Universidad Central "Marta Abreu" de las Villas
Facultad de Ingeniería Industrial y Turismo
Centro de Estudios de Dirección Empresarial

TESIS PRESENTADA EN OPCIÓN AL TÍTULO ACADÉMICO DE MASTER EN DIRECCIÓN

Diseño de un Programa de Capacitación Histórico Sociopolítico para los Profesores Asesores de la Aldea Universitaria "Creación UD-4"

Autora: Prof. María Dávila Castro C.I.: 4887256

Coordinadora de la Aldea Universitaria

"Creación UD-4"

Tutora: Dra. Mariela Columbié Santana

Consultante: MSc. Guillermo Rodríguez Alonso

Julio, 2011

INDÍCE

Página

INTRODUCCIÓN. 1

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN DEL PROFESOR UNIVERSITARIO.

1.1 Introducción al capítulo. 6

1.2 Análisis conceptual, enfoques de Gestión de Recursos Humanos. . 7

1.2.1 Sub-Sistemas de Gestión de Recursos Humanos. . . . 8

1.2.2 Formación y Desarrollo. 11

1.3. Las Competencias. Gestión por Competencias. 13

1.4 Aspectos Generales de la Capacitación. Definición. . . . 18

1.4.1 Capacitación Histórica Sociopolítica. Proyecto Ético Socialista Bolivariano. 19

1.5 Competencias de los Profesores Universitarios. 21

1.6 Programa de Capacitación. 25

Conclusiones del Capítulo. 27

CAPÍTULO II

CARACTERIZACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN DE LOS PROFESORES ASESORES DE LA ALDEA UNIVERSITARIA CREACIÓN UD-4

2.1 Introducción al capítulo. 28

2.2 Caracterización de la Misión Sucre. Objetivos. Visión e impacto esperado. 28

2.3 Aldea Universitaria Creación UD-4. 37

2.4 Métodos y Técnicas Asociadas al diseño de un Programa de Capacitación. 38

2.5 Caracterización de la capacitación de los profesores asesores. . . 40

Conclusiones del Capítulo. 48

CAPÍTULO III

DISEÑO DE UN PROGRAMA PARA LA CAPACITACIÓN HISTÓRICA SOCIOPOLÍTICA DE LOS PROFESORES ASESORES DE LA ALDEA UNIVERSITARIA CREACIÓN UD-4

3.1 Introducción al capítulo. 49

3.2 Fundamentos metodológicos del programa de capacitación. . . 49

3.2.1 Fase I: Diagnóstico de necesidades. 50

3.2.2 Fase II: Diseño del Programa de Capacitación Histórico Sociopolítico. . 60

3.2.3 Fase III: Ejecución del programa de capacitación. . . . 67

3.2.4 Fase IV: Evaluación del programa de capacitación histórico sociopolítico. 67

3.3 Validación del programa de capacitación por especialistas. . . 68

3.4 Presentación del Programa de Capacitación Histórico Sociopolítico. . 68

3.5 Conclusiones del capítulo. 75

CONCLUSIONES. 77

RECOMENDACIONES. 78

BIBLIOGRAFÍA. 79

ANEXOS. 84

RESUMEN:

Uno de los objetivos principales en los que se orienta la actual sociedad venezolana es la transformación del nuevo republicano a través de la construcción de la nueva ciudadanía en el terreno de los valores y en la búsqueda de la igualdad de condiciones. Los profesores universitarios tiene un especial y muy importante papel en esta transformación ya que son ellos los que liderizan cualquier proceso en sus ámbitos laborales y mas allá.

La capacitación viene a cumplir un papel importante al perfeccionar a ese capital humano como vía para materializar las estrategias de formación y desarrollo para que puedan desempeñar su función con eficiencia, efectividad y calidad.

Con la presente investigación se pretende realizar un programa de capacitación histórico sociopolítico para los profesores universitarios asesores de la Misión Sucre de la aldea universitaria Creación UD-4, de la parroquia Caricuao del Distrito Capital.

La investigación contiene el análisis de definiciones emitidas por diferentes autores sobre: gestión de recursos humanos, competencias, capacitación, capacitación basada en competencias, programas de capacitación, entre otros. Incluye un diagnóstico del actual del proceso de capacitación de los profesores universitarios asesores de la aldea universitaria Creación UD-4; se presenta una propuesta para el diseño de un programa de capacitación basado en las competencias que deben poseer los profesores asesores de la aldea universitaria Creación UD-4.

En el desarrollo de la investigación se utilizaron diferentes técnicas y herramientas como: la entrevista, la encuesta y el diagrama Causa – Efecto, las que permitieron determinar la falta de capacitación de los profesores asesores. Se valora el contenido del programa de capacitación histórico sociopolítico basado en las competencias de los profesores asesores de la aldea universitaria Creación UD-4 y se propone su aplicación acorde con la situación existente.

Agradecimiento.

Primero que todo, a Dios Todopoderoso, omnipotente y omnipresente, dador de lo posible y lo imposible, quien me dio el don de la vida y toda la fuerza que poseo para la consecución de mis objetivos.

A mis Padres, Gladys y Rafael, por ser mis modelos, las personas que más quiero, respeto y admiro, que me has sabido guiar por el buen camino, por ser consecuentes y prestarme su ayuda incondicional para llegar a la meta propuesta.

A mis hijas, Greicy Helena y María Alejandra, por ser los grandes motivos de mi existencia, les deseo lo mejor del mundo, que esto les sirva de ejemplo en sus vidas para el logro de sus proyectos, no importando el sacrificio ni el tiempo, sino la satisfacción de conseguir las metas propuestas para una mejor calidad de vida.

Muchas Gracias…

Reconocimiento

Quiero hacerle un reconocimiento especial a la profesora Belkis Sánchez en nombre de la Misión Sucre, Distrito Capital por haberme facilitado la posibilidad de realizar esta maestría.

A mi profesora y tutora Mariela Columbié quien me dio las primeras luces para la formulación y ejecución de la presente investigación.

A todos mis Profesores, en especial a Noyla, Aylen, Ernesto, Calixto y Hugo, que me sirvieron de "Tutores" y me guiaron de la manera más precisa para la elaboración de este trabajo.

Al Prof. MSc Guillermo Rodríguez por su especial apoyo.

A mis compañeros y amigos, los coordinadores con quienes disfrute de la maravillosa experiencia vivida a lo largo de estos dos años.

Muchas Gracias…

INTRODUCCIÓN

La República Bolivariana de Venezuela viene construyendo desde hace 11 años el camino hacia la consolidación del Proyecto Socialista para todos los venezolanos. Es un proceso de transformación social para la formación del hombre nuevo que se está implantando actualmente a través de una sociedad democrática, participativa y protagónica, como lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la cual está consustanciada con los valores de libertad, justicia, independencia y solidaridad, bajo el nuevo sistema colectivo donde la participación de la mayoría es fundamental para lograr los objetivos y cubrir las necesidades que tiene la población mayoritariamente excluida. Esta es una prioridad que se da como solución por el derecho que tiene cada ciudadano a recibir una formación integral que este dirigida a subsanar la deuda social que se ha acumulado durante años y que este proceso Bolivariano transita en teoría y práctica el fundamento para cumplir con dichos fines. En este proyecto están inmersos todos los venezolanos organizados y particularmente el gobierno revolucionario al diseñar estrategias que ayuden y consoliden las líneas trazadas. Este es el caso del Plan Extraordinario Mariscal Antonio José de Sucre, denominado "Misión Sucre" la cual juega un papel importante en la transformación del ciudadano común en busca de la igualdad de oportunidades.

Para tal fin, se han creado las aldeas universitarias en todos los puntos del territorio, diseñadas para cada Programa Nacional de Formación, que conjuntamente con la universidad o instituto universitario garanticen una formación conveniente con las exigencias de este nuevo modelo de sociedad principalmente las aldeas universitarias que imparten el Programa Nacional de Formación de Educadores y Educadoras que avala la Universidad Bolivariana de Venezuela, por ser éstas de las que egresan los nuevos "Formadores", los que tienen en sus manos la función de "moldear" ese nuevo ciudadano solidario, participativo, corresponsable, ético, con sentido de pertenencia, comprometido política y socialmente como una vía para la refundación de la República.

Esta es la tarea fundamental de los profesores asesores de las aldeas universitarias. Ellos deben contribuir en la transformación ética de los nuevos líderes en los cuales está la formación de los ciudadanos de las futuras décadas, de igual manera, ser conscientes de la importancia que tienen como líderes comprometidos y generadores de los cambios profundos indispensables en la concepción de la visión de país, es por ello que la capacitación de los profesores asesores debe estar enmarcada con la nueva ideología.

En la aldea universitaria “Creación UD-4” se observa la falta de compromiso tanto de los estudiantes como de los profesores asesores en asuntos concernientes con los valores socialistas. Los estudiantes como “clientes de las universidades” demuestran apatía por el acontecer nacional, no se les observa inquietud, fervor, lucha, sino más, bien un desánimo; se percibe solo la búsqueda del título como Licenciado en Educación, que da la misión; sigue el individualismo, la falta de compañerismo, la escasa solidaridad, se pierde la visión de la existencia de la Misión Sucre y muchos permanecen siendo imagen de una gran contradicción: “No creen en el proceso pero están allí, aprovechándose de las bondades de esta transformación”.

Los profesores como dirigentes del proceso educativo, deben ser modelos y motivar a sus estudiantes para generar en ellos las transformaciones que se quieren lograr. Además, estar conscientes de la importancia que tienen como líderes dentro las aldeas universitarias. Es aquí cuando el liderazgo de los profesores asesores debe seguir la búsqueda de los cambios profundos en la visión del país de acuerdo con los valores socialistas como son: solidaridad, corresponsabilidad, compromiso político y sentido de pertenencia de lo autóctono en interacción con la comunidad.

Lo anteriormente expuesto llama a la reflexión siguiente: no es cualquier docente el llamado a liderizar las aldeas universitarias, es un director del proceso docente comprometido con el mandato de la Constitución Nacional, que vivencie los valores socialistas y sea portador de esta ideología. Se hace necesario conocer el pasado para entender el presente y fundamentar el futuro. Esta es una necesidad, y para conseguir estos grandes cambios se presenta la urgencia la transformación de ese capital humano, entendiéndose como el “conjunto de conocimientos (experiencias, habilidades, sentimientos, actitudes, motivaciones, valores y capacidad para hacer, portados por los trabajadores para crear más riquezas con eficiencia. Es además, conciencia, ética, solidaridad, espíritu de sacrificio y heroísmo” (Fidel Castro, 2005), donde se hace necesario no sólo una alta vitalidad, sino una preparación individual, caracterizada por una constante necesidad de perfeccionamiento, como vía para materializar las estrategias de formación y desarrollo para que puedan desempeñar su función con calidad.

Para enfrentar esta situación es fundamental el manejo de las posibilidades reales, de las actividades a realizar para obtener, formar, motivar y desarrollar este recurso humano, el

cual se perfila como el actor más importante dentro del proceso y de su capacidad para aprender a mejorar su entorno y hacia el logro de los objetivos previstos.

La capacitación en los actuales momentos, se presenta como una inversión ya que los resultados que se obtienen de ella no solo se revierten en beneficios a los capacitados, sino que contribuyen al logro de los objetivos planteados dentro de una organización.

La capacitación**,** es una estrategia para la formación de los profesores asesores como directores del proceso docente para cambiar esquemas, así lo define (Chiavenato, 2006), como el "proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas adquieren conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea, ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos."

Lo antes descrito caracteriza la situación problemática de esta investigación y de ella surge el siguiente **planteamiento científico** a resolver: "La insuficiente formación histórico - sociopolítica de los profesores asesores de la aldea universitaria Creación UD-4".

El **Objeto de la investigación** es: "el proceso de capacitación de los profesores universitarios" y como **Campo de la investigación** se determinó "el diseño de un programa histórico - sociopolítico para los profesores asesores de la aldea universitaria Creación UD-4".

En coherencia con lo planteado, se establece como **Objetivo General** de esta investigación: "Elaborar un programa de capacitación histórico - sociopolítico basado en las competencias que deben poseer los profesores asesores como directores del proceso educativo en la aldea universitaria Creación UD-4".

Con el propósito de encaminar el estudio para la solución del problema se plantean los siguientes **Objetivos Específicos:**

- Determinar los fundamentos teóricos metodológicos del proceso de capacitación del profesor universitario.
- Caracterizar la situación actual del proceso de capacitación de los profesores asesores de la aldea universitaria Creación UD-4.

- Diseñar un programa para la capacitación histórica sociopolítica de los profesores asesores.
- Validar el programa propuesto a través del criterio de expertos.

En relación a lo antes expuesto se plantea la siguiente hipótesis:

“Si se aplica un programa de capacitación histórico - sociopolítico basado en las competencias que deben poseer los profesores asesores como directores del proceso educativo dentro de la aldea universitaria Creación UD-4, favorecerá la preparación de los educadores bajo la línea socialista que se establece en el Proyecto Ético de todos los venezolanos”.

Para la investigación, la **Variable Independiente es:** “La elaboración de un programa de capacitación histórico - sociopolítico basado en competencias”. Y la **Variable Dependiente es:** “Preparación de los educadores bajo la línea socialista que se establece en el Proyecto Ético de todos los venezolanos, de la aldea universitaria Creación UD-4”.

En el desarrollo de este trabajo investigativo se utilizaron algunos métodos teóricos, empíricos y estadísticos.

Los métodos teóricos según (Hernández, 2009) son los que posibilitan la interpretación conceptual de los datos empíricos encontrados, permitiendo revelar las relaciones esenciales y cualidades del objeto o fenómeno de investigación, y ellos son:

- *Análisis y síntesis*: Estos permiten seleccionar las definiciones y conceptos expresados por los expertos y estudiosos que se servirán de basamento para elaborar el programa de capacitación basado en competencias de los profesores asesores.
- *Histórico-lógico*: posibilita un procedimiento lógico del pensamiento imprescindible para llegar a la solución del problema.

El Método Enfoque de Sistemas: Proporciona la orientación general para el estudio, es de gran importancia para identificar el proceso y evaluar lo que hace falta para elaborar la capacitación basada en competencias.

Los métodos empíricos permiten revelar y explicar las características fundamentales y relaciones esenciales del fenómeno, objeto de estudio, a partir de toda una serie de procedimientos prácticos y los medios de investigación. (Hernández, 2009). Para esta investigación los métodos utilizados son:

- *La observación directa***:** Servirá para registrar las funciones y tareas que se realizan los profesores asesores.
- *Las encuestas y los cuestionarios*: Serán utilizadas para caracterizar, recopilar y/o validar los datos necesarios para el procedimiento estadístico de la información.
- *Las entrevistas individuales*: Con el propósito de obtener información y mantener una interacción verbal con los entrevistados para saber sobre sus necesidades en relación a la capacitación.
- *El criterio de especialistas* es el que permitirá generar ideas para la elaboración de un Programa de Capacitación basado en las competencia de los profesores asesores y seleccionar las mejores ideas y lograr consenso entre los especialistas

Y los métodos estadísticos, que permitirán organizar y procesar estadísticamente la información obtenida a través de los Métodos Empíricos incorporando las tecnologías de la información.

- Procesamiento estadístico a través de Microsoft Office Excel.
- Software SPSS. Para realizar el procesamiento estadístico de la investigación.
- Método de Kendall y Método Delphi: para el procesamiento estadístico de los resultados
- Coeficiente Alfa Cronbach: para la determinación de la fiabilidad de los procedimientos aplicados.

Esta investigación ofrece los siguientes aportes:

1. Teóricos: Los fundamentos de carácter teóricos y metodológicos para la capacitación basada en competencias para los profesores universitarios.
2. Metodológicos: El diseño de un programa de capacitación histórico - sociopolítico basado en las competencias para los profesores asesores de la aldea universitaria Creación UD-4.
3. Práctico: Un programa de capacitación histórico - sociopolítico, que fortalecerá la preparación de los profesores asesores universitarios.

La **novedad de la investigación** consiste en que por primera vez se diseña un programa de capacitación histórico - sociopolítico basado en las competencias que deben poseer los

profesores asesores como gerentes del proceso educativo en la aldea universitaria Creación UD-4.

La presente investigación consta de una introducción, un primer capítulo donde se tratan definiciones relacionadas con procesos de gestión de la capacitación a directivos basado en competencias y metodologías para la realización de diagnósticos, en todos los casos se efectúa un estudio de diferentes autores y se escogen o redactan las definiciones más afines con el estudio en cuestión, culminando con las conclusiones parciales del capítulo, un segundo capítulo para la caracterización de la situación actual de la Misión Sucre, misión, visión, objeto social y objetivos estratégicos. Función e importancia de las aldeas universitarias y del proceso de capacitación de los profesores asesores de la aldea universitaria Creación UD-4 y un último capítulo con la propuesta del programa sobre la preparación histórico sociopolítica basado en las competencias que deben poseer los profesores asesores como gerentes en el proceso educativo de la aldea universitaria objeto de estudio. La tesis cierra con las conclusiones, recomendaciones, bibliografía referenciada y los correspondientes anexos.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN DEL PROFESOR UNIVERSITARIO

1.1 Introducción al capítulo

En este capítulo se determinan los fundamentos teóricos metodológicos del proceso de capacitación del profesor universitario, y se realiza un análisis de las diferentes definiciones y conceptos que fundamentan la elaboración de un programa de capacitación basado en competencias de los profesores asesores como directores del proceso educativo de la aldea universitaria Creación UD-4. Aquí se analizan los diferentes conceptos teóricos sobre: gestión de recursos humanos y sus subsistemas, formación y desarrollo, competencias, y la capacitación, la capacitación histórica sociopolítica, competencias de los profesores universitarios, así como las técnicas y herramientas para la realización de un programa al efecto. Para la realización de este análisis se presenta el siguiente hilo conductor:

Hilo Conductor:

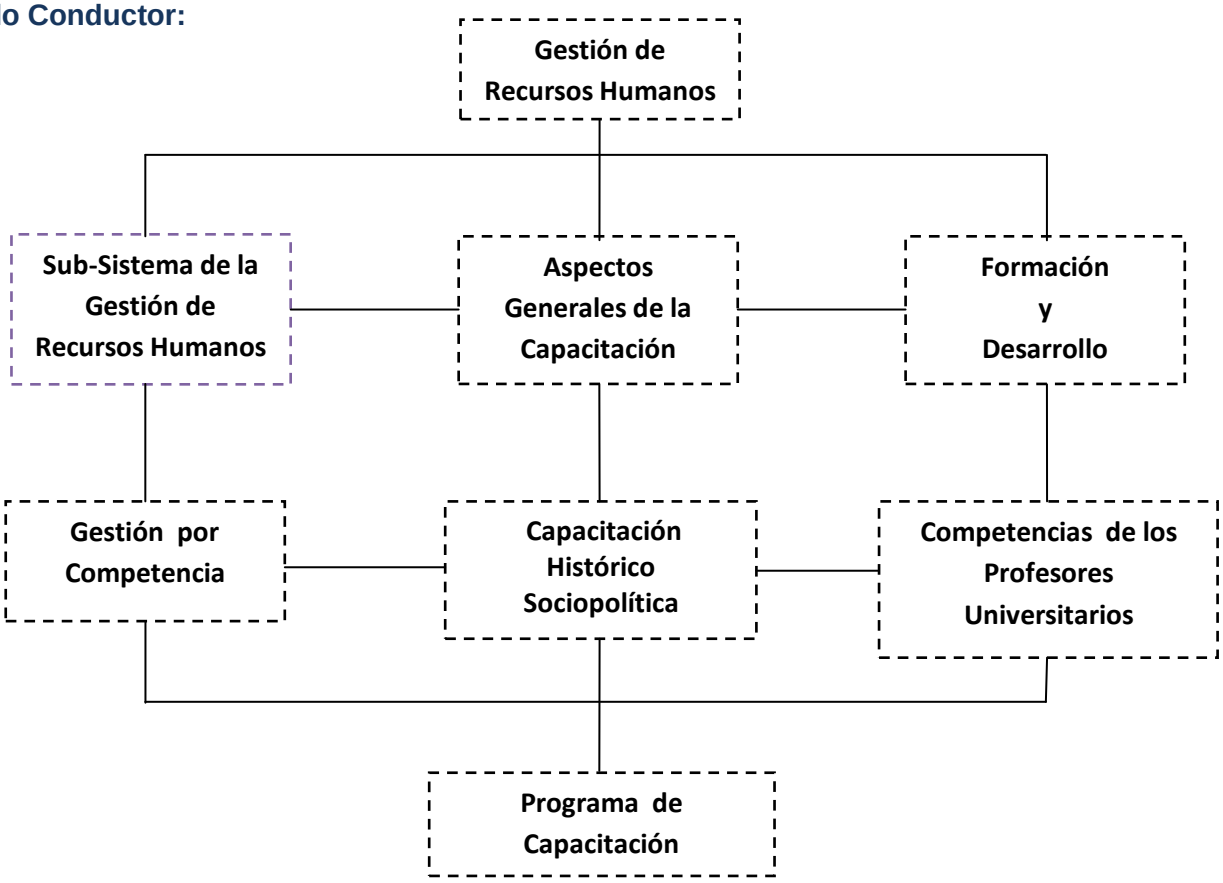


Fig. 1.1 Hilo conductor de la investigación. Fuente: Elaboración propia.

1.2 Análisis conceptual de diversos enfoques sobre la Gestión de Recursos Humanos

La importancia de los recursos humanos en las organizaciones ha sufrido algunas consideraciones desde las antiguas escuelas de Administración de los Recursos Humanos. Los cambios generados dan nuevas perspectivas a lo que hoy se considera, según diversos autores, la esencia de la Gestión de los Recursos Humanos:

(Chiavenato, 2002:84) define la gestión del recurso humano como: "El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño".

(Werther, William B. y Keith, Davis, 1992:291), plantean que es "el manejo del recurso más preciado de la organización, descartando la posibilidad de sacrificar los valores humanos a las necesidades administrativas".

"Es la capacidad de mantener a la organización productiva, eficiente y eficaz, a partir del uso adecuado de su recurso humano. El objetivo de la gestión de recursos humanos son las personas y sus relaciones en la organización, así como crear y mantener un clima favorable de trabajo, desarrollar las habilidades y capacidad de los trabajadores, que permitan el desarrollo individual y organizacional sostenido" definido por (Santillan, 2007)**.**

Según (Aguilera, 2010:16), la gestión estratégica de recursos humanos se entenderá, como "el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyan en las personas, buscando el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones con el entorno".

La Gestión de Relaciones Humanas es, según diversos autores, un proceso global e interrelacionado en la cual se manifiesta los siguientes enfoques que la sustenta:

- Sistémico, toma en cuenta las habilidades y potencialidades de sus empleados en todas sus dimensiones.
- Multidisciplinario, demanda la acción de diferentes disciplinas científicas.
- Participativo, comprende la influencia de los empleados en las actividades, organización y en especial en la toma de decisiones.

- Proactivo, se manifiesta la actuación anticipada a los problemas o dificultades antes de su manifestación.

- Enfoque de proceso centrado en el cliente, tanto interno como externo, se caracteriza por considerar la cadena de creación del nuevo valor agregado desde el proveedor hasta el cliente.

Las definiciones anteriores presentan aspectos concordantes entre ellas, la principal de todas es la importancia que se le da al individuo como generador productivo de la organización, aunado con su autorrealización personal. Para la organización es importantísimo crear y mantener un clima favorable de trabajo que contribuya al desarrollo de habilidades y capacidades de los trabajadores. De esta manera se cumple con el Art. 3 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la cual considera como fin del Estado, el desarrollo de la persona, la promoción de su bienestar para la construcción de una mejor sociedad y todo ello bajo el enfoque de la educación y el trabajo como procesos fundamentales.

Para llevar una buena Gestión de los Recursos Humanos se debe cumplir con una serie de funciones las cuales se explican en el siguiente epígrafe.

1.2.1 Sub-Sistemas de la Gestión de Recursos Humanas

La Gestión Estratégica de los Recursos Humanos genera, en el desarrollo de cada una de sus funciones, relaciones de coordinación y comunicación que mantienen una integración de toda la actividad y permiten obtener un valor agregado reconocido por toda la organización y para esto es necesaria la preparación profesional de todo el personal.

