrollo de esta investigación, enmarcándola en un estudio cuantitativo.

En tal sentido, la investigación ha sido estructura en cuatro capítulos: Capítulo I, se describe el planteamiento del problema, el objetivo general, sus objetivos específicos y la justificación de la investigación. En el Capítulo II, se hace referencia al marco teórico, antecedentes de la investigación, bases conceptuales y teóricas. Seguidamente en el Capítulo III, se da a conocer el marco metodológico, naturaleza de la investigación, modalidad de la investigación, diseño de investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnica de análisis e interpretación de los datos.

Capítulo IV, muestra el de análisis e interpretación de los datos, así como la presentación del análisis de resultados en gráficos de barra. Se continúa con las conclusiones y recomendaciones; para cerrar con la bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En la actualidad, educar parece un tema que fácil de abordar, sin embargo, no lo es, es un proceso totalmente complejo, ya que trabajar con individuos, es trabajar con un ser lleno de valores, prejuicios dentro de un contexto o cultura, en el que el hombre ha ido evolucionando. Es la búsqueda constante de formación integral de cada individuo, tomando en cuenta que es un ser biopsicosocial y espiritual, es decir, un ser con una carga biológica, psicológica, social y espiritual que forma parte de su realidad y complejidad. Dentro de esta formación integral el hombre ha ido evolucionando de la mano con las transformaciones continuas y persistentes que vive la sociedad actual, por lo que ha generado cambios constantes para su adaptación al entorno. Y es la educación, la que formando parte de este proceso de asimilación que comienza desde la concepción del hombre, crea esquemas mentales y actitudes, que van modificándose en el proceso de formación, bajo principios y valores que permiten la orientación de un hombre integral.

En este sentido, para lograr la formación señalada en el párrafo anterior, el desarrollo continuo de las competencias docentes permitirá saber actuar y reflexionar en determinada situación. Considerando así que el saber actuar ante los cambios constantes que se presentan en la sociedad, debido al impacto de la innovación de las prácticas y la evolución en las concepciones científicas dentro de la educación, fortalecerá el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje para la comprensión y asimilación de nuevos saberes.

En cuanto a este tema, Vélaz y Vaillant (2011) citando a Esteve, J (2009); señalan que la forma de actuar de los profesionales de la docencia:

Tiende a cambiar en la sociedad actual al dejar de ser las escuelas el lugar exclusivo de transmisión de la cultura, en tanto la irrupción de las nuevas tecnologías de la información en la vida cotidiana multiplica los canales de acceso al conocimiento. Este fenómeno, percibido a veces como una amenaza al rol del docente, constituye una oportunidad de profesionalización y un desafío de asumir el desarrollo de procesos cognitivos que habiliten a los estudiantes para la comprensión y asimilación de nuevos saberes, valiéndose de las herramientas tecnológicas (p. 35)

La cita anterior, refleja claramente que los cambios evolutivos, en las tecnologías y los grandes alcances de la información, generan variaciones en el concepto de educación, en cuanto a que el educador ya no es el único que podría manejar información, siendo transmisor de cultura, sino que al tener tanto el docente como el alumno acceso a ella, el primero se convierte en un facilitador que guía el proceso de enseñanza y aprendizaje, en el cual el educador y el alumno aprenden de nuevos saberes, buscando la formación integral del individuo.

Por lo tanto, ser docente, no es solo saber de ciencias tales como: la matemática, lenguaje, historia, naturaleza, entre otras, sino además debe saber implementar estrategias metodológicas que faciliten el proceso de enseñanza y aprendizaje; más allá que una profesión, es un arte y una vocación, es tener esa capacidad de atención personal y ser capaz de comprender la complejidad de los grupos y la variedad de necesidades que existen en ellos. Y todo este proceso, sería más grato si se realiza con la vocación necesaria para visualizar que el trabajo del docente es contribuir a la formación del individuo, el cual debe enfrentar sus propios retos y aprendizajes.

En este sentido, el docente dentro de las funciones de la gerencia del aula, asume un rol complejo, no solo por cumplir la labor de transmitir cultura, conocimiento, ni por ser un facilitador de formación integral, sino además por gerenciar y administrar

los recursos de enseñanza y aprendizaje tales como: la planificación, organización, ejecución y evaluación de la dinámica grupal dentro del contexto educativo. Todo esto es complejo, por lo que el docente, como requisito mínimo, para ejercer esta carrera debe ser motivado por la vocación, y estando ya preparado y formado como gerente de aula, podrá poner en práctica todas las estrategias que favorezcan el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Con respecto al tópico anteriormente tratado, Guillermo G (2010) expresa en su portal sobre vocación y vida que: “Si respondemos con amor y perseverancia a esta inclinación de nuestro espíritu que llamamos Vocación, no habremos errado nuestro camino” (p 03). Dejar huellas en el individuo, dentro del proceso de formación integral, muchas veces es la mayor satisfacción que puede obtener un docente, ya que si se trabaja con amor hacia lo que se hace, los resultados serán fructíferos y permitirán motivar al docente y al educando dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Siendo la vocación, un fundamento esencial de la profesión docente, muchas veces se deja a un lado su importancia dentro del ejercicio de esta profesión, y es cuando se escuchan reclamos en cuanto a que actualmente muchos docentes no poseen competencias suficientes para ejercer tal labor, manifestando desmotivación en su desempeño como gerentes de aula. Entendiendo como competencias docentes según Ramírez (2009): “la Integración de los conocimientos, habilidades, y actitudes de los profesores, que promueven un aprendizaje de calidad en los estudiantes” (p. 03). Por lo anteriormente señalado, las competencias se refieren, no solo a la capacidad del docente en cuanto a su preparación científica, sino a la preparación técnica, profesional, personal y a la habilidad de identificar problemas fundamentales que estén presentes en el desarrollo del individuo, además de mostrar una actitud hacia la educación que incentive a los estudiantes a involucrarse en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

El autor antes señalado, expresa que las competencias docentes en educación universitaria para lograr desarrollar un buen aprendizaje de los estudiantes, son las siguientes:

Un buen docente: Establece una buena relación con los estudiantes; desarrolla un sentido de cooperación entre los estudiantes; alienta el aprendizaje activo; proporciona retro-alimentación oportuna; crea espacio para que el estudiante dedique suficiente tiempo a su aprendizaje; comunica a los estudiantes que tiene altas expectativas de desempeño; respeta las diversas formas de aprendizaje (p. 05)

De acuerdo a lo antes expuesto, el docente dentro de su gerencia de aula, más allá de estar preparado en las materias que imparte, para que el estudiante pueda tener la certeza de que son especialistas en las áreas asignadas; debe cumplir con sus competencias docentes, logrando involucrar al estudiante y hacerlo parte del proceso de enseñanza y aprendizaje, en el que exista una buena comunicación y se reconozca la participación del estudiante, llevándolos a adquirir conocimientos prácticos para la vida cotidiana; es una formación para la vida.

Se puede citar a Soto T(2010), quien expresa: “Solo educando y formando a nuestros niños, éstos serán seres humanos sensibles, solidarios, genuinos, productivos, conscientes, críticos de su realidad y entorno, conservadores de su medio ambiente, lo cual dará una transformación a la forma de vivir en este Planeta”(p. 02). Resulta necesario predicar con el ejemplo, los docentes son una guía o un modelo para ellos, es necesario dar lo mejor, ser profesionales que enseñen con valores que son parte de lo que las universidades buscan en los estudiantes, profesionales que ayuden a mejorar la sociedad. Es necesario que los gerentes de aula, no solo estén preparados académicamente, sino que estén formados como seres integrales capaces de fomentar las potencialidades humanas y crear ciudadanos conscientes, productivos, virtuosos y sobretodo hombres de bien; buscando un aprendizaje significativo que les permita prepararse para la vida.

Así pues, los gerentes de aula a pesar de que están conscientes de la realidad que vive nuestro país, deben ser portadores de esperanza y optimismo para continuar desarrollando, potencializando capacidades y cualidades en los alumnos y semejantes. Es necesario que sean capaces de colocarse en el lugar del otro, siendo empáticos y comprender la diversidad que existe, no todos somos iguales bajo las mismas necesidades y posibilidades, por tal razón como seres únicos debemos tener variedad de herramientas y estrategias que se ajusten a diferentes condiciones y situaciones.

Tomando en consideración lo afirmado anteriormente, las competencias que poseen los docentes, las que requiere su desempeño en el aula, implican la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza y aprendizaje, debido a que el docente es un gerente de aula y por tal su actuación se debe fundamentaren las funciones gerenciales de: diagnóstico de necesidades, planificación, organización, ejecución y evaluación de proceso cognoscitivos que son resultados de actividades educativas establecidas. Por lo que, el docente, siendo el guía o facilitador del proceso de enseñanza y aprendizaje, debe actualizarse permanente, ya que como facilitador está formando y guiando a futuros profesionales, además de ser necesaria su evaluación en cuanto a las competencias docentes que posee.

Santos (2010) considera que la evaluación de las competencias docente significa:

Evaluar, por un lado, el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades establecidas por la institución de pertenencia, y por otro, la calidad con que se lleva a cabo la función en términos de rendimiento y los logros obtenidos en un tiempo determinado que permitan realizar una valoración y dar a conocer las fortalezas y áreas de oportunidad para la mejora de la función (p.11).

De esta cita, se desprende, la importancia de la evaluación de las competencias docentes, lo fundamental y lo fructífero que resulta poder evaluar las debilidades y fortalezas que refleja cada docente, dentro de su gerencia de aula, teniendo presente

las necesidades o factores que se puedan encontrar en dicha evaluación, para aportar un mejora o avance en la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje. En dicha evaluación se puede detectar que necesidad tiene cada docente y así buscar la motivación dentro de su actuación, permitiendo que éste se sienta cómodo y vinculado con su ejercicio y profesión, ya que muchas veces por factores externos tales como: económicos (sueldos y salarios, inflación); sociales: inseguridad, fallas en el transporte; entre otros o internos tales como: estrés, preocupaciones económicas, problemas de salud, problemas familiares, etc, se puede ir perdiendo motivación en el desempeño de sus actividades.

La situación antes descrita, afecta a gran parte de la población docente mundial y en particular a la venezolana, quienes se enfrentan a un momento especialmente difícil lo que afecta su formación y actualización de competencias, las cuales son estrictamente necesarias para su desempeño profesional. Tal es el caso de los profesores y gerentes educativos en el Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda” ubicado en Naguanagua estado Carabobo; el cual tiene como misión: “Formar profesionales técnicos superiores universitarios en carreras de orden social, fomentando el sentido ético, sensibilidad humana y creatividad con orientación a la investigación, planificación y ejecución de planes de acción social, contribuyendo al sano desenvolvimiento del ser humano en la comunidad”(p.03) Estando presente su visión como Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”: “ser formadores de líderes que impulsen la transformación social, convirtiéndonos en punto de referencia a nivel nacional, generando administradores, preventores y terapeutas psicosociales capaces de aportar soluciones a la sociedad venezolana, comprometiéndonos con el desarrollo del país, siendo un horizonte y ejemplo ético para el sector de la educación superior, organizadores de alianzas estratégicas entre universidades” (p. 04).

De acuerdo con lo anterior, la finalidad de dicha institución es formar a profesionales capacitados y especializados para el abordaje de las sociopatías presentes en la actualidad, como son la drogadicción, delincuencia juvenil, embarazo

a temprana edad, desorden alimenticio como bulimia y anorexia, entre otros. Sin embargo, a través de una primera fase de observación de la investigadora en esta institución, se evidencia que las funciones docentes no están cumpliendo las expectativas planteadas o deseadas en función de la formación estudiantil, ya que muchos estudiantes cursantes de estas carreras sienten que se está dejando al descuido muchas áreas de su formación, entre ellas: la de planificación, ejecución de la práctica profesional sumado a las frecuentes inasistencias tanto del profesorado como de los estudiantes.

También, en múltiples oportunidades los docentes comienzan a impartir clases a mitad del semestre, además, en su mayoría son profesionales de otras áreas del saber, no de la docencia, los cuales en su formación académica no poseen el componente docente. Por tal razón, por lo menos, estos gerentes de aula, carecen de competencias específicas para manejar las estrategias pedagógicas necesarias para generar un proceso de enseñanza y aprendizaje, fructífero en los alumnos, lo que produce un vacío en cuanto a: disciplina, responsabilidad, planificación, excelencia, productividad, calidad, seguimiento y evaluación dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Ahora bien, en la institución los estudiantes y los docentes, según los registros administrativos, abandonan los semestres sin concluirlos. Algunos docentes asignan notas al finalizar el semestre pero en realidad no realizan las evaluaciones necesarias, ni llevan la secuencia de la administración de conocimientos con las debidas dinámicas que permitan desarrollar un proceso de enseñanza y aprendizaje fructífero. El estudiante aprueba una asignatura y el gerente de aula percibe sus honorarios profesionales.

Existe una alta rotación de docentes, son pocos los que tienen vínculos afectivos con la institución, en su mayoría laboran un par de semestres y se retiran, también están los que tienen mucho tiempo pero, manifiestan indisposición para iniciar y

participar en actividades, disminuyendo su capacidad de actuación dentro de la institución, o simplemente manifiestan no estar de acuerdo con las condiciones laborales. Están también, en su minoría, aquellos docentes que sí tienen sentido de pertenencia hacia la institución y que quieren formar a profesionales calificados para las carreras impartidas.

Es por ello, que con las evidencias recolectadas por la investigadora en la institución en estudio, es importante tomar en cuenta lo que expresa Marcal (2012) en cuanto al desempeño docente y su enfoque en la gerencia de aula: “La gerencia de aula es el proceso de planificación, organización, y control de las actividades de aprendizaje implícitos en un diseño curricular” (p. 16), es decir, el docente como gerente de aula va a administrar todos los recursos de enseñanza y aprendizaje, buscando el logro de aprendizajes significativos, para lo cual requiere de competencias para tener un buen desempeño.

En este orden de ideas, no se debe dejar a un lado la consideración de que el gerente de aula no solamente está vinculado con dicha administración, sino que además debe ser capaz de orientar al educando hacia una visión humanista, formándolo para la vida, en todos los roles que se desenvuelve el hombre (hijo, hermano, padre, ciudadano, profesional), estimulando la comprensión de los cambios de la dinámica social, y todo esto solo se logra si el gerente de aula posee competencias docentes que le permitan tomar en cuenta a los alumnos dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje. Si el gerente de aula no aplica competencias docentes en las que esté presente la formación integral del docente, la dinámica del proceso de enseñanza y aprendizaje, perderá su función de encuentro de saberes fructífero con los educandos.

Todo lo anteriormente descrito, genera una gran insatisfacción de los estudiantes, quienes sienten que no están recibiendo una educación de calidad, una educación que permita el desarrollo a 100% de todas sus capacidades, para poder

así convertirlas en potencialidades. Esta institución forma a profesionales en el ámbito social y comunitario por lo que es importante permitir su pleno desarrollo y ofrecer herramientas y estrategias que le permitan a los estudiantes abordar problemáticas sociales de su interés; pero si no se forman bien a esos estudiantes, no existirán preventores que puedan abordar las sociopatías presentes en la actualidad, por lo que es necesario describir el estado del arte de las competencias docentes para la gerencia de aula en el desempeño laboral de los profesores de este instituto.

En atención a la problemática descrita, en este estudio se plantea la necesidad de identificar las debilidades que presentan los gerentes de aula en cuanto a sus competencias para así poder diagnosticar qué podría estar afectando su desempeño laboral, y así buscar fortalecer las competencias de los docentes del Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda” .Por eso surgen las interrogantes siguientes: ¿Cuáles son las funciones que deben desempeñar los docentes como gerentes de aula en el Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”?, ¿Qué competencias exhiben los gerentes de aula los docentes en el Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Describir el estado del arte de las competencias de los docentes del colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda” para el desempeño de la gerencia de aula.

Objetivos Específicos

1. Diagnosticar las competencias que exhiben los profesores universitarios como gerentes de aula en el Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”.

2. Indagar a través de la percepción de los estudiantes las competencias que exhiben los docentes en la gerencia de aula en el Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”.
3. Identificar los factores influyentes en la gerencia de aula en el Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”.
4. Contrastar la opinión de los estudiantes y docentes con relación a las competencias para la gerencia de aula.

Justificación de la Investigación

La elección del estudio de las competencias docentes para la gerencia de aula, como tema a desarrollar en la presente investigación, es debido al interés de coadyuvar a mejorar las debilidades en el ejercicio de la profesión, presentes en los docentes del Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”. Además es importante destacar, que como Licenciada en Educación y futura magíster en gerencia avanzada en educación, se debe advertir y trabajar en pro del funcionamiento adecuado del ejercicio docente, desde una gerencia de aula capacitada en el seguimiento constante y permanente de las competencias docentes.

En relación con tema antes planteado, en las instituciones educativas, muchas veces se dejan al descuido el seguimiento constante y permanente del ejercicio docente, siendo esta una gran debilidad, ya que por medio de los seguimientos, los gerentes de aula pueden abordar cualquier necesidad o problemática que esté presente en una institución, detectando necesidades que tal vez no sabían que existían y así poder trabajando en la mejora y actualización de las competencias docentes, mejorando la calidad en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Por esto, es relevante esta investigación, al plantear un estudio que permita describir las competencias docentes para la gerencia de aula de los profesores del Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”, ya que son docentes formadores de futuros profesionales, son ellos de manera directa quienes forman parte importante en este estudio, estando involucrados en el proceso tan maravilloso de enseñanza y aprendizaje.

En este sentido, es necesario precisar que la gerencia de aula, es la capacidad que poseen los docentes para lograr que se cumplan o realicen las funciones administrativas, organizativas y pedagógicas en pro de la mejora y beneficio de la educación en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Partiendo de allí, a través de esta investigación se aportaría la aplicación de los enfoques teóricos que se manejan actualmente en cuanto a la gerencia de aula y las competencias del docente universitario. Otra forma de contribuir es la ejecución de la investigación, la cual va permitir expresar en la práctica los elementos teóricos propios de la gerencia de aula, y la aplicación de las competencias del docente universitario, pretendiendo generar soluciones puntuales a la gerencia de aula en cuanto a las competencias docentes de los profesorado de la institución.

A nivel práctico, esta investigación viene a representar una oportunidad importante para la institución objeto de estudio, de abordar con precisión cuáles son los problemas que actualmente se presentan en la gerencia de aula, beneficiando tanto a los estudiantes, docentes y todos aquellos que hacen vida en la institución. Además esto permitirá abrir las posibilidades de mejoramiento de ofrecer un amplio abordaje de las competencias docentes, mejorando el desarrollo y desenvolvimiento de los docentes dentro de sus áreas de trabajo, tomando en cuenta sus necesidades, fortalezas y debilidades, buscando motivarlos dentro de su rol docente, posibilitando un aprendizaje favorable al estudiante dentro del recinto universitario.

Por su parte, se puede decir que como futura magíster en gerencia avanzada en educación, se espera que este estudio social pueda inspirar a contribuir en la comprensión de la dinámica del desempeño de las competencias docentes, permitiendo que cada docente pueda desarrollar al máximo sus capacidades y convertirla en una potencialidad.

Finalmente, el trabajo es de importancia para el propio autor, puesto que servirá para poner en práctica los conocimientos adquiridos en la universidad, en relación a una gerencia de calidad en el aula. Además, será una contribución a la comunidad científica para la realización de trabajos a nivel nacional e internacional que persigan objetivos como estos en sus trabajos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Todos los estudios previos y trabajos de grado relacionados con el fenómeno estudiado conforman el marco teórico de la investigación. Para Hernández, Fernández y Bastidas (2010), constituye: “un compendio escrito de artículos, libros y otros documentos que describen el estado pasado y actual del conocimiento sobre el problema de estudio. Nos ayuda a documentar cómo nuestra investigación agrega valor a la literatura existente”. (p. 64), es decir, conocer lo que se ha hecho con respecto a un tema ayuda a estructurar formalmente la idea de la investigación.

Antecedentes de la Investigación

Uno de los sustentos más importantes e indispensables que toda investigación debe adicionar una serie de trabajos previamente relacionados con la investigación o problemática a abordar, como antecedentes de investigación, para así poner al lector al tanto de los avances académicos en relación con el tema abordado por los investigadores, así lograr comprensión. Palella y Martins (2010) expresan que los antecedentes de la investigación o historiales, se entienden como:” diferentes trabajos realizados por otros estudiosos sobre el mismo problema a investigar” (p. 63) es decir, permite sustentar las investigaciones bajo una misma línea de estudio. Para efectos del presente trabajo de grado, fueron escogidas una investigación internacional y tres investigaciones nacionales que permitieron hacer referencia a la problemática que está enfrentando la República Bolivariana de Venezuela:

Investigación Internacional

Se podría decir que las investigaciones internacionales facilitan una visión más amplia de la problemática a nivel mundial, permitiendo así un extenso conocimiento de lo que se quiere estudiar, en este caso, Galvarino J. (2012), para optar al título de doctor en Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Barcelona, presento su investigación titulada **“Competencias profesionales de los docentes de enseñanza media de Chile. Un análisis desde las precepciones de los implicados”**, como objetivo general planteó analizar las competencias que a juicio de los docentes de enseñanza media se estarían requiriendo para ofrecer un mejor servicio educativo a preadolescentes los y jóvenes que están accediendo a la enseñanza media.

Seguidamente, se trabajo bajo una metodología cuantitativa, con un diseño de investigación de campo. Se elaboró un cuestionario con 68 items el cual estuvo subdividido por 17 items de acuerdo a las cuatro competencias docente: competencia técnica, competencia metodológica, competencia social y competencia personal. Una vez aplicado el cuestionario por medio de la entrevista, se obtuvo como resultado, que los profesores de manera concreta reconocen serios problemas en el proceso de planificación, así como la falta de manejo de estrategia pedagógicas que le permitan intervenir en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

En consecuencia, para esta investigación son muy oportunos los aportes de la investigación antes descrita en Chile, ya que evidencia la problemática a nivel mundial sobre las competencias docentes en el desempeño para la gerencia de aula, se observa como existen fallas a nivel macro sobre la planificación en el aula. El docente a pesar de saber y conocer la importancia de planificar las actividades de acuerdo a los objetivos y metas planteados en la asignatura, los deja a un lado, mostrando además falta de manejo de estrategias pedagógicas, desfavoreciendo el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Investigaciones Nacionales:

A nivel nacional nuestro país se encuentra bastante afectado por la necesidad de desarrollar las competencias docentes, es por ello, que se presenta a continuación tres investigaciones nacionales:

Lobatón, M. (2013) para optar al título de magister en Gerencia Avanzada en Educación de la Universidad de Carabobo, presentó su investigación titulada **“Competencias del Docente a la luz del Perfil que requiere el Sistema Educativo Bolivariano”** como objetivo para su investigación plateo, Analizar las Competencias del Docente a la luz del Perfil que requiere el Sistema Educativo Bolivariano. Enmarcada en el método de investigación acción, de la investigación cualitativa. Se tuvo la elección de dos docentes de educación primaria, con atributos de selección caracterizados por las diferencias entre ellas; y que de acuerdo al plan de acción, ejecutado con su participación, indujeron un proceso reflexivo donde se dio un acercamiento a las competencias requeridas por el docente y las entrevistas mostraron que las dificultades se encuentran en la falta de capacitación a un docente formado en una educación tradicional positivista para abordar una propuesta moderna basada en valores colectivos, en el ser humano para formar al hombre nuevo, al Ser Republicano.

En esta investigación se evidencia la importancia que tiene el desarrollo de las competencias docentes, ya que permite desarrollar la capacidad de emprendimiento profesional, garantizando así la mejora en la calidad educativa, puesto que el docente debe manejar ciertas competencias que permitan el amplio desarrollo integral del educando. Siendo así pertinente este estudio, ya que se busca describir las competencias del profesor universitario para el desempeño de la gerencia de aula en el Colegio Universitario “Padre Isaiás Ojeda”, siendo necesario que los gerentes mejoren el proceso de enseñanza y aprendizaje,

permitiendo así el desarrollo de un ser humano nuevo, basando su formación integral en valores para la vida.

Angarita, L. (2013) para optar al título de magister en Gerencia Avanzada en Educación de la Universidad de Carabobo, presento su investigación titulada **“Programa de gestión estratégica orientado a la formación de competencias profesionales del personal docente adscrito a los programas académicos de la Universidad deportiva del sur (UDS).”**, en su trabajo tuvo como propósito de investigación responder al modelo de competencias presentado por Saravia 2008, quien considera las cualidades internas profesionales y personales del individuo como un desarrollo proactivo e integral de la profesionalización, para lo que se apoya en un diseño de campo de tipo descriptivo, bajo la modalidad de proyecto factible. El programa permitió la comprensión de como operar con un diseño curricular por competencias, la necesidad de superarse permanentemente para estar a tono con las exigencias de la educación universitaria actual, y una mayor responsabilidad y sentido de pertenencia hacia la institución, con una alta motivación hacia la superación de los docentes.

Por lo antes expuesto, se expresa que es importante que el gerente de aula se sienta integrado dentro de la institución en la cual labora, ya que así se puede desarrollar las competencias docentes, generando mayor responsabilidad y la necesidad de superarse permanentemente para estar a tono con las exigencias de la educación universitaria actual. Además se hace necesario poder detectar las necesidades de los gerentes de aula y así describir lo que le falta por hacer a partir de su formación, para buscar mejorar el desempeño de la gerencia de aula de los profesorado que laboran en el “Colegio Universitario Padre Isaías Ojeda”, generando procesos de enseñanza y aprendizaje productivos.

Debe señalarse, que la investigación antes expuesta proporciona información de relevancia para desarrollar la presente investigación, ya que evidencia la necesidad de

describir las competencias del profesor universitario para el desempeño de la gerencia de aula en el Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”., debido a que el docente es un facilitador del proceso de enseñanza y aprendizaje, el cual fomenta el desarrollo integral del individuo, por lo que debe tener un desempeño docente provechoso, logrando un mejor desenvolvimiento en lo académico y laboral para así tener mejor crecimiento personal, tanto del docente, los educando y todos lo que hacen vida en las instituciones educativas, promoviendo la formación integral del individuo.

Márquez, A. (2014), para optar al título de magister en Gerencia Educativa de la Universidad Central de Venezuela, presento su investigación titulada **“Perfil del docente y su desempeño como gerente de aula”**, en su trabajo tuvo como objetivo analizar el perfil del docente y su desempeño como gerente de aula. Se sustentó n la Teoría de Humbermas y del liderazgo, utilizando una metodología descriptiva. Se concluyó que no todos los docentes cumplen con el perfil necesario para la docencia universitaria, lo cual arrojó un aspecto que influye significativamente en la formación del educando.

En este caso, resultado de gran relevancia la investigación antes mencionada, debido a que refleja y coincide con la problemática planteada en esta investigación, donde se hace necesario describir las competencias del profesor universitario para el desempeño de la gerencia de aula en el Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”. Dicha investigación hace hincapié en que no todos los profesores cumplen con las competencias necesarias para la docencia universitaria, lo cual genera debilidad en las aulas de clase durante el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Bases Teóricas de la Investigación

Las bases teóricas son aquellos datos o referentes en los cuales se sustenta la investigación, se desarrolla la descripción del fenómeno y se integra la teoría con la práctica, se constituyen todos aquellos principios, postulados y supuestos sobre los

cuales se apoya la investigación. Al respecto Hernández, Fernández y Bastidas (2010) establece que un buen marco teórico “no es aquel que contiene muchas páginas, sino que trata con profundidad únicamente los aspectos relacionados con el problema, y que vincula de manera lógica y coherente los conceptos y las posiciones existentes en estudios anteriores” (p. 66); es por ello que para desarrollar los aspectos principales que sustentaron esta investigación, se realizó una amplia revisión bibliográfica de diversas teorías gerenciales, y sociales las cuales se presentan continuación y las mismas serán la base de la investigación planteada en este estudio, logrando así tener soporte teórico.

En la parte que sigue a continuación, se revisan los elementos teóricos más relevantes en los cuales se sustentaron tanto el desarrollo del estudio, como la identificación, selección y comprensión del estudio apropiado para el abordaje de las finalidades planteadas en la investigación.

Modelo Estructural de Competencias del Profesor Universitario

Los cambios que requieren las Universidades hoy en día conllevan a un amplio y fundamentado perfil académico en el profesorado. En consecuencia, el modelo estructural de competencias del profesor propuesto por Saravia (2008), es un modelo basado en investigación científica con amplia evidencia teórica y empírica generada por el profesorado en ejercicio. Por lo tanto, precisa este autor, que la competencia viene dada por el potencial estructural derivado de la formación básica y de postgrado y de la experiencia profesional que, como un todo, es el cimiento de las actividades académicas fundamentales (docencia, investigación, servicios y gerencia), este enfoque es entonces estructural básicamente por esta razón. Puesto que el potencial académico sostiene las diferentes actividades académicas a ser desarrolladas de manera productiva en contextos específicos en el marco de la educación universitaria. Saravia (ob. Cit.) “los gerentes de aula

deben poseer el conjunto de conocimientos y criterios procedimentales e instrumentales que permiten desarrollar correctamente el proceso de enseñanza y aprendizaje” (p. 15).

En este sentido, Saravia (ob. Cit.) conceptualiza las competencias de la siguiente manera:

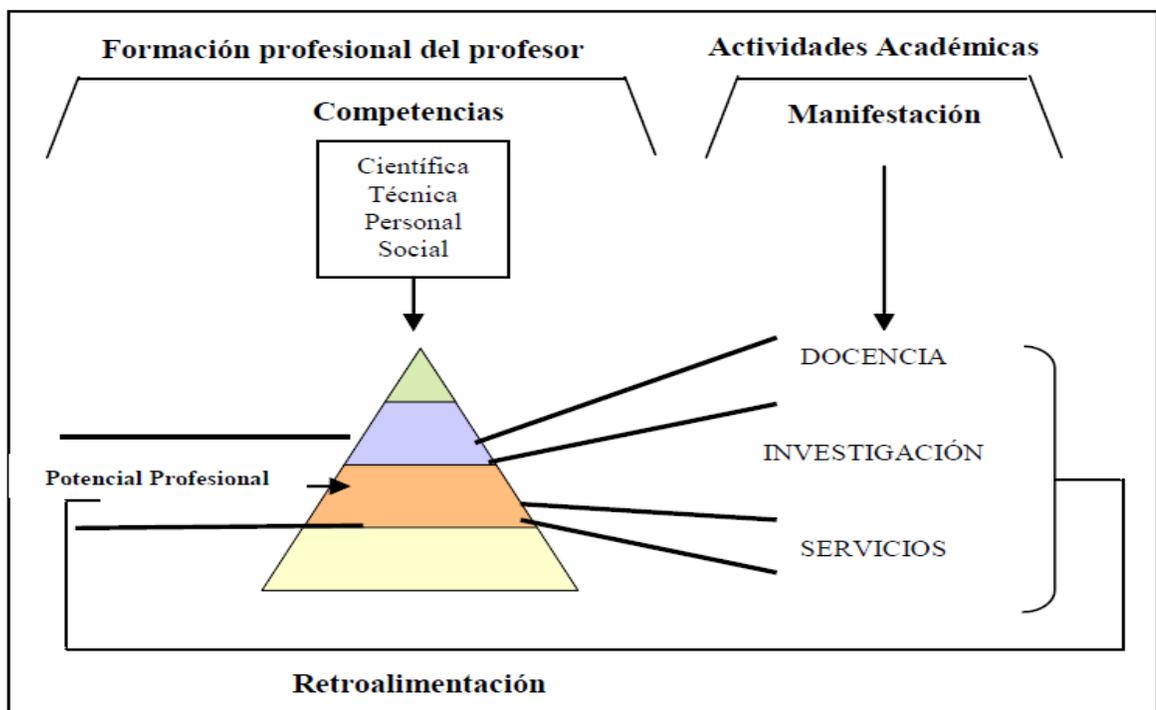
Competencia Científica: Supone la demostración efectiva de los conocimientos propios de la formación disciplinar a partir de su formación básica y experiencia acumulada, que le permiten la comprensión, interpretación y actualización de los temas y problemas del área (Saber). La competencia científica tiene tres dimensiones: 1. Dominio del área de conocimiento disciplinar. 2. Investigación como base fundamental del aprendizaje. 3. Contribución para generar-comunicar nuevo conocimiento disciplinar.

Competencia Técnica: Representa el conjunto de conocimientos y criterios procedimentales e instrumentales que permiten desarrollar correctamente su actividad laboral, en base de acciones razonadas orientadas a dar vida a su producción profesional (Saber Hacer). Supone dos dimensiones: 1. Vinculación del conocimiento disciplinar con la realidad correspondiente. 2. Dinamización de procesos interactivos de investigación.

Competencia Personal: Hace referencia a la posición subjetiva de la persona respecto del saber en cuanto que no se reconoce como poseedor de la verdad absoluta sobre su campo disciplinar, sino como un conocedor insuficiente del mismo. Por lo tanto, moviliza su energía hacia el aprendizaje constante a través del desarrollo de la actividad académica a lo largo de su carrera profesional (Saber Ser). La Competencia personal contiene dos dimensiones: 1. Disposición para promover y desarrollar el aprendizaje continuo. 2. Disposición para la comprensión de otras personas.

Competencia Social: Representa a las cualidades que permiten al profesor establecer relaciones interpersonales socialmente adecuadas y técnicamente productivas con colegas, compañeros y estudiantes. En tanto que, al desenvolverse en una comunidad de trabajo, él interactúa sobre la base del respeto, tolerancia y reconocimiento de la potencialidad técnica de todos los miembros de la misma (Saber Compartir). Las dimensiones clave aquí son: 1. Disposición para fomentar el aprendizaje social. 2. Liderazgo para el aprendizaje por propósitos de investigación con los participantes.

Figura 1



Fuente: Saravia, M. (2008). Modelo Estructural de Competencias del Profesor Universitario.

Estas competencias docentes las deberían manejar los docentes universitarios dentro del Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”, quienes son formadores del capital humano, por lo cual deben realizar una labor de calidad, a través de la

integración de sus conocimientos, habilidades, y actitudes para mostrar una conducta competente de experto hacia el trabajo docente, estableciendo una buena relación con sus estudiantes desarrollando así, sentido de cooperación con estos, lo cual proporciona la retroalimentación oportuna de aprendizaje activo, creando espacios para que el estudiante dedique tiempo suficiente a sus estudios, respetando siempre las diversas formas de aprendizaje.

Perfil Docente

Para esta investigación se consideraron ciertas actitudes, de acuerdo con las competencias docentes, las cuales están presentes dentro de la actuación docente como facilitador de conocimientos, entre ellas, Fernández (2012) establece que el perfil del buen docente universitario cuenta con actitudes fundamentales, tales como:

- **Estima de su condición de educador**

Lo primero que se desea es que el docente aprecie su propia condición como una importante función social y asuma su ejercicio no por necesidad o porque no se puede hacer otra cosa, sino por vocación.

- **Sincero aprecio por la juventud de hoy y por el alumno concreto**

Sólo sobre esta base se puede trabajar en la educación superior de la juventud. De este aprecio nace fácilmente el contacto directo y personal con los alumnos universitarios. El diálogo profesor-alumno alimenta el mutuo aprecio y respeto.

- **Excelencia académica y competencia profesional**

Es la aplicación del antiguo adagio latino: "Nemo datquod non habet" (Ninguno puede dar lo que no tiene). Si se quiere transmitir y evaluar la ciencia, la cultura amplia, la especialización, uno como docente tiene que estar imbuido de ellas. El atractivo del prestigio personal permite influir positivamente sobre las personas de los universitarios y servir de modelo de identificación para los futuros profesionales.

- **Educación permanente**

El docente debe actualizarse constantemente respecto de sus actitudes personales, de los contenidos de las materias que imparte y de los métodos pedagógicos que utiliza. Nuestra misión requiere una continua prontitud para renovarnos y adaptarnos a los cambios sociales y avances tecnológicos que se vive cada día. Y más cuando el cambio es tan rápido.

- **Capacidad para comunicar el saber y los saberes**

No bastan los conocimientos ni el ser uno eminente en su profesión, o en las ciencias, o en las técnicas de su especialización. Tenemos que aprender o comunicar la ciencia y la técnica, si queremos ser docentes universitarios. Un buen profesor, moderno y actualizado, tiene que acumular aportes invaluable de la psicología y de las ciencias pedagógicas. (p. 12)

Según lo antes expuesto, se puede decir, que el perfil docente es una globalización de capacidades actitudinales de su desarrollo y desempeño dentro de la actuación docente. Fernández (ob. Cit.) establece que en el perfil del buen docente universitario: “Es importante utilizar métodos pedagógicas que se ajusten a las necesidades y los contenidos de las materias que se imparten” (p. 12). Por lo que, en el caso del Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”, los docentes que hacen vida dentro de esta institución, se desenvuelven en espacios nutridos y enriquecidos de conocimientos por parte de los educandos, utilizando métodos pedagógicos que se ajusten a las necesidades académicas presentes en el aula, generando además un proceso de retroalimentación donde tanto el estudiante como el docente están en la búsqueda de información compartiendo saberes para la construcción de la totalidad del ser. Por lo que no se puede dejar a un lado, la importancia de la formación profesional de los docentes, en la que desarrollen sus competencias docentes, estando capacitados en las ramas o áreas a impartir, estando actualizados con los nuevos cambios y aproximaciones científicas con lo que se enfrenta la sociedad cada día.

Teoría de Relaciones Humanas

Chiavenato (2007) citando a Elton Mayo (1930) quien realizó un estudio en Estados Unidos, en los experimentos de Hawthorne donde por medio de los resultados obtenidos logro desarrollar la teoría de las relaciones humanas, en la cual se demostró que el ambiente social era el que generaba mayor influencia en la productividad. Esta teoría concibió que el trabajo es un mundo social donde se desenvuelven adultos para obtener beneficios económicos y a su vez generar productividad a la organización.

Características de la Teoría de las Relaciones Humanas:

- Estudia la organización Como grupo de personas.
- Hace énfasis en las personas.
- Se inspira en sistemas de psicología.
- Delegación plena de autoridad.
- Autonomía del trabajador.
- Confianza y apertura
- Énfasis en las relaciones humanas entre los empleados.
- Confianza en las personas.
- Dinámica grupal e interpersonal

Si bien es cierto, el ser humano es un ser social por naturaleza, lo cual lo lleva a relacionarse en un contexto, en donde se hace presente sus necesidades ante las relaciones humanas, llevándolo a participar activamente en su entorno, es por ello que señala Chiavenato (2007) que el desempeño y producción del trabajador está vinculado con:

Su capacidad social, la cual establece su nivel de competencia y de eficiencia, y no su capacidad de ejecutar correctamente movimientos eficientes en un tiempo previamente establecido. Cuanto más integrado socialmente está en el grupo de trabajo, mayor será la disposición de producir. Si el trabajador reúne excelentes condiciones físicas y fisiológicas para el trabajo y no está integrado socialmente, la desadaptación social se reflejará en su eficiencia. (p.07)

Con lo antes expuesto se puede decir, que en las organizaciones las personas participan en grupos sociales, manteniéndose en constante interacción social, por lo que el comportamiento y actitudes de las personas con las que se mantiene contacto pueden influenciar en su comportamiento y viceversa. Además de estar presente la importancia del estado de ánimo del individuo para el desempeñar sus funciones.

Dentro del contexto social donde se desenvuelve el gerente de aula, es importante considerar la dinámica grupal e interpersonal del docente, lo cual permitirá por

medio del reconocimiento, la seguridad, confianza y la sensación de pertenecer a un grupo, fomentando así la dinámica del proceso de enseñanza y aprendizaje. Según esta teoría, el comportamiento de un individuo, se basa en el apoyo de su grupo, por lo que no reacciona de forma aislada dentro de una organización. Mayo citado por Chiavenato (2007) expresa que:

El trabajo es una actividad típicamente grupal, esto quiere decir que el sujeto como trabajador se ve más influenciado por su grupo de trabajo que por los incentivos para aumentar la producción dentro de una organización. El obrero no actúa como individuo aislado sino como miembro de un grupo social, la amistad y la camaradería son generadores de un espíritu social. (p. 27)

Esto resalta la necesidad de establecer relaciones con otras personas, lo cual resulta un fuerte y constante impulso humano. Debido a que el hombre es un ser social complejo, con sentimientos, temores y deseos, por lo que si su participación dentro del contexto social se muestra con dificultad al momento de relacionarse con el grupo, podría afectar su desempeño laboral.

El gerente de aula no escapa de esta realidad, por lo que en su participación dentro de la dinámica de enseñanza y aprendizaje debe existir un ambiente donde se tome en cuenta las necesidades, deseos, temores y sentimientos de todas las personas que hacen vida dentro de este proceso educativo. Según Saravia (ob. Cit.), “El profesor debe establecer relaciones interpersonales socialmente adecuadas y técnicamente productivas con colegas, compañeros y estudiantes.”(p. 15). Es importante que el gerente de aula se sienta parte de la institución, parte de la vida de todos los que pertenecen a ella y sobre todo que se haga presente la participación activa de todos ellos, ya que si el gerente de aula no se siente parte de ese grupo de trabajo, sus necesidades estarán insatisfechas, los cuales son resultado de muchos factores motivacionales.

La complejidad del desempeño de la docencia, dentro de esos conocimientos, y habilidades didácticas que los docentes adquieren y le permiten transmitir

conocimientos hacia sus estudiantes, no es suficiente ya que además de transmitir cultura y saberes, es necesario generar potencialidades en el ser humano, lo cual solo es posible con competencias docentes autónomas y comprometidas.

Además, un desempeño docente fructífero, debe promover el diálogo y la capacidad analítica con sus educando, generando un proceso de comunicación viable, que manifieste en el educando disposición y entrega al momento de plantear y colocar las normas de trabajo, siendo claro con los estudiantes y dispuesto a discutir esas reglas en pro al beneficio de todos. De la misma forma, el docente debe utilizar estrategias para resolver situaciones que se presenten dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, ampliando la comunicación para que el estudiante pueda participar en los espacios en los cuales se toman decisiones que les compete.

Todo esto, dentro del desempeño docente del gerente de aula, estará sujeto a la forma de interacción y relación que presente el docente con los educandos, ya que si la relación no es la más adecuada, sana ni comunicativa el docente posiblemente no participe del todo con los educando dentro de la dinámica de enseñanza y aprendizaje y viceversa, dejando insatisfecha muchas necesidades, por lo que la motivación es punto clave en esta investigación, como motor del desempeño docente.

Gerencia para la Calidad en el Aula

En la educación es imprescindible que estén presentes las competencias del profesor universitario para el desempeño de la gerencia de aula, siendo este un formador continuo del individuo, por lo que es necesario buscar incentivar a los docentes del Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda” para que logren cumplir sus funciones y así poder ofrecer calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje a los estudiantes. Entendiendo que el docente es quien puede ofrecer cambios y mejoras en la educación, comprometiéndose a estudiar la realidad social del país,

desempeñando así el verdadero papel de educador, conduciendo al educando a un crecimiento personal, ético, espiritual, creativo y crítico del entorno. Por lo tanto, es necesario que el docente tenga una preparación continua, para poder ejercer una gerencia de aula de calidad dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, y de acuerdo Aquino (ob. Cit.) citando a Castellano (2006), establece que la gerencia de aula está referida a:

Todo lo que el docente hace en el aula que no es instruccional, en donde el docente aparte de ser un efectivo y eficiente maestro, es un efectivo gerente de tiempo, tarea social, manejo de conflicto, comunicación, toma de decisiones, cambio, diseños físicos, tarea académica, motivación, innovación, entre otras. (p. 08)

A pesar de la importancia que tiene la gerencia de aula, el docente muchas veces excluye el cumplimiento de la acción gerencial en el aula, realidad que se demuestra en una praxis deficiente o incompleta en cuanto a los aspectos relativos a planificación, facilitación, orientación, liderazgo, comunicación, innovación, motivación, evaluación y retroalimentación, dejando de tomar decisiones afines con la acción pedagógica que ejecutan en el aula de clases.

Por su parte, se hace necesario una gerencia para la calidad en el aula, la cual según Ruiz (2007), quien fundamenta el paradigma de la Gerencia para la calidad en el aula, estableciendo la calidad total como aquel paradigma social que ha permeado todos los sistemas, incluyendo el educativo, donde existe una manifiesta necesidad y preocupación por su aplicación en todos los niveles y sectores jerárquicos de las organizaciones, desde el tope gerencial hasta la gerencia en el aula. Para este autor la Gerencia de la Calidad Total, no es más que un esfuerzo por hacer las cosas cada vez mejor y quien no lo haga nunca será excelente.

La Gerencia de la calidad total es un enfoque que ha recompensado la globalización para comprender a aquellas organizaciones que anhelan permanecer

en el mercado competitivo, a pesar de los constantes cambios presentes en la sociedad, incluyendo las educacionales donde, además, ha entrado a formar parte de los procesos de enseñanza y aprendizaje a través de la gerencia de aula.

Se puede señalar que la gerencia de aula según Ruiz (2007), no es más que una concepción generalizada en los países desarrollados en todos los niveles y sectores de las organizaciones educativas. Sin embargo, en Venezuela ha sido tratada tímidamente, al punto de que en el pregrado la gerencia en el aula brilla por su ausencia” (p. 27). La gerencia de aula actualmente ha cobrado importancia extendiendo su interés hasta las áreas de investigación, en postgrado, donde ha incrementado su presencia reivindicando su importancia.

Así ha sucedido ciertamente con la gerencia de aula, pero además con el enfoque de la calidad total, el cual se ha ido afianzando con el tiempo, dándole apoyo ciertas investigaciones que comprenden la importancia de la Gerencia de la Calidad Total, donde la calidad está siendo cuidadosamente entendida por la educación y su mayor empeño está en el plano operativo donde los docentes, como gerentes de aula, colocan al servicio de su misión sus mejores y mayores esfuerzos.

Por otra parte, se debe señalar que la gerencia de aula contempla sus funciones gerenciales de planificación, organización, dirección y evaluación, tomando en cuenta la importancia de la planificación, debido a que todos los actos que practique el gerente de aula para enseñar deben ser producto de actividades planificadas atendiendo al diseño curricular donde se desenvuelve. De igual manera es importante la organización o ejecución de la clase donde se reflejan ciertos procesos como el liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, toma de decisiones, manejo de conflictos, innovación y motivación, los cuales permitirán dirigir o direccionar los procesos de enseñanza y aprendizaje, tomando en cuenta la administración del tiempo y los recursos tanto humanos como materiales. Por

último y no menos importante, se considera la evaluación de los procesos de enseñanza y aprendizaje fomentando siempre la retroalimentación y asimilación de los contenidos impartidos.

Para este trabajo es indiscutible la importancia de la Gerencia para la Calidad en el Aula, debido a que el docente como gerente de aula debe fortalecer sus competencias docentes para así mejorar la calidad y excelencia en la educación. Los profesorados del Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda” son gerentes de aulas, cuya labor consiste en planificar, organizar, controlar y dirigir los recursos humanos, materiales o tecnológicos de forma eficaz y eficiente, de manera tal que sus alumnos logren obtener un conocimiento significativo para un desarrollo integral, basado en valores para la vida.

Referentes Conceptuales

Estos referentes conceptuales permiten tener un sustento de la temática que se aborda, tomando en cuenta algunos puntos o términos que se trabajaron en la investigación y que permitieron ampliar de forma más clara y precisa sus significados y relación con el objeto de estudio.

Gerencia

La gerencia es definida según Angarita (2013) citando a Torcate como “el proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que las personas trabajando en grupo alcancen con eficacia metas seleccionadas.” (p. 13) Es decir, la gerencia trata de realizar en forma de sinergia un trabajo en equipo dentro de las organizaciones, para lograr cumplir las metas planteadas en dicha organización. Sin embargo, a pesar de

ser un trabajo en equipo las organizaciones cuentan con un gerente para que guie y oriente para alcanzar las metas.

Un gerente según Angarita (ob. Cit.) es “una persona responsable de dirigir actividades que ayudan a las organizaciones para alcanzar sus metas. La medida de la eficacia y eficiencia de un gerente, es el grado en que determine y alcance los objetivos apropiados” (p. 26). De acuerdo a la definición, se puede entender que un gerente es quien va a dirigir las actividades de otros dentro de una organización para así lograr alcanzar las metas planteadas. Es por ello que labor de un gerente involucra en todo momento la relación entre los demás individuos que conforman una organización.

Visto desde esta prospectiva los gerentes buscan alcanzar el logro de los objetivos de una organización a través de las acciones de las personas que conforman la misma, por medio de técnicas y estrategias de trabajo, que le permitan desarrollar un flujo de información y comunicación esencial para el ambiente de trabajo.

De acuerdo a Según Aquino (ob. Cit.) “la gerencia de aula, toca aspectos como lo es la comunicación, liderazgo, motivación, innovación y la toma de decisiones por parte del docente” (p. 12). En tal sentido, la gerencia de aula está basada en las actitudes y capacidades de los gerentes de aula para administrar el tiempo, manejar conflictos, mantener una buena comunicación y tomar de decisiones, lo cual conllevará a un proceso de enseñanza y aprendizaje que permitirá cumplir con las metas planteadas dentro de la educación, en la institución y en la asignatura.

Proceso Gerencial según Chiavenato (2011)

El docente debe ver el aula, como el contexto en donde no solo se imparten clases con fines académicos, sino además es el ambiente en donde se genera el proceso de

enseñanza y aprendizaje, en el cual el individuo está siendo formado no solo para ejercer una profesión sino está siendo formado para la vida, es una educación basada en valores, donde debe existir un crecimiento personal, espiritual y ético. Por lo tanto, la tarea de gerenciar un aula no es nada fácil, ya que debe cumplir con un proceso gerencial según Chiavenato (2011) “El proceso gerencial consta de cuatro funciones básicas: planificación, organización, dirección y control” (p. 42), las cuales se definen a continuación:

Planificación

Según Chiavenato (2011) define la planificación como “técnica para minimizar la incertidumbre y dar más consistencia al desempeño de la empresa” (p. 201) Es decir, por medio de la planificación se determina anticipadamente como se ve actuar en el futuro para minimizar las acciones inesperadas. A través de la planificación se trazan los objetivos que se desean alcanzar para así poder diseñar como se deben alcanzar, cuáles serán las estrategias que se deben utilizar y por supuesto establecer un lapso para ejecutar acciones y actividades que lleven al logro de los objetivos dentro de la organización.

Por lo antes expuesto, se observa la importancia de planificar, lo valioso que puede ser si los gerentes de aula definen eficientemente los objetivos y metas planteados dentro de la asignatura. La planificación dentro del gerenciamiento de un aula va a permitir al profesor universitario diagnosticar el entorno en el cual se desarrollara el proceso de enseñanza y aprendizaje para así lograr de forma eficiente establecer objetivos y metas pertinentes para la asignatura; además de poder establecer estrategias con la finalidad de diseñar e implementar procesos académicos más efectivos, partiendo de un objetivo a cumplir, con el compromiso de implementar acciones concretas que permitan llegar a alcanzar dichos objetivos dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Organización

De acuerdo a Chiavenato (ob. Cit.), la organización es definida como “La organización es parte integrante de las cuatro funciones administrativas, junto con la planificación, dirección y el control, es un proceso preejecutivo, antecede al proceso de ejecución que es la dirección” (p. 204). Por lo anterior, se puede decir que la organización permite maximizar los recursos tanto humanos como materiales, para coordinar, gestionar dichos recursos y administrar el tiempo, evitando así cualquier dificultad que impida el logro de las metas planteadas dentro de la organización.

En consecuencia, los profesores universitarios dentro de la gerencia de aula deben aprender a gestionar los recursos y administrar el tiempo de acuerdo a los objetivos organizacionales establecidos en la planificación; la puesta en marcha del proceso de enseñanza y aprendizaje se logra cuando la función de organizar se combina con la función de dirigir y de esta forma se alcanzan de manera eficiente y eficaz los objetivos y metas establecidas en dicho proceso.

Dirección

Según Chiavenato (ob. Cit.), citando a Daft:

La dirección consiste en usar la influencia para motivar a los empleados para que alcancen las metas organizacionales. Dirigir significa crear una cultura y valores compartidos, comunicar las metas a los empleados de la empresa e infundirles el deseo de un desempeño excelente. Al dirigir se motiva a los departamentos y divisiones enteras, lo mismo que a quienes colaboran directamente con el jefe. En una era de incertidumbre, de competencia internacional y de creciente diversidad de la fuerza de trabajo, la capacidad de moldear la cultura, de comunicar metas y de motivar es indispensable para el éxito. (p. 205)

En este sentido la dirección, permite guiar u orientar el momento o ejecución de la clase, para lograr alcanzar las metas y objetivos planteados en la asignatura,

considerando estrategias que permitan llevar el proceso de enseñanza y aprendizaje hasta la realidad del educando, por lo que Aquino (2011) establece que “las estrategias pedagógicas deben estar en función de los objetivos y metas establecidas en la planificación” (p.34), es decir, las estrategias pedagógicas que se desarrollan durante la ejecución de la clase deben guiar hacia el logro de los objetivos planteados en la asignatura, así como permitir al educando relacionar la practica académica con su entorno para dirigir el proceso de enseñanza y aprendizaje a un aprendizaje significativo.

En el caso de las competencias del profesor universitario para el desempeño de la gerencia de aula en el Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”, es fundamental el proceso de dirección, ya que es el momento de la ejecución de la clase, es el puesto en marcha del proceso de enseñanza y aprendizaje donde intervienen la comunicación, manejo de conflicto, toma de decisiones, innovación, liderazgo y motivación. Es la unificación de dichos elementos que permitirán alcanzar las metas y objetivos trazados en la asignatura.

Es aquí donde el proceso de enseñanza y aprendizaje debe trabajar en sinergia con los elementos antes mencionados; es por ello que se definirán cada uno de ellos mostrando su importancia.

Comunicación

La comunicación es un proceso de interacción social, que para Angarita (2013) es definida como:

La comunicación es una actividad inherente a la naturaleza humana que implica la interacción y la puesta en común de mensajes significativos, a través de diversos canales y medios para influir, de alguna manera, en el comportamiento de los demás y en la organización y desarrollo de los sistemas sociales. Se considera a la comunicación como un proceso humano de interacción de lenguajes que se encuentra más allá del traspaso de la

información. Es más un hecho sociocultural que un proceso mecánico. (p. 53)

Es decir, la comunicación permite la interacción entre las personas siendo un proceso social fundamental. Sin la comunicación, no existirían los grupos humanos y las sociedades. Por lo que, la comunicación es la vía vital dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, los errores y barreras en la comunicación pueden generar daños muy severos dentro de dicho proceso. En consecuencia, en las competencias del profesor universitario para el desempeño de la gerencia de aula deben manejar una comunicación asertiva y abierta que permita un flujo de información viable dentro de la ejecución de la clase.

Manejo de Conflicto

Según Chiavenato (ob. Cit.), el conflicto no es más que “un resultado natural e inevitable en cualquier grupo y que no necesariamente es dañino sino que tiene el potencial de ser una fuerza positiva para determinar el desempeño del grupo”. (p. 388) En tal sentido, el conflicto involucra a los miembros de la organización, determinando el desempeño del grupo, por lo que se debe manejar apropiadamente, para así evitar afectar el logro de los objetivos y metas planteadas en la organización.

Debido a lo anterior, el manejo de conflicto debe hacerse de la mano con la toma de decisiones, por lo que el profesor universitario como gerente de aula debe saber lidiar y manejar situaciones de alto riesgo que se puedan presentarse dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje. Un ejemplo sencillo de ello podría ser el simple hecho de que un estudiante por razones ajenas al profesor pierda una evaluación, en el que el educando se ve afectado y decide pedir una oportunidad para realizar dicha evaluación. Es allí cuando el gerente de aula debe revisar las opciones y alternativas que puedan estar presente dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje para tomar la decisión adecuada que

permita resolver dicho conflicto sin que se vea afectado las metas y objetivos planteados en la asignatura, teniendo presente las consecuentes que conllevan dicha decisión.

Toma de decisiones

De acuerdo a Chiavenato (ob. Cit.) quien define la toma de decisiones como “proceso que consiste en hacer un análisis y elegir entre varias opciones un curso de acción” (p. 227) Se trata de elegir una opción, es decir, tomar una decisión en medio de una situación, buscando alcanzar los objetivos planteados, en este caso sería tomar una decisión que favorezca el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Todo profesor universitario como gerente de aula debe tomar en cada momento desde su diagnostico decisiones que permitan un proceso de enseñanza y aprendizaje bajo la calidad de la educación. Lo importante es que esa toma de decisión siempre este fundado en la racionalidad, es decir, siempre se tome una decisión que favorezcan los objetivos que se pretenden alcanzar.

Innovación

Establecido según Angarita (ob. Cit.), la innovación “tiene que convertirse en una forma de vida para todos los miembros de la organización.” (p. 46) Es decir, debe existir la mejora permanente que a la larga se convierta en un estilo de vida, para cada uno de los miembros que conforman la organización.

Se puede señalar que para esta investigación, la innovación del profesor universitario para el desempeño de la gerencia de aula en el Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”, es de suma importancia, ya que la innovación permitirá a los profesores universitarios mejorar cada día el proceso

de enseñanza y aprendizaje, convirtiéndolo en un ambiente confortable para el educando.

Liderazgo

El liderazgo según Angarita (ob. Cit.) citando a Rodríguez, lo define como “la capacidad o habilidad que tiene una persona para influir, inducir, animar o motivar a otros a llevar a cabo determinados objetivos, con entusiasmo y por voluntad propia” (p.49). Por lo tanto, un gerente de aula que maneje liderazgo, podrá guiar, orientar e influir en los educandos, para que ellos en sinergia busquen cumplir las metas y objetivos planteados en la asignatura. Asimismo, Aquino (ob. Cit.) Establece que “Dentro de la gerencia de aula es primordial el liderazgo para poder dirigir a los educandos” (p. 08). Si un profesor universitario muestra liderazgo dentro de la gerencia de aula, es muy probable que logre encaminar a los estudiantes en un proceso de enseñanza y aprendizaje fructífero.