Los subsistemas que forman parte de la Gestión de los Recursos Humanos son:

- ✓ Planificación: Su objetivo es determinar las necesidades de personal, actuales y perspectivas, que permitan el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa y prevén los recursos necesarios para la capacitación, remuneración y estimulación. El principio fundamental es la utilización eficiente y eficaz de los recursos humanos, combinando el aumento del nivel de actividad con el mantenimiento o incremento del nivel de ocupación.
- ✓ Organización: Su objetivo es dotar a la empresa de la flexibilidad organizativa necesaria, tanto de las estructuras, como de los procesos. Los principios fundamentales son: la simplificación de las unidades, la integración de actividades, así como la

descentralización de la gestión, de los controles y de la toma de decisiones. Es determinante la coherencia de la estrategia, los objetivos y el diseño organizacional. Selección de personal: Su objetivo es definir políticas y prácticas de incorporación del personal idóneo a la empresa y seleccionar el personal, ya sea para incorporarlo a la empresa, para las promociones o para la capacitación. Es un proceso permanente, planificado y es responsabilidad de todas las áreas funcionales, aunque sea dirigido desde recursos humanos.

- ✓ Formación: Su objetivo es dotar al personal de conocimientos, capacidades, valores necesarios para mantenerlo con un alto desempeño y desarrollarlo. Uno de los principios fundamentales es que debe anticiparse a los cambios y preparar al personal para éstos. No debe contemplar sólo a los directivos o los técnicos, sino a todos los trabajadores. La formación “reactiva” va solventando los problemas presentes, a partir de la comparación del desempeño real con el requerido. La formación “proactiva” prevé y se basa en las disfunciones que surgen para realizar la estrategia. La definición de necesidades de aprendizaje es fundamental.
- ✓ Evaluación: Su objetivo es evaluar integralmente el comportamiento laboral en un período dado y comparar lo existente con las exigencias establecidas, es decir, acreditar la competencia laboral en cada momento. Uno de los principios fundamentales es que participa, tanto el jefe, como el subordinado; además, integra resultados y conductas y debe dar elementos para el desarrollo del individuo.
- ✓ Promoción y desarrollo: Su objetivo es posibilitar la plena realización profesional de cada trabajador dentro de la organización, de acuerdo con sus potencialidades y expectativas; establecer la línea de promoción y desarrollo para todos los cargos; y desarrollar las acciones para su materialización en la práctica. El principio fundamental es que las líneas de promoción y desarrollo se deben elaborar para todas las categorías ocupacionales.
- ✓ Retribución y estimulación: Su objetivo es determinar las compensaciones al trabajo y a los resultados alcanzados; además, ejercer su papel de vía fundamental para la satisfacción de las necesidades.
- ✓ Comunicación e información: Como factor integrador del sistema, su objetivo es proporcionar la información necesaria mediante sistemas o vías de comunicación adecuadas para el mejor desempeño de las actividades y procesos. Ayuda a la

comprensión de los problemas, a la eliminación de tensiones y conflictos, a la creación de una cultura organizacional y a la toma de decisiones con participación amplia en su proceso.

Algunas de las funciones más importantes de la Gestión de los Recursos Humanos son según (Alonso, 2005):

- La planeación, la cual tiene por objetivo prever la fuerza laboral necesaria, entendiéndose como las competencias que la organización necesitará en cada momento y lugar. La planeación de los recursos humanos debe tener como premisa el análisis y descripción de los puestos de trabajo, partiendo de las competencias exigidas por el puesto.

- El reclutamiento es una actividad de divulgación, de llamada de atención, y debe lograr una cantidad y calidad de candidatos que garantice una buena selección; en esto influye la experiencia del reclutador, lo acertado de la información que se brinde por la organización, se solicite por el candidato, y de la fuente de reclutamiento escogida, ya sea interna o externa.

- La selección de personal tiene como objetivo dotar a la organización de una fuerza de trabajo con las competencias necesarias que garanticen un buen desempeño; este es un proceso de comparación y decisión, que se apoya en diversas técnicas para lograr un resultado de calidad.

- La inducción son acciones encaminadas a lograr la instalación y adaptación de los nuevos trabajadores a su grupo de trabajo y, por tanto, a la cultura de la organización. La gestión del desempeño está estrechamente vinculada a la evaluación de las competencias, del potencial y a los resultados obtenidos, lo que permite tener un estimado de cómo se está desarrollando el trabajo a la vez que constituye un ente motivador del mismo y de su desempeño respecto a las nuevas exigencias, que logre elevar la motivación con nuevas formas de estimulación y contribuya a hacer coincidir las necesidades de los individuos que trabajan en la organización con la misión y los objetivos de esta, dando respuesta en cuanto a eficiencia, eficacia y efectividad.

- La remuneración parte de la valoración de los puestos de trabajo y se basa en los resultados obtenidos de forma individual y colectiva, por lo que tenderá a ser un componente variable favoreciendo la eficacia que debe primar en las organizaciones.

- Las promociones se apoyan cada vez más en la competencia de los individuos, por lo que el concepto de evaluación del desempeño, de evaluación del potencial y el desarrollo de carrera prevén la evolución futura de los recursos humanos dentro de la organización.

- Las estructuras organizativas cada vez más planas y flexibles, conllevan la disminución de los niveles intermedios, propiciando una mayor descentralización, una mayor autonomía en la toma de decisiones, lo que exige mayores competencias y más responsabilidad de todos los trabajadores.

- Los sistemas de trabajo están compuestos por el contenido del puesto, la tecnología del mismo, las personas, el estilo de dirección, las políticas y prácticas de la organización. Debemos tener en cuenta que el vínculo directo del trabajador con la organización es su puesto de trabajo, de ahí que sea el punto de partida para todo el proceso de la gestión de recursos humanos. Y por último

- La capacitación y el desarrollo de carrera constituyen procesos permanentes, sistemáticos y planificados, basados en las necesidades actuales y perspectivas de las organizaciones, de los grupos e individuos, orientados a cambios en los conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades del hombre para elevar la efectividad de su trabajo y la eficacia de su organización.

De las funciones aportadas por el autor citado se concluye con que guarda esencial relación con la formación y desarrollo constante de ese individuo como agente generador productivo de toda organización, clave estratégica del desarrollo social y de los programas relacionados con el desarrollo humano. De esta temática tratará el siguiente epígrafe.

1.2.2 Formación y Desarrollo: Definiciones

Es importante destacar el valor que tiene la Formación y el Desarrollo del Recurso Humano en toda empresa para el mejor logro de sus objetivos organizacionales.

Formación: Es la primera etapa de desarrollo de un individuo o grupo de individuos que se caracteriza por una programación curricular en alguna disciplina y que permite a quien la obtiene alcanzar niveles educativos cada vez más elevados. En general son programas a mediano y largo plazo. (Hill et al., 2003)

La formación es ya reconocida como un proceso sistemático, inherente a la estrategia de las organizaciones, para desarrollar competencias, para que las personas sean más creativas,

productivas e innovadoras y puedan aportar un valor añadido en conjunto. Contribuyendo de esta forma al cumplimiento de objetivos y resultados.

Para (Decenso, 1996:197), la formación es la experiencia aprendida que produce un cambo relativamente permanente en el individuo y mejora su capacidad para desempeñar un cargo. Puede implicar un cambio de habilidad, conocimiento, actitud o comportamiento, lo cual significa cambiar lo que los empleados conocen, los hábitos de trabajo, las actitudes frente al trabajo o las interacciones con los colegas o el superviso.

Por su parte (Chiavenato, 2002) afirma que es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades para alcanzar objetivos definidos. Implica la transmisión de conocimientos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y del desarrollo de habilidades.

Se puede decir entonces, que la formación es un proceso coordinado a través del cual se trata de modificar los comportamientos de los interesados con el desarrollo de las competencias necesarias para que así les permita realizar adecuadamente un trabajo o tarea determinada. De este modo, las acciones formativas deberán estar destinadas a reforzar las aptitudes técnicas y operativas, enriqueciendo además las actitudes o personalidad de los individuos. La formación es un modo de evolucionar profesionalmente para adaptarse a las exigencias de los empleos y así tener mayores posibilidades de éxito en los proyectos asignados o emprendidos.

La formación es una de las grandes herramientas de la gestión de los recursos humanos que aporta valor a las organizaciones, dotando a las personas de conocimientos teóricos y prácticos del trabajo que ha de realizar o del sistema de gestión en que va a estar inmerso (saber); dándole los medios para que desarrolle su capacidad física y psicológica (saber hacer); las habilidades que necesita para desempeñar sus funciones (saber estar, poder); e incidiendo en sus motivaciones y actitudes (querer hacer). En efecto, la formación ayuda a moldear cuatro niveles de competencias: conocimientos, aplicaciones, actitudes y motivaciones.

Desarrollo: Se refiere a la educación que recibe una persona para el crecimiento profesional a fin de estimular la efectividad en el cargo. Tiene objetivos a largo plazo y generalmente busca desarrollar actitudes relacionadas con una determinada filosofía que la empresa quiere desarrollar. (Hill et al., 2003)

El Desarrollo de los Recursos Humanos es un proceso permanente, sistemático e integral, que incluye el desarrollo de los aspectos profesional, personal y laboral, constituyéndose en una de las tareas primordiales que deben asumir las unidades responsables de los recursos humanos en el marco de una planificación a largo plazo, la que debe ser una responsabilidad compartida con todos los directores.

La formación y el desarrollo deben convertirse en una verdadera herramienta de gestión y, por lo tanto, para que pueda adquirir el valor estratégico que debe tener, es preciso que se entienda como un proceso sistemático y continuo e integrado, dentro de la estrategia de la organización, lo que supone un establecimiento de políticas, definición de objetivos, una correcta planificación y su correspondiente evaluación.

La formación y el desarrollo, ayudan al individuo a manejar las responsabilidades futuras con poca preocupación porque lo prepara para que mantenga su potencial, lo fortalezca y sea competente dentro de su contexto laboral. Es por ello que la organización debe facilitar a su personal, las habilidades o competencias necesarias para cumplir con los objetivos pautados. De las competencias se estudiará en el epígrafe siguiente.

1.3 Las Competencias. Gestión por Competencias.

En el diccionario Larousse (2001), se define el término de competencia es como una aptitud; cualidad que hace que la persona sea apta para un fin. Suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo. Idóneo, capaz, hábil o propósito para una cosa. Capacidad y disposición para el buen desempeño. Algunas definiciones de Competencias se hacen mencionar de la forma siguiente:

"Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto, que puede definirse como característica de su comportamiento, y, bajo la cual, el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable." (Ansorena, 1996: 76)

Las competencias aparecen vinculadas a una forma de evaluar aquello que "realmente causa un rendimiento superior en el trabajo" y no "a la evaluación de factores que describen confiablemente todas las características de una persona, en la esperanza de que algunas de ellas estén asociadas con el rendimiento en el trabajo". (McClelland, 1973: 3-31)

Para (Bunk, 1994:8-14), posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, pueden resolver los problemas

profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

Para (Levy-Leboyer, 1997:27), las competencias son comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, y que las hace más eficaces en una determinada situación. Son además observables en la realidad del trabajo, e igualmente en situaciones de test, y ponen en práctica de manera integrada aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos.

La competencia, según (Polform, 1997), se refiere a la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo, que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también, y en gran medida, mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

La competencia es la capacidad productora de un individuo que se define y se mide en términos de desempeño en un contexto laboral determinado, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes. Estas son necesarias, pero no suficientes en sí mismas para un desempeño efectivo. (Conocer, 1998)

El concepto de competencia es utilizado con frecuencia en las empresas a nivel mundial para designar un conjunto de factores o elementos, asociados al éxito en el desempeño de las personas, por lo que es necesario tener en cuenta algunos elementos expuestos por varios autores y poder comprender mejor el origen de la idea competencias.

Como complemento de este proceso está el diseño de los perfiles ocupacionales que hacen referencia a las características personales que deben tener el candidato para garantizar la ejecución tal como lo establece el cargo diseñado en una adecuada relación de complementación.

La noción de competencia, tal como es usada en relación al mundo del trabajo, se sitúa a mitad de camino entre los saberes y las habilidades concretas; la competencia es inseparable de la acción, pero exige a la vez conocimiento. Conocimientos razonados, ya que se considera que no hay competencia completa si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permita ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere.

Se puede acotar que la competencia es una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada, así como desempeños

satisfactorios en situaciones reales de trabajo, es así que se habla de la competencia laboral como una capacidad real y demostrada, no solo teniendo en cuenta el aspecto cognitivo, sino también el emocional.

Las competencias son un conglomerado de habilidades, cualidades, conocimientos, actitudes que permiten a un individuo tener un desempeño superior en cualquier puesto de trabajo, que pueda ser medida y controlada, diferenciado a un trabajador distinguido, de un trabajador meramente hacedor de su trabajo.

Las competencias individuales deben ser consolidadas en beneficio de las organizaciones, es por ello que surge la Gestión por Competencias como una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Por medio de ella se impulsa el nivel de excelencia de las competencias individuales, de acuerdo a las necesidades operativas. Garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas "de lo que saben hacer" o podrían hacer.

La gestión por competencia busca a partir de la definición de un perfil de competencias y de las posiciones dentro del perfil, que los momentos de verdad entre una empresa y sus empleados sean conscientes y acrecienten la contribución de cada trabajador a la generación de valor de la empresa.

Clasificación de las competencias:

Según (Mertens, 1997:47), se deben clasificar las competencias en:

- Competencias básicas: son las fundamentales para vivir en sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito laboral.
- Competencias genéricas: comunes a varias ocupaciones o profesiones.
- Competencias específicas**:** propias de una determinada ocupación o profesión. Tienen un alto grado de especialización así como procesos educativos específicos.

Otra clasificación muy usual es la propuesta por (Tejada, 1999: 20-30), quien fragmenta la competencia laboral en tres grupos fundamentales:

Para el autor, la competencia laboral es el conjunto de capacidades articuladas de conocimientos, saberes, habilidades, destrezas, comportamientos y actitudes que les permite a las personas consultar, discutir y decidir lo concerniente al trabajo en una variedad de contextos y organizaciones laborales. (Tejada 1999)

- Competencia conceptual: analizar, comprender, actuar de manera sistemática, integrando el saber con los conocimientos.
- Competencia técnica: métodos, procesos, procedimientos, técnicas de una especialidad, integrando el saber hacer (procedimientos, destrezas y habilidades).
- Competencia humanas: en la relación intra e interpersonales integrando el saber ser y el saber estar (actitudes, valores y normas).

Realizando un análisis del Modelo de Profesionalidad, según (Valiente, 2010), se observa que algunas de las características que distinguen este ante el director escolar, son:

• Es un modelo sistémico cuyos componentes son las competencias, con los elementos que las configuran.

• Las competencias que conforman el modelo son directivas básicas, con un grado de generalidad que resulta válido para explicar la profesionalidad de los directores escolares de los diferentes niveles educativos.

• Constituye un modelo ideal, una imagen de la excelencia profesional del director escolar, contentivo de los principales atributos (conceptuales, procedimentales, actitudinales, motivacionales y otros rasgos de la personalidad deseables) de que este ha de ser portador para un desempeño profesional exitoso.

Las competencias directivas básicas que conforman el modelo de la profesionalidad del director escolar para cumplir con las funciones son:

1) La competencia político-ideológica,

2) La competencia técnico-profesional, y

3) La competencia para ejercer el liderazgo.

La competencia política – ideológica:

Es la función política que tiene todo representante de la Misión Sucre en la aldea universitaria y exige de él estar apto para organizar, orientar y conducir la formación de valores patrióticos y ciudadanos, que es intrínseca a la vida de la universidad, y ser portador de los valores que con su labor educadora debe contribuir a formar a los futuros profesionales.

La especificidad de esta competencia tiene que ver con la identificación y el compromiso del directivo docente con la filosofía y las políticas que sustentan el sistema educativo, en correspondencia con el sistema socioeconómico para el que se forma al individuo. Se configura a partir de cualidades de carácter actitudinal, que reflejan convicciones y valores presentes en la personalidad del docente asesor universitario, y otras que expresan que es poseedor de los conocimientos y habilidades requeridos para el desempeño cabal de su función política. (Valiente 2010)

La competencia técnico-profesional:

Tiene como contenido esencial la aptitud técnico-profesional del docente directivo que le posibilita un conocimiento profundo y cabal acerca del objeto de dirección y el despliegue de las habilidades correspondientes para actuar con ese conocimiento. Ello presupone un conocimiento permanentemente actualizado de las características de los estudiantes de la aldea y de su entorno, a partir del diagnóstico sistemático de las variables más importantes relacionadas con los mismos, así como de los procesos fundamentales que tienen lugar en la aldea universitaria. (Valiente 2010)

La competencia para ejercer el liderazgo:

El liderazgo resulta particularmente importante, por su papel en la calidad de las interacciones subjetivas que se producen entre los sujetos y grupos en el seno de las organizaciones educativas, y la influencia que este ejerce sobre los sujetos individuales.

"El liderazgo es un grado relativamente elevado de influencia ejercida por una persona sobre otras en una situación específica. El liderazgo es un grado de influencia que es esencialmente personal y va más allá de lo que la estructura organizativa normalmente puede dar de sí." (Fipella, Jaume y Pes Puig, Ramón, 1998).

El liderazgo se caracteriza, entre otros, por los siguientes rasgos esenciales:

- Tiene una relación directa con la llamada autoridad moral, personal, informal, natural o influencia.
- Presupone la existencia de seguidores. Sin seguidores no puede hablarse de la existencia de un líder.
- Representa la capacidad para emplear las diferentes bases y fuentes del poder con el fin de influir en la conducta de los seguidores de diferentes formas.

La especificidad de esta competencia radica en la aptitud del director para interactuar con los sujetos que son el objeto de su actividad de dirección, y conducirlos, con un alto grado de compromiso y motivación, al alcance de los objetivos de la institución. El elemento central del liderazgo reside en la capacidad de comunicación del director que se expresa en su estilo de dirección. El liderazgo que pueda lograr un director docente está íntimamente relacionado con sus cualidades personales, en particular con su ejemplaridad, y su estilo de vida. (Valiente, 2010).

Para la realización de esta investigación se estudian las competencias según (Mertens, 1997) para la identificación de las mismas se elabora un diseño el cual se plantea en el capítulo III

Se entiende por Gestión, efectuar acciones para el logro de objetivos. La Gestión por Competencia es una de las concepciones más relevantes, ya que permite una efectiva evaluación del desempeño de la persona y a su vez, valora los recursos humanos no solo como un conjunto de conocimientos y habilidades, sino además de seres humanos. Pasa a transformarse en un canal continuo de comunicación entre los trabajadores y la empresa; es ahora cuando la empresa comienza a involucrar las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerle un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad de cada trabajador.

La gestión por competencias es una forma de gerenciar obteniendo el máximo provecho de las capacidades, conocimientos, habilidades, valores y actitudes de cada uno de los trabajadores que integran el equipo de trabajo. En esta valoración de los “talentos” individuales, un buen líder, encuentra un potencial para el crecimiento de todos los integrantes de su grupo de trabajo, ya que no sólo se evalúan las potencialidades de cada persona para desempeñar una labor, sino que es posible favorecer el desarrollo de nuevas competencias en el personal, que les haga más eficientes y lleven a la empresa a ser más competitiva.

Después del análisis de los aspectos anteriores, se podría sugerir un nuevo vocablo que caracterice al capital humano, este sería Potencial Humano para englobar todas las características, funcionalidades y bondades que encierra la gestión por competencia tomando en consideración el desarrollo del individuo a través de la capacitación, que será tratada en el epígrafe siguiente.

1.4 Aspectos Generales de la Capacitación. Definición

En todas las organizaciones modernas, la gestión de los conocimientos y la superación de los trabajadores, es una necesidad para lograr la transformación del potencial humano, donde es necesario no sólo una alta vitalidad en el puesto de trabajo, sino una preparación individual, caracterizada por una constante necesidad de perfeccionamiento, a partir de la evaluación de sus necesidades, las de su organización y las del entorno.

La capacitación es una inversión para las organizaciones, los resultados que se obtienen de ella no solo se revierten en beneficios a los capacitados, sino que contribuyen al logro de los objetivos organizacionales. La misma está orientada hacia las aspiraciones futuras de la organización y las personas que se superan, deben ser potencialmente capaces para lograr el éxito en la transferencia de los conocimientos a su puesto de trabajo; la capacitación de los individuos se orienta en función de las necesidades colectivas.

En el diccionario Larousse (2001:198), se define el término capacitación de la siguiente manera: "Acción y efecto de capacitar"; y a su vez el término capacitar "Hacer a uno apto, habilitarle para alguna cosa".

"La capacitación consiste en proporcionar a los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. Proceso de enseñanza de las aptitudes básicas que los nuevos empleados necesitan para realizar su trabajo." (Dessler, 1998:107)

"Actitudes del personal en conductas produciendo una cambio positivo en el desempeño de sus tareas. El objeto es perfeccionar al trabajador en su puesto de trabajo." (Aquino et al, 1996)

Para (Siliceo, 1996), "la capacitación se considera como un proceso a corto plazo, mediante un procedimiento planeado, sistemático y organizado, que comprende un conjunto de acciones educativas y administrativas orientadas al cambio y mejoramiento de conocimientos, habilidades y actitudes del personal, a fin de propiciar mejores niveles de desempeño compatibles con las exigencias del puesto, posibilitando su desarrollo personal, así como la eficacia, eficiencia y efectividad empresarial a la cual sirve."

(Cables, 2010) en su trabajo de maestría cita a (Columbie, 1999), la cual concibe la capacitación como un conjunto de fases con enfoque integrador, práctico y orientado a resultados, encaminado a elevar en los dirigentes los conocimientos, las habilidades y las capacidades que necesitan para el desempeño exitoso de sus funciones de dirección. Para

(Columbié, 2007), citada por (Cables, 2010), entre varios componentes básicos que deben integrar los programas de capacitación, entre ellos, el político e ideológico, para garantizar la lucha por la defensa del pensamiento del pensamiento socialista.

Diferentes autores como (Dessler, 1998, Aquino et al, 1997, Ibáñez, 1998, Chiavenato, 2001, y García, 2001), entre otros muchos, en las definiciones citadas sobre esta temática, asocian la capacitación a la creación de capacidades y habilidades para el mejor desempeño de las funciones y como el conjunto de fases encaminadas a hacer a alguien apto para un fin, habilitarlo, y dotarlo de la capacidad necesaria para algo.

La capacitación debe significar, en su conjunto, un planteamiento a largo plazo para mejorar al hombre, el recurso más importante de la organización.

Se puede concretar que los autores están de acuerdo en que la capacitación busca el cambio y la obtención de diversas habilidades para mejorar su actividad laboral.

Las competencias que se deben alcanzar a través de la capacitación histórico-sociopolítica serán tratadas en el epígrafe posterior.

1.4.1 Capacitación Histórico-Sociopolítica. Proyecto Ético Socialista Bolivariano

La situación estructural, económica, social, política y jurídica, que se vivía en la República Bolivariana de Venezuela en la entrada del siglo XXI, ha llevado a evocar al insigne maestro venezolano Simón Rodríguez (1771-1854), cuando dijo su célebre frase “O inventamos o erramos” haciendo alusión a la creatividad para construir o inventar un nuevo modelo de sociedad, ideológico, autóctono, enraizado con nuestra raíces históricas. Señaló, el presidente de la República Bolivariana de Venezuela, Chávez, (2007) cito que Simón Rodríguez en su libro Sociedades Americanas (1842), afirmaba, que se debe construir un tipo de sociedad solidaria, donde el ser humano sea el elemento fundamental con trascendencia social. Estas reflexiones son el inicio para alcanzar un nuevo modelo de sociedad, participativa, protagónica y solidaria enmarcado dentro del Sistema Educativo Bolivariano.

Este modelo de sociedad tiene su soporte en el Proyecto Ético Socialista Bolivariano (2007). Consta de cinco (5) componentes:

- La Ética Socialista, la más importante porque de ahí dependen los demás, sin ética no habrá socialismo. La Revolución Moral que comienza por nosotros mismos, la cual tiene como misión la superación de la ética del capital y se centra en la configuración de una

conciencia revolucionaria de la necesidad de una nueva moral colectiva, que solo puede ser alcanzada mediante la dialéctica de la lucha por la transformación material de la sociedad y el desarrollo de la espiritualidad de los que habitamos en este hermoso espacio.