Motivación

Haciendo referencia sobre la motivación, se puede señalar a Chiavenato (ob. Cit.) quien lo define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea” (p. 256). Por lo tanto, para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que este viviendo en ese momento. En consecuencia, la motivación va a estar presente en la dinámica del proceso de enseñanza, bien sea por una motivación externa, es decir, el profesor universitario quien por medio de sus competencias buscara motivarlo hacia el proceso de enseñanza y aprendizaje; o por otro lado, la motivación interna que tenga cada educando para buscar alcanzar las metas y objetivos planteados en la asignatura, de acuerdo a sus necesidades personales. Es importante acotar que para que el individuo realice sus acciones este debe de estar motivado, de lo

contrario hay que empujarlo para que pueda realizar las acciones. Según Aquino (ob. Cit.) refiere que “un efectivo gerente de aula, administra el tiempo, maneja conflictos, mantiene una buena comunicación y toma de decisiones” (p. 08). Es por ello, que se hace importante en esta investigación describir el estado del arte de las competencias de los docentes del colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda” para el desempeño de la gerencia de aula.

Control

Angarita (ob. Cit.) señala que la función del control es “la medición y corrección del rendimiento de los componentes de la empresa, con el fin de asegurar que se alcancen los objetivos y los planes ideados para su logro.” (p. 50). Es decir, a través del control se puede vigilar las actividades de los empleados y así tomar acciones correctivas si es necesario, con el fin de lograr alcanzar las metas y objetivos planteados en la organización.

En el caso de los profesores universitarios, para el desempeño de la gerencia de aula, es necesario el control de las actividades, que en este caso sería la evaluación, según Cordero (2011) “la evaluación es un momento de reflexión que culmina el proceso de aprendizaje” (p. 71), lo cual por medio de ella se pueden corregir aquellas fallas que estén presentes en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Algunas estrategias serían la utilización de registros que permitan plasmar el avance en el rendimiento de los educandos. Según Aquino (ob. Cit.) considera que “se debe evaluar y hacer conocer los resultados de la evaluación para aprender” (p. 49) es decir, el estudiante debe conocer por medio de la evaluación que tanto ha progresado y en que está fallando, para él poder ir mejorando.

Por otra parte, la retroalimentación permitirá retroalimentar los contenidos vistos durante la asignatura para así poder mantener un intercambio de

conocimientos que optimice significativamente el proceso de enseñanza y aprendizaje, para lo cual es necesario que el educando y el profesor se involucren de manera recíproca. En esta interacción entre educando y profesor se lograra corregir errores presentes en el proceso de enseñanza y aprendizaje, así como se reforzaran conocimientos acertados, permitiendo obtener información relevante sobre los aspectos a los que se les debe dirigir más atención en el aula.

No se debe dejar a un lado la importancia de la coevaluación, la cual es un tipo de evaluación que permitirá apreciar el desempeño del educando a través de la observación y determinaciones de sus propios compañeros de estudio. Esta coevaluación es clave importante para que dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje los mismos alumnos puedan observar y expresar como sus compañeros se desempeñan dentro del aula para alcanzar los objetivos planteados en la asignatura, lo cual a su vez sirve como propio reflejo de sus errores y logros.

Por todo lo antes expuesto, se puede decir que este proceso gerencial dentro de la educación no es solo la necesidad de planificar las clases en base a los contenidos, sino además tomar en cuenta la realidad social que está presente tomando en consideración la capacidad de gerenciar el tiempo, así como organizar el desarrollo de la clase, estando presente la capacidad del docente para ser empático y comprender la diversidad que tiene a su alrededor, no todos somos iguales bajo las mismas necesidades y posibilidades, por tal razón como seres únicos debemos tener variedad de herramientas y estrategias que se ajusten a diferentes oportunidades y situaciones.

Se está en constante aprendizaje, un buen docente y gerente de aula aprende de las situaciones vividas y las utiliza como estrategia para anticipar posibles situaciones en donde quizás sea necesario manejar conflictos. Asimismo, la gerencia de aula, toca procesos gerenciales como lo son la comunicación, liderazgo, motivación, innovación y la toma de decisiones por parte del docente,

quien además ejerce la tarea de evaluar, coevaluar y retroalimentar constantemente el proceso de enseñanza y aprendizaje. Es necesario que el docente, a pesar de estar consciente de la realidad que vive su país, sea un portador de esperanza y optimismo para continuar desarrollando, potencializando capacidades y cualidades en los alumnos y semejantes.

Por lo tanto, está claro que la función del docente más allá de transferir conocimientos, dar instrucciones, evaluar los contenidos; es la de estimular, impulsar y motivar a sus estudiantes a aprender, buscar, investigar, reflexionar y ante todo analizar cada experiencia de aprendizaje. Sin embargo, esto solo se logrará si el docente utiliza adecuadamente los recursos, el contexto orienta al alumno en el proceso de enseñanza y aprendizaje comprendiendo la misión y responsabilidad que conlleva la docencia.

Lo antes expuesto permite ver la importancia que refleja la gerencia de aula, siendo esta referida como todo aquello que realiza el docente dentro del aula, Aquino (ob. Cit.), expresa que “Para los gerentes de aula es elemental la planificación, facilitación, orientación, evaluación y retroalimentación” (p. 10), ejecutando aquí gran parte del desarrollo de las funciones docentes, que en la realidad están ausentes en el Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”, de acuerdo a expresiones de algunos estudiantes, quienes sienten que se está dejando en descuido la excelencia en el trabajo o desempeño de los docentes, quienes deben ser capaz de cambiar esquemas mentales, que lo conlleven a mejorar la calidad de la educación. Sumado a ello, esta la necesidad de innovar, y generar una mejora a la educación, en cuanto a la formación del individuo, quien dentro de esta institución busca formar a profesionales en el área de prevención y acción social.

Gerencia Educativa

La gerencia educativa está netamente relacionado con la capacidad que poseen las instituciones educativas para lograr que se cumplan o realicen funciones administrativas y organizativas en pro de la mejora y beneficio de la educación y de las instituciones que la aplican.

Según Cordero (2011) “El propósito fundamental de la gerencia educativa es coordinar todos los esfuerzos de los actores escolares, hacia el logro de los objetivos planteados” (p. 62), es decir, que si se trabaja en equipo y cada quien cumple las funciones precisas y asignadas, se puede tener una gerencia educativa eficiente capaz de contribuir al éxito de los objetivos planteados dentro de una organización.

En el caso de la gerencia educativa a nivel universitario se debe entender que las universidades y colegios técnicos son casas de estudio que ofrecen una formación integral, donde están presentes la actuación social y creación intelectual en áreas particulares del conocimiento, permitiendo el desarrollo y fortalecimiento del potencial humano.

Por lo que, el gerenciamiento educativo, debe ser un proceso de conducción por medio del ejercicio de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar la eficacia pedagógica.

Debido a lo antes expuesto, la presente investigación sobre las competencias del profesor universitario para el desempeño de la gerencia de aula en el Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”, se considera esencial el cumplimiento de las funciones gerenciales acordes con las innovaciones continuas de la sociedad, además de las necesidades colectivas y personales presentes en cada institución, buscando así que el docente desempeñe una labor de acuerdo al cumplimiento de

los objetivos planteados en los programas de estudio, bajo su perfil de competencias docentes, apoyando y perseverando la misión y visión que tenga la institución.

En la Conferencia Mundial de Educación Superior de la UNESCO(2009), se señala que:

La educación superior no sólo debe proveer de competencias sólidas al mundo presente y futuro, sino contribuir a la educación de ciudadanos éticos, comprometidos con la construcción de la paz, la defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia (p. 2).

Las competencias de los profesores universitarios dentro de su desempeño en la gerencia de aula, no se debe relacionar netamente con la formación intelectual que se les deben impartir a los alumnos, sino además con la formación integral como ser humano, como un ser que se relaciona y vive en un contexto social; debe ser una formación para la vida.

En este caso el gerente de aula a nivel universitario en su desempeño docente en la institución, debe utilizar procedimientos y reestructurar funciones establecidas, permitiendo así mejorar la calidad de la educación que se ofrece en la institución para lograr el alcance de sus metas

Formación

El concepto de formación no es sustituible por habilidades y destrezas particulares ni por objetivos específicos de instrucción. Según Aquino (2011) la formación es:

Es una visión filosófica de la vida, que plantea los conocimientos, aprendizajes y habilidades como medios para formarse como un ser espiritual, ya que la formación es lo que queda, es el fin perdurable, que va más allá de un aprendizaje instruccional, es más bien la alimentación del alma, por eso la condición de la existencia humana temporal es formarse, integrarse, convertirse en un ser espiritual capaz de romper con lo inmediato y lo particular y ascender

a la universalidad a través del trabajo y de la reflexión filosófica, partiendo de sus propias raíces. (p. 59)

Bajo este enfoque, los programas de formación o capacitación de los docentes son un recurso valioso; de allí la necesidad de invertir en tales planes al proporcionarlos de manera continua y sistemática, con el objeto de mejorar el conocimiento y las habilidades del personal que labora en una organización educativa.

De acuerdo a Aquino (ob cit.) citando a la UNESCO, establece que la década pasada se planteó la necesidad de repensar la educación en todos los niveles y modalidades, con el propósito de ajustar los proyectos de formación de las instituciones educativas a las cambiantes y complejas necesidades de un mundo cada vez más signado por la turbulencia y la incertidumbre.

De ahí que, desarrollar las capacidades del docente proporciona beneficios tanto para éstos como para la institución. A los primeros los ayuda a incrementar sus conocimientos, habilidades y cualidades; a la institución la favorece al incrementar la calidad en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje. La formación hará que docente sea más competente y hábil, al utilizar y desarrollar las actitudes de éste. De esta manera, la institución se volverá más fuerte, productiva y rentable.

En cuanto a la formación basada en competencias, el enfoque de competencias ha venido tomando fuerza en el ámbito educativo como una forma de producir respuestas más pertinentes desde el currículo a las necesidades específicas del mundo del trabajo. Por lo que, los docentes del Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”, deben desempeñar competencias científicas, técnicas, personales y sociales de acuerdo a su formación docente, como gerentes de aula, para desarrollar al máximo las capacidades y habilidades de los estudiantes, quienes están en un proceso de formación integral.

Bases Legales

En Venezuela la Ley orgánica de Educación (2009), Gaceta oficial extraordinaria N°(5.929), señala:

Artículo 32: 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. 05)

En este artículo claramente define la importancia de la educación universitaria, por lo que es imprescindible que los gerentes de aula que imparten en esta modalidad o nivel educativo, deban estar más que claros y capacitados para formar a futuros profesionales en las distintas ramas que se imparten.

Si bien es cierto que la educación es un proceso de enseñanza y aprendizaje complejo que involucra a todos los actores que forman parte de las instituciones. No menos cierto es que el gerente de aula no solo debe poseer habilidades cognitivas específicas para un área determinada que le permita la transmisión de cultura y saberes, sino además debe ser capaz de formar integralmente al individuo, formarlo para la vida como un ciudadano y profesional que mantiene su esencia humana que le permite traer beneficios y estabilidad a la sociedad.

Por todo esto, es necesario analizar la gerencia de aula para el fortalecimiento de las funciones docente en los profesorados del Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”, para poder detectar qué está pasando con los gerentes de aula, que necesidades están presentando y cómo hacer para fortalecer las competencias docentes.

En el Reglamento Del Ejercicio De La Profesión Docente (2000), se establece como deberes del personal docente en su artículo 6:

1. Observar una conducta ajustada a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres y a los principios establecidos en la Constitución y leyes de la República.
2. Cumplir las actividades docentes conforme a los planes de estudios y desarrollar la totalidad de los objetivos, contenidos y actividades, establecidos en los programas oficiales, de acuerdo con las previsiones de las autoridades competentes, dentro del calendario escolar y de su horario de trabajo, conforme a las disposiciones legales vigentes.
3. Planificar el trabajo docente y rendir oportunamente la información que le sea requerida.
4. Cumplir con las disposiciones de carácter pedagógico, técnico, administrativo y jurídico que dicten las autoridades educativas.
5. Cumplir con las actividades de evaluación.
6. Cumplir con eficacia las exigencias técnicas relativas a los procesos de planeamiento, programación, dirección de las actividades de aprendizaje, evaluación y demás aspectos de la enseñanza-aprendizaje.
15. Los demás que se establezcan en normas legales y reglamentarias. (p. 04)

En las funciones docentes se debe realizar actividades administrativas dentro del aula como diagnosticar de acuerdo a las necesidades que se presenten, planificar en base a mejorar esas necesidades dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados.

Con respecto a lo anteriormente señalado es fundamental, resaltar que las competencias docentes están totalmente vinculadas con la gerencia que maneje el docente en el aula, al momento de cumplir sus funciones y rol docente. Debido a que se debe considerar la importancia de la comunicación, el liderazgo, innovación, motivación y toma de decisiones de cada gerente de aula al momento de ejercer su desempeño docente, dado que dentro de sus funciones se debe estar presente la capacidad de formar a individuos capaces de desarrollar sus potencialidades generando gran capacidad analítica e interpretativa. No se trata de reproducir conocimientos y expandir la memoria, sino de generar individuos capaces de pensar y analizar diversas situaciones que se les presenten día a día.

En el Reglamento de los Institutos y Colegios Universitarios (1995) Gaceta Oficial

Año CXXIII-MESI en su artículo 36:

El personal docente y de investigación de los institutos y colegios universitarios está constituido por personas que posean títulos de educación superior, con estudios de no menos de cinco (5) años en instituciones de educación superior y ejerzan actividades de enseñanza, investigación, orientación, planificación, evaluación, extensión, producción y dirección académica o administrativa. El personal docente y de investigación estará formado, además por personas que se desempeñen como auxiliares docentes, de acuerdo a las normas que establezca el Ministerio de Educación. (p. 06)

De acuerdo a lo antes expuesto, los docentes de los institutos universitarios deberán estar constituido por personas que posean títulos a nivel superior, además deberán ejercer actividades vinculadas a la educación como lo son la enseñanza, investigación, orientación, planificación, evaluación, extensión, producción y dirección académica o administrativa.

En tal sentido, un docente universitario tiene funciones altamente complejas para el sano desarrollo de la formación del hombre, vinculando a sus necesidades como ser biológico, de acuerdo a su evolución física, es decir, su maduración psicomotora, sin separar su capacidad social e integral, por lo cual le permite desenvolverse dentro de la sociedad, además de considerar los factores emocionales y psicológicos que el hombre va desarrollando y construyendo según su experiencia de vida. Todo esto es parte del ser humano, y los docentes debe considerarlo para el sano desarrollo de sus capacidades como ser humano, que no solo va a recibir una transmisión de cultura y saberes científicos para hacerlo un hombre útil a la sociedad, sino además va a contribuir al sano desarrollo de un ser social capaz de sentir, vivir y relacionarse con su entorno reflejando en todo momento valores que le den un desarrollo integral como individuo.

Tabla de Operacionalización de la Variable

Objetivo General: Describir el estado del arte de las competencias de los docentes del colegio Universitario Padre Isaías Ojeda para el desempeño de la gerencia de aula.

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Competencias del profesor universitario	Cualidades, actitudes y valores, cuya demostración permite una actuación productiva en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	Clasificación	*Científico	1-2
			*Técnica	3-4
			*Personal	5
			*Social	6-7
		Actitudes	*Autoestima	8-9
			*Aprecio por la juventud	10
			*Excelencia académica	11-12
			*Actualización	13
			*Capacidad comunicativa	14-15-16
			Gerencia de Aula	Capacidad que poseen los docentes para lograr que se cumplan o realicen funciones administrativas y organizativas en pro de la mejora y beneficio de la educación en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
*Implementación de estrategias	20-21			
Organización	*Gestión de recursos	22		
	*Administración del tiempo	23		
Ejecución de la clase	*Comunicación	24-25		
	*Manejo de conflicto	26-27		
	*Toma de decisiones	28-29		
	*Innovación	30-31		
	*Liderazgo	32-33-34-35		
Evaluación	*Motivación	36-37		
	*Registros	38		
	*Retroalimentación	39		
	*Coevaluación	40		

Fuente: Gómez (2015)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Está claro que en toda investigación se hace necesario que los hechos estudiados, así como las relaciones que se establecen entre estos y los resultados obtenidos en la investigación, reúnan las condiciones de fiabilidad y objetividad. Lo cual, requiere delimitar los procedimientos de orden metodológico, a través de los cuales se intenta dar respuesta a las interrogantes de investigación; por lo que en este capítulo se definen los procesos metodológicos llevados a cabo en el proceso de investigación los cuales se definen a continuación:

Naturaleza de la Investigación

Debe señalarse, que la naturaleza de esta investigación se enmarca en el paradigma positivista, dentro de enfoque cuantitativo, el cual es señalado por Palella y Martins (2010) como la modalidad que “estudia la asociación o relación entre variables cuantificadas y procura determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los productos obtenidos del manejo de nuestra muestra con el fin de inferir resultados aplicados a toda la población de la cual procede esa muestra” (p. 19). Es decir, determina la relación entre variables, además de recoger información empírica de una muestra de la población, permite que los resultados sean factibles en su validez externa; ya que según el paradigma dice que todo aquello que se pueda medir es digno de su credibilidad; se busca sustentar los resultados a través de los procesos aplicados.

Tipo de Investigación

El tipo de investigación en el presente trabajo, está orientado hacia una investigación descriptiva, la cual expresa Tamayo y Tamayo Mario (2009), que: “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente” (p. 35). Se entiende por esto que, este tipo de investigación descriptiva trabaja sobre realidades de sucesos, hechos, teniendo como característica principal presentar una interpretación correcta de la realidad presente. Por lo que concuerda este tipo de investigación, con el fenómeno a estudiar, dado a que en la investigación se describir el estado del arte de las competencias de los docentes del colegio Universitario Padre Isaías Ojeda para el desempeño de la gerencia de aula.

Diseño de Investigación

Un diseño de investigación hace énfasis a las estrategias que van a usar los investigadores para solucionar la problemática planteada, para tal fin en la solución de este caso se abordara a través del diseño no experimental, con un diseño de campo, el cual es definido según Palella y Martins (2010) como “la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable”(p. 88) Tomando en cuenta que éste permite de una forma más amplia recolectar información valiosa a través de la observación y de la realidad, sin que estos sean distorsionados, cabe considerar que de esta manera se podrán recolectar los datos para luego poder analizarlos e interpretarlos. Es de hacer notar que la investigación se llevó a cabo en el Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”, ubicado en Naguanagua estado Carabobo.

Población y Muestra

En primer lugar, es necesario determinar el tamaño de la población en toda investigación al momento de su ejecución, por lo que Palella y Martins (2010), definen la población como: “El conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones” (p. 105), es decir, la cantidad de personas o lugares en el que se desea abordar la investigación. Es importante considerar que en este caso la población de estudio estuvo conformada por 30 gerentes de aula y 15 estudiantes, esta población hace vida en las instalaciones del Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”, ubicado en Naguanagua Estado Carabobo. Continuando con el autor, este establece que la muestra “no es más que la escogencia de una parte representativa de una población, cuya características reproduce de la manera más exacta posible” (p. 106). En esta investigación, la muestra representativa fue la misma población de los 30 docentes y los 15 estudiantes del Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”.

Técnica e Instrumentos de Recolección de la Información

Es necesario considerar, que la cantidad de la información desde el inicio de la investigación se determinó por el enfoque teórico conceptual que se ha ido desarrollando en el resto del estudio, y por el desarrollo de las técnicas de recolección de datos, que deberán estar acordes unas con otras. Por lo que en esta investigación se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta, a través de un cuestionario, definido, por el autor anterior, como: “un instrumento de investigación que forma parte de la técnica de una encuesta” (p. 131), este cuestionario se aplicó a los docentes y estudiante, lo cual permitió obtener información para describir el estado del arte de las competencias de los docentes del colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda” para el desempeño de la gerencia de aula. Dicho cuestionario presenta 40 preguntas, tipo likert, con respuestas cerradas

policotómicas (Siempre/Algunas Veces/Nunca), relacionadas con los tópicos en estudio.(Ver anexo A)

Análisis e Interpretación de la Información.

Palella y Martins (ob, cit.), establece que: “la interpretación de los resultados permite resumir y sintetizar los logros y conclusiones respecto a las dudas, inquietudes e interrogantes planteadas en la investigación” (p. 182). De este modo, luego de que se hayan analizados los datos, se representa por dimensiones cada indicador con sus respectivos ítems, un cuadro con una distribución de frecuencia, además de un gráfico estadístico de barra, para luego proceder a deducir las necesidades presentes.

Con la información obtenida de los cuestionarios aplicados se realizó un análisis o interpretación a los resultados, para lograr aclarar dudas y sintetizar las conclusiones, ya que uno de los componentes más importantes en esta investigación es el poder lograr con éxito un análisis descriptivo confiable y aplicable a los docentes en el Colegio Universitario “Padre Isafas Ojeda.

Validez

Una vez diseñado el instrumento se procedió a determinar la validez del mismo, la cual consiste, según Palella y Martins (ob, cit.) en: “la ausencia de sesgos representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir” (p. 172). En este sentido, en la presente investigación se realizó la validez de contenido, criterio y constructo del instrumento para su posterior aplicación.

Para Palella y Martins (ob, cit.) la validez de contenido se refiere “un instrumento de medición debería contener representados a todos los ítems de

dominio de contenido de los aspectos a medir” (p. 160). Es decir, este método permite determinar hasta donde los ítems de un instrumento son representativos de acuerdo a las propiedades que se desea medir.

Además, Palella y Martins (ob, cit.) definen la validez de criterio como ““al grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión de acuerdo con experto en el tema” (p. 160)”En consecuencia, la validez de criterio se centra en la validación por un experto en el tema, que verifica si el instrumento pronostica lo que debe pronosticar.

Por último está la validez de constructo, la cual es definida según Palella y Martins (ob, cit.) como “la validez que debe explicar el modo teórico e empírico que subyace a las variables de interés” (p. 160) Es decir, este tipo de validez hace que el instrumento tenga definido claramente el constructo teórico que pretende medir.

Se utilizó la técnica “juicio de expertos”, para lo cual fueron seleccionados tres profesionales en Gerencia Avanzada en Educación a fin de que evalúen cada uno de los ítems del instrumento en términos de pertinencia, claridad en redacción y adecuación con los objetivos que se pretenden lograr. El jurado experto estuvo conformado por la Dra. Irma Molina, Dra. Irma Franco y el Dr. José Benaventa. (Ver anexo B)

Confiabilidad

Cabe señalar que para Hernández, Fernández y Baptista (2010), la confiabilidad es “el grado en el que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p.277). En la investigación para establecer la confiabilidad del instrumento, se determinara por medio del Alpha de Cronbach.

En tal sentido, el procedimiento que se realizó para obtener el coeficiente de Alpha de Cronbach fue:

-Primero se calculó la varianza de cada ítem y se determinó la sumatoria de la misma.

-Luego se aplicó la fórmula de confiabilidad de Alpha de Cronbach, para obtener el resultado de confiabilidad.

Alpha de Cronbach

$$\alpha = \left[\left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right) \right]$$

Dónde:

a = Es el coeficiente Alfa de Cronbach.

k = Es la cantidad de ítems del instrumento.

∑si² = Es la sumatoria de las varianzas por ítems.

st² = Es la varianza de los valores totales.

En consecuencia y al sustituir la fórmula:

$$\alpha = 40 * \frac{1 - 14,17}{39 * 63,84}$$

$$= 1,02 * 0,78$$

$$\alpha = 0,8$$

Criterio de Interpretación de Coeficiente de Confiabilidad

Criterios	Interpretación
De -1 a 0,01	Rehacer el instrumento
De 0,2 a 0,49	Revisión del instrumento
De 0,50 a 0,70	Instrumento confiable
De 0,71 a 1	Instrumento altamente Confiable

Hernández, Fernández y Bastidas (2010)

La estimación realizada presentó un valor de 0,8 grados de confiabilidad, lo que quiere decir que existe una alta correspondencia entre las respuestas de los ítems, indicando que el instrumento es altamente confiable. (Ver anexo C)

CAPÍTULO IV

TÉCNICA DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Cuando se refiere al análisis e interpretación de datos debe hacerse hincapié en las fuentes y procedimientos que suministren información adecuada, por lo que se puede señalar que con la información obtenida de los cuestionarios aplicados se realizó un análisis a los resultados, para lo cual se utilizó la estadística descriptiva, acompañado de la representación gráfica; en consecuencia, se representa por dimensiones cada indicador con sus respectivos ítems, un cuadro con una distribución de frecuencia, además de un gráfico estadístico de barra. Cabe destacar que la interpretación de los datos será fundamentada sobre las bases teóricas que sustentan la investigación.

Presentación de Análisis de Resultados

La encuesta aplicada con el cuestionario utilizado el cual consta de un total de cuarenta (40) ítems, los cuales son de tipo cerrado, donde los datos recopilados a través del instrumento fueron analizados de forma cuantitativa. La información es un aporte proveniente del análisis estadístico, por cuanto la información que arrojó fue la que indicó las conclusiones a las cuales llega la investigación. Cabe considerar, que el instrumento fue aplicado específicamente a docentes que imparten clases y estudiantes que estudian en el Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”, ubicado en Naguanagua Estado Carabobo, esto con la finalidad de describir el estado del arte de las competencias de los docentes del colegio Universitario Padre Isaías Ojeda para el desempeño de la gerencia de aula y así poder atender las necesidades que están presentes dentro de esta casa de estudio.

ENCUESTA APLICADA A LOS PROFESORES UNIVERSITARIOS Y ESTUDIANTES DEL COLEGIO UNIVERSITARIO “PADRE ISAÍAS OJEDA”.

PROFESORES

Variable: Competencias del docente universitario.

Dimensión: Clasificación.

Indicador: Científico.

Ítems:

1. Hace uso de investigaciones como base fundamental del aprendizaje.
2. Utiliza estrategias de investigación para generar nuevos conocimientos en los estudiantes.

ESTUDIANTES

Variable: Competencias del docente universitario.

Dimensión: Clasificación.

Indicador: Científico.

Ítems:

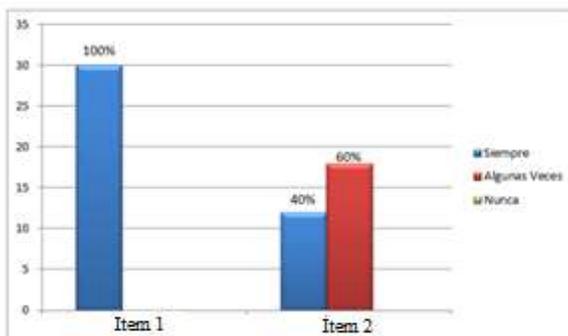
1. Hace uso de investigaciones como base fundamental del aprendizaje.
2. estrategias de investigación para generar nuevos conocimientos en los estudiantes.

PROFESORES

Tabla N° 01

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Item 1	30	100%	00	0%	00	0%	100%
Item 2	12	40%	18	60%	00	0%	100%

Fuente: Gómez (2015)
Gráfica N° 01



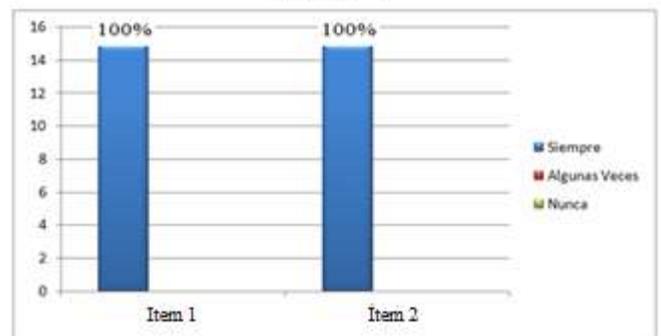
Fuente: Gómez (2015)

ESTUDIANTES

Tabla N° 01

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Item 1	15	100%	00	0%	00	0%	100%
Item 2	15	100%	00	0%	00	0%	100%

Fuente: Gómez (2015)
Gráfica N° 01



Fuente: Gómez (2015)

Interpretación Tabla N° 01

El ítem N° 1; 100% de los gerentes de aula siempre hacen uso de investigaciones como base fundamental del aprendizaje, lo cual evidenció por medio de los resultados que el gerente de aula sabe la importancia de utilizar la investigación como promotor y generador del conocimiento. Sin embargo, en el ítem N° 2; se muestra una contradicción debido a que 40% manifiesta que siempre utiliza estrategias de investigación para generar nuevos conocimientos en los estudiantes, mientras 60% restante no utiliza estrategias de investigación para generar nuevos conocimientos en los estudiantes, por lo que se puede decir, que existe fallas en la implementación de estrategias de investigación, lo cual es una debilidad dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Para la muestra de los estudiantes, el ítem N° 1 el cual hace referencia a las competencias del docente universitario; 100% de los estudiantes afirman que los gerentes de aula siempre hacen uso de investigaciones como base fundamental del aprendizaje, lo cual evidenció por medio de los resultados total coherencia de acuerdo a la opinión de los profesores universitarios quienes también manifestaron 100% hacer uso de investigaciones como base fundamental del aprendizaje. En el ítem N° 2; se muestra que 100% manifiesta que siempre utiliza estrategias de investigación para generar nuevos conocimientos en los estudiantes, sin embargo, se dice todo lo contrario según las opiniones de los profesores universitarios, lo cual sería muy valioso aceptar sus opiniones, debido a que están siendo honestos sobre su propia actuación. Entre las dos muestras se registran coincidencias para el ítem 1, no así para el ítem 2 en el cual 60% de los docentes manifiesta no utilizar estrategias de investigación para generar nuevos conocimientos en los estudiantes.