- El Socialismo Social o Sociedad Socialista; la igualdad, la inclusión, la satisfacción de las necesidades humanas, los derechos humanos fundamentales: alimentación, salud, educación, moral, luces, vivienda, trabajo digno
- El Socialismo Político, la democracia debe ser el gobierno del pueblo, por el pueblo y para el pueblo. El Poder Popular es la parte política del socialismo, la democracia verdadera.
- El Socialismo Geográfico, una nueva visión de la geografía y de la geometría del poder, es liberar los espacios para igualarnos. Como lo decía Zamora, "Hombres libres, tierras libres; tierras libres y Hombres libres". Debemos desarrollar proyectos conociendo los espacios. Los proyectos deben incorporar a la geografía, es la visión socialista de la geografía.
- El Socialismo económico, para transforma el modelo económico capitalista a socialista. Se busca la creación de nuevas formas de de producción para el fortalecimiento de la economía.

Este proyecto marcó sus inicios desde 1999 y tiene su basamento en el preámbulo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual afirma lo siguiente:

"… con el fin supremo de refundar la República para establecer una sociedad democrática, participativa y protagónica, multiétnica y pluricultural en un Estado de justicia, federal y descentralizado, que consolide los valores de la libertad, la independencia, la paz, la solidaridad, el bien común, la integridad territorial, la convivencia y el imperio de la ley, para ésta y las futuras generaciones; asegure el derecho a la vida, al trabajo, a la cultura, a la educación, a la justicia social y a la igualdad sin discriminación…"

Al igual que en los artículos del 1 al 3 de los Principios Fundamentales del Capítulo I, los cuales encierran la esencia de este proyecto enmarcado en los valores sociales para lograr la justicia social que solidifiquen una mejor convivencia para la paz entre todos los venezolanos.

En el Proyecto Nacional Simón Bolívar, (Líneas Generales del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación), propone la refundación de la nación venezolana, la cual hunde sus

raíces en la fusión de los valores y principios de lo más avanzado de las corrientes humanistas del socialismo y de la herencia histórica del pensamiento de Simón Bolívar, también se planteó las estrategias a seguir para cumplir con el objetivo fundamental… Al transformar la sociedad material y espiritualmente, desarrollar la conciencia revolucionaria y la superación de la ética del capital.

En el mismo orden de ideas, la Ley Orgánica de Educación (2009), en sus distintos articulados y en especial el artículo N° 1, que sustenta lo descrito anteriormente, cuando afirma que el estado asume sus derechos, garantías y deberes, orientado por los valores éticos humanistas y en función de la transformación social del pueblo venezolano.

Una transformación que lo lleve a recuperar su identidad y sus raíces, al reivindicar su historia para que sea del conocimiento de cada uno de todos los venezolanos y venezolanas; una historia cambiada por intereses muy específicos desde sus orígenes cuando se trato de ocultar al mundo, el nivel organizativo de la cultura Inca, después la fortaleza y feroz resistencia de los pueblos indígenas, siguiendo por la hazañas de los libertadores y finalizando por la "negación" del avance de la Revolución Bolivariana hacia la consolidación de una sociedad socialista.

Es por ello que la capacitación histórico-sociopolítica se reviste de gran importancia, especialmente para aquellas personas que tienen un compromiso con la sociedad, se debe conocer la historia, para poder entender lo que se está viviendo y hacia donde se quiere llegar. Esto debe constituir una prioridad básica tanto para el Estado Venezolano como para las universidades de las cuales egresan profesionales que se dedicarán al trabajo pedagógico.

La sociedad en formación se perfila con un alto nivel de requerimientos para la población en su conjunto, considerándose el conocimiento como el principal factor de desarrollo, asimismo, como un elemento sustancial, garante del ejercicio de la democracia.

La capacitación histórico-sociopolítica es una necesidad condicionada por la razón de ser del proyecto socialista que exige la formación de cuadros capaces de pensar y actuar acorde al momento histórico mediante el análisis integral de los fenómenos de la realidad que sirven para evaluar las diferentes alternativas y tomar las decisiones más asertivas.

Lo anteriormente referido da pautas para los aspectos a considerar sobre las competencias que deben poseer los profesores asesores encaminados a la refundación de la república y que se plantearán en el siguiente epígrafe.

1.5 Competencias de los Profesores Universitarios

En el contexto actual donde la tecnología está jugando un papel muy importante ya que tiene sus tentáculos en todas las áreas que domina a una sociedad, el profesor universitario es su columna vertebral, por ser el artesano por excelencia, por lo que debe reconstruir su identidad profesional para que se adapte a los nuevos papeles y funciones que desarrolla en los nuevos escenarios de actuación.

(Salinas, 1999), plantea que en la actualidad la universidad como institución, tiene tres grandes brazos que no distan mucho de los planteamientos históricos de Ortega y Gasset: la enseñanza, la investigación y el servicio, lo que puede traducirse en roles tales como creación, preservación, integración, transmisión y aplicación de conocimientos.

Por otra parte, (Barnett, 2002), argumenta que la universidad se enfrenta a la supercomplejidad, en la que se ven continuamente desafiados los propios marcos de comprensión, acción y auto identidad. Es decir, la educación universitaria tiene que atender a la acción. Una educación universitaria que se limita al dominio del conocer, dejará a los graduados en situación de vulnerabilidad en el ámbito de la acción. Además, desarrollar la auto identidad de los estudiantes tendría como resultado una estrategia pedagógica insuficiente.

Es decir, varios expertos reflejan en sus escritos y ponencias en diferentes entornos, la necesidad de impulsar la implementación de nuevos modelos universitarios, con planes curriculares actualizados y metodologías de enseñanza-aprendizaje sometidas a revisiones y modificaciones continuas, donde el docente debe afrontar cambios muy significativos en su accionar.

Desde esa perspectiva (Fielden, 2001), afirma que el docente debe poseer competencias tales como:

- Identificar y comprender las diferentes formas (vías) que existen para que los estudiantes aprendan.
- Poseer conocimientos, habilidades y actitudes relacionadas con el diagnóstico y la evaluación del alumnado, a fin de ayudarle en su aprendizaje.

- Tener un compromiso científico con la disciplina, manteniendo los estándares profesionales y estando al corriente de los avances del conocimiento.
- Conocer las aplicaciones de las TIC al campo disciplinar, desde la perspectiva tanto de las fuentes documentales, como de la metodología de enseñanza.
- Ser sensible ante las señales externas sobre las necesidades laborales y profesionales de los graduados.
- Dominar los nuevos avances en el proceso de enseñanza-aprendizaje para poder manejar la doble vía, presencial y a distancia, usando materiales similares.
- Tomar en consideración los puntos de vista y las aspiraciones de los usuarios de la enseñanza superior, especialmente de los estudiantes.
- Comprender el impacto que factores como la internacionalización y la multiculturalidad tendrán en el currículo de formación.
- Poseer la habilidad para enseñar a un amplio y diverso colectivo de estudiantes, con diferentes orígenes socioeconómicos y culturales, y a lo largo de horarios amplios y discontinuos.
- Ser capaz de impartir docencia tanto a grupos numerosos, como a pequeños grupos (seminarios) sin menoscabar la calidad de la enseñanza.
- Desarrollar un conjunto de estrategias para afrontar diferentes situaciones personales y profesionales.

En el mismo orden de ideas, (Checchia, 2009) en su informe menciona a Smith y Simpson (1995), los cuales presentan las competencias que deben poseer los profesores universitarios:

- Demuestra dominio del contenido de su materia.
- Incrementa la motivación de los estudiantes a través de su entusiasmo personal por la materia.
- Promueve el compromiso personal de los estudiantes con métodos de enseñanza centrados en el estudiante.
- Selecciona el material del curso teniendo en cuenta los conocimientos previos, el nivel y los intereses del alumnado.

- Propone, comunica y gestiona expectativas adecuadas de logros en el curso.
- Consigue un ambiente de aprendizaje que favorezca un aprendizaje óptimo.
- Hace un uso correcto y eficaz del lenguaje oral y escrito.
- Fomenta la cooperación y colaboración entre los estudiantes.
- Ofrece de muy diferentes maneras un feedback adecuado a los estudiantes.
- Desarrolla un enfoque reflexivo de la docencia a través de la continua evaluación y modificación de sus planteamientos docentes.
- Demuestra que cree que todos los estudiantes son capaces de aprender.
- Demuestra respeto y comprensión a todos los estudiantes.

Siguiendo en la misma línea, (Rodríguez, 2003), sostiene que el buen docente universitario ha de dar muestras de competencia, es decir:

- Tener el dominio pertinente del saber de su campo disciplinar. No es cuestión de saber mucho de todo (sabio), ni mucho de un tema (especialista), sino el conocer cómo se genera y difunde el conocimiento en el campo disciplinar en el que se inserta la enseñanza, a fin de poder no sólo estar al día (up-to-date) de los temas relevantes, sino ofrecer los criterios de validación del conocimiento que se difunde.
- Ser reflexivo, e investigar e indagar sobre su propia práctica docente. Debería establecer la conexión entre la generación de dos tipos de conocimiento: el disciplinar y el pedagógico (proceso de enseñanza-aprendizaje).
- Dominar las herramientas de diseño, planificación y gestión del currículo, no tanto como actividad en solitario, sino en colaboración con los equipos y unidades de docencia.
- Estar motivado por la innovación docente; es decir, abierto a la consideración de nuevas alternativas de mejora como consecuencia de la aparición de nuevos escenarios.
- Saber ser facilitador del aprendizaje, y tomar en consideración no sólo la individualidad del estudiante y su autonomía para aprender, sino también la situación grupal, y manejarla para generar un clima de motivación por un aprendizaje de calidad. Trabajar en colaboración, en la medida que asume la necesidad del trabajo en equipo docente como vía para dar respuesta a las múltiples demandas que el contexto genera. Asimismo,

debe ser capaz de potenciar un clima de aprendizaje colaborativo entre los propios estudiantes.

- Ser tutor del proceso de aprendizaje del estudiante, y establecer las relaciones y la comunicación interpersonal que reclama la función de tutor.
- Ser profesionalmente ético. Lo que implica: asumir un compromiso institucional y social, cumplir las obligaciones contractuales, y ser justo en la valoración de los demás.

Las estrategias de enseñanza-aprendizaje demandadas para el aprendizaje por competencias exigen tanto su renovación como innovación, y aquí el principal eje de intervención sigue siendo la formación requerida para los docentes.

En tal sentido, las preguntas giran entre la necesidad de replantearse la conceptualización de la función docente y cómo debería ser la formación de un profesorado universitario de calidad que cumpla con las exigencias de las nuevas directrices de una sociedad en construcción. La elaboración de un perfil de competencias puede contribuir a una reflexión sistematizada y profunda acerca de la profesionalización docente.

El Plan Extraordinario Mariscal Antonio José de Sucre, denominado “Misión Sucre”, diseña una gama de programas de formación de grado que vienen a fortalecer las líneas estratégicas de la nación. Uno de los programas de educación universitaria vanguardia para este cambio es el Programa Nacional de Formación de Educadores y Educadoras (P.N.F.E. 2006); el cual ofrece un modelo innovador, dinámico e interactivo, para la formación de un educador, que bajo un enfoque dialéctico, desarrolle sus potencialidades, de forma integral, e integrando las necesidades de su ambiente educativo y de la comunidad a sus aprendizajes, en correspondencia con los ámbitos particulares de la diversidad geográfica de la Nación.

De igual manera pretende fortalecer la sinergia institucional y la participación comunitaria, con el objetivo de fomentar una sociedad participativa donde se democraticen los saberes con pertinencia social y sentido de arraigo, que impulsen la municipalización y promuevan el desarrollo endógeno humano y sustentable de cada región.

Así mismo, el PNFE asume los pilares fundamentales para la educación del siglo XXI, planteados por la UNESCO (1997): “aprender a conocer”, “aprender a hacer”, “aprender a convivir” y “aprender a ser”, como referentes para responder a las exigencias de la Educación Bolivariana.

De igual manera, favorece la participación activa y protagónica de los diferentes actores, profesor-asesor; profesor-tutor y estudiantes, cuyo desempeño debe orientarse hacia la formación del nuevo educador que necesita el país para la refundación de la República.

Enmarcado en el contexto antes descrito, este trabajo se orienta hacia la formación de los Profesores Asesores como gerentes del proceso educativo, teniendo en cuenta que por lo general los mismos no fueron formados en este modelo contextualizado, flexible y dinámico como lo establece el Sistema Educativo Bolivariano, y es entonces cuando surge la necesidad de capacitarlos bajo este nuevo enfoque.

1.6 Programa de Capacitación

Según (Barahona, 2005), "los programas de capacitación en las instituciones se convierten en grandes agentes de cambio, favoreciendo el tejido humano que la conforma, al propender a la tolerancia y el entendimiento mutuo, con la ayuda de mejores procesos de información y comunicación, lo que posibilita la conformación de equipos de alto rendimiento y autónomos, al fortalecer la colaboración que en sí misma implica comprensión y conocimiento de las personas en la organización y despierta en los individuos la voluntad de ser más competentes, es decir impulsa en cada uno la necesidad de desarrollar sus propias potencialidades".

Un programa de capacitación está orientado a potenciar y mejorar las habilidades de los directores del proceso docente. A tal efecto (Stonner y Freeman, 1992: 417), señalan: "Un programa de capacitación se proponen mantener y mejorar el desempeño actual en el trabajo". La capacitación debe dirigir su acción a modificar aptitudes, elevar el nivel de eficiencia y satisfacción personal. Desde esta perspectiva, la capacitación constituye en si el conjunto de acciones sistematizadas para orientar el proceso capacitador en un centro laboral o conjunto de ellos, un recurso estratégico que se debe implementar con urgencia y debe contar con un conjunto de acciones como: jornadas, talleres de sensibilización y cursos de actualización, que conduzcan a mejorar la labor docente, para que puedan brindar y compartir conocimientos con la finalidad de despertar en el alumno sus potencialidades y obtener lo mejor de él.

Vistas las definiciones anteriores se reconocen sus aportes y se plantea que un programa de capacitación es aquel que se elabora en correspondencia con los objetivos globales y específicos de la organización laboral y los resultados del diagnóstico o determinación de las necesidades de capacitación, tiene en cuenta las expectativas y motivaciones de los

trabajadores. Comprende los tipos de acciones de capacitación a realizar, el modo de formación a utilizar para dar cumplimiento a las acciones, la fecha de inicio y de terminación de cada acción y la cantidad de participantes. Un aspecto importante el imprescindible es la evaluación de los resultados de la aplicación del programa por razones de control y monitoreo en el cumplimiento de los fines para los cuales fue creado.

Los programas como parte sustancial del plan son la descripción detallada de un conjunto de actividades de instrucción - aprendizajes tendientes a satisfacer las necesidades de capacitación de los trabajadores y que pueden estar constituidos por temas, subtemas y/o módulos. Por ello, es indispensable brindarles capacitación de manera continua para generar en los profesores interés hacia el conocimiento y a la actualización, que son los mejores aliados para el progreso de todo ser humano, porque a lo largo de su vida lo único que no perderá valor será el conocimiento acumulado.

Este cúmulo de conocimientos de los profesores asesores como dirigentes del proceso educativo es lo que realmente puede llevarles al éxito o al fracaso, ya que ellos son lo pieza fundamental en una aldea para generar el resultado que se quiere. El profesorado bien preparado es capaz de ofrecer continuamente un valor adicional a todo lo que hace.

En la actualidad se han realizado pequeños talleres de formación histórico-sociopolítica para coordinadores, sin la relevancia que se debe considerar.

Conclusiones del Capítulo

Al analizar la bibliografía consultada en el marco teórico de esta investigación quedan como conclusiones las siguientes:

- Las competencias son características permanentes de la persona, que se manifiesta cuando ejecuta con éxito una tarea o realiza un trabajo, haciendo distinguir entre un trabajador exitoso y el trabajador meramente hacedor de su actividad.
- Existe amplia bibliografía sobre capacitación y gestión por competencias que aportan gran cantidad de elementos a esta investigación y permite apreciar el estado de la ciencia al respecto.
- Los modelos revisados solidifican la investigación con vías de acceso a las diferentes formas de capacitación pero en esta propuesta se encuentran limitaciones para su aplicación lo que demuestra que existe un vacío de información que justifica la presentación de este programa en las condiciones actuales.

- La capacitación histórica sociopolítica, está enmarcada en el nuevo Proyecto Ético Socialista Bolivariano. El cual consta de cinco (5) componentes: La Ética Socialista, el Socialismo Social, el Socialismo Político, el Socialismo Geográfico y el Socialismo económico.

CAPÍTULO II

CARACTERIZACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN DE LOS PROFESORES ASESORES DE LA ALDEA UNIVERSITARIA "CREACIÓN UD-4"

2.1 Introducción al capítulo

En este capítulo se hace un breve estudio de la caracterización de Misión Sucre, su creación, objetivos, características, Misión, Visión y el desarrollo que ha tenido desde su surgimiento en el año 2003. Posteriormente se realiza la caracterización de las Aldeas Universitarias: inicios y fundamentación al igual que la caracterización de la situación actual del proceso de capacitación de los profesores asesores de la aldea universitaria Creación UD-4. Se recopilará información sobre los métodos y técnicas más idóneas para realizar el diagnóstico. Finalmente se muestran los resultados para realizar las conclusiones del capítulo.

2.2 Caracterización de la Misión Sucre. Objetivos. Visión e impacto esperado. Aldeas Universitarias: Objetivos Estratégicos

La Educación Universitaria en Venezuela ha confrontado cantidad de dificultades. Las mismas van desde problemas en el sistema nacional de ingreso, pasando por carencias presupuestarias y terminando con la privatización de la misma. Esto trajo como consecuencia un gran problema, la exclusión de la ciudadanía del sistema de educación de cuarto nivel. A raíz de esta problemática, el gobierno nacional se planteó como solución la Misión Sucre.

El Plan Extraordinario Mariscal Antonio José de Sucre**,** denominado "Misión Sucre", nace el 21 de septiembre de 2003, es una iniciativa del Estado Venezolano que tiene por objeto potenciar la sinergia institucional y la participación comunitaria, para garantizar el acceso de la educación universitaria a todos los bachilleres sin cupo y transformar la condición de excluidos del subsistema de educación universitaria. En esta Misión se conjuga una visión de justicia social, con el carácter estratégico de la educación para el desarrollo humano integral sustentable, la soberanía nacional y la construcción de una sociedad democrática y participativa, para lo cual es indispensable garantizar la participación de la sociedad en la generación, transformación, difusión y aprovechamiento creativo de los saberes y haceres. (Decreto 2.601 del 19 de Septiembre de 2003).

El objeto primordial de la Misión Sucre es conformar y consolidar una red de todas aquellas instancias, instituciones y factores vinculados a la educación, que resuelva el problema del cupo universitario, a través de la generación de nuevos espacios y creación de nuevas modalidades de estudios convencionales y no convencionales. La idea es propiciar la transformación de las prácticas obstaculizadoras, los métodos de selección y admisión

excluyentes, y de aquellas concepciones negadoras del derecho a la educación para todos y todas. Igualmente, promover la reflexión, discusión, concepción e implantación de nuevos modelos educativos universitarios, con base en los imperativos de la democracia participativa y protagónica, el diálogo con los actores involucrados teniendo como referencia fundamental el proceso histórico, social, político y económico que se vive, además de ser un factor político estratégico para la transformación social, la consolidación de la soberanía nacional y la integración latinoamericana y caribeña.

La Misión Sucre como parte de sus directrices fundamentales, pretende la Construcción de la Nueva Ciudadanía, en el terreno de los valores, democratizando el saber, desarrollando la Soberanía Cognitiva en la lucha contra la jerarquía y monopolio del saber, siendo parte constitutiva de una nueva cultura política, como se demuestra en la siguiente figura.

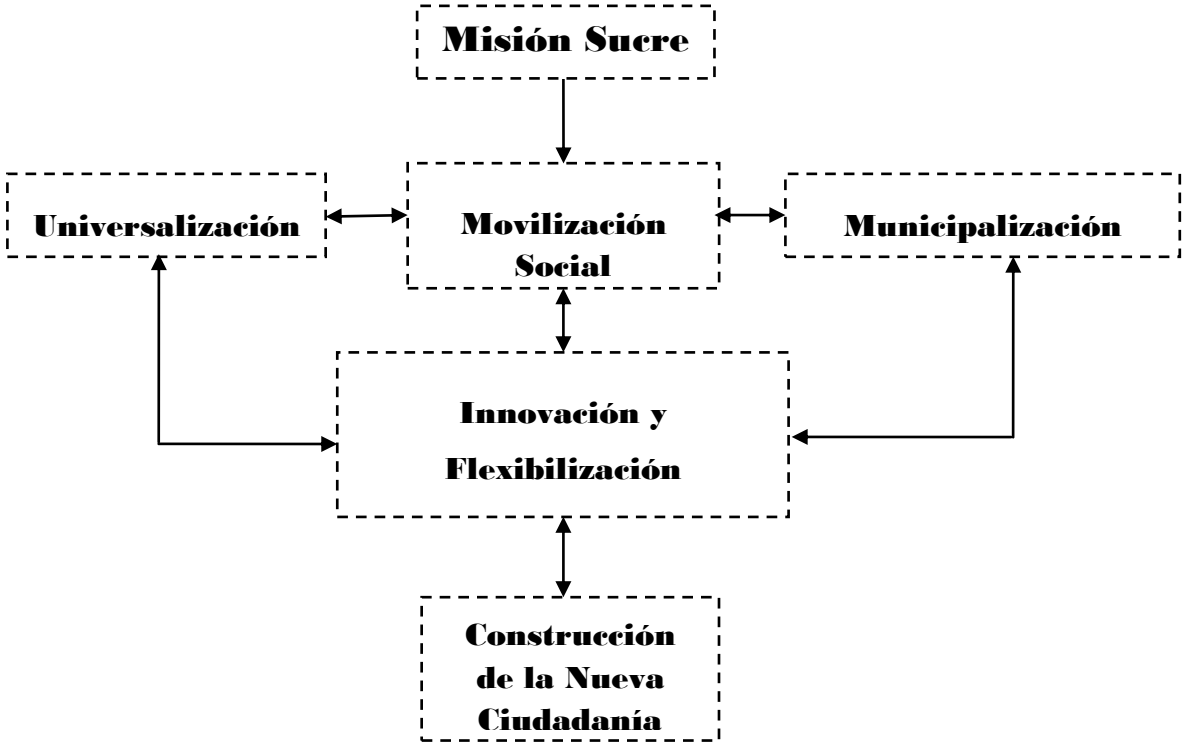


Figura # 2.2 Directrices de la misión Sucre. Fuente: Elaboración propia.

Esta soberanía política se ejerce plenamente al ejercer la soberanía cognitiva a través del aprendizaje, siendo constructores de nuevos saberes y participando en la formulación, planificación, ejecución y evaluación a los asuntos referidos al interés común de los ciudadanos. Se debe conocer de donde partimos, realmente, en donde estamos y hacia dónde vamos.

Esta directriz es parte integral de una visión de conjunto que explicita a la Misión Sucre como un proceso de movilización social, dirigido a garantizar la participación de todos y todas en la cultura y el conocimiento, a generar comunidades de conocimiento y espacios flexibles y accesibles para el aprendizaje permanente. Es un esfuerzo del Estado y de la sociedad toda para universalizar la educación universitaria y garantizar el derecho de todos y todas a participar en ella, para lo cual es imprescindible transformar sus instituciones, sus lógicas y sus prácticas, de manera que la educación universitaria cumpla con su función de ser un factor estratégico en la construcción de una nueva república.

Esta visión se consolida a través del proceso de Municipalización de la Educación Universitaria, cuyo fin prioritario es permitir el acceso a todos los venezolanos en igualdad de condiciones y oportunidades. Además de constituirse en una plataforma sobre la cual se concreta un modelo de Educación Universitaria orientado hacia la creación de una nueva estructura social, brindando una serie de conocimientos teóricos y metodológicos para explicar la capacidad política de individuos y grupos, la consolidación de proyectos democráticos para el ejercicio de la ciudadanía, así como comprender las distintas corrientes ideológicas (sociales o políticas), que han signado las luchas, resistencias y permanencias del colectivo nacional.

Igualmente, impulsará los nuevos enfoques del desarrollo que vitalizan las potencialidades humanas a través de una serie de procesos y estrategias autogestionarias, centradas en la participación democrática como derecho humano, político, económico, social y territorial. Todo esto en consonancia con los nuevos valores de convivencia, solidaridad, democracia participativa y protagónica, justicia social, igualdad, responsabilidad y pertinencia social; así como la preeminencia de los derechos –sin exclusión y discriminación- a la educación, salud, cultura, trabajo, participación política, entre otros aspectos; necesarios para una vida digna dentro de nuestras sociedades.