Esto puede obedecer a que sea un rasgo que el alumno no pueda asegurar sobre la actuación del docente. Simplemente el estudiante no está capacitado para evaluar las estrategias de investigación utilizadas por el docente, nunca sabrá con certeza si las

estrategias de investigación estuvieron presente dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, o simplemente la veteranía del docente hizo creer que si estuvieron.

Según Saravia (ob. Cit.) expresa que las competencia científica tiene tres dimensiones: una de ellas es “la investigación como base fundamental del aprendizaje” (p. 15), por lo cual, el gerente de aula debe formar a sus educandos sobre principios científicos de investigación donde se pueda desarrollar la capacidad analítica, crítica y constructora de nuevos conocimientos.

PROFESORES

Variable: Competencias del docente universitario.

Dimensión: Clasificación.

Indicador: Técnica.

Ítems:

3. Elabora guías con actividades y orientaciones que faciliten el aprendizaje.
4. Establece coherencia entre las pruebas de evaluación y el trabajo realizado durante el curso.

ESTUDIANTES

Variable: Competencias del docente universitario.

Dimensión: Clasificación.

Indicador: Técnica.

Ítems:

3. Aplica las técnicas básicas de comunicación para la resolución de guías con actividades y orientaciones que faciliten el aprendizaje.
4. Promueve la participación activa de los alumnos en la enseñanza de los contenidos.

PROFESORES

Tabla N° 02

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 3	08	27%	17	57%	05	17%	100%
Ítem 4	08	27%	17	57%	05	17%	100%

Fuente: Gómez (2015)

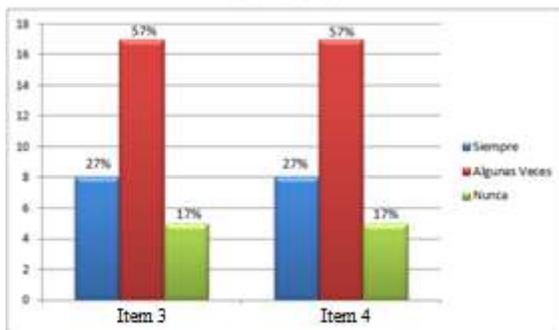
ESTUDIANTES

Tabla N° 02

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 3	15	100%	00	0%	00	0%	100%
Ítem 4	15	100%	00	0%	00	0%	100%

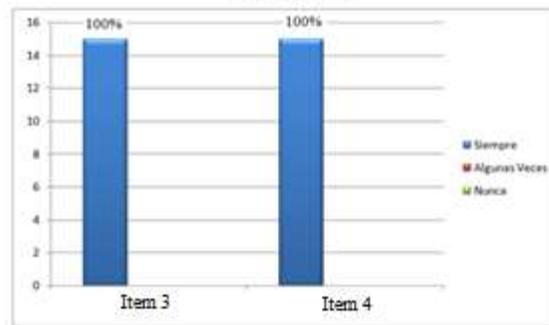
Fuente: Gómez (2015)

Gráfica N° 02



Fuente: Gómez (2015)

Gráfica N° 02



Fuente: Gómez (2015)

Interpretación Tabla N° 02

El ítem N° 3; 27% de los gerentes de aula manifiestan que siempre elaboran guías con actividades y orientaciones que faciliten el aprendizaje, mientras 57% algunas veces elabora guías con actividades y orientaciones que faciliten el aprendizaje, y 17% no elabora guías con actividades y orientaciones que faciliten el aprendizaje. Dado estos resultados, los gerentes de aula en algunas ocasiones elaboran guías con actividades y orientaciones que faciliten el aprendizaje, por lo que muestra una falla en el proceso de enseñanza y aprendizaje, ya que las guías y actividades bien orientadas facilitan la comprensión de los contenidos dentro de la asignatura, permitiendo desarrollar, no solo la teoría sino también la práctica., por lo que deben estar presente siempre en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

En el ítem N° 4; 27% manifiesta establecer coherencia entre las pruebas de evaluación y el trabajo realizado durante el curso, mientras 57% algunas veces establece coherencia entre las pruebas de evaluación y el trabajo realizado durante el curso, y 17% no establece coherencia entre las pruebas de evaluación y el trabajo realizado durante el curso. Dado estos resultados se puede decir, que existe la necesidad de que los gerentes de aula comiencen a establecer, con mayor frecuencia, coherencia entre las pruebas de evaluación y el trabajo realizado durante el curso, para así mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje, estableciendo una concordancia efectiva y eficaz con los objetivos de la asignatura y con lo que se evalúa.

Para la muestra de los estudiantes, el ítem N° 3; 100% de los estudiantes opinan que los gerentes de aula siempre aplican las técnicas básicas de comunicación para la resolución de guías con actividades y orientaciones que faciliten el aprendizaje. Dado estos resultados, según la opinión de los estudiantes los gerentes de aula aplican las técnicas básicas de comunicación que faciliten el aprendizaje.

En el ítem N° 4; 100% de los estudiantes manifiestan que los gerentes de aula establecen coherencia entre las pruebas de evaluación y el trabajo realizado durante el curso. Dado estos resultados se puede decir, que los estudiantes consideran que el gerente de aula logra establecer una concordancia efectiva y eficaz con los objetivos de la asignatura y con lo que se evalúa.

Sin embargo, para el ítem 3, la opinión de los docentes dice todo lo contrario, 17% no elabora guías con actividades y orientaciones que faciliten el aprendizaje, así como el ítem 4, 17% no establece coherencia entre las pruebas de evaluación y el trabajo realizado durante el curso. Por lo que debe considerarse la sincera opinión de los profesores universitarios, quienes son los encargados de planificar, ejecutar y evaluar en la asignatura.

Hay una contradicción importante entre lo que manifiestan los profesores y lo que dicen los alumnos, quizás debido a los alumnos están siendo conformes con la actuación del docente, su nivel de exigencia es muy bajo, por lo que se conforman con la educación que reciben, sin saber diferenciar cuando un docente establece coherencia entre las pruebas de evaluación y el trabajo realizado durante el curso o no. El estudiante no está siendo capaz de identificar si el docente aplica las técnicas básicas de comunicación para la resolución de guías con actividades y orientaciones que faciliten el aprendizaje o no. Esto es preocupante, ya que el docente está siendo sincero y manifiesta sus debilidades pero el estudiante está dormido o simplemente no muestra interés por buscar mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Es de suma importancia la participación y sinceridad de los docentes dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje; Saravia (ob. Cit.) “los gerentes de aula deben poseer el conjunto de conocimientos y criterios procedimentales e instrumentales que permiten desarrollar correctamente el proceso de enseñanza y aprendizaje” (p. 15).

PROFESORES

Variable: Competencias del docente universitario.

Dimensión: Clasificación.

Indicador: Personal.

Ítems:

29. Toma en cuenta los intereses de sus estudiantes.

ESTUDIANTES

Variable: Competencias del docente universitario.

Dimensión: Clasificación.

Indicador: Personal.

Ítems:

5. Toma en cuenta los intereses de sus estudiantes.

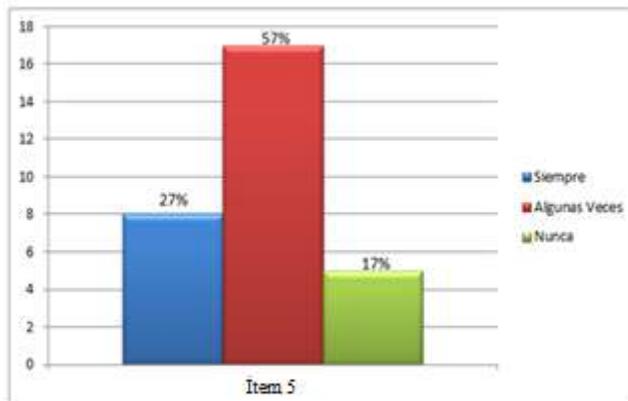
PROFESORES

Tabla N° 03

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 5	08	27%	17	57%	05	17%	100%

Fuente: Gómez (2015)

Gráfica N° 03



Fuente: Gómez (2015)

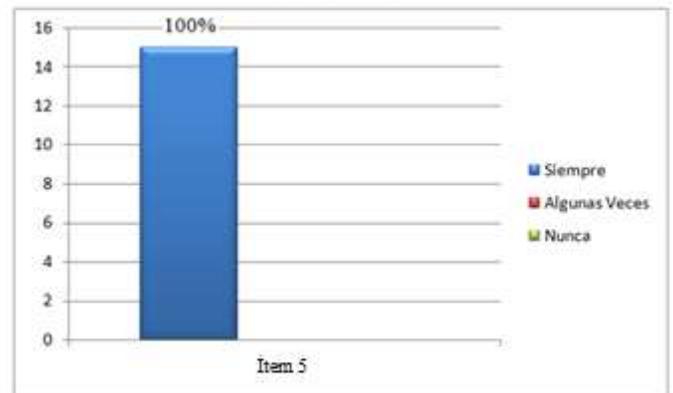
ESTUDIANTES

Tabla N° 03

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 5	15	100%	00	0%	00	0%	100%

Fuente: Gómez (2015)

Gráfica N° 03



Fuente: Gómez (2015)

Interpretación Tabla N° 03

En el ítem N° 5; 27% de los gerentes de aula manifestó que siempre toman en cuenta los intereses de sus estudiantes, 57% algunas veces toman en cuenta los intereses de sus estudiantes, y 17% no toman en cuenta los intereses de sus estudiantes. Evidenciando estos resultados, se puede considerar que por parte del gerente de aula, existe una tendencia a tomar en cuenta solo algunas veces los intereses de sus estudiantes, siendo esto poco conveniente, ya que el docente siempre, no solo algunas veces, debe considerar las necesidades presentes en el aula y sobretodo conocer las necesidades de los educandos que puedan afectar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

De acuerdo a la encuesta aplicada a los estudiantes en el ítem N° 5; 100% de los estudiantes manifiestan que los gerentes de aula siempre toman en cuenta los intereses de sus estudiantes. Evidenciando estos resultados, se puede considerar que por parte de los estudiantes, ellos sienten que sus intereses son tomados en cuenta. Sin embargo, según la opinión de los profesores universitarios, 17% de ellos manifiestan que no toman en cuenta los intereses de sus estudiantes, por lo que se puede notar que no siempre se consideran los intereses de los estudiantes aunque ellos crean que sí.

Existe total incoherencia entre la opinión de los profesores y los estudiantes, ya que el alumno considera que el profesor siempre toma en cuenta los intereses de sus estudiantes. Sin embargo el docente está siendo sincero sobre su actuación y sabe que no toma en cuenta los intereses de sus estudiantes. Lo cual es preocupante, ya que el estudiante es incapaz de reconocer que no se le está tomando en cuenta dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, él está allí sentado recibiendo una clase, siendo conformista con la educación que recibe. Es alarmante ya que no es un estudiante de liceo sino un futuro profesional el cual está a mitad de la carrera y aun no sabe identificar si un docente lo toma en cuenta o no.

Según Saravia (ob. Cit.) “La Competencia personal contiene dos dimensiones: 1. Disposición para promover y desarrollar el aprendizaje continuo. 2. Disposición para la comprensión de otras personas” (p. 15) por consiguiente, es necesario que los gerentes de aula deban tener competencias personales, teniendo presente los intereses académicos de los estudiantes para así promover y desarrollar el aprendizaje continuo, además de poder comprender su realidad y necesidades dentro de su entorno.

PROFESORES

Variable: Competencias del docente universitario.

Dimensión: Clasificación.

Indicador: Social.

Ítems:

6. Fomenta la expresión de ideas sobre temas de actualidad relacionados con la asignatura.

7. Promueve el pensamiento crítico sobre contenidos de actualidad relacionados con la asignatura.

ESTUDIANTES

Variable: Competencias del docente universitario.

Dimensión: Clasificación.

Indicador: Social.

Ítems:

6. Fomenta la expresión de ideas sobre temas de actualidad relacionados con la asignatura.

7. Promueve el pensamiento crítico sobre contenidos de actualidad relacionados con la asignatura.

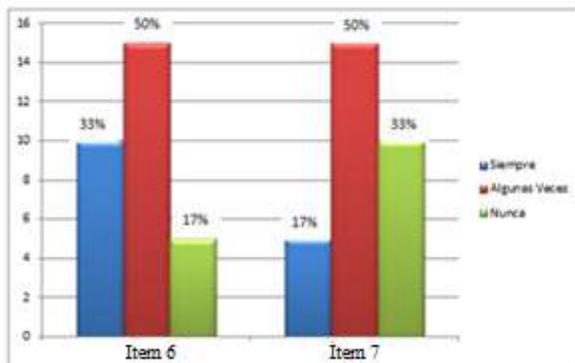
PROFESORES

Tabla N° 04

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 6	10	33%	15	50%	05	17%	100%
Ítem 7	05	17%	15	50%	10	33%	100%

Fuente: Gómez (2015)

Gráfica N° 04



Fuente: Gómez (2015)

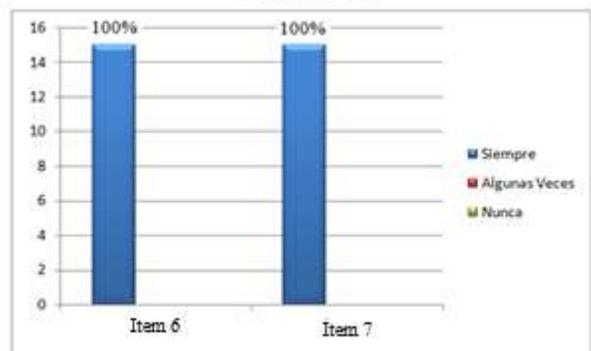
ESTUDIANTES

Tabla N° 04

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 6	15	100%	00	0%	00	0%	100%
Ítem 7	15	100%	00	0%	00	0%	100%

Fuente: Gómez (2015)

Gráfica N° 04



Fuente: Gómez (2015)

Interpretación Tabla N° 04

El ítem N° 6; 33% de los docentes siempre fomenta la expresión de ideas sobre temas de actualidad relacionados con la asignatura, mientras 50% algunas veces fomenta la expresión de ideas sobre temas de actualidad relacionados con la asignatura, y 17% no fomenta la expresión de ideas sobre temas de actualidad relacionados con la asignatura. Por lo que se observa de acuerdo a estos resultados, como los docentes consideran en pocas ocasiones fomentar la expresión de ideas sobre temas de la realidad relacionados con la asignatura, lo cual es un limitante en el proceso de enseñanza y aprendizaje, ya que el aprendizaje siempre debe ir de la mano con la realidad presente, con las necesidades latentes en el entorno de cada individuo.

Mientras en el ítem N° 7; 17% de los docentes siempre promueve el pensamiento crítico sobre contenidos de actualidad relacionados con la asignatura, y 50% algunas veces promueve el pensamiento crítico sobre contenidos de actualidad relacionados con la asignatura, y 33% no promueve el pensamiento crítico sobre contenidos de actualidad relacionados con la asignatura. Obtenidos estos resultados, se evidencia que el gerente de aula no siempre le da importancia a la realidad vivida por los estudiantes, lo cual es una debilidad, ya que debe comenzar a generar en los estudiantes el pensamiento crítico sobre los contenidos de actualidad y relacionarlos con la asignatura.

De acuerdo a la encuesta aplicada a los estudiantes, el ítem N° 6; 100% de los estudiantes expresan que los profesores universitarios siempre fomentan la expresión de ideas sobre temas de actualidad relacionados con la asignatura. Por lo que se observa de acuerdo a la opinión de los estudiantes, que los profesores universitarios utilizan la expresión de ideas sobre temas de la realidad relacionados con la asignatura, lo cual dice todo lo contrario expresado por los profesores universitarios, los cuales 17% no fomenta la expresión de ideas sobre temas de actualidad relacionados con la asignatura. Mientras en el ítem N° 7; 100% de los estudiantes

opina que los profesores universitarios siempre promueven el pensamiento crítico sobre contenidos de actualidad relacionados con la asignatura. Sin embargo, de acuerdo a la opinión de los profesores universitarios, ellos manifiestan sinceramente que no siempre se fomenta la expresión de ideas sobre temas de actualidad relacionados con la asignatura, así como 33% no promueve el pensamiento crítico sobre contenidos de actualidad relacionados con la asignatura. Por lo que se puede decir, que se debe considerar las opiniones de los profesores universitarios, quienes están siendo capaces de reconocer sus fortalezas y debilidades dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Para los ítemes anteriores existe una contradicción importante entre la opinión que manifiestan los profesores y la de los estudiantes, ya que los estudiantes están asegurando al 100% la expresión de ideas sobre temas de la realidad relacionados con la asignatura y que los profesores siempre promueven el pensamiento crítico sobre contenidos de actualidad relacionados con la asignatura, lo cual es falso ya que el profesor universitario con un alto porcentaje manifestó sinceramente que esto no siempre es así y que en ocasiones no está presente dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje. Lo cual es grave, ya que se observa que los estudiantes no saben ni siquiera reconocer cuando está presente dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje el pensamiento crítico. Quizás ni saben que es una opinión o pensamiento crítico; claramente no lo colocaron en práctica al momento de la encuesta aplicada.

Por otra parte, Saravia (ob. Cit.), “El profesor debe establecer relaciones interpersonales socialmente adecuadas y técnicamente productivas con colegas, compañeros y estudiantes.”(p. 15), Por lo que no se puede dejar a un lado, la importancia de la formación profesional de los docentes, donde desarrollen sus competencias docentes, estando capacitados en las ramas o áreas a impartir, estando actualizados con los nuevos cambios y aproximaciones científicas con lo que se enfrenta la sociedad cada día, y sobretodo aprender a establecer relaciones interpersonales productivas con colegas, compañeros y estudiantes, donde este presente dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje el pensamiento crítico.

PROFESORES

Variable: Competencias del docente universitario.

Dimensión: Actitudes.

Indicador: Autoestima.

Ítems:

8. Ejerce la docencia por vocación.
9. Aprecia su labor como una función social.

ESTUDIANTES

Variable: Competencias del docente universitario.

Dimensión: Actitudes.

Indicador: Autoestima.

Ítems:

8. Tiene vocación y se deleita trabajando con los estudiantes.
9. Aprecia su labor como una función social.

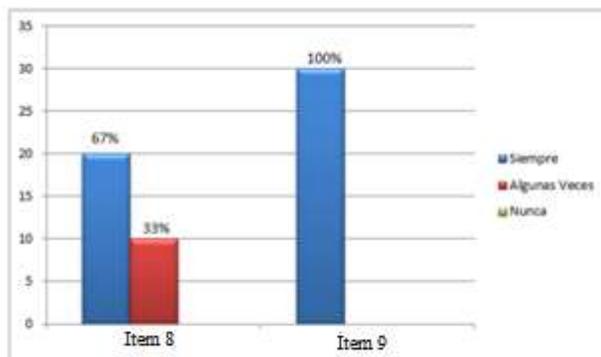
PROFESORES

Tabla N° 05

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 8	20	67%	10	33%	0	0%	100%
Ítem 9	30	100%	0	0%	0	0%	100%

Fuente: Gómez (2015)

Gráfica N° 05



Fuente: Gómez (2015)

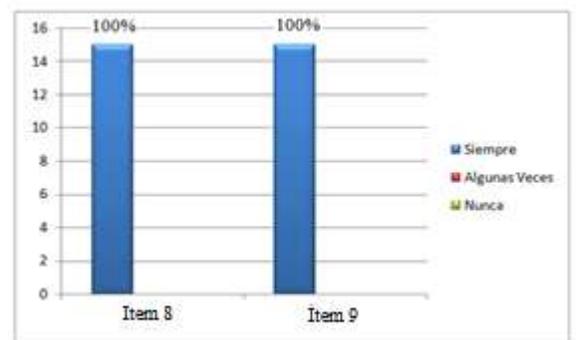
ESTUDIANTES

Tabla N° 05

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 8	15	100%	00	0%	00	0%	100%
Ítem 9	15	100%	00	0%	00	0%	100%

Fuente: Gómez (2015)

Gráfica N° 05



Fuente: Gómez (2015)

Interpretación Tabla N° 05

En el ítem N° 8; 67% de los gerentes de aula siempre ejerce la docencia por vocación, 33% algunas veces ejerce la docencia por vocación. Evidenciando por medio de estos resultados, que el docente de aula trabaja en la mayoría de las ocasiones motivado por su vocación de servicio, lo cual es favorable para el ejercicio de la profesión docente, sin embargo, esta vocación no debería sentirse solo algunas veces, sino siempre, que sea la vocación el motor que impulse al gerente de aula, ser cada día un excelente profesional.

Mientras que en el ítem N° 9; 100% de los gerentes de aula aprecia su labor como una función social. Dado estos resultados, se puede decir, que los gerentes de aula están conscientes que su labor es una función social que permite el desarrollo y capacitación de seres humanos, quienes forman parte del contexto social.

Para a muestra de los estudiantes en el ítem N° 8; 100% de los estudiantes expresa que los gerentes de aula siempre tienen vocación y se deleita trabajando con los estudiantes. Evidenciando una opinión subjetiva, ya que solo el docente podrá manifestar si siente vocación por su labor. Por lo que se debe considerara las opiniones de los profesores universitarios quienes están siendo sinceros sobre su vocación.

Mientras que en el ítem N° 9; 100% de los estudiantes expresa que los gerentes de aula siempre aprecia su labor como una función social. Dado estos resultados, se puede decir, que coincide la opinión de los docentes con la de los estudiantes, debido a que el gerente de aula refleja y muestra aprecio por su labor como función social.

Según los ítemes anteriores, las opiniones de los estudiantes reflejan subjetividad, ya que el estudiante nunca podrá saber con certeza si el docente tiene o no vocación por su profesión, él solo podrá tener una percepción subjetiva de la actuación del docente, por lo que pueden observar que los gerentes de aula siempre aprecian su labor como una función social, deduciendo además que ellos tienen vocación, lo cual según la encuesta realizada no siempre es así, los docentes manifestaron sentirse solo algunas veces motivado por su vocación.

De acuerdo a Fernández (ob. Cit.) “Lo primero que se desea es que el docente aprecie su propia condición como una importante función social y asuma su ejercicio no por necesidad o porque no se puede hacer otra cosa, sino por vocación.” (p. 12); por todo lo anterior expuesto, y por lo expresado por la muestra estudiada, se evidencia en su mayoría, que solo en algunas veces los docentes del Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”, reflejan vocación para ejercer tan hermosa profesión, lo cual es una pena y una lástima, ya que ejercen sin vocación tan importante profesión, estando consiente además que actualmente los docentes se desempeñan en diferentes roles dentro del sistema educativo, son gerentes de aula, responsables de la formación de los estudiantes, por esta razón deben trabajar con vocación estando consiente de su labor como función social, ya son formadores de individuos quienes prestaran sus servicios a la sociedad.

PROFESORES

Variable: Competencias del docente universitario.

Dimensión: Actitudes.

Indicador: Aprecio por la juventud.

Ítems:

10. Muestra sincero aprecio por la juventud de hoy.

ESTUDIANTES

Variable: Competencias del docente universitario.

Dimensión: Actitudes.

Indicador: Aprecio por la juventud.

Ítems:

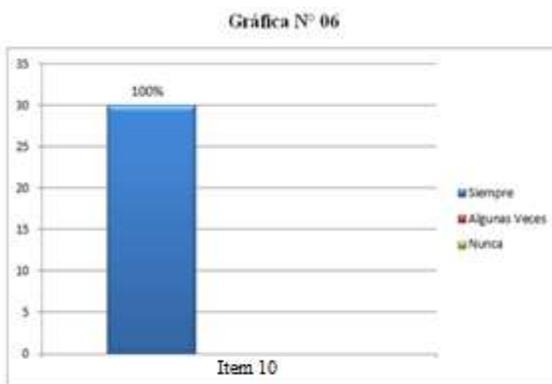
10. Muestra sincero aprecio por la juventud con la cual trabaja.

PROFESORES

Tabla N° 06

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 10	30	100%	0	0%	0	0%	100%

Fuente: Gómez (2015)



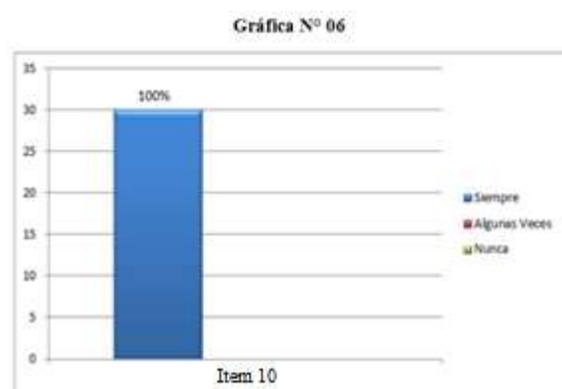
Fuente: Gómez (2015)

ESTUDIANTES

Tabla N° 06

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 10	15	100%	00	0%	00	0%	100%

Fuente: Gómez (2015)



Fuente: Gómez (2015)

Interpretación Tabla N° 06

En el ítem N° 10; 100% de los docentes siempre muestra sincero aprecio por la juventud de hoy, por lo que se puede decir que los gerentes de aula se sienten complacido por trabajar con la juventud que hoy está dentro de las aulas de clase, siendo esto muy favorable para la dinámica dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, ya que el estudiante actualmente siempre está buscando nutrirse de información, esa juventud que busca arrebatar cualquier impedimento hacia el conocimiento.

De acuerdo a la opinión de los estudiantes en el ítem N° 10; 100% de los estudiantes manifiestan que los profesores universitarios siempre muestran sincero aprecio por la juventud con la cual trabaja, por lo que se puede decir que al coincidir la opinión de los estudiantes con la respuesta del gerente de aula, se puede notar que los estudiantes se sienten apreciados por sus docentes.

Es por ello que, Fernández (ob. Cit.) expresa “El diálogo profesor-alumno alimenta el mutuo aprecio y respeto.”(p. 12); es decir, sólo sobre la base del dialogo, la comunicación, se puede trabajar en la educación superior de la juventud. De este aprecio nace fácilmente el contacto directo y personal con los alumnos universitarios.

PROFESORES

Variable: Competencias del docente universitario.

Dimensión: Actitudes.

Indicador: Excelencia académica.

Ítems:

11. En las pruebas de evaluación se pone de manifiesto la reflexión crítica de los alumnos.

12. Las pruebas de evaluación reflejan los contenidos impartidos durante las clases.

ESTUDIANTES

Variable: Competencias del docente universitario.

Dimensión: Actitudes.

Indicador: Excelencia académica.

Ítems:

11. En las pruebas de evaluación se pone de manifiesto la reflexión crítica de los alumnos.

12. Las pruebas de evaluación reflejan los contenidos impartidos durante las clases.

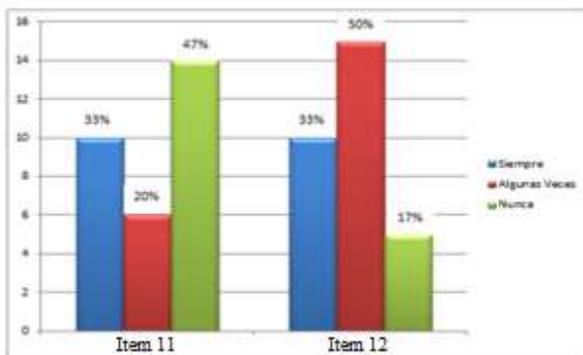
PROFESORES

Tabla N° 07

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 11	10	33%	06	20%	14	47%	100%
Ítem 12	10	33%	15	50%	05	17%	100%

Fuente: Gómez (2015)

Gráfica N° 07



Fuente: Gómez (2015)

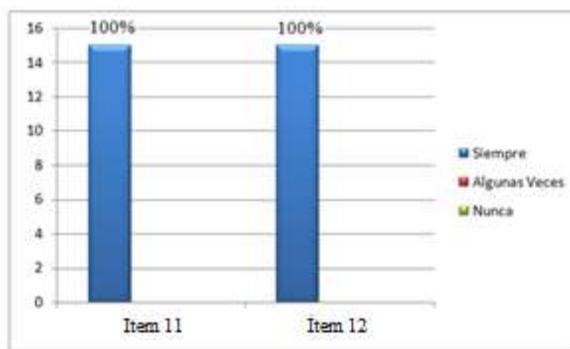
ESTUDIANTES

Tabla N° 07

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 11	15	100%	00	0%	00	0%	100%
Ítem 12	15	100%	00	0%	00	0%	100%

Fuente: Gómez (2015)

Gráfica N° 07



Fuente: Gómez (2015)

Interpretación Tabla N° 07

El ítem N° 11, donde 33% de la muestra siempre las pruebas de evaluación se pone de manifiesto la reflexión crítica de los alumnos, mientras 20% algunas veces en las pruebas de evaluación se pone de manifiesto la reflexión crítica de los alumnos y 47% en las pruebas de evaluación no se pone de manifiesto la reflexión crítica de los alumnos, tomando en cuenta estos resultados, se puede decir, que no se considera en la mayoría de las veces la reflexión crítica de los alumnos, siendo esto una falla, debido a que la reflexión crítica permite generar en el educando la capacidad analítica e interpretativa de los contenidos.

En el ítem N° 12; 33% de los docentes considera que siempre las pruebas de evaluación reflejan los contenidos impartidos durante las clases, 50% manifiesta que algunas veces las pruebas de evaluación reflejan los contenidos impartidos durante las clases, y 17% dice que en las pruebas de evaluación no reflejan los contenidos impartidos durante las clases. De acuerdo a estos resultados, los docentes no siempre le dan importancia a que en las evaluaciones se reflejen los contenidos impartidos durante las clases, siendo esto una debilidad, ya que por medio de las evaluaciones se podrá saber si se está transmitiendo el conocimiento y si el educando está comprendiendo, asimilando y alcanzando las competencias de los contenidos de la asignatura.

Para la muestra de los estudiantes el ítem N° 11, donde 100% de la muestra expresa que los profesores universitarios siempre en las pruebas de evaluación se pone de manifiesto la reflexión crítica de los alumnos. Teniendo total contradicción según la opinión de los profesores universitarios, donde 47% en las pruebas de evaluación no se pone de manifiesto la reflexión crítica de los alumnos. Por lo que la opinión del docente debe considerarse importante, ya que él es quien realiza las pruebas de evaluación y sabe si se pone o no de manifiesto la reflexión crítica de los alumnos.

En el ítem N° 12; 100% de los estudiantes consideran que los profesores universitarios siempre en las pruebas de evaluación reflejan los contenidos impartidos durante las clases. Tomando en cuenta estos resultados, se puede decir, que contradice las opiniones de los profesores universitarios, donde 17% dice que en las pruebas de evaluación no reflejan los contenidos impartidos durante las clases. Por lo que se debe considerar la opinión del gerente del aula, ya que es él quien elabora las pruebas de evaluación.

Se halla una contradicción importante entre las opiniones de los profesores universitarios y los estudiantes en los ítemes anteriores, donde el alumno considera que el docente hace algo cuando en realidad el mismo docente manifiesta que no lo hace. Colocando en manifiesto que los estudiantes no tienen la capacidad de crítica o análisis ante la actuación del docente dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Para Fernández (ob. Cit.) “Si se quiere transmitir y evaluar la ciencia, la cultura amplia, la especialización, uno como docente tiene que estar imbuido de ellas” (p. 12). Se puede decir, que los gerentes de aula deben reflejar una excelencia académica por medio de su forma de impartir y evaluar las clases, deben reflejar una coherencia con los contenidos que se imparte y con lo que se evalúa.

PROFESORES

Variable: Competencias del docente universitario.

Dimensión: Actitudes.

Indicador: Actualización.

Ítems:

13. Se actualiza en su formación académica para trabajar en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

ESTUDIANTES

Variable: Competencias del docente universitario.

Dimensión: Actitudes.

Indicador: Actualización.

Ítems:

13. Se actualiza en su formación académica para trabajar en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

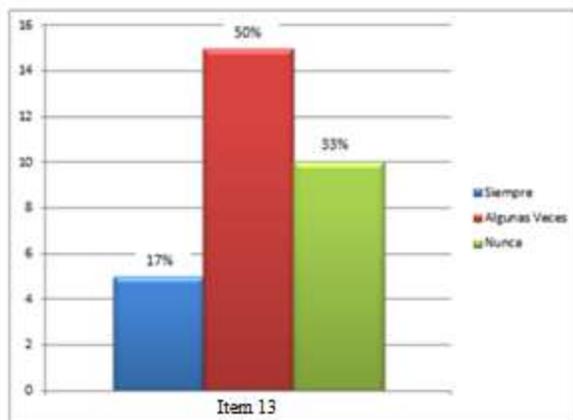
PROFESORES

Tabla N° 08

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 13	05	17%	15	50%	10	33%	100%

Fuente: Gómez (2015)

Gráfica N° 08



Fuente: Gómez (2015)

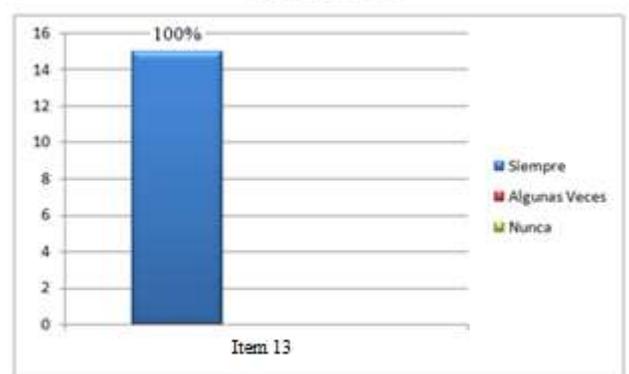
ESTUDIANTES

Tabla N° 08

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 13	15	100%	00	0%	00	0%	100%

Fuente: Gómez (2015)

Gráfica N° 08



Fuente: Gómez (2015)

Interpretación Tabla N° 08

El ítem N° 13, donde 17% siempre se actualiza en su formación académica para trabajar en el proceso de enseñanza y aprendizaje, mientras 50% algunas veces se actualiza en su formación académica para trabajar en el proceso de enseñanza y aprendizaje, y 33% no se actualiza en su formación académica para trabajar en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Dado estos resultados se puede decir, que no siempre el docente busca actualizarse, lo cual es una debilidad, ya que el gerente de aula debe estar a la mano de los cambios y avances que presenta la sociedad, es decir, deben estar actualizados y manejar las herramientas tecnológicas presentes, por lo que los docentes deben estar a la altura de poder resolver dudas acerca de las mismas.

Según la opinión de los estudiantes el ítem N° 13, donde 100% de los estudiantes manifiestan que los profesores universitarios siempre se actualizan en su formación académica para trabajar en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Dado estos resultados se puede decir, que los estudiantes creen que el gerente de aula siempre se actualizan en su formación académica, sin embargo la opinión de los estudiantes no es válida, ya que el docente honestamente expuso que en su minoría solo 17% siempre se actualizan en su formación académica, el resto no lo hace siempre y eso no lo puede asegurar el estudiante sino los mismos gerentes de aula.

Es importante resaltar de acuerdo a las opiniones de los estudiantes, que ellos sienten que los profesores se actualizan en su formación académica cuando en realidad esto no es así, por lo que se puede deducir que el estudiante puede ser quizás el que esta desactualizado, dormido o simplemente desinteresado dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, ya que para él quizás todo lo que manifiesta el docente durante las clases sean temas, estrategias y actividades innovadores, por lo que podríamos estar hablando de estudiantes que en estudios pasados, bien sea en el liceo u otro instituto universitario han recibido una educación poco nutrida, por lo que no tiene bases solidas dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, llevándolos a tener un nivel de exigencia bastante bajo.

Si bien es cierto, Fernández (ob. Cit.) “El docente debe actualizarse constantemente respecto de sus actitudes personales, de los contenidos de las materias que imparte y de los métodos pedagógicos que utiliza. Nuestra misión requiere una continua prontitud para renovarnos y adaptarnos. Y más cuando el cambio es tan rápido.” (p. 12), es decir, el gerente de aula debe actualizarse, renovarse y adaptarse a los cambios constantes que está viviendo la sociedad, para así ir a la vanguardia de las necesidades presentes en el aula.

PROFESORES

Variable: Competencias del docente universitario.

Dimensión: Actitudes.

Indicador: Capacidad comunicativa.

Ítems:

14. Coordina su actividad laboral con el resto de los profesores de la asignatura.

15. Estimula al estudiante para que realice las actividades permitiendo la interacción de alumno-alumno.

16. Estimula al estudiante para que realice las actividades permitiendo la interacción de alumno-docente.

ESTUDIANTES

Variable: Competencias del docente universitario.

Dimensión: Actitudes.

Indicador: Capacidad comunicativa.

Ítems:

14. Coordina su actividad laboral con el resto de los profesores de la asignatura.

15. Estimula al estudiante para que realice las actividades permitiendo la interacción de alumno-alumno.

16. Estimula al estudiante para que realice las actividades permitiendo la interacción de alumno-docente.

PROFESORES

Tabla N° 09

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 14	0	0%	20	67%	10	33%	100%
Ítem 15	10	33%	13	43%	07	24%	100%
Ítem 16	07	24%	10	33%	13	43%	100%

Fuente: Gómez (2015)

ESTUDIANTES

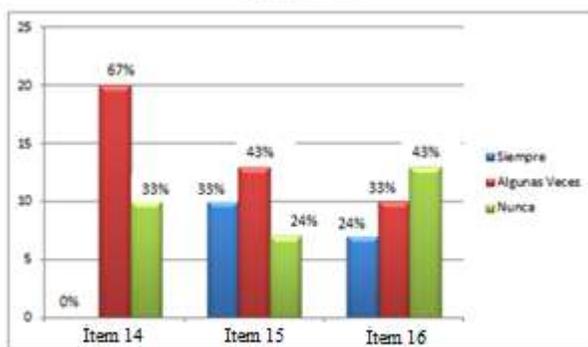
Tabla N° 09

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 14	15	100%	00	0%	00	0%	100%
Ítem 15	15	100%	00	0%	00	0%	100%
Ítem 16	15	100%	00	0%	00	0%	100%

Fuente: Gómez (2015)

PROFESORES

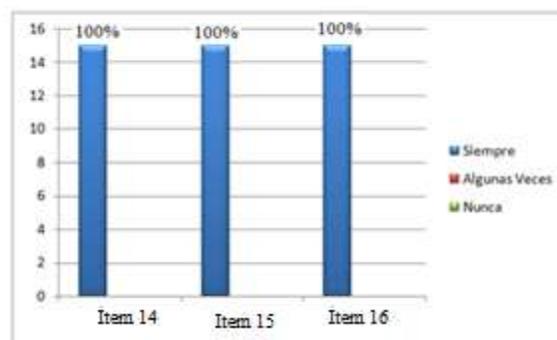
Gráfica N° 09



Fuente: Gómez (2015)

ESTUDIANTES

Gráfica N° 09



Fuente: Gómez (2015)

Interpretación Tabla N° 09

El ítem N° 14, donde 67% los docentes algunas veces coordina su actividad laboral con el resto de los profesores de la asignatura, 33% no coordina su actividad laboral con el resto de los profesores de la asignatura. Se puede observar de acuerdo a estos resultados, que entre los gerentes de aula hay una tendencia a no manejar la integración y trabajo en equipo, colocando en manifiesto la poca comunicación o interacción con los colegas, lo cual es un impedimento o una debilidad al momento de coordinar las acciones dentro de sus actividades académicas.

En el ítem N° 15; 33% los gerentes de aula siempre estimulan al estudiante para que realice las actividades permitiendo la interacción de alumno-alumno, 43% algunas veces estimula al estudiante para que realice las actividades permitiendo la interacción de alumno-alumno, y 24% no estimula al estudiante para que realice las actividades permitiendo la interacción de alumno-alumno. Se evidencia por medio de estos resultados, que el gerente de aula pocas veces estimula la interacción de alumno- alumno para la realización de las actividades durante el proceso de enseñanza y aprendizaje, lo cual es una debilidad, ya que es importante que el docente maneje una capacidad comunicativa, siendo capaz de promover el trabajo en equipo entre los estudiantes.

Por otra parte en el ítem N° 16, donde 24% estimula al estudiante para que realice las actividades permitiendo la interacción de alumno-docente, 33% algunas veces estimula al estudiante para que realice las actividades permitiendo la interacción de alumno-docente, y 43% no estimula al estudiante para que realice las actividades permitiendo la interacción de alumno-docente. Dado estos resultados, se puede decir, que el docente casi nunca estimula la interacción de alumno-docente, lo cual es una falla dentro de las competencias docentes, ya que el gerente de aula es líder de un grupo, al cual le está impartiendo conocimientos cada día, por lo que deben aprender a interactuar entre sí, manejando una comunicación asertiva que facilite el proceso de enseñanza y aprendizaje. Dados estos resultados en los dos ítems anteriores se puede decir, que los gerentes de aula no siempre manejan una comunicación fluida con los alumnos, lo cual presenta una gran debilidad al momento de relacionarse con el grupo.

Para la encuesta aplicada a los estudiantes, el ítem N° 14, donde 100% de los estudiantes expresan que los profesores universitarios siempre coordinan su actividad laboral con el resto de los profesores de la asignatura. Se puede observar de acuerdo a estos resultados, que los estudiantes creen que siempre existe coordinación en la actividad laboral entre los profesores universitarios, lo cual no es así, sino solo en ocasiones es que coordinan sus actividades laborales, en beneficio del proceso de enseñanza y aprendizaje.

En el ítem N° 15; 100% de los estudiantes opinan que los gerentes de aula siempre estimulan al estudiante para que realice las actividades permitiendo la interacción de alumno-alumno. Se evidencia por medio de estos resultados, que los estudiantes se sienten estimulados al realizar las actividades permitiendo la interacción entre sus compañeros. Sin embargo, 24% de los docentes no estimula al estudiante para que realice las actividades permitiendo la interacción de alumno-alumno. Por lo que se evidencia una gran contradicción, donde el alumno dice sentirse estimulado para trabajar con sus compañeros pero en realidad no es así.

Por otra parte en el ítem N° 16, donde 100% de los estudiantes manifiestan que los profesores universitarios estimulan al estudiante para que realice las actividades permitiendo la interacción de alumno-docente. Se evidencia por medio de estos resultados, que los estudiantes se sienten estimulados al realizar las actividades permitiendo la interacción con el gerente de aula. Sin embargo, esto es falso, ya que 43% de los profesores universitarios manifestaron que no estimula al estudiante para que realice las actividades permitiendo la interacción de alumno-docente.

Dados estos resultados en los dos ítems anteriores se puede decir, que existe una contradicción entre las opiniones de los profesores universitarios y los estudiantes, donde el gerente de aula manifiesta no estimular la interacción dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, sin embargo, los estudiantes consideran 100% que siempre está presente la estimulación en la interacción entre sus compañeros y el gerente de aula. Por lo que se debe tomar en cuenta es la opinión de los gerentes de aula quienes están siendo sinceros y conscientes de que ellos no estimulan la interacción dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, quizás la interacción está presente sin ser el gerente de aula quien la estimule, o simplemente al estudiante todo le da igual, todo le parece bien ya que no tiene capacidad de crítica y análisis ante el proceso de enseñanza y aprendizaje.

De acuerdo a Fernández (ob. Cit.) “Tenemos que aprender o comunicar la ciencia y la técnica, si queremos ser docentes universitarios. Un buen profesor, moderno y actualizado, tiene que acumular aportes invaluable de la psicología y de las ciencias pedagógicas”. (p. 12). Los gerentes de aula deben aprender a manejar una capacidad comunicativa que les permita interactuar con los estudiantes, colegas y demás compañeros, fomentando un proceso de enseñanza y aprendizaje fructífero.

PROFESORES

Variable: Gerencia de aula.

Dimensión: Planificación.

Indicador: Objetivos y metas.

Ítems:

17. Establece los objetivos de aprendizaje dentro de su planificación.

18. Ajusta en los contenidos la metodología en su planificación.

19. El contenido de las pruebas de evaluación continua tiene coherencia con los objetivos de la signatura que dicta.

ESTUDIANTES

Variable: Gerencia de aula.

Dimensión: Planificación.

Indicador: Objetivos y metas.

Ítems:

17. Establece los objetivos de aprendizaje dentro de su planificación.

18. Sabe adaptar en su planificación la metodología de acuerdo a las necesidades concretas de cada contexto social y cada grupo de estudiantes.

19. El contenido de las pruebas de evaluación continua tiene coherencia con los objetivos de la signatura que dicta.

PROFESORES

Tabla N° 10

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Item 17	10	33%	20	67%	0	0%	100%
Item 18	10	33%	15	50%	05	17%	100%
Item 19	10	33%	15	50%	05	17%	100%

Fuente: Gómez (2015)

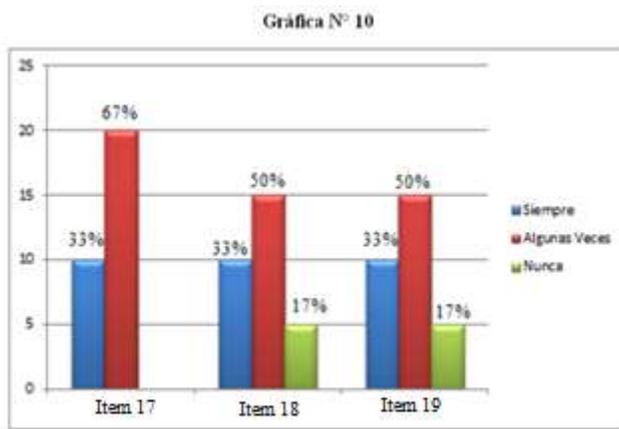
ESTUDIANTES

Tabla N° 10

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Item 17	15	100%	00	0%	00	0%	100%
Item 18	15	100%	00	0%	00	0%	100%
Item 19	15	100%	00	0%	00	0%	100%

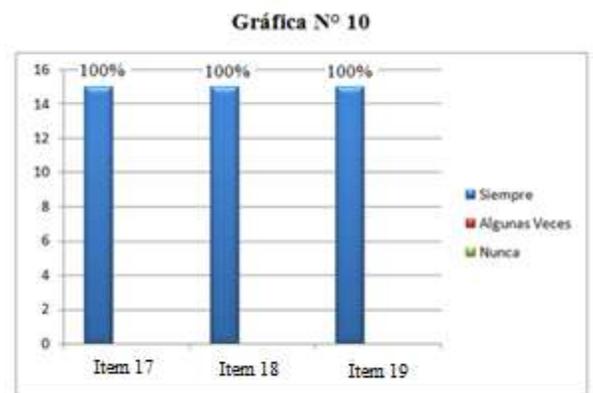
Fuente: Gómez (2015)

PROFESORES



Fuente: Gómez (2015)

ESTUDIANTES



Fuente: Gómez (2015)

Interpretación Tabla N° 10

Para el ítem N° 17, el cual se refiere al establecimiento de los objetivos de aprendizaje dentro de la planificación, 33% de los gerentes de aula respondieron que siempre establecen los objetivos de aprendizaje dentro de la planificación, mientras 67% restante solo lo establece algunas veces, por lo que con este resultado se puede decir, que no se está considerando la planificación como una de las más importantes funciones de un gerente de aula, incurriendo en una gran falla ya que

Según Chiavenato (ob. Cit.) define la planificación como “técnica para minimizar la incertidumbre y dar más consistencia al desempeño de la empresa” (p. 201) es decir, planificar es determinar anticipadamente qué es lo que se va a hacer, por lo tanto disminuir la incertidumbre y mejorara el desempeño de la empresa. Según Chiavenato (ob. Cit.) “el proceso gerencial consta de cuatro funciones básicas: planificación, organización, dirección y control” (p. 42). Lo primero que debe hacer el docente de aula es seleccionar las metas, fijar objetivos

y proyectar para alcanzarlas en forma sistemática, de manera tal que el proceso de aprendizaje sea productivo.

Por su parte, el ítems N° 18 mostró que 33% de los docentes manifestó que sí ajusta en los contenidos la metodología en su planificación, mientras que 50% dijo que solo algunas veces ajusta en los contenidos la metodología en su planificación y 17% manifestó que no ajusta en los contenidos la metodología en su planificación, por lo que se puede decir de acuerdo a estos resultados, que los gerentes de aula del Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”, manifiestan debilidad al no ajustar de forma adecuada ciertas metodologías que se adapten a cada contenido dentro de su planificación, siendo esto un grave error, debido a que las metodologías deben ajustarse a los contenidos y necesidades que estén presentes en el aula de clase, buscando así lograr un proceso de enseñanza y aprendizaje productivo.

En este sentido Fernández (ob. Cit.) establece que en el perfil del buen docente universitario: “Es importante utilizar métodos pedagógicas que se ajusten a las necesidades y los contenidos de las materias que se imparten” (p. 12). Por lo que se requiere el establecimiento de objetivos claros y precisos enmarcados en la realidad y necesidades presentes. Es la utilización de recursos por medio de metodologías adecuadas para alcanzar los objetivos planteados sin la improvisación.

El ítem N° 19 evidencia con 33% que siempre el contenido de las pruebas de evaluación continua tiene coherencia con los objetivos de la asignatura que dictan los docentes, mientras que 50% manifiesta que solo algunas veces el contenido de las pruebas de evaluación continua tiene coherencia con los objetivos de la asignatura que dictan los docentes y 17% expresa que el contenido de las pruebas de evaluación continua no tiene coherencia con los objetivos de la signatura que dictan los docentes; de acuerdo a Cordero (ob. Cit.) “la evaluación es un momento de reflexión que culmina el proceso de aprendizaje” (p. 71).

Por lo que se puede decir, que la evaluación es muy importante, y visto desde los resultados obtenidos en el cuestionario, los gerentes de aula manifiestan que no le dan importancia a la coherencia de contenido de las pruebas de evaluación continua en relación a los objetivos de la asignatura, lo cual es una debilidad dentro de la planificación que realizan los docentes, debido a que es la función a través de la cual el docente organiza las actividades, conocimientos, habilidades, destrezas que deberán adquirir o realizar los educandos, involucrando estrategias que estimulen el logro del aprendizaje, con el fin de garantizar el éxito en la labor educativa al eliminar al máximo la improvisación, además debe estar fundamentada en condiciones reales e inmediatas de lugar, tiempo y recurso.

Según la encuesta aplicada a los estudiantes el ítem N° 17, el cual se refiere al establecimiento de los objetivos de aprendizaje dentro de la planificación, 100% de los estudiantes respondieron que los gerentes de aula siempre establecen los objetivos de aprendizaje dentro de la planificación, por lo que con este resultado se puede decir, que los estudiantes no tienen una opinión sólida, ya que ellos no saben con certeza si los gerentes de aula establecen los objetivos de aprendizaje dentro de la planificación, por lo que es de mayor importancia considerar la opinión sincera y honesta que manifestaron los docentes.

Por su parte, el ítems N° 18 mostró que 100% de los estudiantes manifestaron que los profesores universitarios saben adaptar en su planificación la metodología de acuerdo a las necesidades concretas de cada contexto social y cada grupo de estudiantes, por lo que se puede decir de acuerdo a estos resultados, que los estudiantes creen que lo gerentes de aula saben adaptar en su planificación la metodología de acuerdo a las necesidades concretas de cada contexto social y cada grupo de estudiantes, sin embargo, los mismos gerentes de aula manifestaron con 50% que no siempre saben adaptar en su planificación la metodología de acuerdo a las necesidades concretas de cada contexto social y cada grupo de estudiantes, por lo

que se debe tomar con mayor relevancia la opinión de los gerentes de aula, ya que es él quien planifica.

El ítem N° 19 evidencia con 100% de los estudiantes que opinan que siempre el contenido de las pruebas de evaluación continua tiene coherencia con los objetivos de la asignatura que dictan los profesores universitarios. Dado estos resultados se puede decir, que los estudiantes consideran que el contenido de las pruebas de evaluación continua tiene coherencia con los objetivos de la asignatura que dictan, sin embargo los gerentes de aula expresaron con 50% que solo algunas veces el contenido de las pruebas de evaluación continua tiene coherencia con los objetivos de la asignatura que dictan, por lo que se debe considerar con mayor relevancia la opinión de los gerentes de aula, ya que son ellos los que planifican y elaboran las pruebas de evaluación.

Esta presente una contradicción importante entre lo que manifiestan los profesores universitarios y los estudiantes, ya que los profesores son quienes planifican, ejecutan y evalúan dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, aun cuando los estudiantes consideran que los docentes así lo hacen éstos no lo hacen.

PROFESORES

Variable: Gerencia de aula.

Dimensión: Planificación.

Indicador: Implementación de estrategias.

Ítems:

20. Implementa en las estrategias pedagógicas actividades en función a los objetivos planteados

21. Corrige y hace comentarios personalizados sobre el grado en el que los estudiantes alcanzan los objetivos planteados

ESTUDIANTES

Variable: Gerencia de aula.

Dimensión: Planificación.

Indicador: Implementación de estrategias.

Ítems:

20. Implementa en las estrategias pedagógicas actividades en función a los objetivos planteados

21. Corrige y hace comentarios personalizados sobre el grado en el que los estudiantes alcanzan los objetivos planteados

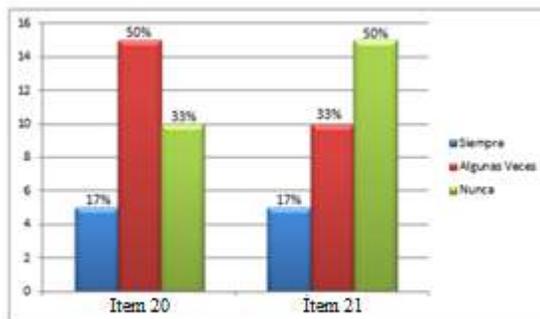
PROFESORES

Tabla N° 11

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 20	05	17%	15	50%	10	33%	100%
Ítem 21	05	17%	10	33%	15	50%	100%

Fuente: Gómez (2015)

Gráfica N° 11



Fuente: Gómez (2015)

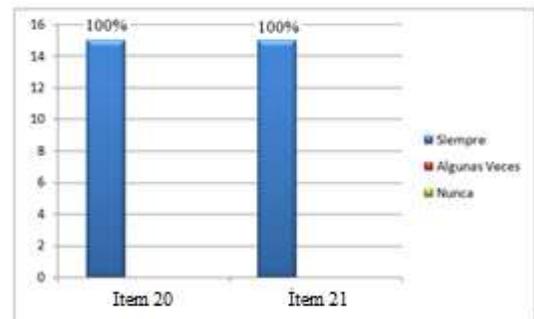
ESTUDIANTES

Tabla N° 11

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 20	15	100%	00	0%	00	0%	100%
Ítem 21	15	100%	00	0%	00	0%	100%

Fuente: Gómez (2015)

Gráfica N° 11



Fuente: Gómez (2015)

Interpretación Tabla N° 11

En el ítem N° 20; el 17% de los docentes siempre implementa en las estrategias pedagógicas actividades en función a los objetivos planteados; por su parte, 50% expresó que solo algunas veces implementa en las estrategias pedagógicas actividades en función a los objetivos planteados, y 33% no implementa en las estrategias pedagógicas actividades en función a los objetivos planteados, por lo que se puede decir según estos resultados, que en su mayoría solo en algunas veces los gerentes de aula, hacen poco uso de la implementación de estrategias pedagógicas en actividades en función a los objetivos planteados, lo cual muestra debilidad, ya que en la planificación se deben analizar, diseñar e implementan actividades y estrategias para lograr un resultado pedagógico en función de los objetivos planteados.

Es importante el ítem N° 21, se revela que 17% de la muestra siempre corrige y hace comentarios personalizados sobre el grado en el que los estudiantes alcanzan los objetivos planteados; por su parte, 50% expresó que solo algunas veces corrige y hace comentarios personalizados sobre el grado en el que los estudiantes alcanzan los objetivos planteados, y 33% no hace comentarios personalizados sobre el grado en el que los estudiantes alcanzan los objetivos planteados.

Para la encuesta aplicada a los estudiantes, 100% de los estudiantes manifestaron que los profesores universitarios siempre implementa en las estrategias pedagógicas actividades en función a los objetivos planteados; por lo que se puede decir según estos resultados, que los estudiantes no saben con certeza si los gerentes de aula implementa en las estrategias pedagógicas actividades en función a los objetivos planteados, ya que eso solo lo sabe con certeza los gerentes de aula, quienes manifestaron 50% hacerlo algunas veces.

Es importante el ítem N° 21, se revela que 100% de la muestra expresa que los gerentes de aula siempre corrige y hace comentarios personalizados sobre el grado en el que los estudiantes alcanzan los objetivos planteados. Lo cual se debe tomar en cuenta la opinión de los profesores universitarios, quienes 33% no hacen comentarios personalizados sobre el grado en el que los estudiantes alcanzan los objetivos planteados. Por lo que aunque los estudiantes sienten que se les corrige y coloca al tanto de cómo ellos han ido alcanzando los objetivos planteados en la asignatura, no siempre es así.

De acuerdo a estos resultados, se puede observar una gran contradicción entre las opiniones de los profesores universitarios y los estudiantes, donde el estudiante asegura situaciones que no están sucediendo, contradiciendo la opinión del docente, quizás por su conformidad y bajo nivel de exigencia dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje

Según Aquino (ob. Cit.) establece que “las estrategias pedagógicas deben estar en función de los objetivos y metas establecidas en la planificación” (p.34), es decir, en las actividades siempre, no solo algunas veces, deben estar presente estrategias pedagógicas en función de los objetivos planteados.

De la misma manera es importante lo expresado por Aquino (ob. Cit.) considera que “se debe evaluar y hacer conocer los resultados de la evaluación para aprender” (p. 49), es decir, el estudiante debe conocer por medio de la evaluación que tanto ha progresado y en que está fallando, para él poder ir mejorando, y es algo que no realizan siempre los gerentes de aula del Colegio Universitario “Padre Isafías Ojeda”, lo cual muestra debilidad, ya que los estudiantes desconocen de sus progresos, avances o fallas en la asignatura.

PROFESORES

Variable: Gerencia de aula.

Dimensión: Planificación.

Indicador: Gestión de recursos.

Ítems:

22. Incorpora los recursos audiovisuales necesarios en el aula de clase.

ESTUDIANTES

Variable: Gerencia de aula.

Dimensión: Planificación.

Indicador: Gestión de recursos.