En correspondencia con la directriz de Municipalización, la Misión Sucre creará espacios educativos en cada uno de los municipios del país, de manera que los bachilleres participantes puedan cursar en ellos distintos programas de formación en las diversas instituciones de educación superior. Cada uno de estos espacios se constituirá progresivamente además en un centro de educación permanente, vinculado a las necesidades de formación, investigación y asesoría de cada población, propiciando la

vinculación social de la educación universitaria y el trabajo compartido con las comunidades, empresas y organismos gubernamentales y no gubernamentales.

Objetivos de la Misión Sucre

Objetivos Generales

1. Facilitar la incorporación y prosecución de estudios en la educación superior de todos los bachilleres y bachilleras que, a pesar de sus legítimas aspiraciones y plenos derechos, no han sido admitidos o admitidas en ninguna institución de educación superior oficial, e incrementar el nivel educativo de la población venezolana.
2. Promover la reflexión, discusión, concepción e implantación de un nuevo modelo educativo universitario, con base en los imperativos de la democracia participativa y protagónica, el diálogo con los actores involucrados teniendo como referencia fundamental el proceso histórico, social, político y económico que vivimos.

Objetivos Específicos

1. Cuantificar y caracterizar la población de bachilleres que no han podido acceder a la Educación
2. Diseñar e implantar un Programa de Iniciación Universitaria (PIU), que favorezca el tránsito de los bachilleres a la educación superior.
3. Aumentar la matricula en las instituciones de educación superior (IES).
4. Conformar una Red, con todas aquellas instituciones y organizaciones que puedan cooperar de manera sustantiva en el desarrollo y consolidación de la Misión Sucre.
5. Desarrollar currículos que contribuyan e impulsen el Proyecto de Desarrollo Nacional endógeno
6. Propiciar el desarrollo de un currículo abierto, flexible, dinámico e innovador que permita desarrollar e innovar planes y programas de estudio, metodologías y recursos para el aprendizaje, y que prevea la implementación de modalidades de formación como: la presencial, la semi-presencial, la educación a distancia, la no convencional, y la acreditación de experiencias, entre otras.
7. Promover estrategias de transformación del sistema de educación superior, con base en el desarrollo endógeno y sostenible, que impacten en lo local, lo regional y lo

nacional, que simultáneamente corrijan todas aquellas anomalías y desaciertos que han venido caracterizando a este sector educativo (admisión, sesgo social, deserción, calidad de la enseñanza etc.).

Visión e impacto esperado de la Misión Sucre

La Misión Sucre pretende:

- El desarrollo de competencias y actitudes para el ejercicio pleno de una ciudadanía responsable; comprometida con los problemas, necesidades y exigencias del país.
- La elevación del nivel educativo del venezolano y su acceso a la formación integral y a lo largo de toda la vida, como forma de empoderamiento de la población que le permite ganar y abrir nuevas opciones de crecimiento personal y de participación social, económica, cultural y política
- La disminución de las desigualdades sociales en el área educativa, y su impacto favorable en la disminución de las brechas de desigualdad en otras áreas.
- El fortalecimiento de las capacidades nacionales, regionales y locales para la producción económica con sentido social y responsabilidad ambiental; para la garantía de los derechos a la participación, la libre expresión, la salud, la educación y, en general, a una vida digna; para la gestión social participativa y la gobernabilidad; para la comprensión del país, sus regiones y localidades en su diversidad; para la conservación, rescate y enriquecimiento de nuestro patrimonio cultural y ambiental; así como para nuestra participación en el mundo desde una posición de soberanía nacional, integración latinoamericana y caribeña, defensa de la paz y solidaridad entre los pueblos

Las aldeas universitarias. Objetivos Estratégicos

Las aldeas universitarias son espacios educativos municipales, construidos progresivamente o instaladas en las sedes de otras instituciones educativas (en horarios distintos a los de su uso ordinario), en Centros Culturales, instalaciones militares u otros locales apropiados para el cumplimiento de su función. Logrando que los bachilleres puedan estudiar en su propia comunidad y que las aldeas universitarias formen parte de la comunidad local, de manera que las comunidades se integren a ellas, contribuyan a su desarrollo y puedan hacer uso de sus posibilidades.

Las aldeas universitarias hacen palpable la sinergia entre los Institutos de Educación Universitarios y la institucionalidad responsable, tal relación involucrará un cambio en nuestra forma de ver a las universidades, a la vez que obligará a los entes competentes a responder a la heterogénea distribución de los recursos materiales y humanos y a innovar en cuanto a las modalidades de estudio no convencionales. En este caso, las aldeas universitarias deben cumplir con una serie de objetivos puntuales y estratégicos para la consecución de estos fines.

Objetivos Estratégicos

Formación Profesional

• Garantizar la formación de los estudiantes que participan en la Misión Sucre con miras a formar el profesional que conformará la nueva estructura social enmarcado dentro de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Incorporación de Excluidos

• Garantizar el proceso de inclusión social, cultural, política y económica de los participantes en el sistema de Educación Universitaria a través la Misión Sucre.

Vínculo Profesional con la Comunidad

• Lograr la inserción del futuro profesional de Misión Sucre en el campo de trabajo de la comunidad a la cual pertenece.

Proyecto de Investigación Comunitaria

• Lograr espacios de reflexión y desarrollo científico pedagógico de los participantes y profesores asesores involucrados en el proceso de cambio en la educación superior de la Misión Sucre.

Formación Permanente del Personal

• Garantizar la formación integral y sistemática de los profesionales (coordinadores de programas, coordinadores de aldeas, profesores asesores) que participan en las diferentes escalas de acción de Misión Sucre.

El objetivo anterior se integra de manera especial en esta investigación ya que en consonancia con el impacto esperado de la Misión Sucre se quiere la formación de una

nueva ciudadanía para la Refundación de la República como lo presenta el Preámbulo de la Carta Magna de la República Bolivariana de Venezuela.

Logros Obtenidos de Misión Sucre

Las políticas implementadas por el gobierno venezolano han permitido lograr significativos avances en materia de Educación para todos, entre las cuales se citan:

a) La Misión Sucre, que inició en 2003 cuando solo había 60 municipios que contaban con educación superior, ahora se cuenta con 334 municipios del país. A su vez son 345.000 los compatriotas que reciben becas en estos programas.

b) La creación de nuevas instituciones de Educación Superior, a través de la Misión Alma Mater, y la puesta en marcha de la Misión Sucre, en la cual se incluyen hasta el 2010, 555 mil 172 estudiantes activos

Las universidades creadas son:

- Universidad Nacional Experimental Politécnica de las Fuerzas Armadas. (1999)
- Universidad del Sur del Lago (2000)
- Instituto Universitario de Tecnología (I.U.T) del Estado Barinas.(2001)
- I.U.T del Estado Bolívar. (2001)
- I.U.T del Estado Apure. (2001)
- I.U.T La Fría. (2003)
- Universidad Bolivariana de Venezuela.(2003)
- Universidad Latinoamericana de Medicina “Alejandro Próspero Reverend”
- Instituto Latinoamericano de Agroecología “Paulo Freire” (2006)
- Universidad Iberoamericana del Deporte.(2006), entre otras

c) Puesta en marcha de diversos Programas de Formación, entre los que se mencionan: Educación, Derecho, Gestión Social, Gestión Ambiental, Comunicación Social, Administración, Ingeniería de Sistemas, Turismo, Tecnología de Producción Alimentaría, Tecnología de Alimentos, Ingeniería de Gas, Polímeros, Química, Geología y Minas, TSU con proyección a Ingeniería en Mecánica, Electricidad y Electrónica, Construcciones civiles, Matemática, Información y Documentación, Manejo de Emergencias y Acción contra Desastres, Artes Plásticas, Diseño integral y Transporte Acuático mención Máquinas, entre otros. (Prieto, 2010)

d) Venezuela brinda la oportunidad de realizar estudios universitarios a 1800 estudiantes internacionales, provenientes de: Argentina, Barbados, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Dominica, Ecuador, El Salvador, Gambia, Grenada, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Árabe Saharahui, República Dominicana, San Vicente y las Granadinas, Surinam y Uruguay.

e) En el marco del "Compromiso de Sandino", firmado por los gobiernos de Cuba y Venezuela, se están formando:

26.407 estudiantes venezolanos en todo el territorio nacional, en el marco del Programa de Formación en Medicina Integral Comunitaria (Pnfmic).

3.747 estudiantes venezolanos en la Escuela Latinoamericana de Medicina de la Habana y; 700 estudiantes de 16 países en la Escuela Latinoamericana de Medicina de Venezuela (ELAM).

f) Hasta esta fecha han egresado 60 mil profesionales de las diversas aldeas de la Misión Sucre y están cursando estudios actualmente 555 mil 172 venezolanos en esta misión. (Chávez, 02/06/2010).

Misión Sucre, Distrito Capital.

En el Distrito Capital, la Misión Sucre agrupa las aldeas universitarias en 5 ejes para realizar el seguimiento y control garantizando el vínculo adecuado de los componentes académico, laboral, investigativo y comunitario. Los cuales concentran 88 aldeas y se mencionan a continuación en la Tabla N° 1, la cual recoge la cantidad de aldeas universitarias por ejes.

Ejes	Parroquias	Aldeas Universitarias
1	5	17
2	5	13
3	5	20
4	5	18
5	2	18

Tabla N° 1, Representación de los ejes del Distrito Capital. Fuente: Elaboración propia.

Ejes del Distrito Capital con sus respectivas parroquias.

Eje 1: Coche, El Valle, Santa Rosalía, San Pedro, El Recreo.

Eje 2: Altagracia, San José, San Bernandino, Candelaria, La Pastora.

Eje 3: El Paraiso, San Juan, Santa Teresa, San Agustín, Catedral.

Eje 4: El Junquito, La Vega, Macarao, Caricuao, Antímano.

Eje 5: 23 de Enero, Sucre.

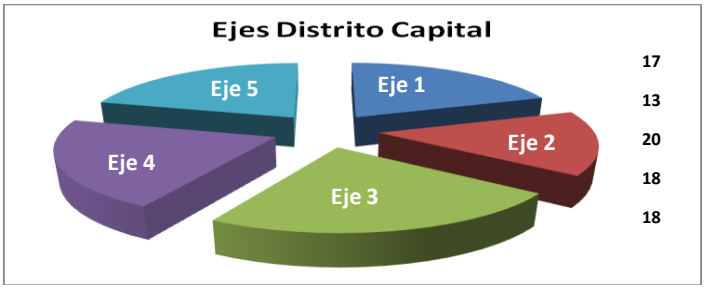


Figura N° 2.3 Representación gráfica de los ejes del Distrito Capital Fuente: Elaboración propia.

En la parroquia Caricuao, del Municipio Libertador se concentran 6 aldeas universitarias en las cuales se imparten diferentes Programas de Formación de Grado, avalados por Institutos Universitarios y Universidades del estado venezolano. Las aldeas universitarias son “José Agustín Marquiegui”, “Benito Juárez”, “Hernández Parra”, “Mireya Vanegas”, “Tomás Vicente González” y “Creación UD-4”, según se representa en la figura 2.4.

Figura N° 2.4 Aldeas universitaria de la parroquia de Caricuao. Fuente: Elaboración propia

En estas aldeas se trabaja con los Programas de Formación Científicos Técnicos y Administrativos (C.T.A.), los cuales tienen dos salidas al mercado laboral como Técnicos Superiores Universitarios y Licenciados. Los Programas de Formación de Grados de la Universidad Bolivariana de Venezuela, cuya salida es como Licenciados en las carreras de Educación, Estudios Jurídicos, Gestión Social, Gestión Ambiental, Comunicación Social, entre otras.

En estas aldeas trabaja un total de 99 Profesores Asesores impartiendo los diferentes Básicos Curriculares y distribuidos así:

N°	***ALDEA UNIVERSITARIA***	***TOTAL DE PROFESORES***
1	"José Agustín Marquiegui	33
2	"Benito Juárez"	17
3	"Tomás Vicente González	16
4	"Hernández Parra"	9
5	"Mireya Vanegas"	12
6	"Creación UD-4".	12

Tabla N° 2.2: Profesores asesores de las aldeas de Caricuao. Fuente: Elaboración propia.

2.3 Aldea Universitaria "Creación UD-4" (Unidad de Desarrollo Nº 4)

Creada en octubre de 2004, en un espacio del Liceo Caricuao, por lo que llevaba su nombre. En septiembre del 2006 cambia de sede y de nombre. Ahora ubicada en el Sector UD-4 de la parroquia Caricuao en la instalación de la Escuela Básica Nacional Bolivariana "Creación UD-4".

Esta aldea se inaugura con el Programa Nacional de Formación de los Educadores y Educadoras y es en el 2do semestre del año 2009 cuando entra a formar parte del mismo, el Programa Nacional de Formación de Estudios Jurídicos para dar respuesta a la exigencia de un pequeño grupo de estudiantes con inquietudes de estudio en esta especialidad. En las Tablas 2.3, 2.4 y 2.5 nos muestra los semestres y la cantidad de estudiantes correspondientes a cada programa de formación respectivamente.

Programa Nacional de Formación de Educadores (P.N.F.E.)	
Semestres	**Estudiantes**
I	**9**
II	**13**
III	**11**
VI	**9**
VII	**8**
Total	**50**

Tabla 2.3: Semestres y estudiantes del PNFE. Fuente: Elaboración propia.

Programa Nacional de Formación de Estudios Jurídicos (P.N.E.J)	
Semestres	**Estudiantes**
I	**11**
II	**10**
III	**9**
Total	**30**

Tabla 2.4: Semestres y estudiantes del PNEJ. Fuente: Elaboración propia

Trayecto Inicial	
Semestres	**Estudiantes**
I "A"	**15**
I "B"	**16**
Total	**31**

Tabla 2.5: Semestres y estudiantes del Trayecto Inicial Fuente: Elaboración propia

Profesores Asesores = 15

Para realizar este análisis, se utilizan los métodos y técnicas que se describen a continuación.

2.4 Métodos y Técnicas asociadas al Diseño de un Programa de Capacitación

Existen diferentes técnicas para recolectar información acerca del Diseño de un Programa de Capacitación, para lo cual se utiliza especialmente para esta investigación: la observación directa realizada mediante una guía de observación, la encuesta por el grado de información que brinda y la realización de la Matriz FODA. A continuación se realiza un análisis sobre estas técnicas.

La Guía de Observación, recoge los aspectos relevantes, de acuerdo con las variables en estudio, estos aspectos pudieran llegar a ser los propios indicadores que garantizan la existencia o no de la variable. (Hernández, 2009).

La Entrevista. Esta técnica se complementa con el cuestionario y permite recoger información que puede ser investigada hasta en sus mínimos detalles en una conversación personal con los miembros de una organización. (Hernández, 2009).

La Encuesta, como método de investigación, es el medio más empleado para conocer la satisfacción de los usuarios con los servicios recibidos. Su objetivo principal es conocer cómo evalúan los clientes el servicio que se le brinda. Con ella se intenta medir el grado de complacencia de los usuarios con los servicios recibidos y las deficiencias y puntos fuertes. La información que se obtiene con estos sondeos está limitada por el método de la encuesta y por el propio contenido del cuestionario dirigido a detectar deficiencias. (Hernández, 2009).

El diseño del cuestionario es una fase fundamental en el proceso de la encuesta. Antes de comenzar a elaborarlo es necesario especificar bien los problemas que se quieren analizar y considerar cómo se realizará la consulta para ajustar el cuestionario a las características del estudio.

El cuestionario debe ser breve, con el fin de disminuir los costes y aumentar su fiabilidad, interesante, sencillo, preciso y concreto. Para su elaboración hay que tener presente lo que se quiere investigar con el cuestionario la satisfacción con respecto al desempeño del profesor.

La encuesta se diseña con preguntas cerradas, una vez determinadas las preguntas se realiza una breve introducción, la cual describe la forma de cómo contestarla.

Para aplicar un cuestionario es necesario antes validarlo y posteriormente analizar su fiabilidad. La validación no es más que la valoración que hacen los expertos sobre las instrucciones y las afirmaciones de dichos cuestionarios, mientras que el análisis de la fiabilidad no es más que determinar el coeficiente de fiabilidad el cual es un indicador de la precisión de las puntuaciones observadas, entendida esta como el grado de confianza que se puede tener en ellas como estimadores de las puntuaciones verdaderas de los sujetos.

Para evaluar el estado actual de la formación histórica sociopolítica de los profesores asesores, se ejecuta a partir de la observación directa para registrar las funciones y tareas que realizan, orientada por una guía de observación (Anexo Nº 1), la encuesta (Anexo Nº 2), para caracterizar, recopilar y/o validar información y la entrevista (Anexo Nº 3), con el propósito de obtener información, realizada al grupo de profesores (15) que laboran en la aldea universitaria "Creación UD-4".

Matriz FODA: Su objetivo esencial de conocer y actuar respecto a las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades de la empresa y su entorno, es una técnica de grupo o participativa, de fácil aplicación y poder de concentración en asuntos esenciales. Se vincula al Posicionamiento Estratégico de Resultados sobre la cual deben ir orientados los objetivos y políticas empresariales y por tanto la estrategia empresarial, de modo que se obtengan resultados superiores a la media de las empresas a mediano o largo plazo. Los PER deben basarse en los puntos fuertes (fortalezas) de la empresa y sus oportunidades frente a la competencia. (Cuesta, 2008).

Los métodos, técnicas y la Matriz FODA orientan para la realización del diagnóstico, los cuales determinan las necesidades de capacitación, que es el elemento fundamental para elaborar el plan de acción, obteniendo como resultado la identificación de las brechas que existen entre las competencias que poseen los profesores asesores y las que se requieren para cumplir con los objetivos trazados.

Se puede definir como procedimiento de diagnóstico, al conjunto de pasos, o la propia forma en que se desarrollan diferentes análisis para conocer el estado actual de un proceso u organización, para de esta forma determinar los problemas y las ventajas que presenta, con el fin de establecer la elaboración de un programa de capacitación histórico-sociopolítico basado en competencias y la preparación de los educadores bajo la línea socialista que se establece en el Proyecto Ético de todos los venezolanos, de la aldea universitaria Creación UD-4.

Tamaño de la muestra

El cálculo estadístico permite delimitar el tamaño de la muestra que debe seleccionarse. Las exigencias fundamentales son que sea representativa de la población total y que su tamaño se ajuste a la exactitud de la información que se desea conseguir y al costo de la encuesta. (Hernández, 2009).

La muestra para esta investigación será de 15 profesores asesores es decir, el total de profesores Asesores que trabajan en la aldea universitaria, o sea, conforman el universo objeto de estudio.

2.5 Caracterización de la capacitación de los profesores asesores como gerentes del proceso educativo en la aldea universitaria "Creación UD-4"

En el presente epígrafe se realiza un diagnóstico, con el análisis de los factores externos e internos que inciden en el proceso de capacitación de los profesores asesores, a través del estudio de las características del entorno, tomando en cuenta los aspectos económicos, socioculturales, tecnológicos y políticos. Y un análisis interno, en el cual se aplica una serie de técnicas para indagar los aspectos de interés.

Antes de la realización del análisis, se efectuó la selección de un grupo de 5 especialistas (Anexo Nº 4), formado por los coordinadores de los ejes de la Misión Sucre por Distrito Capital, a los que se les aplico una encuesta para su selección. A continuación los especialistas seleccionados realizaron la prueba de valoración de las afirmaciones de la encuesta (Anexo Nº 5), para su aplicación a la muestra señalada anteriormente. La valoración por parte de los especialistas, los cuales coincidieron en que las afirmaciones presentan un 100% de buena redacción, pertinencia y claridad para ser aplicadas a la muestra objeto de la presente investigación.

Análisis del Macro-Entorno

El bombardeo mediático que existe en contra de Venezuela y de la Revolución Bolivariana llevada a cabo por su Comandante Presidente Hugo Rafael Chávez Frías, ha generado una visión negativa dentro como fuera de nuestras fronteras.

Los dueños de los medios de comunicación no mantienen su posición como periodistas, comunicadores sociales, sino que ahora suelen ser "partidos políticos", que desde sus redacciones quieren dar líneas de cómo hacer la cosas.

El salto cualitativo del poder de los medios se consolidó a partir de la década de los 80, junto a la irrupción del neoliberalismo como nueva fase dominante del capitalismo. La acumulación de capital y poder en manos de un número decreciente de grandes corporaciones transnacionales interrelacionadas, así como el desarrollo tecnológico de las comunicaciones por satélite capaces de cubrir el globo terrestre, apoyados en la proliferación de los sistemas informatizados, han ido creando una red alrededor de todo el planeta, controlada y abastecida por un reducido número de transnacionales de la "información" y el "entretenimiento" (Guaglianone, 2008)

El bombardeo mediático, es la ideología de los medios que nos bombardean y nos hacen creer que vivimos en otro mundo, verdaderamente bien exagerados, quieren lograr que los dominados piensen y vean el mundo con los mismos ojos de los dominadores. Los medios están generando una realidad virtual en la medida que hacen percibir el mundo con una cosmovisión que implantan.

Esta situación cambia todos los avances que en materia histórica, económica, social y política se ha logrado en estos 11 años de revolución.

Para investigar el macro entorno venezolano se tomará los siguientes aspectos, según el sitio de internet, Venezuela de Verdad, (2009): Para Jorge Giordani, ministro de Planificación y Finanzas (2010), Venezuela tiene una economía fortalecida, enfocada al modelo social y bienestar de las comunidades. "Es tan fuerte nuestro sistema económico social que, aun con la crisis mundial, hemos incrementado sueldos, incluido pensionados, no hemos realizado despidos de trabajadores, el mantenimiento del empleo, en Venezuela, ha sido producto, en parte, de una política social incluyente".

Todo lo anterior se ve reflejado en aspectos tales como:

a) Logros en la Calidad de Vida y Servicios de los Venezolanos

- La pobreza extrema se redujo a 7,2. Venezuela pasó de Índice de Desarrollo Humano Medio a IDH Alto (Anexo Nº 6)
- Acceso a nuevas tecnologías incrementó 1.200%, Cobertura de aguas servidas incrementó 22%. (Anexo Nº 7).
- *Logros en Educación. (Venezuela de Verdad, 2009)* Se incrementó la Tasa Neta de Escolaridad, La Revolución Bolivariana benefició a 577 estudiantes con Misión Sucre y Venezuela duplicó inversión del PIB en Educación. (Anexo Nº8)

- *Logros en Salud. (Venezuela de Verdad, 2009).* Venezuela disminuyó en 35% mortalidad infantil. Inversión a la salud Pública se incrementó en 1.553%. Revolución incrementó presupuesto a la Salud Pública en 1.5%. Barrio adentro ha atendido más de 420 millones de consultas. (Anexo Nº 9)
- Aumento promedio de tallas en niños y niñas de 7 años. (Anexo Nº 10)
- *Logros en economía. (Venezuela de Verdad, 2009)* Venezuela, cuarta economía de Suramérica. (Anexo Nº 11)
- Reservas Internacionales de Venezuela se incrementaron en 141%, Deuda Externa Venezolana es la tercera más baja con respecto al PIB y Deuda Pública bajo 11 puntos porcentuales en 10 años. (Anexo Nº 12)

1. Análisis del Micro Entorno

- Aspectos externos que inciden en el proceso de capacitación de los profesores asesores

En la populosa parroquia de Caricuao se cuenta una población de profesionales, trabajadores, clase media, gente con ansias de estudiar y prepararse. Se presenta un bombardeo mediático al igual que en el resto del país que debilita la fuerza moral de los estudiantes y profesorado, aunque se cuenta con emisoras comunales a favor de la revolución. El índice de inseguridad es medio. Se cuenta con profesores preparados académicamente pero con escasa formación política, al igual que estudiantes poco comprometidos en los aspectos políticos de la aldea.

A partir del análisis de los diferentes aspectos del macro entorno y los aspectos externos del micro entorno, se pudo detectar las amenazas y las oportunidades del proceso de capacitación de los profesores asesores.

.**Amenazas**	**Oportunidades**
• **Crisis Económica Mundial** • **Bombardeo Mediático** • **Inseguridad** • **Egresados con esquemas tradicionales.**	• **Integración con la Comunidad** • **Representación estudiantil** • **Sinergia Institucional** • **Perfeccionamiento estudiantil**

Tabla 2.6: Amenazas y Oportunidades del macro y micro entorno Fuente: Elaboración propia

- Aspectos internos que inciden para la capacitación de los profesores asesores.

En la aldea universitaria “Creación UD4” existe un claustro consolidado de profesores preparados académicamente con diversas potencialidades, habilidades y destrezas para la realización de sus tareas y responsabilidades, al igual que estudiantes con muchas ganas de estudiar, comprometidos con ellos mismos al realizar su formación en horario nocturno, después de cumplir con otras actividades laborables.

Como sucede en todo el país, no se está exento del bombardeo mediático, el cual cambia la realidad existente por una realidad virtual que atenta y tambalea muchas veces las creencias y conocimientos que se tienen. Esta situación puede hacerse una realidad, si en estos centros no se cuenta con el personal con las competencias necesarias para la formación y el discernimiento.

Algunos de los estudiantes que llegan a estos centros de estudios vienen con deseos de superación y con estereotipos que luego le son difíciles para cambiar.

Como resultado del análisis de los aspectos internos del proceso de capacitación para los profesores asesores, a continuación se resumen las principales fortalezas y debilidades detectadas:

Fortalezas	Debilidades
• **Profesores preparados académicamente.** • **Estudiantes responsables e interesados por aprender.** • **Inclusión Social.** • **Coordinador comprometido.**	• **Profesores con pocas competencias políticas ideológicas.** • **Resistencia al cambio** • **Escaso compromiso político del estudiantado.** • **Individualismo**

.Tabla 2.7: Fortalezas y Debilidades del Micro Entorno. Fuente: Elaboración propia

Una vez detectadas las amenazas, oportunidades, fortalezas y las debilidades se procede al llenado de la matriz FODA, según se muestra en el Anexo Nº 13.

Mediante este análisis, se obtuvo como resultado relevante que el cuadrante que obtuvo mayor puntuación fue el de Debilidades contra Oportunidades, por lo que la estrategia propuesta por (Cuesta, 2008), para estos casos indica: Reducir lo más posible las debilidades para aprovechar al máximo las Oportunidades.

La debilidad que obtuvo mayor puntuación, por tanto la de mayor incidencia, fue la de los profesores con pocas competencias políticas e ideológicas, por este motivo se hace necesario profundizar en las causas que la provocan.

Con el fin de profundizar en las causas que inciden en las pocas competencias políticas e ideológicas que poseen los profesores asesores, y tomando en cuenta los resultados de la guía de observación, la encuesta y la entrevista, se realiza diagrama Ishikawa (Causa-Efecto), para de esta forma conocer todas las causas que provocan dicho efecto y poder erradicarlas, como se muestra en la figura siguiente:

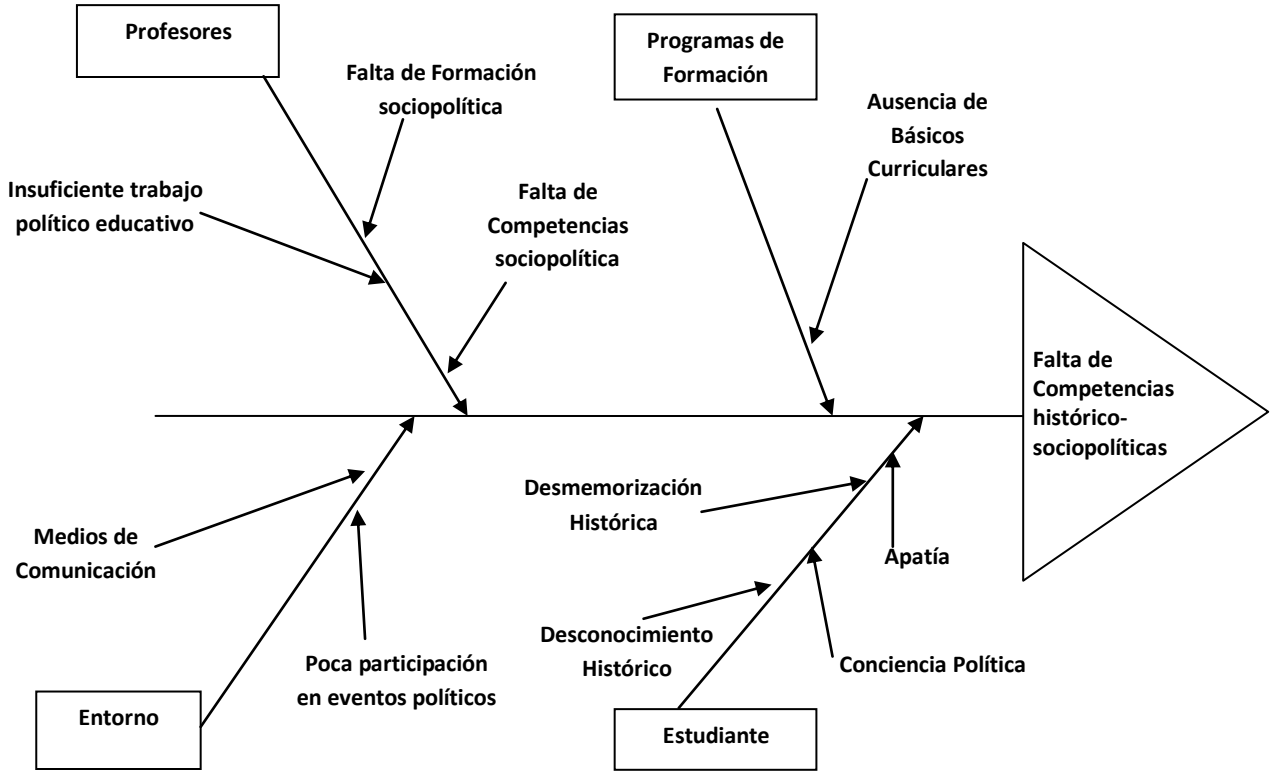


Figura Nº 2.7: Causas y efectos de la falta de competencias históricas-sociopolíticas. Fuente: Elaboración propia

A partir del análisis del diagrama Causa-Efecto, se determina como factor fundamental, la falta de formación histórica sociopolítica del individuo desde su esencia, después desde su universidad, con sus básicos curriculares y sus profesores.

Todas estas causas tienen una particular incidencia en la adquisición de competencias que luego serán relevantes para la formación histórica sociopolíticas de los egresados de la aldea universitaria Creación UD-4, bajo las líneas ideológicas del Estado venezolano.

Triangulación de los métodos utilizados

Los datos recogidos en los instrumentos anteriormente señalados, se verifican para realizar el análisis de los resultados por medio de la Triangulación con el fin de validar y demostrar la necesidad del diseño de un Programa de Capacitación basado en las competencias que deben poseer los profesores asesores de la aldea universitaria Creación UD – 4.

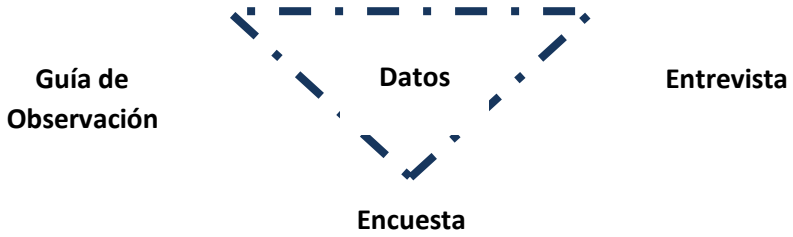


Figura 2.4. Triangulación de los métodos utilizados. Fuente: Elaboración propia

En la triangulación de los métodos se manipuló las variables comunes entre ellos, como se muestra en la tabla Nº 2.6.

Variables	**Encuesta**		**Guía de Observación**		**Entrevista**	
Escala	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**
¿Sabe Ud., que la Misión Sucre es una Política del Estado Venezolano?	100%	0%	100%	0%	100%	0%
¿Conoce Ud., los requisitos para ser Profesor Asesor de una aldea universitaria de Misión Sucre?	80%	19%	77%	22%	72%	27%
¿Conoce Ud., las competencias que deben poseer los Profesores Asesores de las aldeas universitarias de la Misión Sucre?	75%	24%	56%	43%	52%	47%

¿Conoce la importancia de poseer las competencias políticas e ideológicas para el trabajo pedagógico del Profesor Asesor?	64%	45%	32%	67%	42%	57%
¿Posee Ud., dominio de las competencias políticas e ideológicas para el buen desempeño de su labor en la aldea universitaria?	42%	67%	30%	69%	30%	69%
¿Conoce Ud., la existencia de programas de capacitación política e ideológica?	24%	73%	12%	87%	12%	87%

Tabla Nº 2.6 Análisis de las variables. Fuente: Elaboración propia.

Resultado del Diagnóstico

En la tabla anterior se realizó la triangulación de las variables comunes entre la guía de observación, la encuesta y la entrevista. La primera variable está vinculada al conocimiento de la creación de Misión Sucre como una política del Estado Venezolano en la que el 100% de todos los encuestados concordaron en los tres métodos, en la cognición de que la Misión Sucre es una política diseñada por el Estado Venezolano para la inclusión social de todos los venezolanos a la educación universitaria.

En cuanto a la variable relacionada al conocimiento de los requisitos para ser Profesor Asesor de una aldea universitaria, la muestra objeto de la investigación, confirman a través de la encuesta en un 80% de su conocimiento, demostraron por medio de la observación en un 77% que si los conocen, y al momento de la entrevista lo aseguran con un 72%, lo que ratifica el conocimiento de los requisitos para ejercer el cargo con un alto porcentaje, favoreciendo el buen desempeño de los profesores dentro de la aldea universitaria.

En relación a la tercera variable sobre el conocimiento que tienen los profesores sobre sus funciones como asesores del proceso directivo, los encuestados confirman a través de la encuesta con un 92%, se observó en un 85% por la práctica realizada en su día a día, y ratifica a través de la entrevista en un 94% que los profesores asesores conocen muy bien cuales son sus funciones favoreciendo de esta manera su trabajo en la aldea universitaria.

Con la cuarta variable sobre el conocimiento de las competencias que deben poseer los profesores asesores, los encuestados afirmaron en un 75% del conocimiento que tienen sobre las mismas, pero al observar demostraron que sólo un 56% las conoce y a través de la entrevista un 52% consideró el conocimiento de dichas competencias, estos resultados

demuestran el insuficiente conocimiento de las competencias relacionadas con el desempeño de los profesores en la aldea universitaria.

Esta quinta variable sobre la importancia de poseer las competencias políticas e ideológicas para su trabajo en la aldea universitaria fue respondida positivamente por los encuestados en un 64% y en contraste con la observación de la muestra en un 32% disminuyendo considerablemente, verificándose por medio de la entrevista un 42% que no le dan importancia a la posesión de las competencias políticas e ideológicas para el buen desempeño de su actividad en la aldea.

En cuanto a la variable relacionada con el dominio de las competencias políticas e ideológicas para el buen desempeño de su labor, los resultados fueron bastante bajo indicando en la encuesta un 42% que si tienen dominio de las competencias político e ideológico, por medio de la observación y de las entrevistas se evidenció el bajo dominio de las mismas en un 30% lo que imposibilita el buen desempeño de los profesores asesores como gerentes del proceso educativo en consonancia con las directrices de la Misión Sucre para la construcción de la nueva ciudadanía y con las líneas del Estado Venezolano.

Como última variable se evidenció el desconocimiento casi total de la existencia de programas de capacitación político e ideológico al obtener por medio de la encuesta un 24% de los encuestados dijo tener conocimiento de la existencia de programas de capacitación que al contrastar con la observación y la conversación con la muestra objeto de esta investigación arrojó un resultado del 12% con el conocimiento de los mismos.

La triangulación permitió contrastar los resultados obtenidos de los diferentes instrumentos, arrojando como principales datos, la falta de conocimiento de la mayoría de los profesores asesores de sus competencias, así como la escasa formación socio política, factor importantísimo en el cabal desempeño de sus funciones en la aldea universitaria Creación UD-4, lo que genera la necesidad del diseño de un programa de capacitación histórico socio-político para la formación de los mismos y de esta manera dar respuesta a una gran debilidad que se está presentando en estos espacios que deben consolidar el trabajo que se viene realizado por parte del Estado Venezolano.

Conclusiones Parciales

Al culminar con la aplicación de los métodos de investigación y el análisis de los resultados del diagnóstico aplicado a la aldea objeto de estudio se llega a las siguientes conclusiones:

- No existe un programa de capacitación histórico socio-político para subsanar las deficiencias que existen en el claustro de profesores, según los resultados emanados del diagnóstico realizado en la aldea universitaria y de esta manera no se cumple con los objetivos estratégicos.
- Los contenidos impartidos en los programas de formación de grado no contemplan mucha información socio política que ayude a la formación de los egresados de la Misión Sucre.
- Se necesita un programa integrado que funcione promocionando la reflexión, discusión, concepción e implantación de nuevos modelos educativos universitarios basados en la democracia participativa y protagónica, el diálogo teniendo como referencia fundamental el proceso histórico, social, político y económico.

CAPÍTULO III

DISEÑO DE UN PROGRAMA PARA LA CAPACITACIÓN HISTÓRICA SOCIOPOLÍTICA DE LOS PROFESORES ASESORES DE LA ALDEA UNIVERSITARIA CREACIÓN UD-4

3.1 Introducción

En el presente capítulo se presenta la elaboración de un programa de capacitación para los profesores asesores de la aldea universitaria Creación UD-4, tomando en cuenta las debilidades que se evidenciaron en el diagnóstico y fundamentado en el estudio teórico realizado en el capítulo I; donde se toma como base la definición de (Stonner y Freeman, 1992), sobre la importancia de un Programa de Capacitación que ayude a mantener y mejorar el desempeño de los directores del proceso docente, también se aborda las fases de la elaboración de la propuesta y la validación a criterio de expertos.

3.2 Fundamentos metodológicos del programa de capacitación basado en competencias.

Un programa de capacitación es el instrumento que sirve para explicitar los propósitos formales e informales de la capacitación y las condiciones administrativas en las que se desarrollará. El programa debe responder a las demandas organizacionales y a las necesidades de los trabajadores (Fletcher, 2000).

Tomando en cuenta lo antes descrito, se puede acotar que la capacitación se caracteriza por centrarse en el desarrollo de habilidades que le permitan desenvolverse en una tarea, sin embargo, para los profesores se destaca esto como lo mejor que saben hacer, o sea impartir clases, lo fundamental será la adquisición de conocimientos que sirvan de basamento a su conglomerado cultural.

Para la confección del programa propuesto se toma como base referencial, el modelo del ciclo de formación propuesto por (Cuesta, 2008) por considerar los cuatros aspectos más relevantes para el diseño de un programa de capacitación. También se utilizan otras técnicas y herramientas propuestas por otros autores, que se abordan en el siguiente epígrafe.

En la siguiente figura se identifican las fases para la elaboración de un programa de capacitación, las cuales son:

- Diagnóstico de las necesidades de capacitación.

- Diseño del plan de programas de capacitación.
- Ejecución del plan de capacitación y
- La evaluación de la capacitación, donde los dos primeros están identificados en las etapas de planificación y organización y el resto a la ejecución, control y evaluación.

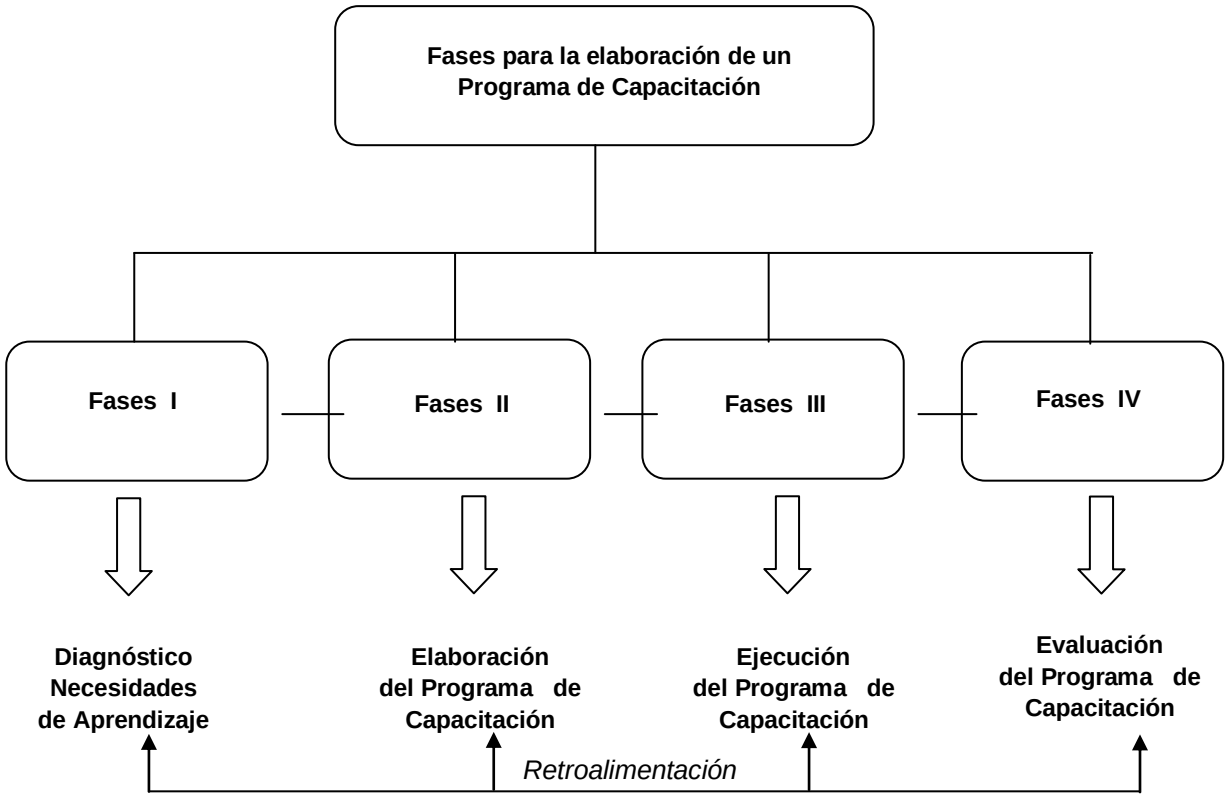


Figura N° 3.2 Fases para elaborar el programa de capacitación. Fuente: Cuesta (2008)

Después de la observar la figura para la elaboración del programa de capacitación que realiza a través de cuatro (4) fases, las cuales se describen y se profundizan para la elaboración del programa de capacitación basado en las competencias que deben poseer los profesores asesores. En este capítulo se procederá a la identificación de las mismas.

3.2.1 Fase I: Diagnóstico de necesidades de aprendizaje

La capacitación en las organizaciones se basa en el diagnóstico de las necesidades de aprendizaje de cada trabajador y tiene que tener como fin el cumplimiento de los objetivos y la estrategia de la organización.

El diagnóstico o las necesidades de aprendizaje es el elemento fundamental que se tiene en cuenta para elaborar el programa de capacitación individual de capacitación y desarrollo de cada trabajador.

Para la realización del diagnóstico de las necesidades de aprendizaje, según Cuesta (2008), se pueden utilizar diferentes técnicas: observación, cuestionarios, pruebas o exámenes, entrevistas, evaluación del desempeño, análisis de actividades, entre otras.

Se debe coordinar, orientar y controlar el desarrollo de este diagnóstico de necesidades de aprendizaje, integrando en un plan único todas las acciones de capacitación organizadas para resolver todas las necesidades identificadas.

Actividades a realizar para la determinación de las necesidades de aprendizaje

- *Actividad N° 1.* Determinar las competencias históricas sociopolíticas de los profesores asesores.

Para identificar las competencias de los profesores universitarios se creará una representación de competencias constituida por 5 especialistas coordinadores de aldeas universitarias.

Las competencias se pueden identificar a través de:

- Criterio de los especialistas antes mencionados,
- La ejecución de un procedimiento propuesto por (Brito, 2007), en su tesis de maestría, para la identificación de las competencias para el puesto de director docente, que se describe a continuación.

El procedimiento se realiza en dos momentos, uno con los profesores asesores de la aldea universitaria Creación UD-4 y el otro con los coordinadores de las aldeas de Caricuao; se inicia con la discusión y llenado de un cuestionario donde se evaluará en qué grado deberá estar presente cada competencia para su desempeño, pudiendo agregar cualquiera otra que considere pertinente.

Los datos obtenidos en los dos momentos son procesados en una matriz de doble entrada, de cuyos resultados quedan determinadas las competencias que deben poseer las personas que ocupan el cargo a considerar.

Las competencias detectadas son sometidas a criterio de los especialistas anteriormente citados, que en función de sus conocimientos y experiencia en la actividad pueden validar si dichas competencias son las que realmente requieren los profesores asesores como directores del proceso educativo para desempeñar la función del puesto de trabajo. El procedimiento se resume en la siguiente figura:

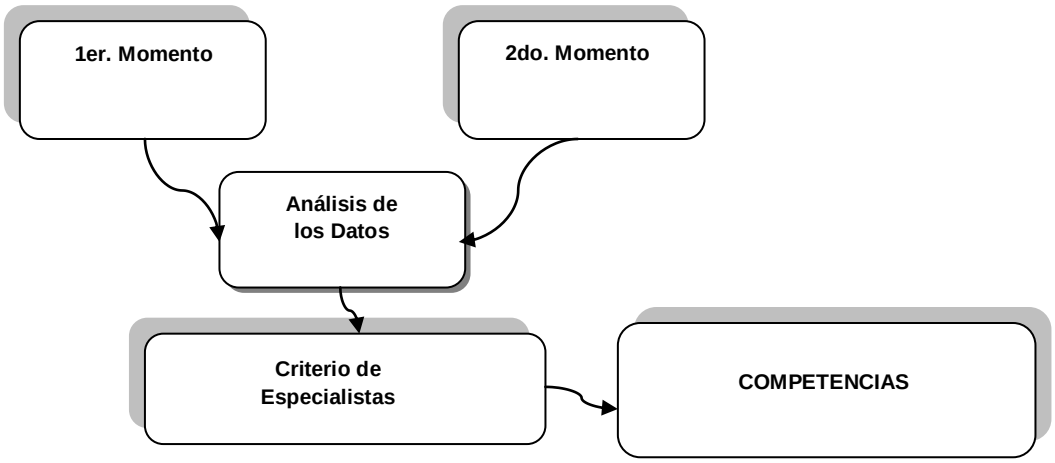


Fig. Nº 3.2.1 Procedimiento para la obtención de las competencias. Fuente: Brito (2007)

Para la identificación de las competencias de los profesores asesores se deben tener en cuenta los tres criterios anteriores por lo que se hace necesario identificar las competencias históricas sociopolíticas específicas de los profesores asesores de la aldea universitaria Creación UD-4.

Cuesta, (2008:82), plantea que la configuración del perfil de cargo por competencia derivado de la actividad clave de la gestión de recursos humanos denominada análisis, diseño y descripción del puesto de trabajo, parte de la determinación rigurosa del contenido del puesto, respondiendo principalmente a ¿qué se hace?, ¿cómo se hace? y ¿para qué se hace? (comprendiendo el conjunto saber y querer hacer) para configurar el perfil de las competencias para el puesto.

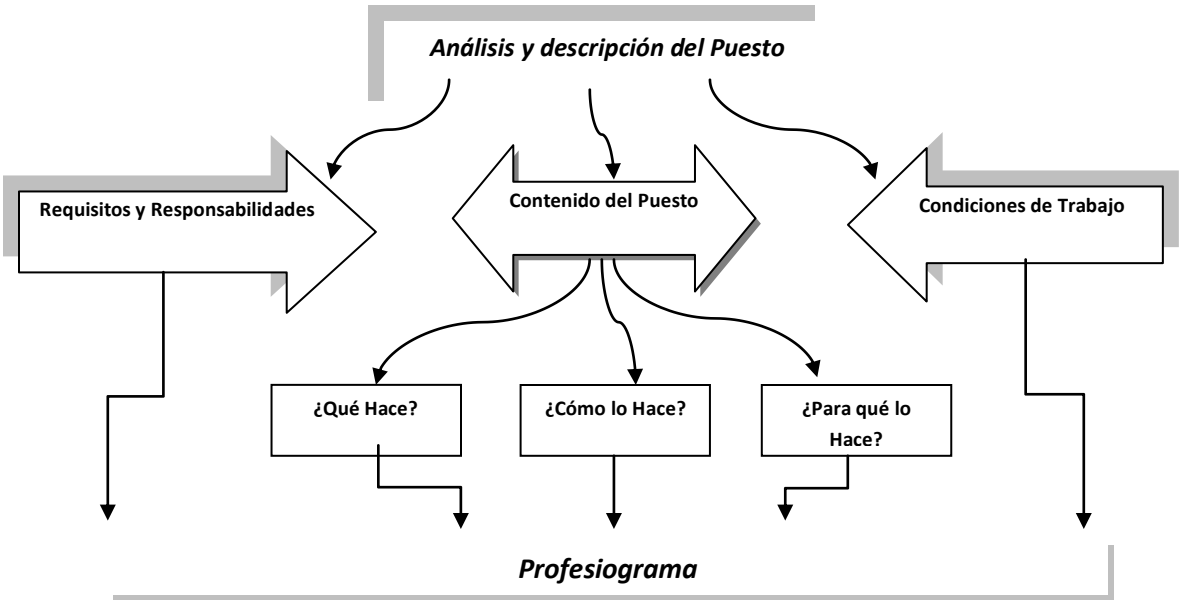


Figura .N° 3.2.2 Análisis y descripción del puesto. Fuente: Cuesta (2008)

Competencias del puesto según (Cuesta, 2008),

¿Qué hace?	Tareas, funciones o actividades que se desarrollan en el desempeño del puesto.
¿Cómo lo hace?	Recursos que utiliza y métodos que emplea para la realización de sus funciones.
¿Para qué lo hace?	Objetivo (misión) que se pretende conseguir.