Ítems:

22. Incorpora los recursos audiovisuales necesarios en el aula de clase.

PROFESORES

ESTUDIANTES

Tabla N° 12

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 22	05	17%	15	50%	10	33%	100%

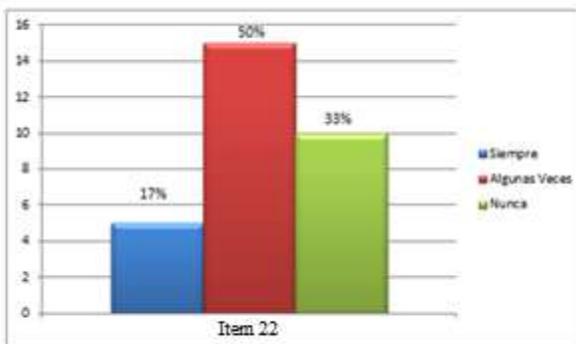
Fuente: Gómez (2015)

Tabla N° 12

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 22	15	100%	00	0%	00	0%	100%

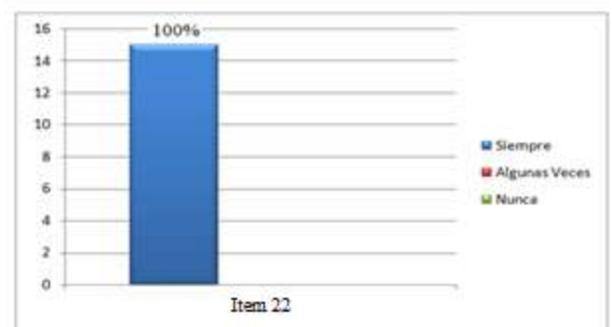
Fuente: Gómez (2015)

Gráfica N° 12



Fuente: Gómez (2015)

Gráfica N° 12



Fuente: Gómez (2015)

Interpretación Tabla N° 12

En el ítem N° 22; 17% de los docentes considera que el gerente de aula siempre incorpora los recursos audiovisuales necesarios en el aula de clase, mientras 50% manifiesta que solo algunas veces incorpora los recursos audiovisuales necesarios en el aula de clase, y 33% no incorpora los recursos audiovisuales necesarios en el aula de clase. Dado estos resultados, se evidencia que todavía existen gerentes de aula que no utiliza recursos audiovisuales como estrategias innovadoras dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje. Por lo que es importante la renovación de las técnicas de enseñanza, ya que no se pueden emplear los mismos métodos de hace años debido a que las demandas no son las mismas, es primordial empezar a tener conciencia de las necesidades de establecer nuevos métodos y procedimientos, es necesario que el docente considere utilizar los recursos audiovisuales para dirigir su proceso de enseñanza y aprendizaje, convirtiendo este proceso un poco más dinámico y atractivo para el educando.

De acuerdo a la encuesta aplicada a los estudiantes, en el ítem N° 22; 100% de los estudiantes consideran que los profesores universitarios siempre incorporan los recursos audiovisuales necesarios en el aula de clase. Sin embargo, la opinión de los estudiantes, no tiene gran fundamento ya que ellos no saben con certeza si todos los docentes hacen uso de los recursos audiovisuales, por lo que se debe considerar la opinión sincera de los gerentes quienes manifestaron con 33% que no incorporan los recursos audiovisuales necesarios en el aula de clase.

Por lo que se puede evidenciar, la total contradicción entre las opiniones de los profesores universitarios y los estudiantes, donde los estudiantes aseguran que los docentes siempre incorporan los recursos audiovisuales necesarios en el aula de clase, cuando en realidad éstos no lo hacen, reflejando así que los estudiantes tienen un nivel bajo en sus exigencias académicas, siendo conformistas dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Por su parte, Fernández (ob. Cit.) establece que el docente: “debe actualizarse con los contenidos de las materias que imparte y de los métodos pedagógicos que utiliza. Nuestra misión requiere una continua prontitud para renovarnos y adaptarnos a los cambios sociales y avances tecnológicos que se vive cada día” (p. 12).

De acuerdo a lo mencionado por el autor, el docente para ser gerente dentro del aula de clase debe ir un paso adelante o por lo menos a la par con sus estudiantes, involucrando estrategias pedagógicas e innovadoras y atractivas en un entorno amigable que sea de provecho tanto para los estudiantes como para el mismo. En tal sentido, la actualización tecnológica de los docentes se ve reflejada fácilmente en la incorporación de recursos audiovisuales en el aula, es solo un ejemplo de la capacidad que tiene el gerente de aula para gestionar los recursos que están presentes en su entorno y que fácilmente le dan utilidad, como es el caso del Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”, quien cuenta con fácil acceso a video beam para que los docentes puedan impartir sus clases de forma más dinámica.

PROFESORES

Variable: Gerencia de aula.

Dimensión: Planificación.

Indicador: Administración del tiempo.

Ítems:

23. Establece parámetros de tiempo para el cumplimiento de las actividades en el aula.

ESTUDIANTES

Variable: Gerencia de aula.

Dimensión: Planificación.

Indicador: Administración del tiempo.

Ítems:

23. Establece parámetros de tiempo para el cumplimiento de las actividades en el aula.

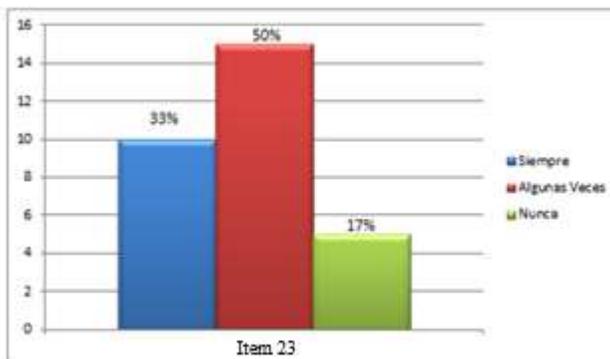
PROFESORES

Tabla N° 13

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 23	10	33%	15	50%	05	17%	100%

Fuente: Gómez (2015)

Gráfica N° 13



Fuente: Gómez (2015)

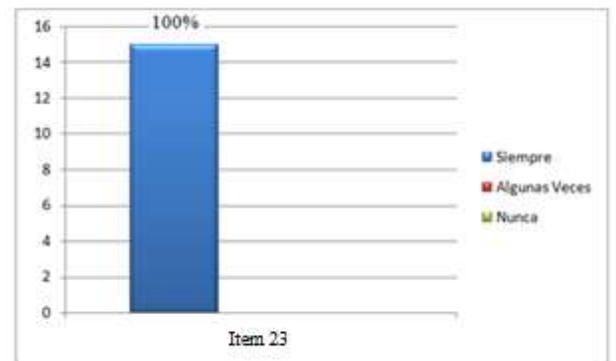
ESTUDIANTES

Tabla N° 13

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 23	15	100%	00	0%	00	0%	100%

Fuente: Gómez (2015)

Gráfica N° 13



Fuente: Gómez (2015)

Interpretación Tabla N° 13

En el ítem N° 23; 33% de los docentes siempre establece parámetros de tiempo para el cumplimiento de las actividades en el aula, mientras 50% solo algunas veces establece parámetros de tiempo para el cumplimiento de las actividades en el aula y 17% no establece parámetros de tiempo para el cumplimiento de las actividades en el aula, es decir, los docentes no le da importancia al establecimiento de parámetros de tiempo para cumplir las actividades en el aula.

Para la muestra de los estudiantes el ítem N° 23; 100% de los profesores universitarios siempre establece parámetros de tiempo para el cumplimiento de las actividades en el aula, es decir, según la opinión de los estudiantes los gerentes de aula siempre establecen parámetros de tiempo para el cumplimiento de las actividades, sin embargo, 17% de los gerentes de aula no establece parámetros de tiempo para el cumplimiento de las actividades en el aula. Por lo que se debe considerar las opiniones de los profesores universitarios, ya que son ellos los encargados de planificar, ejecutar y controlar la clase.

Se evidencia una contradicción entre ambas opiniones, por lo que coloca en manifiesto gran preocupación por parte del investigador, quien genera una gran incertidumbre del porque a los estudiantes, en la actuación del docente, 100% le parece bien todo, cuando en realidad eso no está sucediendo. ¿Por que el estudiante no coloca en manifiesto su capacidad de crítica y análisis ante la calidad de servicio que está recibiendo?, ¿Qué está sucediendo?, ¿En qué momento los estudiantes se durmieron dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje? Son interrogantes que se generan por el desinterés y conformidad que manifiestas los estudiantes con sus respuestas tan vacías bajo un mismo patrón, que contradice lo que en realidad sucede dentro del aula.

Mientras Aquino (ob. Cit.) citando a Castellano, establece que la gerencia de aula está referida a “todo lo que el docente hace en el aula que no es instruccional, en

donde el docente aparte de ser un efectivo y eficiente maestro, es un efectivo gerente de tiempo” (p. 08), lo cual es muy importante ya que eso me permitirá establecer normas, coordinar y controlar la dinámica del proceso de enseñanza y aprendizaje, administrando así el tiempo para cada fase de las actividades. Considerando los resultados y apoyando lo citado por el autor, los docentes deben establecer parámetros de tiempo para el cumplimiento de las actividades en el aula, y sobre todo su planificación debe estar fundamentada en condiciones reales e inmediatas de lugar, tiempo y recurso.

PROFESORES

Variable: Gerencia de aula.

Dimensión: Ejecución de la clase.

Indicador: Comunicación.

Ítems:

24. Mantiene una relación fluida y regular con los estudiantes.

25. Acepta sugerencias para mejorar la dinámica de enseñanza y aprendizaje.

ESTUDIANTES

Variable: Gerencia de aula.

Dimensión: Ejecución de la clase.

Indicador: Comunicación.

Ítems:

24. Mantiene una relación fluida y regular con los estudiantes.

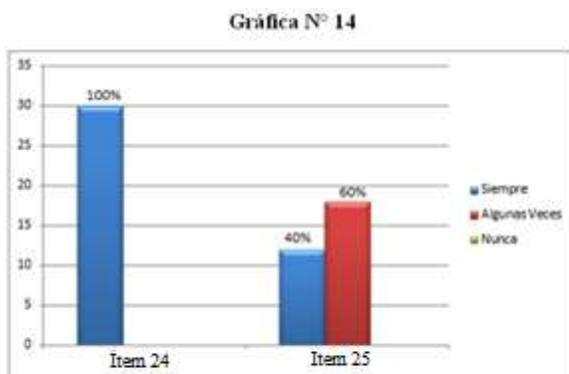
25. Acepta sugerencias para mejorar la dinámica de enseñanza y aprendizaje.

PROFESORES

Tabla N° 14

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 24	30	100%	00	0%	00	0%	100%
Ítem 25	12	40%	18	60%	00	0%	100%

Fuente: Gómez (2015)



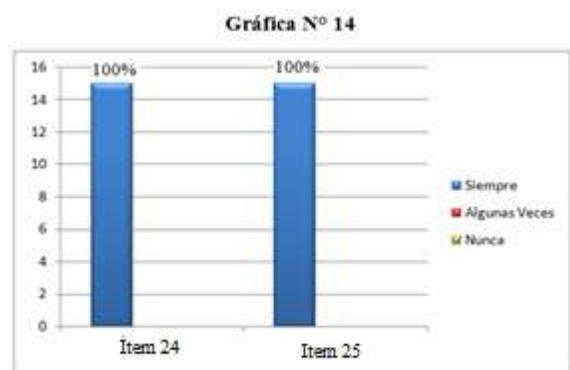
Fuente: Gómez (2015)

ESTUDIANTES

Tabla N° 14

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 24	15	100%	00	0%	00	0%	100%
Ítem 25	15	100%	00	0%	00	0%	100%

Fuente: Gómez (2015)



Fuente: Gómez (2015)

Interpretación Tabla N° 14

Para el ítem N° 24 los gerentes de aula 100% manifiestan que siempre mantienen una relación fluida y regular con los estudiantes, sin embargo en el ítem N° 25, 40% manifestó que siempre aceptan sugerencias para mejorar la dinámica de enseñanza y aprendizaje, mientras 60% solo algunas veces aceptan sugerencias para mejorar la dinámica de enseñanza y aprendizaje.

Estos resultados revelan que los gerentes de aula dicen tener una comunicación fluida y regular con los estudiantes pero solo algunas veces aceptan sugerencias para mejorar la dinámica de enseñanza y aprendizaje, lo cual debería ser siempre, debido a que en el proceso de enseñanza y aprendizaje debe manejarse una dinámica sistemática donde se consideren los intereses y necesidades de ambas partes para así mantener ambiente cómodo y reconfortarle dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, ya que si la relación no es la más adecuada, sana ni comunicativa el docente posiblemente no participe del todo con los educando dentro de la dinámica de enseñanza y aprendizaje y viceversa, dejando insatisfecha muchas necesidades.

De acuerdo a la encuesta aplicada a los estudiantes el ítem N° 24 los estudiantes 100% manifiestan que los gerentes de aula siempre mantienen una relación fluida y regular con los estudiantes, estableciendo coherencia entre la opinión tanto de los docentes como la de los estudiantes. En el ítem N° 25, 100% manifestó que siempre aceptan sugerencias para mejorar la dinámica de enseñanza y aprendizaje. Por lo que, estos resultados revelan contradicción con la opinión de los profesores, donde 60% solo algunas veces aceptan sugerencias para mejorar la dinámica de enseñanza y aprendizaje, y no siempre como lo manifiesta el estudiante.

Entre ambas opiniones se sigue dando importancia a las opiniones sinceras y honestas manifestadas por los docentes dentro de su actuación en el aula como

gerentes comprometidos con el proceso de enseñanza y aprendizaje, quienes a pesar de sus grandes debilidades han sido capaces de expresarlas de forma abierta y sincera para generar cambios favorables dentro de la gerencia de aula.

Aquino (ob. Cit.) establece que la gerencia de aula está referida a:

Todo lo que el docente hace en el aula que no es instruccional, en donde el docente aparte de ser un efectivo y eficiente maestro, es un efectivo gerente de tiempo, tarea social, manejo de conflicto, comunicación, toma de decisiones, cambio, diseños físicos, tarea académica, motivación, innovación, entre otras.
(p. 08)

PROFESORES

Variable: Gerencia de aula.

Dimensión: Ejecución de la clase.

Indicador: Manejo de conflicto.

Ítems:

26. Muestra capacidad de respuesta ante situaciones y problemas imprevistos en su actividad laboral.

27. Se involucra como mediador para solucionar desacuerdos presentes en el aula.

ESTUDIANTES

Variable: Gerencia de aula.

Dimensión: Ejecución de la clase.

Indicador: Manejo de conflicto.

Ítems:

26. Muestra capacidad de respuesta ante situaciones y problemas imprevistos en su actividad laboral.

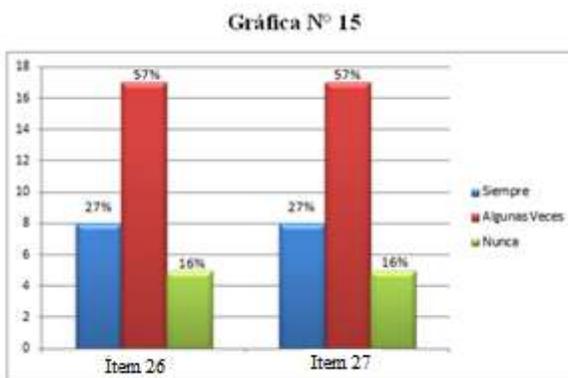
27. Se involucra como mediador para solucionar desacuerdos presentes en el aula.

PROFESORES

Tabla N° 15

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 26	08	27%	17	57%	05	16%	100%
Ítem 27	08	27%	17	57%	05	16%	100%

Fuente: Gómez (2015)



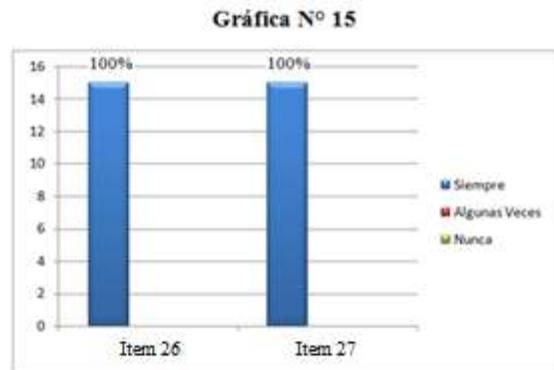
Fuente: Gómez (2015)

ESTUDIANTES

Tabla N° 15

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 26	15	100%	00	0%	00	0%	100%
Ítem 27	15	100%	00	0%	00	0%	100%

Fuente: Gómez (2015)



Fuente: Gómez (2015)

Interpretación Tabla N° 15

En el ítem N° 26; 27% de los docentes siempre muestran capacidad de respuesta ante situaciones y problemas imprevistos en su actividad laboral, entretanto 57% algunas veces muestra capacidad de respuesta ante situaciones y problemas imprevistos en su actividad laboral y 16% considera que no muestra capacidad de respuesta ante situaciones y problemas imprevistos en su actividad laboral. Por lo que se refleja, gran debilidad al poseer poca capacidad para manejar y resolver conflictos teniendo una toma de decisiones poco asertiva dentro del aula de clases.

Otro resultado es en el ítem N° 27, donde 27% de la muestra manifestó que siempre se involucra como mediador para solucionar desacuerdos presentes en el aula, 57% algunas veces se involucra como mediador para solucionar desacuerdos presentes en el aula y 16% no se involucra como mediador para solucionar desacuerdos presentes en el aula. Es decir, no promueve constantemente el diálogo y la capacidad analítica con sus educando, ausentando en ocasiones de forma cabal su función como mediador antes situaciones problemáticas.

Según la encuesta aplicada a los estudiantes en el ítem N° 26; 100% de los estudiantes opinan que los profesores universitarios siempre muestran capacidad de respuesta ante situaciones y problemas imprevistos en su actividad laboral. Sin embargo, según las opiniones de los profesores universitarios, 16% considera que no muestra capacidad de respuesta ante situaciones y problemas imprevistos en su actividad laboral. Por lo que se debe considerar la opinión de los profesores, ya que ellos sinceramente están colocando en manifiesto cómo se desenvuelven dentro del aula de clases.

Otro resultado es en el ítem N° 27, donde 100% de la muestra manifestó que los profesores universitarios siempre se involucran como mediadores para solucionar desacuerdos presentes en el aula. Es decir, los estudiantes consideran que los

profesores universitarios promueven lo suficiente el diálogo y la capacidad analítica, pero de acuerdo a las opiniones de los profesores universitarios 16% no se involucra como mediador para solucionar desacuerdos presentes en el aula. Por lo que se debe considerar las opiniones honestas que expresan los profesores universitarios en su actuación como gerentes de aula.

Hay una contradicción importante entre lo que manifiestan los profesores universitario y los estudiantes, ya que ellos aseguran que los profesores universitarios siempre muestran capacidad de respuesta ante situaciones y problemas imprevistos en su actividad laboral además se involucran como mediadores para solucionar desacuerdos presentes en el aula. Cuando en realidad eso no es así, ya que 16% de los profesores manifiestan que no lo hacen. Por lo que se debe considerar la honesta opinión de los profesores universitarios quienes reconocen sus debilidades como gerentes de aula.

Para ello, Aquino (ob. Cit.) refiere que “un efectivo gerente de aula, administra el tiempo, maneja conflictos, mantiene una buena comunicación y toma de decisiones” (p. 08). Por lo que se hace necesario generar un proceso de comunicación viable, donde el gerente de aula utilice estrategias para resolver situaciones y problemas imprevistos que se presenten dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, ampliando la comunicación para que el estudiante pueda participar en los espacios en los cuales se toman decisiones que les compete.

PROFESORES

Variable: Gerencia de aula.

Dimensión: Ejecución de la clase.

Indicador: Toma de decisiones.

Ítems:

28. Se plantea alternativas de solución ante situaciones problemáticas presentes en el aula.

29. Toma decisiones asertivas para la solución de conflictos dentro del aula.

ESTUDIANTES

Variable: Gerencia de aula.

Dimensión: Ejecución de la clase.

Indicador: Toma de decisiones.

Ítems:

28. Se plantea alternativas de solución ante situaciones problemáticas presentes en el aula.

29. Toma decisiones asertivas para la solución de conflictos dentro del aula.

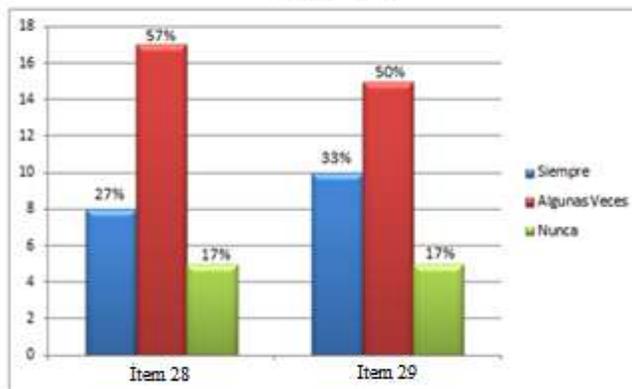
PROFESORES

Tabla N° 16

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 28	08	27%	17	57%	05	17%	100%
Ítem 29	10	33%	15	50%	05	17%	100%

Fuente: Gómez (2015)

Gráfica N° 16



Fuente: Gómez (2015)

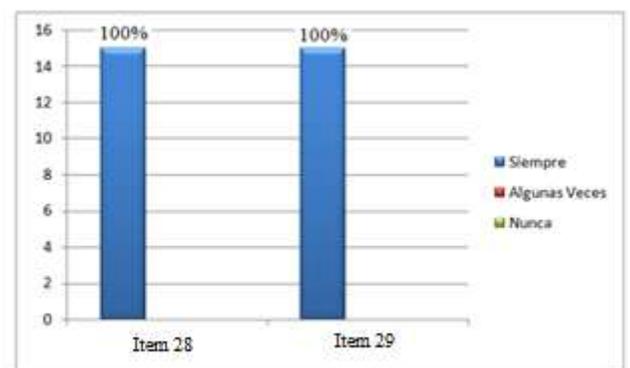
ESTUDIANTES

Tabla N° 16

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 28	15	100%	00	0%	00	0%	100%
Ítem 29	15	100%	00	0%	00	0%	100%

Fuente: Gómez (2015)

Gráfica N° 16



Fuente: Gómez (2015)

Interpretación Tabla N° 16

En el ítem N° 28; 27% de los gerentes de aula se plantea alternativas de solución ante situaciones problemáticas presentes en el aula, mientras 57% algunas veces se plantea alternativas de solución ante situaciones problemáticas presentes en el aula, y 17% no se plantea alternativas de solución ante situaciones problemáticas presentes en el aula, por lo que se evidencia que el gerente de aula pocas veces busca alternativas para solucionar dificultades presentes en el aula, siendo esto una debilidad al momento de tomar decisiones para solventar inconvenientes presentes en el aula.

En el ítem N° 29; 33% los docentes siempre toman decisiones asertivas para la solución de conflictos dentro del aula, mientras 50% algunas veces toma decisiones asertivas para la solución de conflictos dentro del aula, y 17% considera que no toma decisiones asertivas para la solución de conflictos dentro del aula.

Para la muestra de los estudiantes, en el ítem N° 28; 100% de los gerentes de aula se plantea alternativas de solución ante situaciones problemáticas presentes en el aula, por lo que se evidencia que los estudiantes opinan que siempre se plantean alternativas de solución ante situaciones problemáticas presentes en el aula, sin embargo, los gerentes de aula fueron sinceros al manifestar que 17% no plantea alternativas de solución ante situaciones problemáticas presentes en el aula.

En el ítem N° 29; 100% los profesores universitarios siempre toman decisiones asertivas para la solución de conflictos dentro del aula. De acuerdo a la opinión de los gerentes de aula, 17% de ellos no toman decisiones asertivas para la solución de conflictos dentro del aula, por lo que la opinión de los gerentes de aula debe ser tomada en cuenta, ya que ellos quizás aparentan tomar decisiones asertivas, pero en realidad no siempre es así.

Existe una contradicción relevante entre las opiniones de los profesores universitarios y los estudiantes, quienes no son capaces de detectar debilidades en los profesores universitarios al momento de tomar decisiones para solventar inconvenientes. Es importante resaltar que estos estudiantes están a mitad de su carrera académica, por lo que deberían ser capaces de detectar debilidades presentes en la gerencia de aula.

Según Aquino (ob. Cit.) “La gerencia de aula, toca aspectos como lo es la comunicación, liderazgo, motivación, innovación y la toma de decisiones por parte del docente” (p. 12). Por lo que la toma de decisiones es muy importante y de acuerdo con los resultados, se puede notar que al gerente de aula le cuesta tomar decisiones dentro del aula de clases, lo cual genera una brecha entre sus funciones gerenciales como deber ser y la realidad presente en el aula, donde la toma de decisiones en la mayoría de los casos está ausente, dejando a la deriva el éxito del proceso de enseñanza y aprendizaje.

PROFESORES

Variable: Gerencia de aula.

Dimensión: Ejecución de la clase.

Indicador: Innovación

Ítems:

30. Incorpora innovaciones didácticas en las actividades impartidas en el aula.

31. Está dispuesto a utilizar nuevas metodologías dentro del aula de clase.

ESTUDIANTES

Variable: Gerencia de aula.

Dimensión: Ejecución de la clase.

Indicador: Innovación

Ítems:

30. Incorpora innovaciones didácticas en las actividades impartidas en el aula.

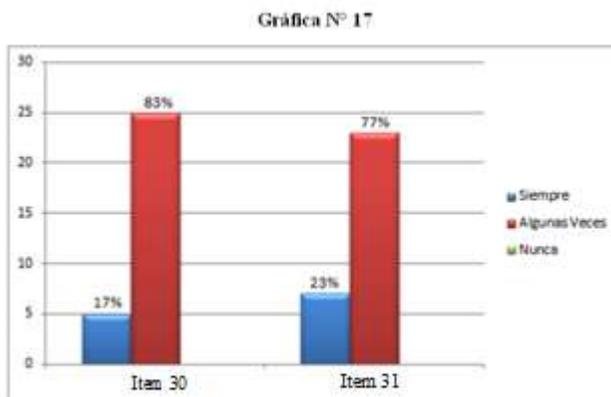
31. Está dispuesto a utilizar nuevas metodologías dentro del aula de clase.

PROFESORES

Tabla N° 17

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 30	05	17%	25	83%	00	0%	100%
Ítem 31	07	23%	23	77%	00	0%	100%

Fuente: Gómez (2015)



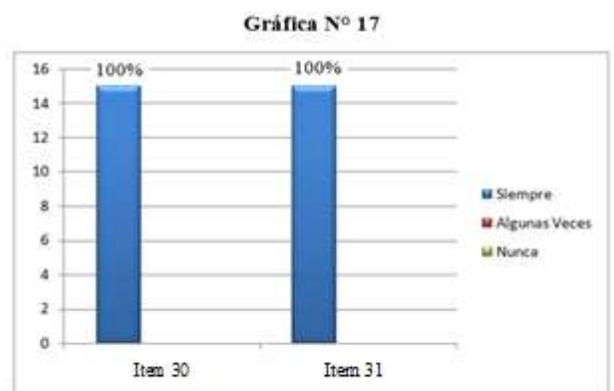
Fuente: Gómez (2015)

ESTUDIANTES

Tabla N° 17

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 30	15	100%	00	0%	00	0%	100%
Ítem 31	15	100%	00	0%	00	0%	100%

Fuente: Gómez (2015)



Fuente: Gómez (2015)

Interpretación Tabla N° 17

El ítem N° 30; 17% de la muestra siempre incorpora innovaciones didácticas en las actividades impartidas en el aula, y 83% restante, algunas veces incorpora innovaciones didácticas en las actividades impartidas en el aula. Revelando así la necesidad de que los gerentes de aula se atrevan a incorporar innovaciones didácticas en las actividades impartidas en el aula, para mejorar la dinámica donde se convierta atractivo el ambiente del proceso de enseñanza y aprendizaje. Los docente actualmente, deben trabajar de la mano con las demandas constantes de la sociedad, cubriendo múltiples áreas de cuidado, salud, alimentación, prevención, orientación, disfuncionalidad familiar, dificultades en la enseñanza, además de los retos tecnológicos, lo cual convierte el proceso de enseñanza algo más complejo, ya no solo una transmisión de cultura y saberes, sino una formación integral del individuo.

Por su parte el ítem N° 31 evidencia con 23% de los docentes manifestó que el gerente de aula siempre está dispuesto a utilizar nuevas metodologías dentro del aula de clase, pero 77% solo algunas veces está dispuesto a utilizar nuevas metodologías dentro del aula de clase, es decir, en su mayoría los docentes se limitan a utilizar nuevas metodologías dentro del aula de clase, llevando quizás a las clases magistrales rutinarias, la cuales pueden crear desmotivación y aburrimiento en los estudiantes.

Para la encuesta aplicada a los estudiantes el ítem N° 30; 100% de la muestra expresa que los profesores universitarios siempre incorpora innovaciones didácticas en las actividades impartidas en el aula. Sin embargo, 83% de los docentes manifestaron que algunas veces incorpora innovaciones didácticas en las actividades impartidas en el aula, es decir, no siempre como lo aseguran los estudiantes.

Por su parte el ítem N° 31 evidencia con 100% de los estudiantes manifestó que el gerente de aula siempre está dispuesto a utilizar nuevas metodologías dentro del aula de clase, es decir, según la opinión de los estudiantes los gerentes de aula siempre

incorpora innovaciones didácticas en las actividades impartidas en el aula y está dispuesto a utilizar nuevas metodologías. Tal opinión, no debe considerarse con certeza, ya que es el gerente de aula manifestó que esto no siempre es así.

Se halla una contradicción entre la opinión de los profesores y los estudiantes, ya que el profesor manifiesta no realizar siempre algo cuando el estudiante afirma que sí, siendo el profesor quien sabe si incorpora o no innovaciones didácticas en las actividades impartidas en el aula y si está dispuesto o no a utilizar nuevas metodologías dentro del aula de clase.

Todo lo antes descrito, se apoya en lo expuesto por Aquino (ob. Cit.) quien considera que “la gerencia de aula, toca aspectos como lo es la comunicación, liderazgo, motivación, innovación y la toma de decisiones por parte del docente” (p. 12). Por lo que dentro de la gerencia de aula deben estar presentes estos aspectos antes mencionados, pero sobre todo se debe estar en constante exigencia que permita mejorar la calidad de servicio que se está ofreciendo.

PROFESORES

Variable: Gerencia de aula.

Dimensión: Ejecución de la clase.

Indicador: Liderazgo.

Ítems:

32. Lidera la participación de los estudiantes dentro de las actividades desarrolladas en el aula.

33. Fomenta la interacción entre los estudiantes.

34. Promueve el trabajo cooperativo entre los estudiantes.

35. Impulsa la participación de los estudiantes para alcanzar los objetivos planteados dentro de la asignatura.

ESTUDIANTES

Variable: Gerencia de aula.

Dimensión: Ejecución de la clase.

Indicador: Liderazgo.

Ítems:

32. Lidera la participación de los estudiantes dentro de las actividades desarrolladas en el aula.

33. Fomenta la interacción entre los estudiantes.

34. Promueve el trabajo cooperativo entre los estudiantes.

35. Impulsa la participación de los estudiantes para alcanzar los objetivos planteados dentro de la asignatura.

PROFESORES

Tabla N° 18

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 32	12	40%	18	60%	00	0%	100%
Ítem 33	12	40%	18	60%	00	0%	100%
Ítem 34	14	47%	16	53%	00	0%	100%
Ítem 35	17	57%	13	43%	00	0%	100%

Fuente: Gómez (2015)

ESTUDIANTES

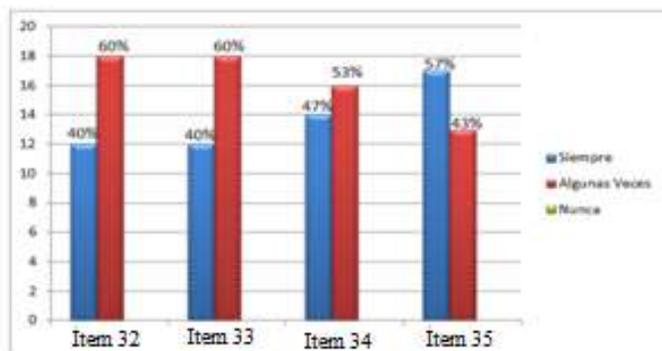
Tabla N° 18

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 32	15	100%	00	0%	00	0%	100%
Ítem 33	15	100%	00	0%	00	0%	100%
Ítem 34	15	100%	00	0%	00	0%	100%
Ítem 35	15	100%	00	0%	00	0%	100%

Fuente: Gómez (2015)

PROFESORES

Gráfica N° 18



Fuente: Gómez (2015)

ESTUDIANTES

Gráfica N° 18



Fuente: Gómez (2015)

Interpretación Tabla N° 18

El ítem N° 32; 40% de los docentes siempre lidera la participación de los estudiantes dentro de las actividades desarrolladas en el aula y 60% restante algunas veces lidera la participación de los estudiantes dentro de las actividades desarrolladas en el aula, por lo que, dado estos resultados, el docente muestra ser líder del grupo en algunas ocasiones, generando debilidad en el proceso de enseñanza y aprendizaje, ya que el liderazgo es un rol fundamental del docente que debe estar presente en todo momento.

El ítem N° 33; 40% de la muestra fomenta la interacción entre los estudiantes y 60% restante algunas veces fomenta la interacción entre los estudiantes. Por lo que se puede decir según estos resultados, que los gerentes de aula en la mayoría de las ocasiones fomentan la interacción entre los estudiantes, sin embargo, esto no está presente siempre, por lo tanto se deja en descuido la interacción grupal dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Por su parte, el ítem N° 34; 47% evidencia que promueve el trabajo cooperativo entre los estudiantes, mientras 53% restante algunas veces promueve el trabajo cooperativo entre los estudiantes. Dados estos resultados, se evidencia que los

docentes en la mayoría de las veces promueven el trabajo cooperativo entre los estudiantes, lo cual es importante para el trabajo en equipo.

Por último y no menos importante se observó en el ítem N° 35; 57% de los docentes siempre impulsa la participación de los estudiantes para alcanzar los objetivos planteados dentro de la asignatura, mientras 43% algunas veces impulsa la participación de los estudiantes para alcanzar los objetivos planteados dentro de la asignatura. Lo cual muestra según estos resultados, que los docentes en la mayoría de las veces impulsan la participación de los estudiantes para alcanzar los objetivos planteados dentro de la asignatura, lo cual es favorable para que el proceso de enseñanza y aprendizaje sea fructífero.

Según la encuesta aplicada a los estudiantes el ítem N° 32; 100% de los profesores universitarios siempre lidera la participación de los estudiantes dentro de las actividades desarrolladas en el aula. Sin embargo, según la opinión de los docentes esto no siempre es así.

El ítem N° 33; 100% de la muestra expresa que los profesores universitarios fomentan la interacción entre los estudiantes. Cabe acotar que según la opinión de los profesores universitarios esto no es siempre, sino solo algunas veces.

Por su parte, el ítem N° 34; 100% evidencia que promueve el trabajo cooperativo entre los estudiantes. Sin embargo, según la opinión de los docentes esto no siempre es así.

Por último y no menos importante se observó en el ítem N° 35; 100% de los profesores universitarios siempre impulsan la participación de los estudiantes para alcanzar los objetivos planteados dentro de la asignatura. Por su parte, según la opinión de los profesores universitarios esto no es siempre, sino solo algunas veces.

Se evidencia fácilmente, una notable contradicción entre las opiniones de los profesores universitarios y los estudiantes, ya que según la opinión de los estudiantes, ellos sienten presente y latente la participación de los profesores universitarios como líderes promotores de la participación y trabajo en equipo entre los estudiantes. Sin embargo, los profesores universitarios manifiestan y reconocen que no siempre esto sucede, por lo que se debe considerar la opinión sincera de los profesores universitarios.

Todo lo antes expuesto permite evidenciar que los gerentes de aula colocan en práctica en la mayoría de las veces la capacidad de liderazgo; la cual permitirá que se cumplan o realicen ciertas funciones administrativas, organizativas y educativas en pro de la mejora y beneficio de la educación en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Según Aquino (ob. Cit.) Establece que: “Dentro de la gerencia de aula es primordial el liderazgo para poder dirigir a los educandos” (p. 08). Es necesario que los gerentes de aula del Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda” practiquen el liderazgo de forma constante y permanente, ya que son, mentores, guías y orientadores de sus educandos, para dirigir de forma eficiente y eficaz el proceso de enseñanza y aprendizaje.

PROFESORES

Variable: Gerencia de aula.

Dimensión: Ejecución de la clase.

Indicador: Motivación.

Ítems:

36. Motiva regularmente, enviando mensajes de orientación y ánimo a los estudiantes.

37. Motiva a los estudiantes cuando se produce desánimo en el aula.

ESTUDIANTES

Variable: Gerencia de aula.

Dimensión: Ejecución de la clase.

Indicador: Motivación.

Ítems:

36. Motiva regularmente, enviando mensajes de orientación y ánimo a los estudiantes.

37. Motiva a los estudiantes cuando se produce desánimo en el aula.

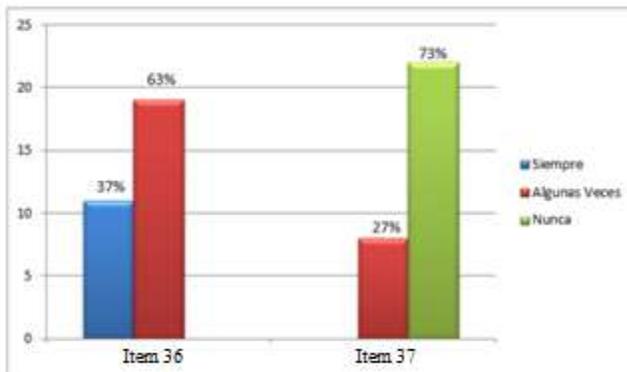
PROFESORES

Tabla N° 19

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 36	11	37%	19	63%	00	0%	100%
Ítem 37	00	0%	08	27%	22	73%	100%

Fuente: Gómez (2015)

Gráfica N° 19



Fuente: Gómez (2015)

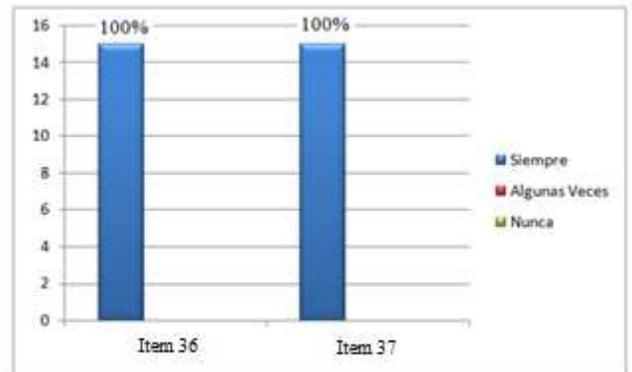
ESTUDIANTES

Tabla N° 19

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 36	15	100%	00	0%	00	0%	100%
Ítem 37	15	100%	00	0%	00	0%	100%

Fuente: Gómez (2015)

Gráfica N° 19



Fuente: Gómez (2015)

Interpretación Tabla N° 19

En el ítem N° 36; 37% de los gerentes de aula siempre motivan enviando mensajes de orientación y ánimo a los estudiantes, mientras 63% restante algunas veces motiva enviando mensajes de orientación y ánimo a los estudiantes, por lo que dado estos resultados, en la mayoría de las ocasiones los docentes motivan enviando mensajes de orientación y ánimo a los estudiantes, lo cual debe estar presente no solo a veces sino siempre, ya que la motivación es fundamental para impulsar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

El ítem N° 37; 27% algunas veces motiva a los estudiantes cuando se produce desánimo en el aula, mientras 73% restante considera que no motiva a los estudiantes cuando se produce desánimo en el aula. Por lo que cabe considerar que los gerentes de aula del Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”, no motivan constantemente a los estudiantes dejando en descuido sus funciones gerenciales.

Para la encuesta aplicada a los estudiantes, en el ítem N° 36; 100% de los gerentes de aula siempre motivan enviando mensajes de orientación y ánimo a los estudiantes, por lo que dado estos resultados, según los estudiantes en todas las ocasiones los profesores universitarios motivan enviando mensajes de orientación y ánimo a los estudiantes, sin embargo, los profesores universitarios manifiestan que no siempre es así.

El ítem N° 37; 100% siempre motiva a los estudiantes cuando se produce desánimo en el aula. Por lo que cabe considerar según la opinión de los estudiantes, que los docentes hacen sentir a los estudiantes motivados dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje. Aunque 73% de los profesores universitarios considera que no motiva a los estudiantes cuando se produce desánimo en el aula. Por lo que se

debe considerar la sincera opinión de los profesores quienes manifiestan no motivar a los estudiantes.

Se observa gran contradicción entre las opiniones de los profesores universitarios y los estudiantes, quienes manifiestan que dentro de la gerencia de aula está presente la motivación, sintiéndose ellos motivado, cuando en realidad eso no es así por parte de los profesores. Aunque la motivación hacia los estudiantes podría ser una opinión válida, ya que es algo que dicen sentir ellos, debido a sus anteriores respuestas vacías y bajo un mismo patrón, podría decirse que estas respuestas carecen de interés, compromiso y sobre todo de capacidad de análisis y criterio con un bajo nivel de exigencia académica; por lo que es importante considerar la sincera opinión de los profesores universitarios, quienes han mostrado reconocer sus debilidades en la gerencia de aula.

De allí que, ser docente es algo más complejo, sublime e importante que enseñar una asignatura, implica dedicar alma, escuchar y comprender la realidad del educando, para así lograr la formación de ciudadanos que prestaran sus servicios a la sociedad; ser capaz de motivar, liderar y formar a hombres y mujeres integrales, dentro del entorno en el cual se desenvuelven, ajustándose a los cambios y avances que exige la sociedad. Por ello, es que es importante que los docentes del Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda” fortalezcan sus competencias docentes, ya que solo así logran fortalecer y mejorar las funciones en la gerencia de aula, entre las que se destacan según Aquino (ob. Cit.) considera la importancia de la “comunicación, liderazgo, motivación, innovación y la toma de decisiones por parte del docente” (p. 12); estos aspectos dentro de la gerencia de aula conllevan al éxito de la clase.

PROFESORES

Variable: Gerencia de aula.

Dimensión: Evaluación.

Indicador: Registros.

Ítems:

38. Realiza registros de observación de sus estudiantes.

ESTUDIANTES

Variable: Gerencia de aula.

Dimensión: Evaluación.

Indicador: Registros.

Ítems:

38. Realiza registros de observación de sus estudiantes para llevar registro del avance académico que han tenido durante la asignatura.

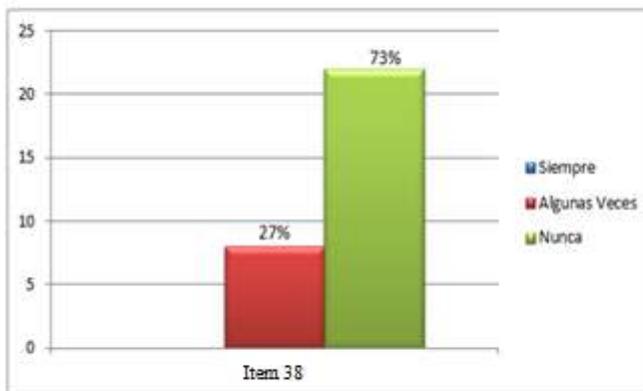
PROFESORES

Tabla N° 20

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Item 38	0	0%	08	27%	22	73%	100%

Fuente: Gómez (2015)

Gráfica N° 20



Fuente: Gómez (2015)

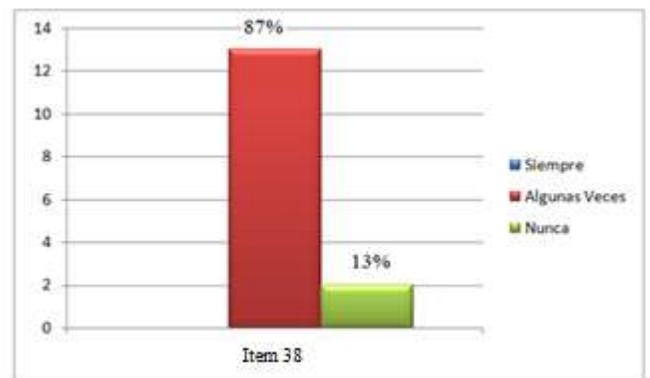
ESTUDIANTES

Tabla N° 20

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Item 38	00	0%	13	87%	02	13%	100%

Fuente: Gómez (2015)

Gráfica N° 20



Fuente: Gómez (2015)

Interpretación Tabla N° 20

El ítem N° 38; 27% de los gerentes de aula algunas veces realizan registros de observación de sus estudiantes, mientras 73% no realiza registros de observación de sus estudiantes. Dados estos resultados, se muestra que los gerentes de aula en su mayoría no utilizan como instrumentos de evaluación registros de observación de sus estudiantes, lo cual es una debilidad, ya que por medio de registro se puede llevar un seguimiento de los avances y progresos de cada alumno durante el proceso de enseñanza y aprendizaje.

De acuerdo a la encuesta aplicada a los estudiantes el ítem N° 38; 87% de los gerentes de aula algunas veces realizan registros de observación de sus estudiantes, mientras 13% no realiza registros de observación de sus estudiantes. Según lo expresado por los docentes 73% no realiza registros de observación de sus estudiantes, por lo que por medio de registro no se lleva un seguimiento de los avances y progresos de cada alumno durante el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Se incoherencia entre la opinión de los profesores universitarios y los estudiantes, ya que ellos manifiestas en un pequeño porcentaje que los profesores no utilizan los registros de observación, cuando en realidad es un alto porcentaje y no uno bajo como lo afirman los estudiantes. Se puede decir que los registros de observación no siempre se utilizan, no son una estrategia utilizada por los docentes universitarios para llevar un seguimiento de los avances y progresos de cada alumno durante el proceso de enseñanza y aprendizaje

De acuerdo Aquino (ob. Cit.) considera que “se debe evaluar y hacer conocer los resultados de la evaluación para aprender” (p. 49) es decir, se debe dar a conocer cómo va el alumno y todo es más fácil si se lleva un registro de observación de los estudiantes, así los comentarios son más precisos y concisos.

PROFESORES

Variable: Gerencia de aula.

Dimensión: Evaluación.

Indicador: Retroalimentación.

Ítems:

39. Fomenta la retroalimentación al finalizar las actividades en el aula.

ESTUDIANTES

Variable: Gerencia de aula.

Dimensión: Evaluación.

Indicador: Retroalimentación.

Ítems:

39. Fomenta la retroalimentación al finalizar las actividades en el aula.

PROFESORES

ESTUDIANTES

Tabla N° 21

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 39	10	33%	15	50%	05	17%	100%

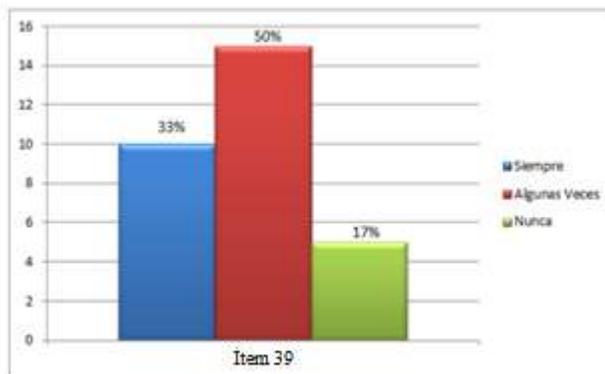
Fuente: Gómez (2015)

Tabla N° 21

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Ítem 39	15	100%	00	0%	00	0%	100%

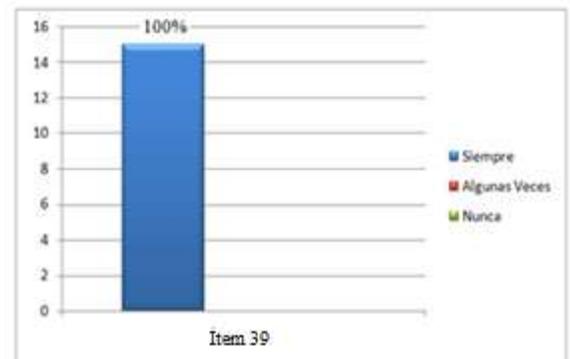
Fuente: Gómez (2015)

Gráfica N° 21



Fuente: Gómez (2015)

Gráfica N° 21



Fuente: Gómez (2015)

Interpretación Tabla N° 21

El ítem N° 39; 33% de los gerentes de aula siempre fomentan la retroalimentación al finalizar las actividades en el aula, 50% algunas veces fomentan la retroalimentación al finalizar las actividades en el aula, y 17% no fomentan la retroalimentación al finalizar las actividades en el aula.

De acuerdo a la encuesta aplicada a los estudiantes el ítem N° 39; 100% de los gerentes de aula siempre fomentan la retroalimentación al finalizar las actividades en el aula. Dado estos resultados, es importante considerar la opinión de los gerentes de aula y no solo la de los estudiantes, ya que con 17% de los gerentes de aula aseguran que no fomentan la retroalimentación al finalizar las actividades en el aula, por lo que los estudiantes no pueden tener la certeza de que siempre se fomente la retroalimentación en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Hay una contradicción importante entre lo que opinan los profesores universitarios y los estudiantes, ya que 17% de los profesores universitarios no fomentan la retroalimentación al finalizar las actividades en el aula, mientras los alumnos aseguran 100% que si lo hacen. Por lo que es importante considerar la opinión de los profesores universitarios, ya que son ellos quienes planifican, ejecutan y evalúan el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Dado estos resultados, es importante que los gerentes de aula aumenten su constancia en cuanto a la retroalimentación al finalizar las actividades en el aula, ya que el proceso de retroalimentación tiene un papel fundamental para cerrar y finalizar ciclos en el proceso de enseñanza y aprendizaje, dado que por medio de la retroalimentación se reforzaran conocimientos y aclarar dudas acerca de lo visto durante la ejecución de la clase.

Según Aquino (ob. Cit.), expresa que “Para los gerentes de aula es elemental la planificación, facilitación, orientación, evaluación y retroalimentación” (p. 10). Por ello, es importante que los docentes que hacen vida dentro de esta institución, deban generar un proceso de retroalimentación donde tanto el estudiante como el docente están en la búsqueda de información compartiendo saberes para la construcción de la totalidad del ser.

PROFESORES

Variable: Gerencia de aula.

Dimensión: Evaluación.

Indicador: Coevaluación.

Ítems:

40. Utiliza la coevaluación para conocer el progreso de aprendizaje de los estudiantes.

ESTUDIANTES

Variable: Gerencia de aula.

Dimensión: Evaluación.

Indicador: Coevaluación.

Ítems:

40. Utiliza la coevaluación para conocer el progreso de aprendizaje de los estudiantes.

PROFESORES

Tabla N° 22

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Item 40	10	33%	15	50%	05	17%	100%

Fuente: Gómez (2015)

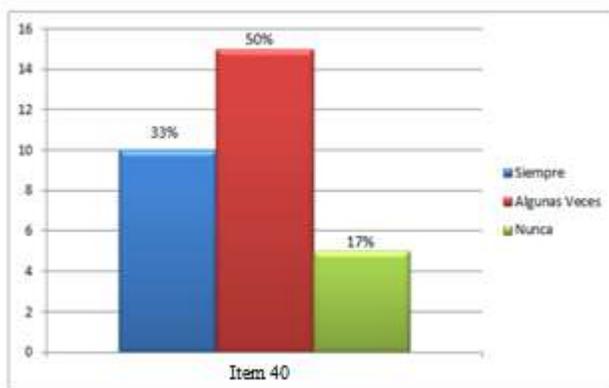
ESTUDIANTES

Tabla N° 22

	Siempre	%	Algunas Veces	%	Nunca	%	Total
Item 40	15	100%	00	0%	00	0%	100%

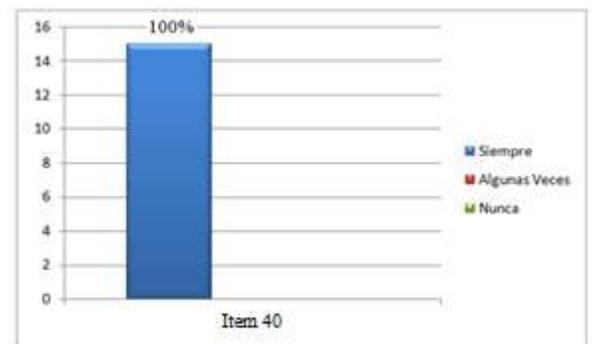
Fuente: Gómez (2015)

Gráfica N° 22



Fuente: Gómez (2015)

Gráfica N° 22



Fuente: Gómez (2015)

Interpretación Tabla N° 22

El ítem N° 40; 33% de los gerentes de aula siempre utiliza la coevaluación para conocer el progreso de aprendizaje de los estudiantes, mientras 50% algunas veces utiliza la coevaluación para conocer el progreso de aprendizaje de los estudiantes, y 17% no utiliza la coevaluación para conocer el progreso de aprendizaje de los estudiantes. Por lo que cabe destacar con estos resultados, que la mayoría de los gerentes de aula solo algunas veces utilizan la coevaluación para conocer el progreso de aprendizaje de los estudiantes, lo cual es muy importante, ya que así se permite conocer el punto de vista de los estudiantes dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Para la encuesta aplicada a los estudiantes el ítem N° 40; 100% de los gerentes de aula siempre utiliza la coevaluación para conocer el progreso de aprendizaje de los estudiantes. Por lo que cabe destacar que en la opinión de los estudiantes, contradice a la opinión sincera y honesta de los gerentes de aula quienes aseguran que 17% de ellos no siempre utiliza la coevaluación para conocer el progreso de aprendizaje de los estudiantes.

Se evidencia una total contradicción entre las opiniones de los profesores universitarios y los estudiantes, ya que los estudiantes aseguran que los docentes siempre utilizan la coevaluación para conocer el progreso de aprendizaje de los estudiantes, cuando en realidad eso no es así. Colocando en manifiesto que los alumnos no están aptos para evaluar la actuación de los profesores universitarios dentro de sus funciones gerenciales, las cuales son planificar, ejecutar y evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje. Son los mismos docentes desde sus sinceras y honestas opiniones quienes podrán manifestar sus fortalezas y debilidades en la gerencia de aula.

No se debe dejar a un lado la importancia de la coevaluación, la cual es un tipo de evaluación que permitirá apreciar el desempeño del educando a través de la observación y determinaciones de sus propios compañeros de estudio. Esta coevaluación es clave importante para que dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje los mismos alumnos puedan observar y expresar como sus compañeros se desempeñan dentro del aula para alcanzar los objetivos planteados en la asignatura, lo cual a su vez sirve como propio reflejo de sus errores y logros.

CONCLUSIÓN

El gerente de aula no solo es un líder que dirige al grupo, sino además participa como facilitador y como un integrante más del mismo. Por ello, es importante que estimule y propicie estrategias pedagógicas para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje, motivo por el cual esta investigación: Competencias del Profesor Universitario para el Desempeño de la Gerencia de Aula. (Caso: Colegio Universitario Padre Isaías Ojeda. Naguanagua Edo. Carabobo), al momento de describir el estado del arte de las competencias de los docentes para el desempeño de la gerencia de aula de dicha institución, mejorando así su labor docente como formadores de miles de estudiantes en su día a día.

Referente a los objetivos planteados: como primer objetivo específico se consideró importante iniciar con un diagnóstico de las competencias que exhiben los profesores universitarios como gerentes de aula en el Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”, esto se logró con la colaboración y disposición de los gerentes de aula y estudiantes de dicha institución, quienes permitieron abordar la temática y realizar las preguntas pertinentes para llevar a cabo esta investigación, fue necesario indagar de manera exhaustiva y cautelosa todas las competencias del docente universitario entre las cuales están: la competencia científica, la competencia técnica, la competencia personal y la competencia social.

Lo primero que se evidenció fue que los gerentes de aula, en la competencia científica no promueven la capacidad crítica y analítica de los contenidos vistos en clase, no forman al educando para que sea un investigador constante, siendo la investigación base fundamental del aprendizaje. Dentro de la competencia técnica, el gerente de aula no muestra un abanico de estrategias para la dinamización de procesos interactivos de investigación.

Por su parte, en la competencia personal, el gerente de aula muestra disposición para promover y desarrollar el aprendizaje continuo, lo cual es una oportunidad para el desarrollo de la actividad académica a lo largo de su carrera profesional, sin embargo, en ocasiones, se deja al descuido la interacción grupal dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Referente a la competencia social, según los resultados obtenidos revelan que los gerentes de aula dicen tener una relación fluida y regular con los estudiantes pero solo algunas veces aceptan sugerencias para mejorar la dinámica de enseñanza y aprendizaje, lo cual debería ser siempre, debido a que en el proceso de enseñanza y aprendizaje debe manejarse una dinámica sistemática donde se consideren los intereses y necesidades de ambas partes para así mantener ambiente cómodo y confortable dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, ya que si la relación no es la más adecuada, sana ni comunicativa, el docente posiblemente no participe del todo con los educando dentro de la dinámica de enseñanza y aprendizaje y viceversa, dejando insatisfecha muchas necesidades.

Con respecto al segundo objetivo, en el que hace referencia a Indagar a través de la percepción de los estudiantes las competencias que exhiben los docentes en la gerencia de aula en el Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”, cuyas respuestas arrojaron como resultado que los docentes de aula dentro de todas sus competencias entre las cuales están: la competencia científica, la competencia técnica, la competencia personal y la competencia social; siempre las cumplen de forma cabal, por lo que puede tomarse la opinión de los estudiantes como una manifestación subjetiva, ya que su percepción acerca de la actuación del gerente de aula puede verse alterada. Los estudiantes pueden pensar que un docente preparó una clase porque hizo una actividad muy buena y resulta que lo ha hecho otras veces y como consecuencia solo repitió una actividad ya realizada hace tiempo, pero que para el grupo actual puede resultar novedosa y yo como participante puedo considerar que sí se preparó y planificó la clase y eso no fue así.

Esto suele suceder en muchas ocasiones, en donde el docente repite una clase y puede ser que para un grupo funcione y para otro no, ya que no se considero las necesidades presentes en cada grupo, es solo una improvisación que puede evitarse si el docente planifica, implementa estrategias, coordina y evalúa, de acuerdo a los objetivos planteados para cada asignatura en cada grupo según el tiempo y espacio actual. Por todo lo antes expuesto, se debe dar mayor crédito a quien está manifestando de forma honesta algo que no hace y que es muy factible que con su experiencia pueda tapar fácilmente delante de los alumnos.