Fuente: Elaboración propia.

Para dar respuesta al ¿qué se hace?, se utiliza el método del análisis funcional, el cual permite la identificación de las competencias históricas sociopolíticas específicas de los directores, debido a que se analizan las funciones y las actividades que cumplen en el desempeño de su puesto de trabajo.

El Mapa Funcional es la herramienta donde se desarrolla el análisis funcional, el cual parte del propósito de una ocupación e identifica el conjunto de conocimientos, actitudes, aptitudes y se representa mediante una estructura de árbol de forma horizontal escribiéndose de izquierda a derecha, partiendo de lo más genérico a lo mas particular, el propósito principal quedará representado a mano izquierda, de forma tal de que se desagregan hacia la derecha las funciones y los elementos.

Para iniciar la construcción del Mapa Funcional se define la razón de ser de la aldea universitaria:

Misión:

La aldea universitaria “Creación UD4” tiene la misión dentro de la parroquia Caricuao, de formar y capacitar con alta calidad académica, al profesional idóneo, mediante la acción reflexión en la construcción del conocimiento, condiciones indispensables que se requieren en la construcción de un país socialista, consustanciado con los valores de solidaridad, corresponsabilidad, compromiso político y sentido de pertenencia en interacción con la comunidad.

Visión:

La aldea universitaria “Creación UD-4”, bajo la formación municipalizada de la educación superior, trabajando con mayor eficiencia y eficacia, para el año 2012, egresa la mayor cantidad de profesionales de calidad, comprometidos con el cambio de paradigma, vivenciando los valores de lealtad, sentido de pertenencia, sentido crítico, solidaridad y humanismo y con un alto grado de credibilidad y estabilidad institucional.

Valores compartidos:

Éticos: Compromiso político, responsabilidad.

Prácticos: Credibilidad y estabilidad.

Desarrollo: Calidad e identidad.

El profesor asesor como director, es el encargado de conducir el proceso de enseñanza aprendizaje, asimilación y transformación. Tiene pluralidad de funciones, que van desde la planificación, organización, dirección, evaluación y realimentación de los procesos en cada una de sus fases hasta la dinámica operativa de facilitar y mediar los procesos para la construcción y producción de los conocimientos

Siguiendo con la construcción del mapa funcional, se identifican los distintos elementos en el siguiente orden: propósito clave, funciones claves, funciones principales y elementos de competencia, tomando en consideración las funciones de los profesores asesores. (Anexo N° 14)

Para identificar los elementos de cada nivel de desagregación del mapa se hacen preguntas similares a las siguientes: ¿Qué hay que hacer para lograr este propósito (función clave o

función principal?), ¿Son suficientes estas funciones claves (funciones principales o elementos de competencia) para que se cumpla el propósito (función clave o función principal?).

Al identificar el propósito clave, las funciones claves, las funciones principales y los elementos de competencia se procedió a construir el mapa funcional. A través de revisiones posteriores fueron refinando esta primera versión del mapa funcional y finalmente, se seleccionaron de acuerdo a la opinión de los especialistas

Como producto del proceso de desagregación se obtiene el Mapa Funcional, (Ver anexo N° 14), este es utilizado posteriormente para la creación de las *Competencias Históricas Sociopolíticas* de los profesores asesores como dirigentes del proceso educativo.

Este Mapa Funcional es validado a través de un proceso de consulta con los especialistas, anteriormente identificados, constituye un insumo para la redacción de las competencias directivas específicas, al igual que se considera las competencias políticas e ideológicas del modelo de profesionalidad del director escolar de (Valiente, 2010), que se mencionan en el capítulo I, (ver anexo N° 15), para la elaboración de las competencias que deben poseer los profesores asesores como dirigentes del proceso educativo.

Las competencias históricas sociopolíticas deben:

- Describir lo que el profesor asesor es “debe ser capaz de lograr”.
- Describir comportamientos expresados como resultados esperados.
- Ser expresados de forma concreta.
- Expresarse de la forma más genérica posible para facilitar la evaluación y aplicación a otros contextos laborales.

Las competencias detectadas, serán sometidas al criterio de los especialistas antes mencionados. (Anexo N° 16). Se les entregó el documento solicitándoles que valorarán en cada uno de los ítems los criterios de:

- *Coherencia:* Expresa la cantidad de relación entre cada competencia, tal y como está descrita y la categoría y dimensión en la que está inserta.
- *Representatividad:* Indica la medida en que la competencia tal y como está descrita, es la mejor de todas las posibles en el contexto donde ha de ejercerse.

- *Calidad Técnica*: Es el grado en que, en el lenguaje utilizado en la expresión de la competencia, no existen sesgos gramaticales que puedan inducir a error o confusión sobre la misma.

En el análisis realizado sobre la coherencia, se evaluó las funciones y los elementos de competencia los cuales obtuvieron puntuaciones iguales o superiores de 0,75, por lo que no se modificará el instrumento. Para la representatividad, las competencias obtuvieron valores máximos representativos que deben desarrollar los profesores asesores. Y por último, la calidad técnica, obtuvo valores iguales o superiores a 0,75, demostrando que son significativos los indicadores. (Anexo N° 17)

Proceso de selección de las competencias históricas sociopolíticas:

Después de la obtención de diferentes insumos: Competencias políticas e ideológicas del modelo de profesionalización de Valiente (2010), (Anexo N° 16); Competencias resultantes del mapa funcional (Anexo N° 18) y de las competencias ciudadanas de (Delgado, 2008), (anexo N° 19), se procedió a seleccionar conjuntamente con el criterio de los especialistas, en un taller previsto para tal fin, aquellas competencias relevantes y con mayor importancia para configurar la Competencias Históricas Sociopolíticas, como se demuestra en la siguiente figura.

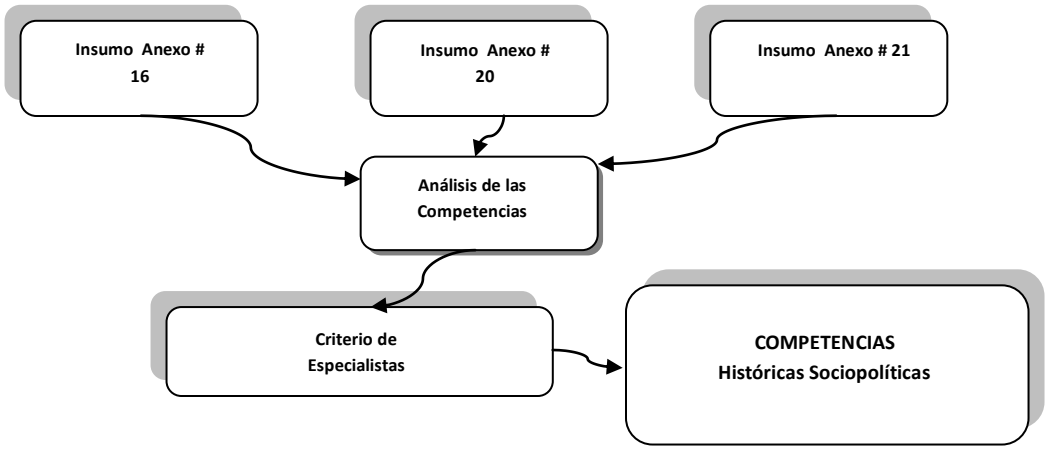


Figura N° 3.2.4 Proceso para la determinación de las competencias históricas sociopolíticas de la investigación. Fuente: Elaboración propia.

Como resultado del proceso anterior, se presenta las competencias Históricas Sociopolíticas que deben poseer los profesores asesores como directores del proceso educativo de la aldea universitaria Creación UD-4.

N°	Competencias Históricas Sociopolíticas
1	Habilidad para identificar, interpretar y asumir compromiso con la política educativa del País.
2	Conocimiento y dominio profundo de las principales estrategias que concretan el contenido de la política educativa, así como los argumentos que la sustentan.
3	Conocimiento y dominio sobre los aspectos generales de la historia nacional, regional, local e internacional.
4	Habilidad para diseñar, organizar, controlar y evaluar planes para la formación de valores patrióticos y ciudadanos significativos para el nuevo republicano.
5	Conducta cívica ejemplar caracterizada por el cumplimiento pleno de los valores y principios éticos.
6	Conocimiento de las concepciones sobre la calidad educativa y su evaluación, asumidas como parte de la política social y educativa del país.
7	Habilidad de investigación y análisis de la información, proveniente de fuentes diversas relacionadas con la actividad profesional que realiza
8	Capacidad crítica y autocrítica en la apreciación e inclusión de la diversidad y la multiculturalidad.
9	Habilidad y disposición por entender lo que sucede, logrando una postura reflexiva y razonable sobre los propios criterios, valores y creencias y reconociendo los de otros.
10	Habilidades para lograr procesos organizativos de carácter cooperativo asociativo que promuevan la identidad colectiva, la participación y la promoción de redes sociales para la acción colectiva pública.
11	Conocimientos actualizados acerca del acontecer histórico social económico y político y la problemática medioambiental en el escenario local, regional y nacional y los aspectos esenciales sobre ello en el contexto internacional.

Tabla N° 3.2. Competencias históricas sociopolíticas para los profesores asesores. Fuente: Elaboración propia.

Después de la presentación de las competencias históricas sociopolíticas, se procede a determinar la brecha existente entre las competencias establecidas y las que poseen los profesores asesores en la ejecución de sus funciones dentro de las aldeas universitarias.

- *Actividad N° 2.* Determinar las necesidades de aprendizaje mediante la brecha existente entre las competencias directivas que tienen los profesores asesores y las competencias directivas que deberían tener para cumplir con eficiencia.

Los datos en esta actividad se recogerán a través de dos cuestionarios, uno de autoevaluación aplicado a los profesores asesores (Anexo N° 20), donde se evaluará cada competencia dándoles un valor de importancia 1= nada, 2= poco, 3=suficiente y 4= bastante, a la presencia de la competencia en el profesor asesor, y el otro cuestionario para los coordinadores de las aldeas universitarias, (Anexo N° 21), para que valoren las competencias históricas sociopolíticas que deben poseer los profesores asesores según su importancia, dándole una ponderación del 1 al 10.

Los datos obtenidos son procesados en una matriz de doble entrada, (anexo N° 22). Estos resultados permiten determinar en qué porcentaje están presente las competencias históricas sociopolíticas identificadas en los profesores asesores. Para su procesamiento se hace uso del software SPSS Statistics

Evaluadas las competencias se procede a determinar la brecha existente. Se puede medir a partir del gráfico de brechas propuesta por (Cuesta, 2008), donde se le otorga en una escala el valor en una escala de 0 a 100% a la presencia de cierta competencia a un individuo. Se ubica el valor otorgado a esta competencia en la escala y la diferencia entre el valor otorgado (?) y el ideal (100), es la brecha, es decir lo que le falta para tener la competencia requerida.

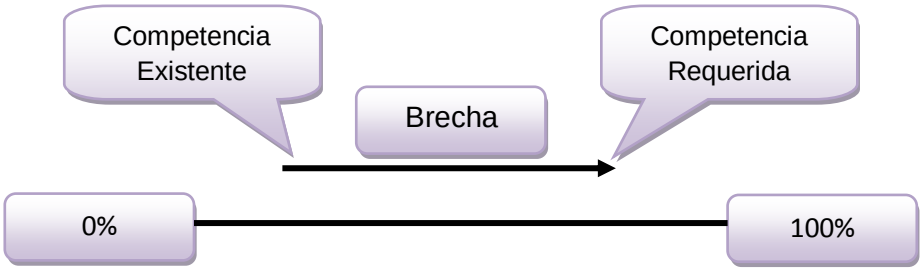


Figura N° 3.2.5. Gráfico para determinar la brecha entre las competencias Fuente: Cuesta, (2008).

Para la evaluación del porcentaje de presencia de cada una de las competencias identificadas para los directivos del proceso de enseñanza se utiliza la técnica evaluativa del feed-back 360°. (Anexo N° 23).

- *Actividad N° 3***.** Configurar el perfil gráfico de las competencias históricas sociopolíticas de forma tal que se pueda particularizar la formación como lo exige el plan de formación. (Cuesta 2008).

Tanto el gráfico de brechas como el cuestionario 360**°,** se emplean para determinar las brechas que existen entre la presencia de las competencias directivas reales de los directores del proceso educativo y las que deberían tener para ocupar el cargo. Para ambas técnicas el óptimo desempeño de las competencias es 100%, ya que se está en la presencia de competencias históricas sociopolítica, se adopta como grado de presencia de la competencia, el valor determinado por los especialistas en la encuesta de evaluación.

También se puede establecer la brecha mínima aceptable, siguiendo el criterio metodológico planteado por (Benítez, citado de Brito, 2007), donde el rango de 91 y 100% se considera con el máximo dominio de la competencia; entre 15 y 90% se considera que satisface las exigencias mínimas para su desempeño en el cargo; y por debajo del 15% no posee las competencias mínimas. Concluida la determinación de la brechas se puede construir el perfil de gráfico de las mismas.

- *Actividad N° 4.* Identificación de las competencias y valoración de las necesidades.

A través de los especialistas se procederá a la valorización de las necesidades que contribuyen a los objetivos estratégicos de la empresa, por cada necesidad se analizará las que realmente son importantes para el cumplimiento eficiente de la actividad pedagógica. Para esta etapa se realiza el mismo proceso que se hizo para las competencias, por lo tanto el criterio de los especialistas determinará las que realmente necesita el directivo para que reciba la capacitación. Al efectuar este proceso y encuestar al grupo de especialistas, se obtuvo como resultado que el 100% considera que deben estar presentes las siguientes competencias:

- Habilidad para identificar, interpretar y asumir compromiso con la política educativa del país.
- Conocimiento y dominio profundo de las principales estrategias que concretan el contenido de la política educativa, así como los argumentos que la sustentan.

- Conocimiento y dominio sobre los aspectos generales de la historia nacional, regional, local e internacional.
- Habilidad para diseñar, organizar, controlar y evaluar planes para la formación de valores patrióticos y ciudadanos significativos para el nuevo republicano.
- Habilidad de investigación y análisis de la información, proveniente de fuentes diversas relacionadas con la actividad profesional que realiza
- Capacidad crítica y autocrítica en la apreciación e inclusión de la diversidad y la multiculturalidad
- Habilidad y disposición por entender lo que sucede, logrando una postura reflexiva y razonable sobre los propios criterios, valores y creencias y reconociendo los de otros.
- Habilidades para lograr procesos organizativos de carácter cooperativo asociativo que promuevan la identidad colectiva, la participación y la promoción de redes sociales para la acción colectiva pública.
- Conocimientos actualizados acerca del acontecer histórico social económico y político y la problemática medioambiental en el escenario local, regional y nacional y los aspectos esenciales sobre ello en el contexto internacional.

Además del software se tuvo en cuenta el coeficiente de concordancia, donde las competencias con valor igual o mayor de 0,6 se aceptan. Los resultados de las dos encuestas fueron sometidos a una tormenta de ideas entre los especialistas, basado en el hecho de que se cuenta con personas de mucha experiencia y que poseen conocimiento sobre la temática. Se destaca que estas competencias alcanzaron un valor del 100% por lo que se asume que contribuirán al buen desempeño del profesor asesor.

Después de la identificación de las competencias que deben poseer los profesores asesores se procedió a la valoración de las mismas a través del cuestionario de 360° y se construye la matriz de competencia (Ver Anexo 24).

Basado en el mismo software se verificó el grado de importancia dado por los especialistas y se corrobora que presentan poca variabilidad, con valores entre 0,238 a 0,286. Para la determinación de las brechas se utilizó el cuestionario (extraído de Brito, 2007) con el objetivo de evaluar (Ver Anexo 25), el dominio de la competencia teniendo en cuenta el

desempeño de los profesores asesores con respecto a cada indicador y así poder determinar si la brecha es positiva o negativa, asumiendo que:

"A" corresponde a satisfacción plena o supera las exigencias del cargo. (3puntos)

"B" corresponde a la satisfacción de las exigencias mínimas. (2puntos)

"C" corresponde al requerimiento de la capacitación para alcanzar el desempeño requerido. (1punto)

Se determinó que los aspectos a mejorar serían: Un mejor conocimiento y dominio profundo de las principales estrategias que concretan el contenido de la política educativa, así como los argumentos que la sustentan, al igual que el conocimiento y dominio sobre los aspectos generales de la historia nacional, regional, local e internacional, como también la adquisición de conocimientos actualizados acerca del acontecer histórico social económico y político y la problemática medioambiental en el escenario local, regional y nacional y los aspectos esenciales sobre ello en el contexto internacional y la habilidad para diseñar, organizar, controlar y evaluar planes para la formación de valores patrióticos y ciudadanos significativos para el nuevo republicano.

Al generalizar las competencias antes descritas se puede englobar como la insuficiente formación histórica sociopolítica de los profesores asesores egresados y no egresados de la Misión Sucre que laboran en la aldea universitaria Creación UD-4, en el Programa de Formación Nacional de Educadores y Educadoras, por lo que se procede a elaborar el Programa de Capacitación, como uno de los objetivos que la coordinación de la aldea considera prioritaria permitiendo que los que integran el equipo de profesores directores del proceso educativo, adquieran los conocimientos, habilidades y destrezas para realizar con calidad y eficiencia las actividades de enseñanza aprendizaje dentro del marco histórico sociopolítico del Estado Venezolano.

3.2.2 Fase II: Diseño del Programa de Capacitación Histórico Sociopolítico.

Una vez determinadas las necesidades de formación, el paso siguiente será diseñar el ambiente necesario para implementar un programa de enseñanza-aprendizaje, (Chiavenato 2002:313), se refiere a ésta como "la fase terapéutica", es decir, la selección e indicación de los medios para el tratamiento de las necesidades diagnosticadas a través de un programa integrado y sistematizado de formación.

Se puede decir entonces, que otra de las partes que llevará el éxito del programa de capacitación habrá de centrarse en esta fase.

Los programas son la descripción detallada de un conjunto de actividades de instrucción - aprendizaje tendiente a satisfacer las necesidades de capacitación de los trabajadores y que pueden estar constituidos por temas, subtemas y/o módulos.

Para la elaboración de un programa se debe tener en cuenta tanto los elementos, que será explicado con detalle más adelante y las modalidades para impartir el proceso de capacitación.

Como siguiente paso, se debe operar las acciones de capacitación, para ello se debe prever algunos aspectos antes, durante y después de la realización de los eventos.

1. Seleccionar la modalidad de capacitación más adecuada:

   Curso

   - Evento de capacitación formal.
   - Desarrolla la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes.
   - Puede combinar la teoría y la práctica.
   - Su duración depende del tiempo disponible y contenidos, en promedio 20 horas.
   - Se emplea cuando se desea involucrar al trabajador en actividades más teóricas.

   Taller

   - Evento de capacitación que desarrolla temas vinculados a la práctica.
   - Es de corta duración (menor de 12 horas).

   Seminario

   - Tiene como objetivo la investigación o estudio de temas.
   - Los participantes fungen como investigadores.
   - Se conforman por grupos de discusión y análisis de temas.
   - Su duración es corta (2 a 4 horas diarias aproximadamente).
   - Se utiliza para tener un conocimiento más profundo de determinados temas y/o situaciones.

   Conferencia

   - Su finalidades proporcionar información, datos, temas, etc.
   - El ponente debe ser un experto que explique, ilustre, etc.

- Su duración es relativa, depende de la prolongación de las sesiones.
- Se lleva a cabo principalmente para capacitar a personal de nivel directivo y cuando se dispone de poco tiempo para el desarrollo de un tópico o grupo de ellos.

Diplomado

- Es un conjunto de cursos organizados en módulos.
- Desarrolla la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes.
- El ponente es un experto que explique, ilustre, etc.
- Su duración puede variar de un año a un año y medio.

La autora determina que el programa a realizar será un Diplomado, por considerarlo un recurso a corto plazo, siendo necesaria la actualización profesional de los profesores asesores de la aldea universitaria Creación UD-4 para cubrir paulatinamente, las necesidades de formación existente en el ámbito histórico-sociopolítico.

El **Diplomado** es un conjunto de cursos organizados en módulos que permiten a las personas desarrollar las habilidades y adquirir los conocimientos enfocados a un área específica. Para el diseño de este diplomado como programa de capacitación, se precisa considerar los elementos que según (Chiavenato, 2002:313), se muestra en la siguiente figura.

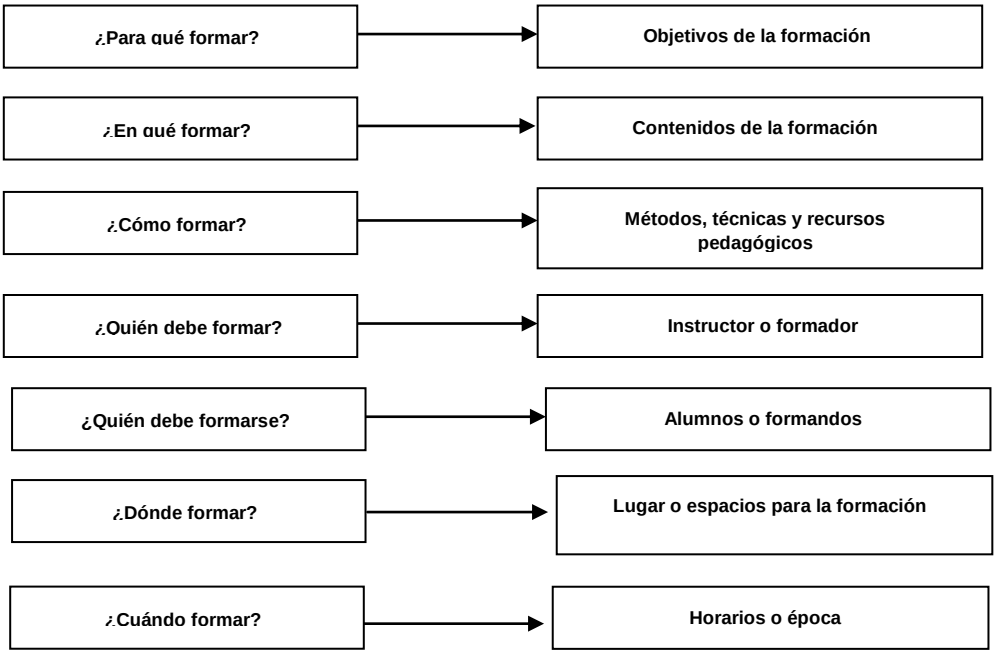


Figura N° 3.2.2 Elementos de un programa de capacitación. Fuente: Chiavenato, (2002).

Este modelo de capacitación inicia su accionar en la determinación de las necesidades de capacitación que se debe satisfacer para establecer los objetivos y acciones de la capacitación, pero sin embargo en este modelo falta un aspecto muy importante que es la etapa de evaluación, control y seguimiento de la capacitación y así cumplir con el enfoque de sistema. Estos resultados van a dar origen a una nueva capacitación con la finalidad de satisfacer las nuevas necesidades de los profesores asesores.

Con la finalidad de aclarar el cuadro anteriormente presentado, se procede explicar cada uno de sus elementos:

Objetivo.

El primer paso de cualquier acción formativa consiste en dejar claros los objetivos que se pretendan alcanzar. Como bien se sabe, un objetivo es una meta o un propósito alcanzable o deseable y como tal, deberá formar parte de la estrategia y la política organizativa. Precisar claramente cuáles son los objetivos de formación brindará una base consistente para elegir los métodos y materiales, así como para seleccionar los medios que permitirán evaluar si la instrucción será exitosa. (Martín, 2004:11).

Martín (2004), señala que existen diversos tipos de objetivos dentro del conjunto a perseguir en una acción formativa:

a) Objetivos generales. (Correspondientes al curso);

b) Objetivos específicos. (Referidos a cada bloque temático o área del curso). Se debe utilizar verbos de acción que describan el contenido del programa, en este caso particular, del diplomado.

c) Objetivos operativos. (Redactados de manera que puedan ser posteriormente evaluados).

Con el enfoque de competencias, se habla de los objetivos estratégicos de la formación, que no es otra cosa que definir previamente las competencias que deberían alcanzar los profesores asesores en un plazo determinado.

Contenido de la Formación.

La detección de las necesidades de capacitación nos permitirá elaborar el contenido del programa de capacitación y los objetivos de aprendizaje, al respecto Werther, J y Keith, D. (1995), nos dicen:

"El contenido puede proponer la enseñanza de habilidades específicas, de suministrar conocimiento necesario o de influencia en las actitudes. Independientemente del contenido, el programa debe llenar las necesidades de la organización y de los participantes. Los participantes deben percibir el programa como una actividad de interés y relevancia"

En la selección de los contenidos se deberá realizar una división en forma lógica de las unidades y módulos necesarios, para que los estudiantes puedan seguir la secuencia del proceso de aprendizaje. Esta acción de estructurar los contenidos en los sistemas de enseñanza-aprendizaje conduce hacia resultados significativamente superiores, abarcando los conocimientos de lo general a lo específico. Esta división estará relaciona con la estructura y con los tiempos de la formación (horarios, fechas, entre otros) y con la evaluación continua de todas las actividades formativas que irán incrementando el rendimiento y aprovechamiento de los formados. (Hernández 2007:74)

Estos contenidos estarán determinados por los objetivos del programa de formación, pues funcionarán como indicadores de los aprendizajes que se estimen alcanzar, de tal manera que los mismos estarán íntimamente ligados a los objetivos que se pretendan cumplir, con la presentación de este programa de capacitación.

Principios del Aprendizaje.

Conocido como Principio pedagógico, constituye las guías de los procesos por los que las personas aprenden de manera más efectiva. Estos principios son:

- *Participación:* el aprendizaje es más rápido cuando el individuo participa activamente de él. Este principio se aplica actualmente en las escuelas, universidades con excelentes resultados, ya que el profesor es un facilitador y el estudiante aprende de manera más rápida y puede recordar por más tiempo, debido a su posición activa.
- *Repetición:* este principio deja trazos más o menos permanentes en la memoria. Consiste en repetir ideas claves con el fin de grabarlo en la mente.
- *Relevancia***:** el material de capacitación debe relacionarse con el cargo o puesto de la persona que va a capacitarse.
- *Transferencia***:** el programa de capacitación debe concordar o relacionarse con la demanda del puesto de trabajo del individuo.

- *Retroalimentación***:** a través de este principio el individuo podrá obtener información sobre su progreso.

Recursos pedagógicos, métodos y técnicas de formación

Los métodos didácticos y los recursos formativos deberán ser seleccionados atendiendo la naturaleza de los contenidos y el nivel de los participantes. Y efectivamente, habrá que tener en cuenta la naturaleza de los temas a tratar en relación a las herramientas didácticas que se podrían utilizar, además de los niveles socioculturales y de comprensión de los estudiantes.

En este sentido, los formadores suelen emplear una gran variedad de recursos didácticos y pedagógicos de presentación durante sus sesiones. Los recursos más comunes son los siguientes:

Recursos pedagógicos:

1. Recursos audiovisuales: Tales como las transparencias, el vídeo beams, el *CDROM* o el *DVD*, hoy representan poderosas herramientas de formación, pues permiten la presentación de imágenes con sonido, texto, etc., con la ayuda del computador y otros dispositivos, en la actualidad se ofrece la posibilidad de accederlos y distribuirlos a través de redes informáticas.
2. Internet: La formación informatizada es un medio muy eficaz en cuanto a costes para las organizaciones y en cuanto a la capacidad de retención por parte de los estudiantes. Resulta mucho más eficiente apoyarse de las computadoras personales durante la celebración de cualquier acción formativa en términos de gestión del tiempo, autonomía por parte de los alumnos, creatividad para el profesor o instructor, actualización, flexibilidad, etc., además de mayor disciplina y voluntad.
3. Las aulas y las herramientas tradicionales: La formación en aulas a través de herramientas como los rotafolios, la pizarra, el retroproyector, las fotocopias, las cartulinas, etc., todavía representan recursos didácticos muy valiosos en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Métodos y técnicas:

1. La demostración; la Interrogación; La tormenta de Ideas; Juego de Roles, la elaboración conjunta, el estudio de casos, entre otros.

Para el uso de técnicas, recursos y herramientas didácticas se requiere de una selección cuidadosa, alineada a los objetivos y niveles de enseñanza-aprendizaje que se pretenda alcanzar. Se observa la siguiente figura:

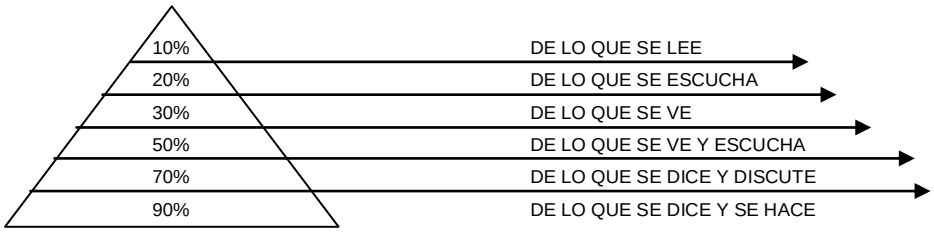


Figura: 3.3.2 Porcentaje de Retención de los recursos utilizados para la Formación. Fuente: Tomado y adaptado de (Martín, 2004)

El Profesor o Formador

El éxito del diplomado va a depender en buena medida de todas las habilidades y recursos pedagógicos que posean los profesores. Son ellos, como componentes personales del proceso pedagógico y su dirección coherente quienes habrán de lograr que se alcancen los objetivos comunes previamente fijados. En este sentido, Bohlander, *Sherman* y *Snell (2003:681)* sugieren las siguientes características personales que deberían tener los buenos profesores:

- Conocimiento del tema
- Adaptabilidad.
- Sinceridad.
- Interés.
- Claridad.
- Entusiasmo y motivación
- Sentido del humor.

Los Alumnos o Formados

Deben formarse inicialmente, aquellos profesores asesores universitarios que carezcan o necesiten actualizar sus habilidades y conocimientos para desempeñar la función docente en la aldea universitaria Creación UD-4, en este caso todos los profesores, como se declara en el capítulo anterior.

Lugar o Espacio para la Formación

En este caso particular se puede determinar como espacio para las acciones formativas a la Universidad Bolivariana de Venezuela o al Liceo Andrés Bello, donde funciona la coordinación por Distrito Capital de la Misión Sucre, ya que los mismos poseen excelentes condiciones para llevar a cabo el Diplomado. También podrán utilizarse otros locales con previa coordinación, por ejemplo en las propias aldeas donde se desarrolla el núcleo de la Misión.

Los Horarios

Con respecto al horario y conociendo la situación laboral de los formados se puede afirmar que el momento más oportuno serían las jornadas completas de los días sábados con su intervalo para un aperitivo.

Después de elaborar el programa de capacitación, este fue validado por el grupo de expertos anteriormente citados con la finalidad de eliminar defectos o ampliar fortalezas. Para la ejecución del programa de capacitación se da una visión general del mismo en el siguiente epígrafe, aunque para efectos de la presente investigación, no se realizarán por el factor tiempo.

3.2.3 Fase III: Ejecución del programa de capacitación

La ejecución del programa de Capacitación Histórico Sociopolítico, es la puesta en marcha de la capacitación y formación, presupone:

- Adecuación del plan de capacitación a las necesidades de la organización.
- Calidad del material de capacitación.
- Cooperación del personal de la empresa.
- Calidad y preparación de los instructores.
- Calidad de los estudiantes.

Uno de los métodos de uso más generalizado es la capacitación en el trabajo, porque proporciona la ventaja de la experiencia directa, así como una oportunidad de desarrollar una relación con el superior y el subordinado. En el siguiente epígrafe se expondrá el proceso de la evaluación del programa aunque se explica reseña al final, ésta se realiza desde el inicio del programa hasta el final del mismo.

3.2.4 Fase IV: Evaluación del Programa de Capacitación Histórico Sociopolítico

La evaluación del programa de capacitación permite estimar el logro de los objetivos propuestos y la retroalimentación del proceso. Existen cuatro criterios básicos para evaluar la capacitación:

- *Reacciones:* Los participantes felices tienen más probabilidades de enfocarse en los principios de capacitación y utilizar la información en su trabajo.
- *Aprendizaje*: Probar el conocimiento y las habilidades antes de un programa de capacitación proporciona un parámetro básico sobre los participantes, que pueden medirse de nuevo después de la capacitación para determinar las mejoras.
- *Comportamiento:* El comportamiento de los participantes no cambia una vez que regresan al puesto. La transferencia de la capacitación es una implantación efectiva de principios aprendidos sobre los que se requiere en el puesto.
- *Resultados*: Con relación a los criterios de resultados, se piensa en términos de la utilidad de los programas de capacitación.

Por medio de la evaluación diagnóstica, intermedia y sumaria, se podrá determinar si la capacitación produjo las conductas deseadas en el comportamiento de los profesores asesores y si estos resultados presentan relación con la consecución de las metas de la Misión Sucre.

Las acciones anteriormente mencionadas se realizan a través de un seguimiento a dicho proceso, para conocer los resultados y su repercusión en el ambiente de la aldea universitaria, dicho seguimiento se considera un proceso integral, dinámico y participativo enfocado a la obtención de la información para la toma de decisiones en cuanto a la planeación de las acciones y su retroalimentación para determinar si la formación recibida por el capacitado fue la requerida o no.

3.3 Validación del programa de capacitación propuesto por la autora por el Criterio de Expertos.

Para la valoración del programa de capacitación histórico sociopolítico se realizó un instrumento para que los expertos, (Ver Anexo N°27) aprobaran o rechazaran el contenido de la propuesta. Por lo que el análisis de los mismo por medio de la matriz de doble entrada que determina el porcentaje de aceptación referida a la significación y relevancia como criterios para la selección de contenido de acuerdo al momento histórico que se vive. (Anexo N° 28).

Los expertos seleccionados poseen los requerimientos que a juicio de la autora son relevantes como son el cargo actual que ocupan, los años de experiencia y un alto conocimiento en la temática de la historia y en operatividad del proceso de gestión académica en la aldea, como se observa en la tabla siguiente.

Nº	***Nombre y Apellido***	***Cargo Actual***	***Años de Experiencia***
1	Gladys Ortega	Jefa de Publicaciones	15
2	Milagros Siciliani	Historiadora	14
3	Flor Mentado	Prof. Historia	12
4	Belkis García	Coordinadora de Eje	10
5	Ana Castro	Coordinadora de Aldea	10

Tabla N° 3.3. Especialistas evaluadores del programa. Fuente: Elaboración propia.

3.4 Presentación del Programa de capacitación.

DIPLOMADO

FORMACIÓN HISTÓRICO – SOCIOPOLÍTICA

PARA LOS PROFESORES ASESORES

DE LA ALDEA UNIVERSITARIA "CREACIÓN UD-4"

Autora: Prof. María Dávila Castro C.I.: 4887256

Coordinadora de la Aldea Universitaria

"Creación UD-4"

2011

Introducción

La capacitación es un proceso, mediante un procedimiento planeado, sistemático y organizado, que comprende un conjunto de acciones educativas y administrativas orientadas al cambio y mejoramiento de conocimientos, habilidades y actitudes del personal, a fin de propiciar mejores niveles de desempeño compatibles con las exigencias del puesto, posibilitando su desarrollo personal, así como la eficacia, eficiencia y efectividad.

La capacitación histórica socio-política es una necesidad condicionada por la razón de ser del proyecto socialista que exige la formación de cuadros capaces de pensar y actuar acorde al momento histórico mediante el análisis integral de los fenómenos de la realidad que sirven para evaluar las diferentes alternativas y tomar las decisiones más asertivas.

La función política que tiene todo representante de la Misión Sucre en la aldea universitaria exige de él estar apto para organizar, orientar y conducir la formación de valores patrióticos y ciudadanos, que es intrínseca a la vida de la universidad, y ser portador de los valores que con su labor educadora debe contribuir a formar a los futuros profesionales.

La especificidad de esta competencia tiene que ver con la identificación y el compromiso del directivo docente con la filosofía y las políticas que sustentan el sistema educativo, en correspondencia con el sistema socioeconómico para el que se forma al individuo. Se configura a partir de cualidades de carácter actitudinal, que reflejan convicciones y valores presentes en la personalidad del docente asesor universitario, y otras que expresan que es poseedor de los conocimientos y habilidades requeridos para el desempeño cabal de su función política.

Este Diplomado, como forma principal de superación se diseña a beneficio de los Profesores Asesores como dirigentes del proceso educativo de la aldea universitaria “Creación UD-4” y por ende, a la sociedad en la cual prestan su servicio, con temas puntuales, algunos de ellos recogidos de las sugerencias de los mismos colaboradores y lo realizado a través del diagnóstico de las necesidades de capacitación.

I) Misión, Visión y Valores Compartidos de la aldea universitaria "Creación UD-4"

Misión:

La aldea universitaria "Creación UD4" tiene la misión dentro de la parroquia Caricuao, de formar y capacitar con alta calidad académica, al profesional idóneo, mediante la acción reflexión en la construcción del conocimiento, condiciones indispensables que se requieren en la construcción de un país socialista, consustanciado con los valores de solidaridad, corresponsabilidad, compromiso político y sentido de pertenencia en interacción con la comunidad.

Visión:

La aldea universitaria "Creación UD-4", bajo la formación municipalizada de la educación superior, trabajando con mayor eficiencia y eficacia, para el año 2014, egresa la mayor cantidad de profesionales de calidad, comprometidos con el cambio de paradigma, vivenciando los valores de lealtad, sentido de pertenencia, sentido crítico, solidaridad y humanismo y con un alto grado de credibilidad y estabilidad institucional.

Valores Compartidos:

Éticos: Compromiso Político; Responsabilidad.

Prácticos: Credibilidad y Estabilidad.

Desarrollo: Calidad e Identidad.

II) Justificación

Actualmente, Venezuela vive un proceso de transformación social para una sociedad democrática, participativa y protagónica, como lo establece la Carta Magna, consustanciada con los valores de libertad, justicia, independencia y solidaridad, bajo el nuevo sistema colectivo donde la participación de la mayoría es fundamental para lograr los objetivos y cubrir las necesidades que tiene la población mayoritariamente excluida. El Plan Extraordinario Mariscal Antonio José de Sucre, denominado "Misión Sucre" juega un papel importante en la transformación del ciudadano común en busca de la igualdad de oportunidades. Con la creación de las aldeas universitarias en todos los puntos del territorio, se garantiza una formación cónsona con las exigencias de este nuevo modelo de sociedad

principalmente, en las que se imparte el Programa Nacional de Formación de Educadores y Educadoras que avala la Universidad Bolivariana de Venezuela, por ser éstas de las que egresan los nuevos “Formadores”, los que tienen en sus manos la función de “moldear” ese nuevo ciudadano solidario, participativo, corresponsable, ético, con sentido de pertenencia, comprometido política y socialmente como una vía para la refundación de la República.

Los **Profesores Asesores** de las aldeas universitarias como dirigentes del proceso educativo deben contribuir en la transformación ética de los nuevos líderes en los cuales está la formación de los ciudadanos de las futuras décadas, ser conscientes de la importancia que tienen como líderes comprometidos y generadores, con la adquisición de nuevas competencias, de los cambios profundos indispensables en la concepción de la Visión de país.

Lo anteriormente expuesto conduce a enfocar inevitablemente a la capacitación como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar, las actitudes o comportamientos de los profesores asesores dentro de la Misión Sucre direccionada a la optimización de las funciones de los Profesores Asesores de la aldea universitaria “Creación UD-4”

III) Alcance.

El presente Programa de Capacitación está diseñado en una primera instancia a:

- Profesores Asesores como dirigentes del proceso educativo de la aldea universitaria Creación UD-4.

- Al contingente de todos los profesores asesores que trabajan y comparten las mismas directrices de la Fundación Misión Sucre, y

- Para todas aquellas personas que de una u otra forma estén interesados en la adquisición de diversas competencias históricas socio-políticas para darle respuesta al momento que se vive. Analizando el pasado para entender el presente y la base para el futuro.

IV) Fines

Tiene el propósito general impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- Elevar el nivel de rendimiento de los profesores asesores, y con ello, el compromiso sociopolítico de los estudiantes.
- Mejorar la interacción entre los profesores asesores, para elevar el interés por la calidad de sus funciones.
- Satisfacer los requerimientos actuales sobre los aspectos históricos socio-políticos sobre la base de la exigencia actual.
- Generar conductas positivas y la calidad para elevar la ética de trabajo.
- Mantener al profesor asesor al día con los avances tecnológicas, lo que alienta la iniciativa y la creatividad del mismo.

V) Objetivo General.

Potenciar un conjunto de habilidades para analizar y reinterpretar la Historia de América Latina, partiendo de los hechos históricos más resaltantes de la sociedad venezolana, destacando los ámbitos político, económico, cultural, social y jurídico, haciendo énfasis en una visión popular e integradora.

Objetivos Específicos

- Contribuir al conocimiento y la reflexión sobre los procesos históricos en América Latina.
- Desarrollar la conciencia revolucionaria y patriótica, el sentimiento de pertenencia a la nación y a la gran Patria Latinoamericana, de identificación con los valores que caracterizan al pueblo.
- Estimular el aprendizaje de los principios y posiciones a los estudiantes, para que argumenten y valoren las causas de la situación actual del país, el conflicto histórico Estados Unidos y América Latina y la democracia que se vive.
- Defender con sólidos argumentos y combatividad revolucionaria la soberanía, la independencia nacional y la justicia social.

VI) Perfil de Egreso.

El egresado tendrá un conocimiento general sobre la historia contemporánea de Venezuela y América Latina y será capaz de identificar alguno de los más importantes procesos históricos, los debates políticos, ideológicos, culturales y científicos que se han desarrollado a partir del siglo XIX y contará con las herramientas para analizar, desde una perspectiva histórica y geopolítica, la problemática que actualmente atraviesan los países latinoamericanos.

VII) *Estructura del Diplomado.*

El diplomado en Formación Histórica – Sociopolítica, está organizado en tres (3) módulos:

Módulo I **Objetivo**: Reflexionar sobre los más importantes sucesos históricos de América Latina para entender las situación actual y reforzar la Identidad latinoamericana.	"Historia Latinoamericana"	• Conquista y Colonización. • Procesos independentistas. • Influencias Imperialistas.
Módulo II **Objetivo**: Reconocer la importancia del pensamiento integracionista para la Unidad Latinoamericana.	"Principales Pensadores Integracionistas desde el siglo XIX hasta el siglo XXI"	Pensadores del siglo XIX: • Simón Bolívar, Simón Rodríguez, Andrés Bello, José de San Martín, Francisco de Miranda, Francisco O´Leary, José Martí, entre otros Pensadores del siglo XX: • Fidel Castro, José Martí, Ernesto Guevara, Augusto César Sandino, Salvador Allende, Pancho Villa, Emiliano Zapata, Cipriano Castro, entre otros Pensadores del siglo XXI: • Hugo Chávez, Evo Morales, Daniel Ortega, Rafael Correa, Lula Da Silva, Néstor Kirchner, entre otros.
Módulo III **Objetivo**: Analizar los principales cambios políticos, sociales y económicos de América Latina"	"Procesos socio económicos de América Latina"	• Factores Demográficos y Cambios Sociales. • Medios de Producción. • Desigualdades Sociales. • Nuevas Tendencias Políticas • Procesos de Integración.

VIII) ESTRATEGIAS PEDAGOGICAS

Los cursos se desarrollarán mediante la metodología del seminario – taller, la cual permite construir conjuntamente el conocimiento a partir de las experiencias y los análisis de cada uno. Se combinaran clases magistrales con trabajos de análisis y discusión. En la medida que sea posible se ilustrarán visualmente los temas a tratar. Cada clase tiene una lectura asignada previamente. La bibliografía y el orden están al final de este programa

IX) A Quién va dirigido

A profesionales universitarios interesados en adquirir conocimientos y habilidades en las diferentes áreas.

X) Plan de Evaluación

El proceso de evaluación será continuo y acumulativo y estará distribuido así:

Participación activa en clases	30%
Análisis de casos	10%
Trabajo escrito	20%
Presentación en equipo	40%
Total	**100%**

XI) Número de horas.

Este Diplomado comprende un total de ciento veinte (120) horas, dividido en tres (3) Módulos de 40 horas cada uno.

XII) Horarios:

Los días sábados de 8:00 a.m. a 12:00 y de 1:00 a 3:00 p.m.

3.5 Conclusiones Parciales

Al concluir con el diseño de un Programa de Capacitación Histórico Sociopolítico tomando en cuenta los fundamentos metodológicos para su realización, se llega a las siguientes conclusiones:

- La capacitación es un factor determinante para el cumplimiento de los objetivos de una organización y desarrollar tanto actitudes como destrezas, crecimiento personal y profesional en los profesores asesores permitiendo que éstos desempeñen su trabajo con mayor eficiencia y calidad.
- El programa de capacitación juega un papel muy importante en el desarrollo de los recursos humanos de una organización, pues su correcta aplicación se convierte en un medio de motivación y estímulo en los profesionales, que finalmente termina beneficiando a la organización.
- Se presenta la propuesta para un Diplomado en Formación Histórica-Sociopolítica para los profesores asesores universitarios de la aldea universitaria Creación UD-4, de la parroquia Caricuao.
- El criterio de expertos fue consistente en la evaluación de la propuesta, la cual fue valorada como adecuada al momento histórico y viable en las condiciones de aplicación las cuales demuestran esta necesidad.

CONCLUSIONES

Después del estudio de de los fundamentos teóricos y metodológicos para la realización de un programa de capacitación basado en competencias, se llegó a las siguientes afirmaciones:

- La revisión bibliográfica de materiales hasta el momento aportan gran cantidad de información valiosa en la confección de este trabajo y contiene una actualización de considerable importancia científica.

- El análisis realizado en la bibliografía consultada proporciona elementos de gran utilidad en la valoración de los programas de superación hacia el desarrollo del potencial humano de los profesores asesores universitarios, gerentes líderes en el proceso educativo como claves valiosas de la sociedad venezolana actual.

- La relevancia que tienen las competencias históricas sociopolíticas en el bagaje de conocimientos y herramientas que deben poseer los profesores asesores como piezas fundamentales en el cambio de paradigma que vive la sociedad venezolana.

- La aplicación de un programa de capacitación basado en competencias para subsanar las deficiencias que presenta un trabajador, contribuye a propiciarle mejores niveles de desempeño y fortalece el trabajo político ideológico en condiciones de revolución.

- Los métodos aplicados del diagnóstico permiten determinar las debilidades y necesidades que los beneficiarios de esta propuesta presentan y perfilar las dificultades con una visión integradora basada en la situación actual del estado de la práctica en la aldea universitaria Creación UD-4.

- El criterio de experto arroja que según la significatividad y relevancia del contenido, este está adecuado para subsanar la necesidad existente, lo cual permite declarar válida la propuesta y con amplias perspectivas de aplicación.

RECOMENDACIONES

- Que este trabajo sirva como fuente bibliográfica para estudiantes y profesores que investigan la temática en el centro de información de la Universidad Bolivariana de Venezuela.

- Que se presenten los resultados sobre la puesta en marcha del Programa de Capacitación Histórico Sociopolítico para conocimiento de los coordinadores de aldeas y todos los directivos que tengan que ver con el proceso docente de la Misión Sucre.

- Que se proponga este programa con el objetivo de fortalecer la preparación de los profesores asesores y colaboradores de las aldeas universitarias en pro del proceso de cambio que vive la República Bolivariana de Venezuela.

- Que se presente este trabajo a nivel regional para socializar sus resultados a otros niveles de forma que se divulgue su importancia estratégica en los momentos actuales.

Bibliografía:

1. Aguilera, A., (2002). Monografía de Gestión de Recursos Humanos. Maestría en Ingeniería Industrial. Mayo 2002

2. Aguilera, A., (2010). Gestión de Recursos Humanos. Maestría en Dirección. 1ra. Edición. Universidad Bolivariana de Venezuela. Caracas, Venezuela marzo de 2010.