En cuanto a la percepción que tienen los estudiantes en la competencia personal, existe total incoherencia entre la opinión de los profesores y los estudiantes, ya que el alumno considera que el profesor siempre toma en cuenta los intereses de sus estudiantes. Sin embargo el docente está siendo sincero sobre su actuación y sabe que no toma en cuenta los intereses de sus estudiantes. Lo cual es preocupante, ya que el estudiante es incapaz de reconocer que no se le está tomando en cuenta dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, él está allí sentado recibiendo una clase, siendo conformista con la educación que recibe. Es alarmante ya que no es un estudiante de liceo sino un futuro profesional el cual está a mitad de la carrera y aun no sabe identificar si un docente lo toma en cuenta o no.

De acuerdo a lo antes descrito, se puede apreciar el tercer objetivo, donde se identifican los factores influyentes en la gerencia de aula en el Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”. Se evidencio dentro de la gerencia de aula, que los docentes no están considerando la planificación como una de las más importantes funciones de un gerente de aula, incurriendo en una gran falla ya que planificar es determinar anticipadamente qué es lo que se va a hacer, es cuando se determinan los objetivos y la mejor forma de ser alcanzados.

De igual manera, se encontró que los docentes manifiestan debilidad al no ajustar, de forma adecuada, metodologías que se adapten a cada contenido dentro de su planificación, siendo esto un grave error, debido a que las metodologías

deben ajustarse a los contenidos y necesidades que estén presentes en el aula de clase, buscando así lograr un proceso de enseñanza y aprendizaje productivo.

Seguidamente dentro de este diagnóstico, se evidenció que los gerentes de aula no le dan importancia a la coherencia entre el contenido de las pruebas de evaluación continua y los objetivos de la asignatura, lo cual es una debilidad dentro de la planificación que realizan los docentes, debido a que es la función a través de la cual el docente organiza las actividades, conocimientos, habilidades, destrezas que deberán adquirir los educandos, involucrando estrategias que estimulen el logro del aprendizaje, con el fin de garantizar el éxito en la labor educativa al eliminar al máximo la improvisación, además debe estar fundamentada en condiciones reales e inmediatas de lugar, tiempo y recurso.

Asimismo, hacen poco uso de estrategias pedagógicas en función a los objetivos planteados, lo cual muestra debilidad, ya que en la planificación se deben analizar, diseñar e implementan actividades y estrategias para lograr un resultado pedagógico en función de los objetivos planteados. También, es importante que el estudiante conozca, por medio de la evaluación, qué tanto ha progresado y en qué está fallando, para él poder ir mejorando, y es algo que no realizan siempre los gerentes de dicha institución, lo cual muestra debilidad, ya que los estudiantes desconocen de sus progresos, avances o fallas en la asignatura.

Por medio de los resultados se evidenció que todavía existen gerentes de aula que no utilizan recursos audiovisuales como estrategias innovadoras dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje. Por lo que es importante la renovación de las técnicas de enseñanza, ya que no se pueden emplear los mismos métodos de hace años debido a que las demandas no son las mismas, es primordial empezar a tener conciencia de las necesidades de establecer nuevos métodos y procedimientos, es necesario que el docente considere utilizar los recursos audiovisuales para dirigir su proceso de

enseñanza y aprendizaje, convirtiendo este proceso un poco más dinámico y atractivo para el educando.

De igual forma, existe la necesidad de que los gerentes de aula se atrevan a incorporar innovaciones didácticas en las actividades impartidas en el aula, para mejorar la dinámica donde se convierta atractivo el ambiente del proceso de enseñanza y aprendizaje. Los docentes actualmente, deben trabajar de la mano con las demandas constantes de la sociedad, cubriendo múltiples áreas de cuidado, salud, alimentación, prevención, orientación, disfuncionalidad familiar, dificultades en la enseñanza, además de los retos tecnológicos, lo cual convierte el proceso de enseñanza algo más complejo, ya no solo una transmisión de cultura y saberes, sino una formación integral del individuo.

Asimismo, se evidenció por medio de los resultados obtenidos que los gerentes de aula tienen poca capacidad para manejar y resolver conflictos, tomando decisiones poco asertivas dentro del aula de clases. Además los docentes no promueven constantemente el diálogo ni la capacidad analítica con sus educandos, no cumpliendo en ocasiones, de forma cabal con su función como mediador antes situaciones problemáticas. Se encontró que los gerentes de aula, consideran, en pocas ocasiones, el fomento de expresión de ideas sobre temas de la realidad relacionados con la asignatura, lo cual es una limitante en el proceso de enseñanza y aprendizaje, ya que el aprendizaje siempre debe ir de la mano con la realidad presente, con las necesidades latentes en el entorno de cada individuo. Por su parte, el gerente de aula no siempre le da importancia a la realidad vivida por los estudiantes, lo cual es una debilidad, ya que debe comenzar a generar en los estudiantes el pensamiento crítico sobre los contenidos de actualidad y relacionarlos con la asignatura.

Por otra parte, existen fallas en la implementación de estrategias de investigación, lo cual es una debilidad dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje; por lo cual, el gerente de aula debe formar a sus educandos bajo principios científicos de

investigación donde se pueda desarrollar la capacidad analítica, crítica y constructora de nuevos conocimientos.

Además se logró llegar al objetivo cuatro, contrastando la opinión de los estudiantes y docentes con relación a las competencias para la gerencia de aula, la cual evidencio una total contradicción entre la opinión de los gerentes de aula y los estudiantes. Los gerentes de aula, saben y reconocen sus debilidades dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, pero al parecer los estudiantes no perciben dichas debilidades.

Hay una contradicción importante entre lo que manifiestan los profesores y lo que dicen los alumnos, quizás debido a los alumnos están siendo conformes con la actuación del docente, su nivel de exigencia es muy bajo, por lo que se conforman con la educación que reciben. Esto es preocupante, ya que el docente está siendo sincero y manifiesta sus debilidades pero el estudiante está dormido o simplemente no muestra interés por buscar mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Se evidencia una contradicción entre ambas opiniones, por lo que coloca en manifiesto gran preocupación por parte del investigador, quien genera una gran incertidumbre del porque a los estudiantes, en la actuación del docente, 100% le parece bien todo, cuando en realidad eso no está sucediendo. ¿Por que el estudiante no coloca en manifiesto su capacidad de crítica y análisis ante la calidad de servicio que está recibiendo?, ¿Qué está sucediendo?, ¿En qué momento los estudiantes se durmieron dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje? Son interrogantes que se generan por el desinterés y conformidad que manifiestan los estudiantes con sus respuestas tan vacías bajo un mismo patrón, que contradice lo que en realidad sucede dentro del aula. Son interrogantes que servirán para darle continuidad a la presente investigación.

Por todo lo antes expuesto, se puede decir, que los gerentes de aula deben fortalecer sus competencias como docentes para así brindar un mejor servicio en cuanto a la calidad en la educación, favoreciendo el proceso de enseñanza y aprendizaje donde los educandos puedan ser formados como ciudadanos integrales. Para concluir, es necesario resaltar que todos los objetivos planteados en textos anteriores fueron logrados a cabalidad, con éxito y empeño se logró lo esperado por la autora. De este modo, para concluir la investigación, se puede decir que es de total satisfacción señalar que todos los esfuerzos fueron viables para el logro de esta investigación.

RECOMENDACIONES

Los resultados obtenidos a través del instrumento aplicado para esta investigación, en cuanto competencias del profesor universitario para el desempeño de la gerencia de aula, hacen necesario que los gerentes de aula del Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”, hagan lo siguiente:

Solicitar a la institución la actualización de competencias por medio de talleres en los que se faciliten estrategias pedagógicas para el óptimo desempeño docente y así desarrollar un proceso de enseñanza y aprendizaje fructífero; de esta manera se estaría logrando la integración de los docentes para que estos se sientan comprometidos con esta labor que se está haciendo cada día más importante.

Integrarse con los estudiantes en todas las áreas de esparcimiento, para que ambos puedan expresar sus necesidades e inquietudes de forma sencilla y amena.

De igual forma, es importante ubicar a los docentes en el aula según su área de competencia y especializaciones académicas, así como exigir los componentes docentes para aquellos profesionales que ejercen como docentes pero que no están capacitados en el área pedagógica para impartir clases.

REFERENCIAS

- Angarita, L. (2013) Programa de gestión estratégica orientado a la formación de competencias profesionales del personal docente adscrito a los programas académicos de la Universidad deportiva del sur (UDS). Trabajo publicado. Universidad de Carabobo. Venezuela- Carabobo.
- Aquino, H (2011). La gerencia de Aula y Aprendizaje. Edición electrónica gratuita. [Artículo en Línea] Disponible: <http://desarrollogerencialyliderazgouft.blogspot.com/2011/11/la-gerencia-de-aula-y-aprendizaje.html> [Consulta: 2015, Julio]
- Chiavenato, I (2007). Introducción a la Teoría General de la Administración. 7^o Edición. McGraw Hill. México.
- Chiavenato, I (2011). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. Novena Edición. McGraw Hill. México.
- Cordero, V (2011). Caracterización de los tipos de liderazgo utilizados por directores de escuelas eficaces. 2da Edición. Venezuela –Caracas.
- Fernández, E (2012). Perfil Del Buen Docente Universitario. Revista Documental. Venezuela-Caracas.
- Galvarino Javier (2012), Competencias profesionales de los docentes de enseñanza media de Chile. Un análisis desde las percepciones de los implicados. Trabajo publicado. Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona – España.
- Guillermo, R (2010). Sobre la Vocación y Vida. [Artículo en Línea] Disponible: <http://leonino1950.blogcindario.com/2009/12/00955-sobre-la-vocacion-y-la-vida-por-guillermo-r-gagliardi.html> [Consulta: 2015, Junio]
- Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición. Mc Graw Hill. México, D.F.
- Ley orgánica de Educación (2009, Agosto 15). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N°. 5.929 (Extraordinario).
- Lobatón, M. (2013). Competencias del docente a la luz del perfil que requiere el sistema educativo bolivariano. Trabajo publicado. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Marcal, L (2012). La formación inicial de las educadoras y de los educadores: profesoras y profesores. Artículo online. Disponible en: [<http://www.rizomafreireano.org/index.php/la-formacion-inicial-de-las-educadoras-y-de-los->

educadores-profesores-y-profesoras-lena-maria-pires-coreia-lopes-marcjal]
[Revisado: Abril 2015].

- Márquez, A. (2014), Perfil del docente y su desempeño como gerente de aula. Trabajo publicado. Universidad Central de Venezuela. Venezuela-Caracas.
- Parella y Martins (2010). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Venezuela-Caracas.
- Ramírez, J (2009). Las transformaciones de la profesión docente frente a los desafíos actuales. Competencias Docentes en Educación Superior. V Encuentro Internacional de Red Docente de América Latina y Caribe. Universidad de las Américas. México.
- Reglamento de los Institutos y Colegios Universitarios (1995, Octubre 31) Gaceta Oficial Año CXXIII-MESI, Decreto N° 865.
- Reglamento Del Ejercicio De La Profesión Docente (2000, Octubre 31) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 5.496 (Extraordinaria).
- Ruiz, J (2007) Gerencia para la calidad en el aula. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Venezuela-Caracas.
- Santos, C (2010). Lineamiento de Evaluación Docente (Evaluación del desempeño docente bajo el enfoque de competencias). Secretaria de Educación Pública. México- Distrito Federal.
- Saravia, M. (2008). “Modelo Estructural de Competencias para la Productividad”. Tesis Doctoral. Universidad Católica Boliviana San Pablo. Bolivia.
- Soto, T (2010). El rol del docente venezolano en la transformación de la sociedad. Artículo online. Disponible en: [<http://www.aporrea.org/educacion/a107721.html>] [Revisado: Abril 2015].
- Tamayo y Tamayo, Mario (2009). El proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. Quinta Edición. México, Limusa.
- UNESCO (2010). La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo. Conferencia Mundial de Educación Superior. Noviembre. Francia.
- Vélaz y Vaillant (2011). Profesión Docente. Aprendizaje y desarrollo profesional docente. Metas Educativas 2021. OEI. Fundación Santillana. Madrid-España.

ANEXO A



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



CUESTIONARIO

Estimado (a) colega

El presente instrumento tiene como propósito recabar información necesaria para efectuar la investigación titulada: **COMPETENCIAS DEL PROFESOR UNIVERSITARIO PARA EL DESEMPEÑO DE LA GERENCIA DE AULA. (CASO: COLEGIO UNIVERSITARIO PADRE ISAÍAS OJEDA. NAGUANAGUA EDO. CARABOBO)**. A continuación se le presenta una serie de preguntas a las cuales usted podrá darle respuestas cerradas policotómicas (siempre/algunas veces/nunca), según lo considere pertinente.

Es oportuno hacer mención que la información que usted suministre es de carácter anónimo y será utilizada de manera confidencial y para uso exclusivo de la investigación, por tal motivo no necesita identificarse. En tal sentido, se agradece su valiosa colaboración por cuanto de ella depende la culminación de la misma.

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente cada pregunta antes de responder.
- Responda la totalidad de las preguntas planteadas.

Gracias por su tiempo y colaboración...

Atentamente

Licda. Gómez Carla

Nº	Ítems Usted como estudiante considera que su profesor universitario:	Siempre	Algunas veces	Nunca
1	Hace uso de investigaciones como base fundamental del aprendizaje.			
2	Utiliza estrategias de investigación para generar nuevos conocimientos en los estudiantes.			
3	Aplica las técnicas básicas de comunicación para la resolución de guías con actividades y orientaciones que faciliten el aprendizaje.			
4	Promueve la participación activa de los alumnos en la enseñanza de los contenidos.			
5	Toma en cuenta los intereses de sus estudiantes.			
6	Fomenta la expresión de ideas sobre temas de actualidad relacionados con la asignatura.			
7	Promueve el pensamiento crítico sobre contenidos de actualidad relacionados con la asignatura.			
8	Tiene vocación y se deleita trabajando con los estudiantes.			
9	Aprecia su labor como una función social.			
10	Muestra sincero aprecio por la juventud con la cual trabaja.			
11	En las pruebas de evaluación se pone de manifiesto la reflexión crítica de los alumnos.			
12	Las pruebas de evaluación reflejan los contenidos impartidos durante las clases.			
13	Se actualiza constantemente en su formación académica para trabajar en el proceso de enseñanza y aprendizaje.			
14	Coordina su actividad laboral con el resto de los profesores de la asignatura.			
15	Estimula al estudiante para que realice las actividades permitiendo la interacción de alumno-alumno.			
16	Estimula al estudiante para que realice las actividades permitiendo la			

	interacción de alumno-docente.			
17	Establece los objetivos de aprendizaje dentro de su planificación.			
18	Sabe adaptar en su planificación la metodología de acuerdo a las necesidades concretas de cada contexto social y cada grupo de estudiantes.			
19	El contenido de las pruebas de evaluación continua tiene coherencia con los objetivos de la signatura que dicta.			
20	Implementa en las estrategias pedagógicas actividades en función a los objetivos planteados			
21	Corrige y hace comentarios personalizados sobre el grado en el que los estudiantes alcanzan los objetivos planteados			
22	Incorpora los recursos audiovisuales necesarios en el aula de clase.			
23	Establece parámetros de tiempo para el cumplimiento de las actividades en el aula.			
24	Mantiene una comunicación fluida y regular con los estudiantes.			
25	Acepta sugerencias para mejorar la dinámica de enseñanza y aprendizaje			
26	Muestra capacidad de respuesta ante situaciones y problemas imprevistos en su actividad laboral.			
27	Se involucra como mediador para solucionar desacuerdos presentes en el aula.			
28	Se plantea alternativas de solución ante situaciones problemáticas presentes en el aula.			
29	Toma decisiones asertivas para la solución de conflictos dentro del aula.			
30	Incorpora innovaciones didácticas en las actividades impartidas en el aula.			
31	Está dispuesto a utilizar nuevas metodologías dentro del aula de clase.			
32	Lidera la participación de los estudiantes dentro de las actividades desarrolladas en el aula.			
33	Fomenta la interacción entre los estudiantes.			

34	Promueve el trabajo cooperativo entre los estudiantes.			
35	Impulsa la participación de los estudiantes para alcanzar los objetivos planteados dentro de la asignatura.			
36	Motiva regularmente, enviando mensajes de orientación y ánimo a los estudiantes.			
37	Motiva a los estudiantes cuando se produce desánimo en el aula.			
38	Realiza registros de observación de sus estudiantes para llevar registro del avance académico que han tenido durante la asignatura.			
39	Fomenta la retroalimentación al finalizar las actividades en el aula.			
40	Utiliza la coevaluación para conocer el progreso de aprendizaje de los estudiantes.			

ANEXO B



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



Estimado (a) experto (a):

Estimados colegas a continuación se adjunta un cuestionario para su validación y posteriormente aplicación en el diagnóstico que servirá de base para el trabajo de Grado, titulado: **COMPETENCIAS DEL PROFESOR UNIVERSITARIO PARA EL DESEMPEÑO DE LA GERENCIA DE AULA. (CASO: COLEGIO UNIVERSITARIO PADRE ISAÍAS OJEDA. NAGUANAGUA EDO. CARABOBO)** Dicho cuestionario presenta 40 preguntas con respuestas cerradas policotómicas (Siempre/Algunas Veces/Nunca), relacionadas con los tópicos en estudio.

La validación abarcara aspectos relacionados a la pertinencia, claridad y coherencia del mismo.

Esperando su respuesta, y agradeciendo de antemano toda la colaboración que pueda prestar en esta evaluación, queda de usted.

Muy atentamente

Licda. Gómez Carla

C.I. 20.513.619

Datos de Identificación del Experto:

Nombres y Apellidos: _____

Cédula de Identidad: _____

Lic. Msc. Dr. (a). En: _____

Egresado (a) de la Universidad: _____



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



COMPETENCIAS DEL PROFESOR UNIVERSITARIO PARA EL DESEMPEÑO DE LA GERENCIA DE AULA. (CASO: COLEGIO UNIVERSITARIO PADRE ISAÍAS OJEDA. NAGUANAGUA EDO. CARABOBO).

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Describir el estado del arte de las competencias de los docentes del colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda” para el desempeño de la gerencia de aula.

Objetivos Específicos

5. Diagnosticar las competencias que exhiben los profesores universitarios como gerentes de aula en el Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”.
6. Indagar a través de la percepción de los estudiantes las competencias que exhiben los docentes en la gerencia de aula en el Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”.
7. Identificar los factores influyentes en la gerencia de aula en el Colegio Universitario “Padre Isaías Ojeda”.
8. Contrastar la opinión de los estudiantes y docentes con relación a las competencias para la gerencia de aula.

Autora: Licda. Gómez Carla
Tutora: Dra. Arelis Marcano

Tabla de Operacionalización de la Variable

Objetivo General: Describir el estado del arte de las competencias de los docentes del colegio Universitario Padre Isaías Ojeda para el desempeño de la gerencia de aula.

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Competencias del profesor universitario	Cualidades, actitudes y valores, cuya demostración permite una actuación productiva en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	Clasificación	*Científico	1-2
			*Técnica	3-4
			*Personal	5
			*Social	6-7
		Actitudes	*Autoestima	8-9
			*Aprecio por la juventud	10
			*Excelencia académica	11-12
			*Actualización	13
Gerencia de Aula	Capacidad que poseen los docentes para lograr que se cumplan o realicen funciones administrativas y organizativas en pro de la mejora y beneficio de la educación en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	Planificación	*Objetivos y metas	17-18-19
			*Implementación de estrategias	20-21
		Organización	*Gestión de recursos	22
			*Administración del tiempo	23
		Ejecución de la clase	*Comunicación	24-25
			*Manejo de conflicto	26-27
			*Toma de decisiones	28-29
			*Innovación	30-31
		Evaluación	*Liderazgo	32-33-34-35
			*Motivación	36-37
*Registros	38			
*Retroalimentación	39			
	*Coevaluación	40		

Fuente: Gómez (2015)



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



CUESTIONARIO

Estimado (a) colega

El presente instrumento tiene como propósito recabar información necesaria para efectuar la investigación titulada: **COMPETENCIAS DEL PROFESOR UNIVERSITARIO PARA EL DESEMPEÑO DE LA GERENCIA DE AULA. (CASO: COLEGIO UNIVERSITARIO PADRE ISAÍAS OJEDA. NAGUANAGUA EDO. CARABOBO)**. A continuación se le presenta una serie de preguntas a las cuales usted podrá darle respuestas cerradas policotómicas (siempre/algunas veces/nunca), según lo considere pertinente.

Es oportuno hacer mención que la información que usted suministre es de carácter anónimo y será utilizada de manera confidencial y para uso exclusivo de la investigación, por tal motivo no necesita identificarse. En tal sentido, se agradece su valiosa colaboración por cuanto de ella depende la culminación de la misma.

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente cada pregunta antes de responder.
- Responda la totalidad de las preguntas planteadas.

Gracias por su tiempo y colaboración...

Atentamente

Licda. Gómez Carla

N° Pregunta	<p style="text-align: center;">Ítems</p> <p style="text-align: center;">Usted como estudiante considera que su profesor universitario:</p>	Siempre	Algunas veces	Nunca
1	Hace uso de investigaciones como base fundamental del aprendizaje.			
2	Utiliza estrategias de investigación para generar nuevos conocimientos en los estudiantes.			
3	Aplica las técnicas básicas de comunicación para la resolución de guías con actividades y orientaciones que faciliten el aprendizaje.			
4	Promueve la participación activa de los alumnos en la enseñanza de los contenidos.			
5	Toma en cuenta los intereses de sus estudiantes.			
6	Fomenta la expresión de ideas sobre temas de actualidad relacionados con la asignatura.			
7	Promueve el pensamiento crítico sobre contenidos de actualidad relacionados con la asignatura.			
8	Tiene vocación y se deleita trabajando con los estudiantes.			
9	Aprecia su labor como una función social.			
10	Muestra sincero aprecio por la juventud con la cual trabaja.			
11	En las pruebas de evaluación se pone de manifiesto la reflexión crítica de los alumnos.			
12	Las pruebas de evaluación reflejan los contenidos impartidos durante las clases.			
13	Se actualiza constantemente en su formación académica para trabajar en el proceso de enseñanza y aprendizaje.			
14	Coordina su actividad laboral con el resto de los profesores de la asignatura.			
15	Estimula al estudiante para que realice las actividades permitiendo la interacción de alumno-alumno.			
16	Estimula al estudiante para que realice las actividades permitiendo la			

	interacción de alumno-docente.			
17	Establece los objetivos de aprendizaje dentro de su planificación.			
18	Sabe adaptar en su planificación la metodología de acuerdo a las necesidades concretas de cada contexto social y cada grupo de estudiantes.			
19	El contenido de las pruebas de evaluación continua tiene coherencia con los objetivos de la signatura que dicta.			
20	Implementa en las estrategias pedagógicas actividades en función a los objetivos planteados			
21	Corrige y hace comentarios personalizados sobre el grado en el que los estudiantes alcanzan los objetivos planteados			
22	Incorpora los recursos audiovisuales necesarios en el aula de clase.			
23	Establece parámetros de tiempo para el cumplimiento de las actividades en el aula.			
24	Mantiene una comunicación fluida y regular con los estudiantes.			
25	Acepta sugerencias para mejorar la dinámica de enseñanza y aprendizaje			
26	Muestra capacidad de respuesta ante situaciones y problemas imprevistos en su actividad laboral.			
27	Se involucra como mediador para solucionar desacuerdos presentes en el aula.			
28	Se plantea alternativas de solución ante situaciones problemáticas presentes en el aula.			
29	Toma decisiones asertivas para la solución de conflictos dentro del aula.			
30	Incorpora innovaciones didácticas en las actividades impartidas en el aula.			
31	Está dispuesto a utilizar nuevas metodologías dentro del aula de clase.			
32	Lidera la participación de los estudiantes dentro de las actividades desarrolladas en el aula.			
33	Fomenta la interacción entre los estudiantes.			

34	Promueve el trabajo cooperativo entre los estudiantes.			
35	Impulsa la participación de los estudiantes para alcanzar los objetivos planteados dentro de la asignatura.			
36	Motiva regularmente, enviando mensajes de orientación y ánimo a los estudiantes.			
37	Motiva a los estudiantes cuando se produce desánimo en el aula.			
38	Realiza registros de observación de sus estudiantes para llevar registro del avance académico que han tenido durante la asignatura.			
39	Fomenta la retroalimentación al finalizar las actividades en el aula.			
40	Utiliza la coevaluación para conocer el progreso de aprendizaje de los estudiantes.			

TABLA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Ítem	Pertinencia		Claridad		Coherencia		OBSERVACIONES
	<i>Si</i>	<i>No</i>	<i>Si</i>	<i>No</i>	<i>Si</i>	<i>No</i>	
<i>01</i>							
<i>02</i>							
<i>03</i>							
<i>04</i>							
<i>05</i>							
<i>06</i>							
<i>07</i>							
<i>08</i>							
<i>09</i>							
<i>10</i>							
<i>11</i>							
<i>12</i>							
<i>13</i>							
<i>14</i>							
<i>15</i>							
<i>16</i>							
<i>17</i>							
<i>18</i>							
<i>19</i>							
<i>20</i>							
<i>21</i>							
<i>22</i>							
<i>23</i>							
<i>24</i>							
<i>25</i>							

26							
27							
28							
29							
30							
31							
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38							
39							
40							

**OPINIÓN DEL
EVALUADOR** _____

Firma del Experto: _____

Fecha: _____

ANEXO C

ANÁLISIS DEL CÁLCULO DEL COEFICIENTE ALFA DE CROMBACH

Para la aplicación de la confiabilidad del presente instrumento se realizó el coeficiente de Alpha de Cronbach :

-Primero se calculó la varianza de cada ítem y se determinó la sumatoria de la misma.

-Luego se aplicó la fórmula de confiabilidad de Alpha de Cronbach, para obtener el resultado de confiabilidad.

Alpha de Cronbach

$$\alpha = \left[\left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right) \right]$$

Dónde:

a = Es el coeficiente Alfa de Cronbach.

k = Es la cantidad de ítems del instrumento.

∑si² = Es la sumatoria de las varianzas por ítems.

st² = Es la varianza de los valores totales.

En consecuencia y al sustituir la fórmula:

$$\alpha = \frac{40}{39} * 1 - \frac{14,17}{63,84}$$

$$= 1,02 * 0,78$$

$$\alpha = 0,8$$

MATRIZ DEL CÁLCULO DEL COEFICIENTE ALFA DE CROMBACH

ITEM SUJETO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3
3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2
4	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3
5	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2
6	2	1	2	3	2	1	3	1	1	3	1	3	1
7	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2
8	1	2	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	2
9	1	2	2	3	3	1	2	1	1	2	3	2	2
10	2	1	2	3	3	2	2	1	2	2	1	2	1
11	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	1	3	2
12	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2
13	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3
14	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2
15	2	1	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	1
16	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2
17	1	2	2	2	3	3	2	1	1	2	1	3	2
18	2	1	1	3	2	2	3	1	2	1	2	2	2
19	2	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1
20	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	3
21	1	1	1	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2
22	2	3	3	2	2	3	1	1	1	2	3	1	1
23	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2
24	2	2	1	3	2	3	2	1	1	2	2	1	2
25	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1
26	2	3	3	3	2	3	2	1	2	1	3	1	3
27	2	2	1	2	3	3	1	1	1	2	2	2	2
28	1	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1
29	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1
30	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1
Varianza	0,22988506	0,48850575	0,48850575	0,48850575	0,48850575	0,48850575	0,48850575	0	0,24827586	0,43793103	0,43793103	0,43793103	0,48850575
Suma V	14,1793103												

14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2
2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2
2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1
2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2
2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1
2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3
2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1
2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2
2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2
2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	1	1	2
2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2
1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	1	1	3
2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2
2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	1	1	3
1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2
1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2
2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	1	2
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3
0,14367816	0,18505747	0,24827586	0,24827586	0,25747126	0,25402299	0,24022989	0,20229885	0,20229885	0,48850575	0,48850575	0	0,24827586	0,43793103

28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	Suma X
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	41
2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	81
2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	3	73
1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	3	1	1	58
2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	81
1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	3	67
2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	3	64
1	1	2	3	1	1	1	3	2	3	2	3	2	66
3	3	2	1	2	1	1	3	2	2	2	1	1	74
1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	3	2	66
1	1	2	3	2	1	1	3	3	1	2	2	3	72
2	2	2	1	1	1	1	3	1	2	3	1	1	63
1	1	3	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	74
2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	3	3	75
3	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	70
2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	2	1	1	69
1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	3	2	1	67
2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	72
2	2	1	3	1	1	1	3	1	3	2	2	2	74
2	2	3	1	1	1	1	3	2	2	3	3	3	76
2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	72
3	3	1	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	71
2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	2	1	75
2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	1	3	68
2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	72
3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	2	3	86
2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	3	73
2	2	1	2	1	1	1	3	1	2	2	2	3	66
2	2	1	2	2	1	1	3	2	3	3	1	2	74
3	3	1	2	1	1	1	3	1	2	3	2	3	76
0,43793103	0,43793103	0,48850575	0,48850575	0,22988506	0	0	0,8091954	0,48850575	0,48850575	0,22988506	0,57586207	0,64827586	63,8436782