3. Alonso, M., (2005) La Formación en Gestión de Recursos Humanos: Factor Clave en el Perfeccionamiento Empresarial. Disponible en: Aquino, Jorge y Arecco, Marcelo J.Recursos Humanos. Buenos Aires: Ediciones MACCHI, 1996.

4. Ansorena, A.,(1996) 15 casos para la Selección de Personal con Éxito, Barcelona, Paidos Empresa.

5. Aquino, Jorge y Arecco, (1996) . Recursos Humanos, Buenos Aires, Ediciones MACCHI, 1996.

6. Arjona, M., (1999) Dirección estratégica. Un Enfoque Práctico. Ediciones Díaz de Santos S.A. Madrid.

7. Barahona, F. (2005). La Gestión del Talento humano en la PYMES del sector manufacturero en Manizales, frente a la formación para el empleo. Tesis de Grado. 2005

8. Barazarte, R., (2010). El Papel de la Misión Sucre en los Nuevos espacios de la educación Universitaria para la Construcción del Socialismo del siglo XXI. Séptimo Congreso Internacional de Educación Universitaria. La Habana, Cuba.

9. Benítez, J. (2004) Competencias: hacia un enfoque unificado. Disponible en: http://www.gestiopolis.com/canales2/rrhh/1/compunif.htm

10. Bloom, B.S., et al. (1956) Taxonomy of Educational Objectives, Cognitive Domain. N-Y. Longmans, Green.

11. Bohlander, Sherman, Snell (2003).Administración de Recursos Humanos. Ma. del Pilar Nova Melle, rev. 12ª ed. España: Thompson

12. Brito, M. (2007). Estrategia de capacitación para los Especialistas Principales de los Joven Club de Computación y Electrónica en la provincia La Habana CETDIR. Tesis de Maestría.
13. Buenaventura, G., (2001). La Evaluación de Necesidades de Capacitación como Herramienta de crecimiento. Disponible en: www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/23/evgabi.htm
14. Bunk, G. (1994) La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales. En la RFA. Revista CEDEFOP No. 1.
15. Castaño, A. (2008) Entrenamiento y Capacitación. Disponible en: www.gestiopolis.com/.../entrenamiento-**capacitacion**-y-formacion.htm
16. Cestau, D., (2006) Capacitación… una necesidad de siempre. Disponible en: www.gestiopolis.com/canales6/mkt/.../**capacitacion**-y-formacion.htm
17. Chávez, H., (2007) *El Libro Azul.* Serie de Folletos. Ministerio del Poder Popular para la Comunicación e Información. Febrero de 2007.
18. Chiavenato, I. (1998). Introducción a la Teoría General de la Administración. México, Mc Graw-Hill, México.
19. Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw- Hill.
20. Chiavenato, I., (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración. McGraw-Hill Interamericana.
21. Columbié S., Mariela (1999) "La Superación de los Cuadros en Cuba: Sus retos ante el tercer milenio". Temáticas Gerenciales Cubanas 1999. Ediciones DCCED, Cuba.
22. Conocer (1998). Análisis ocupacional y funcional del trabajo. Ed. IBERFOP. OEI., Madrid. 1998. webmaster@cinterfor.org.uy
23. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N° 5.455. Marzo 2000 Impreso en Venezuela.
24. Delgado, A., (2002) La administración de Recursos Humanos y la Descripción de Puesto. Disponible en: www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/despues.htm

25. Dessler, G. (1998). Administración de personal (6ta.edición ed.). México: Prentice Hall

26. Diccionario Enciclopédico Larousse (2001) Séptima Edición. Impreso en Colombia.

27. Escudero, J (1999). La Formación Permanente del profesorado: Cultura, Política y Procesos. Disponible en: http://scholar.google.com.br/scholar?hl=es&q=formaci%C3%B3n+de+competencias+pol%C3%ADtico+e+ideol%C3%B3gico&btnG=Buscar&lr=&as_ylo=&as_vis=0

28. Estrategía M., (2007) Capacitación dentro de la Empresa. Disponible en: http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/estrategia/capacitacion-dentro-de-la-empresa.htm

29. Feliú, P., Rodríguez, N., (1994). *Manual del Curso Técnicas de Entrevista y Decisión de Selección*. Caracas, Psico Consult.

30. Fernández, M. (2005). La Municipalización de la Educación Universitaria. La propuesta venezolana para erradicar la exclusión de la Educación Universitaria (Compilador) Ediciones de la Universidad Bolivariana de Venezuela. Caracas-Venezuela.

31. González, J., (2007). *Capacitación de Dirigentes.* Ciudad de la Habana. Cuba. Disponible en: http://www.monografias.com/trabajos55/capacitar-dirigentes/capacitar-dirigentes2.shtml?monosearch

32. Guaglianonem M., (2008) Los modos de la alienación. Disponible en: http://www.voltairenet.org/article156625.html

33. Hernández C., Ernesto E.(2009) *Investigación para las Ciencias Administrativas.* Coordinación de Ediciones y Publicaciones/Imprenta UBV. Caracas, Venezuela.

34. Hernández, F. (2007) Nuevos paradigmas para la formación de los recursos humanos en bibliotecas y centros de documentación. Disponible: http://revistas.ucm.es/inf/02104210/articulos-/DCIN0707110065A.PDF

35. Hernández, M., (2001) "Un modelo de diagnóstico para el control de gestión empresarial"; http://www.5campus.com/leccion/diagnos2.

36. Hill, M., Estrada S., y Zuyin B., (2003). *Formación, Capacitación, Desarrollo de RR.HH. y su importancia en las organizaciones*. Accedido: 16 de julio de 2009. http://www.monografias.com/trabajos14/formacionrrhh/formacionrrhh.shtml
37. Lares, A. (2009) Algunas reflexiones del Socialismo del siglo XXI. Publicación digital del 18/11/09. Disponible en: http://www.aporrea.org/ideologia/a90268.html
38. Levy-Leboyer, C., (1997) Gestión de Competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas. Barcelona, Ediciones Gestión 2000
39. Levy-Leboyer, Claude (1996) *Gestión de Competencias*. Barcelona, Ediciones Gestión 2000
40. López, C., (2002) Gestión del Conocimiento: Tarea de la gestión de Recuros Humanos. Disponible en: www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/36/km.htm
41. Martín, J. (2004). Formación de personal. En: Módulo II: Técnicas de dirección y gestión de los RRHH. Madrid: Universidad Complutense: Departamento de Psicología Diferencial y del Trabajo.
42. Martínez,L., (2006) Administración de Recursos Humanos. Disponible en: www.gestiopolis.com/**recursos**/documentos/fulldocs/.../admonrrhhlari.htm
43. Mc Clelland, D. (1973) "Testing for Competence rather than for Intelligence", in American Psychologist 1973
44. Mertens, L. (1997). La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). 2000
45. Ministerio de Comunicación e Información. (2003). Misión Sucre. Disponible en: http://www.gobiernoenlinea.gob.ve/miscelaneas/misionsucre.pdf.
46. Ministerio de Educación Superior (2004).Fundamentos Conceptuales de la Misión Sucre**.** Fundación Misión Sucre. Versión Corregida.
47. Ministerio de Educación Superior. *Fundamentos Conceptuales de la Misión Sucre.* Agosto 2005. Caracas.

48. Ministerio del poder Popular para la Comunicación y la Información. *Ley Orgánica de Educación*. Publicaciones. Gaceta Oficial N° 5.929 Extraordinaria. Agosto 2009.

49. Morales, O., (2008) Gestión de Recursos Humanos basada en Competencias. Disponible en: www.gestiopolis.com/.../gestion-de-recursos-humanos-**basado-en-competencias**.htm

50. POLFORM - CINTERFOR / CONOCER: (1997) Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas. Montevideo. <Competencias laborales> <Formación y trabajo en general> www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/base/ret/camb_tec/ix

51. Prieto, S., (2010) Líneas Estratégicas para el reimpulso de la Misión Sucre. Disponible en: http://teletriunfador.wordpress.com/2010/04/24/lineas-estrategicas-para-el-reimpulso-de-la-mision-sucre/

52. Proyecto Nacional Simón Bolívar (2007). *Líneas Generales del Plan de Desarrollo Económico y Social de La Nación 2007 – 20013*. 2da. Edición Junio 2009. Caracas.

53. Quezada, H. (2003). *"Competencias laborales (II) Evolución y tipologías.* Temas de recursos humanos." Disponible en: *http://www.sht.com.ar/archivo/temas/competencias2b.htm*.

54. Rodríguez, C., (2001) Políticas de Formación de los recursos humanos frente a la globalización. Disponible en: http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/rrhhglobalizacion.htm

55. RRHH-WEB-COM (2002). Conceptos Básicos de Competencias Laborales. Disponible en: en: http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/competencialab.htm

56. RRHH-WEB-COM. La Capacitación en la Administración de Recursos Humanos. En línea: 22 de julio de 2010. Disponible: http://www.rrhh-web.com/capacitacion2.html

57. Sánchez, R., (2004). Conferencia titulada "Valor e Importancia de la Misión Sucre y la Universidad Bolivariana en las puertas del Nuevo Milenio" Ciudad de San Cristóbal. Venezuela.

58. Siliceo, A. (1996). Capacitación y Desarrollo del Personal (3ra Edición ed.). México: Editorial Limusa.

59. Sosa, M., (2004) Recursos Humanos. Disponible en: http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh1/rrhhmariano-1.htm

60. Stoner, J., (1995) El Manejo del Cambio Organizacional y la Innovación. En Administración McGraw-Hill, Capítulo 14. México.

61. Stonner y Freeman. (1992). *Administración.* (5ta. Edic.) Editorial Hall México – México. Hispanoamérica, S.A.

62. Tejada, J.(1999) Acerca de las competencias profesionales I, Herramientas, 20-30, 1999a.

63. Universidad Bolivariana de Venezuela. *Programa Nacional de Formación de Educadores y Educadoras. (P.N.F.E.* Coordinación de Ediciones y Publicaciones. Agosto 2006

64. Valiente, P. (2010) La profesionalidad del director escolar: sus competencias fundamentales.Disponible en: http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/competencias-profesionalidad-director-escolar.htm

65. Vázquez, R., (2011). La Educación y sus Consecuencias en lo político y lo ideológico de la socidad actual. Disponible en: RRHH-WEB-COM. La Capacitación en la Administración de Recursos Humanos. En línea: 22 de julio de 2010. Disponible: http://www.rrhh-web.com/capacitacion2.html

66. Vecino, J., (2008) Ideas para diseñar e implementar un plan orientado al desarrollo de competencias y capacitación en la organización. Disponible

en: www.gestiopolis.com/.../gestion-por-competencias-diseno-y-**capacitacion**.htm

67. Venezuela de Verdad: Contra el Terrorismo Mediático (2010), 11 años de Logro del Gobierno Venezolano. Disponible en: http://www.venezueladeverdad.gob.ve/logros-del-gobierno-bolivariano/la-pobreza-extrema-se-redujo-en-72-4588.html
68. Werther William Administración de Personal y R.R.H.H Tercera edición.1991 Editorial Mc. Graw Hill
69. Werther, William y Keith. (1995) Administración de Personal y Recursos Humanos. México, Mc Graw-Hill. México.
70. Zarragoitia M., y Artidielo, I., (2005) La Formación en Gestión de Recursos Humanos: el Factor Clave en el perfeccionamiento empresarial. Disponible en: http://www.gestiopolis.com/Canales4/rrhh/formages.htm

INDICE DE ANEXOS

Página

Anexo N°.1 Guía de observación. 87

Anexo N°.2 Encuesta. 89

Anexo N°.3 Guía de Entrevista 92

Anexo N°.4 Encuesta para la Selección de los Especialistas. . . . 93

Anexo N°.5 Encuesta de opinión de los especialistas. 96

Anexo N°.6 Logros en la calidad de vida y servicios. 97

Anexo N°.7 Acceso a nuevas tecnologías. 98

Anexo N°.8 Logros en la Educación. 99

Anexo N°.9 Logros en la Salud. 100

Anexo N°.10 Promedio de talla en niños y niñas 101

Anexo N°.11 Logros en la Economía. 102

Anexo N°.12 Reservas internacionales de Venezuela. 103

Anexo N°.13 Matriz FODA 104

Anexo N°.14 Mapa Funcional. 105

Anexo N°.15 Funciones del Profesor Asesor. 106

Anexo N°.16 Competencias Políticas e Ideológicas. 107

Anexo N°.17 Validación del contenido del Mapa Funcional. . . . 110

Anexo N°.18 Validación del Instrumento por los Expertos. . . . 112

INDICE DE ANEXOS (Cont.)

Anexo N°.19 Competencias resultantes de la evaluación del Mapa Funcional . 114

Anexo N°.20 Competencias Ciudadanas y La Construcción de lo Público. . 115

Anexo N°.21 Autoevaluación de las competencias Históricas Sociopolíticas . 116

Anexo N°.22 Cuestionario de evaluación para coordinadores . . . 118

Anexo N°.23 Matriz de doble entrada 120

Anexo N°.24 Cuestionario para determinar las brechas 121

Anexo N°.25 Competencias identificadas por los expertos. . . . 122

Anexo N°.26 Matriz de competencias consideradas para el diseño. . . 124

Anexo N°.27 Competencias a considerar para el Diseño

del Programa de Capacitación 125

Anexo N°.27 Encuesta de Validación para los expertos. 126

ANEXOS

Anexo N° 1

Guía de observación

El objetivo de la observación a realizar es conocer el estado actual de la Formación histórica socio-política y de la Competencias actuales de los Profesores Asesores para la dirección del proceso docente educativo.

Para ello la observación estará orientada a:

1. Actividades que realizan los docentes directivos en su centro de trabajo.

Actividades	Siempre	A veces	Nunca
Académicas			
Culturales			
Ideológicas			

2. Realización práctica de conocimientos teóricos en las actividades políticas – ideológicas.

Actividades	Siempre	A veces	Nunca
Con los Colegas			
Con los estudiantes			

3. Forma en que se pone en práctica estos conocimientos teóricos.

	Siempre	A veces	Nunca
Persuasión			
Imponiendo			
Siendo ejemplo			

4. Cumple con las competencias que deben poseer los directores para su desempeño satisfactorio.

	Siempre	A veces	Nunca
Comprometido con el proceso transformador y revolucionario.			
La política Social			
El trabajo constructor del sistema Educativo Bolivariano			

5. Están identificadas estas competencias en su actuación en el proceso educativo.

	Siempre	A veces	Nunca
Integración en equipos de trabajo que amplíen la participación de toda la ciudadanía en el proyecto constitucional de la R. B. V.			
Incorporación al trabajo pedagógico en su dimensión ideológica, política, necesaria en la consolidación de los espacios del desarrollo social humano, siguiendo la política del Estado.			
Apoyar a la Misión Sucre y participar en todo lo relacionado a la preparación, formación, desarrollo y asesoría de los estudiantes, que participan en los diferentes programas de formación ofertados por la misión.			
Participar y colaborar en todas las actividades de superación y mejoramiento profesional que sean convocadas por la Misión e IES.			

6. Ambiente de trabajo del equipo, dentro de la aldea y dentro de su aula de clase.

Actividades	Siempre	A veces	Nunca
Agradable			
Desagradable			

Anexo # 2.

Encuesta

Sexo: F_____ M_____

Profesión: _____

Egresado de la Universidad:_____

Año de Grado: _____

Lugar donde labora: _____

Diurno: _____

Nocturno: _____

Tiempo de Servicio en la Misión Sucre: _____

1) ¿Sabe Ud., que la Misión Sucre es una política del Estado Venezolano para la inserción de los bachilleres a la educación universitaria?

Definitivamente sí: ___, Probablemente sí: ___, Indeciso ___, Probablemente no: ___, Definitivamente no: ___

2) ¿Conoce Ud., los requisitos para optar al cargo de Profesor Asesor?

Definitivamente sí: ___, Probablemente sí: ___, Indeciso ___, Probablemente no: ___, Definitivamente no: ___

3) ¿Conoce sus funciones como Profesor Asesor?

Definitivamente sí: ___, Probablemente sí: ___, Indeciso ___, Probablemente no: ___, Definitivamente no: ___

4) ¿Ha realizado inducción por parte de Misión Sucre para el cargo de Profesor Asesor?

Definitivamente sí: ___, Probablemente sí: ___, Indeciso ___, Probablemente no: ___, Definitivamente no: ___

5) ¿Sabe Ud., que lo que recibe como pago de sus servicios como Profesor Asesor, es un incentivo y no un salario?

Definitivamente sí: ___, Probablemente sí: ___, Indeciso ___, Probablemente no: ___, Definitivamente no: ___

6) ¿Conoce las competencias que debe poseer un Profesor Asesor de la Misión Sucre?

Definitivamente sí: ___, Probablemente sí: ___, Indeciso ___, Probablemente no: ___, Definitivamente no: ___

7) Mencione dos:

_____
_____-
_____

8) ¿Conoce los programas que se desarrollan en su aldea?

Definitivamente sí: ___, Probablemente sí: ___, Indeciso ___, Probablemente no: ___, Definitivamente no: ___

9) ¿Conoce los contenidos programáticos de los básicos curriculares que Ud., imparte?

Definitivamente sí: ___, Probablemente sí: ___, Indeciso ___, Probablemente no: ___, Definitivamente no: ___

10) ¿Realiza una planificación estructurada del básico curricular que Ud., imparte?

Definitivamente sí: ___, Probablemente sí: ___, Indeciso ___, Probablemente no: ___, Definitivamente no: ___

11) ¿Dentro de su planificación incorpora aspectos políticos e ideológicos en los contenidos desarrollados

Definitivamente sí: ___, Probablemente sí: ___, Indeciso ___, Probablemente no: ___, Definitivamente no: ___

12) ¿De qué manera?

_____
_____
_____

13) ¿Posee Ud., una formación política ideológica que respalde su trabajo dentro de la aldea universitaria?

Definitivamente sí: ___, Probablemente sí: ___, Indeciso ___, Probablemente no: ___, Definitivamente no: ___

14) ¿Ha propuesto alguna actividad política e ideológica dentro de la aldea en la que Ud., trabaja?

Definitivamente sí: ___, Probablemente sí: ___, Indeciso ___, Probablemente no: ___, Definitivamente no: ___

15) ¿Ha dirigido Ud., una actividad política e ideológica dentro de la aldea?

Definitivamente sí: ___, Probablemente sí: ___, Indeciso ___, Probablemente no: ___, Definitivamente no: ___

16) ¿Considera importante el conocimiento "verdadero" de la Historia en la formación integral del ciudadano?

Definitivamente sí: ___, Probablemente sí: ___, Indeciso ___, Probablemente no: ___, Definitivamente no: ___

17) ¿Considera Ud., que ha recibido una formación histórica relevante, a lo largo de su formación, como base de su cultura general?

Definitivamente sí: ___, Probablemente sí: ___, Indeciso ___, Probablemente no: ___, Definitivamente no: ___

18) ¿Se siente capacitado para formar a su grupo de estudiantes en el área histórica política de nuestro país y de nuestra América?

Definitivamente sí: ___, Probablemente sí: ___, Indeciso ___, Probablemente no: ___, Definitivamente no: ___

19) ¿Considera Ud., necesaria la capacitación histórica socio-política para los Profesores Asesores de la Misión Sucre?

Definitivamente sí: ___, Probablemente sí: ___, Indeciso ___, Probablemente no: ___, Definitivamente no: ___

20) ¿Por qué?

_____
_____
_____

21) ¿Se siente comprometido con las líneas de trabajo de la Misión Sucre?

Definitivamente sí: ___, Probablemente sí: ___, Indeciso ___, Probablemente no: ___, Definitivamente no: ___

22) ¿Considera Ud., que se debería formalizar un Programa de Capacitación socio-política para los Profesores Asesores de la Misión Sucre?

Definitivamente sí: ___, Probablemente sí: ___, Indeciso ___, Probablemente no: ___, Definitivamente no: ___

Muchas Gracias…

Anexo # 3.

Guía de Entrevista

Para el desarrollo de la investigación relacionada con la capacitación de los Profesores Asesores como directores del proceso educativo, es de gran interés conocer sus expectativas de esta actividad. Será de gran utilidad que usted nos aportara sus experiencias.

Para ello le realizaremos una serie de preguntas en las cuales usted debe responder de forma asertiva en relación a las temáticas que serán tratadas para lo cual dialogaremos a manera de esclarecer las ideas en ambas direcciones.

1. *¿Sabe Ud., que la Misión Sucre es una de las tantas políticas, que ha puesto en marcha el Estado venezolano?*
2. *¿Qué función realiza en la aldea universitaria "Creación UD_4"?*
3. *¿Cómo fue su selección para el ocupar el cargo de Profesor Asesor?*
4. *¿Están identificadas las competencias como Profesor Asesor?*
5. *¿Sabe Ud., que la competencia política e ideológica es importante en la formación del profesor asesor de la aldea universitaria Creación UD-4?*
6. *¿Conoce usted sus necesidades de capacitación?*
7. *¿Qué conoce usted sobre la capacitación histórica socio-política?*
8. *¿Cómo satisface usted esas necesidades?*
9. *¿Conoce usted sobre la existencia de un Programa de Capacitación histórico socio-política?*
10. *¿Qué otro aspecto considera importante sobre este tema?*

Anexo # 4.

Encuesta para la Selección de los Especialistas.

La presente encuesta tiene como objetivo su selección como especialista de competencia para el proceso de DNA de los Profesores Asesores como gerentes del proceso educativo.
Se necesita saber su conocimiento acerca del tema, por lo que pedimos que proporcione las siguientes informaciones.

- Primera Parte:

Mínimo Máximo

Marque con una X en la casilla atendiendo al nivel de conocimiento que usted opina tener:

a) _____ Número de veces que Ud. ha sido seleccionado como experto.

Forma de Evaluación.

	0,1	Nunca
	0,2 – 0,3	1 a 3 ocasiones
	0,4 – 0,7	4 a 6 ocasiones
	0,8 – 1,0	7 ó más ocasiones

b) _____ Años de experiencia en la Misión Sucre

Forma de Evaluación.

	0,1	Menos de 1 año
	0,2 – 0,3	1 a 4 años
	0,4 – 0,7	5 - 7 años
	0,8 – 1,0	7 ó más años

c) _____ Años de experiencia en el cargo

Forma de Evaluación.

	0,1	Menos de 1 año
	0,2 – 0,3	1 a 6 años
	0,4 – 0,7	7 a 15 años
	0,8 – 1,0	15 ó más años

d) _____ Conocimiento sobre el tema que se aborda.

Forma de Evaluación.

	0,1	Desconocimiento total
	0,2 – 0,3	Conocimiento teórico
	0,4 – 0,7	Conocimiento teórico y práctico
	0,8 – 1,0	Conocimiento teórico, practico aplicado

• Segunda Parte.

Ahora marque en la siguiente tabla según el grado de influencia que ha tenido sobre su conocimiento acerca del tema, cada una de las fuentes que aparecen a continuación.

Grado de Influencia.

Bajo Alto

Fuentes de Argumentación	**ALTO**	**MEDIO**	**BAJO**
f) Análisis técnicos realizados por usted			
g) Su experiencia propia			
h) Su propio conocimiento del estado del tema en el exterior			
i) Su intuición			

Forma de Evaluación. 0,1 No se utilizó
0,2 - 0,4 Bajo
0,4 – 0,7 Medio
0,8 – 1,0 Alto

Procesamiento de la encuesta de selección de los especialistas

a) _____ Número de veces que Ud. ha sido seleccionado como experto

b) _____ Años de experiencia en el SIME

c) _____ Años de experiencia en el cargo

d) _____ Conocimiento sobre el tema que se aborda.

Valoración Cuantitativa

Especialistas	A	B	C	D	Cc
E1	0,1	0,8	0,1	0,5	1,5
E2	0,1	0,9	0,3	0,4	1,7
E3	0,1	0,8	0,3	0,4	1,6
E4	0,1	0,9	0,4	0,6	2
E5	0,2	0,4	0,4	0,8	1,8

Valoración Semi-cuantitativa.

Especialistas	F	G	H	Ca
E1	0,5	0,6	0,7	O,6
E2	0,5	0,7	0,7	0.63
E3	0.4	0,6	0,6	0,53
E4	0,6	0,7	0,8	0,7
E5	0,5	0,7	0,7	0,63

Para ello se calculara el coeficiente de competencia de cada experto (Cck), donde:
Cck = (Cc+Ca)/2; donde **Cc**: Coeficiente de conocimiento sobre el tema valorado por el propio especialista. Y **Ca**: Coeficiente de Argumentación de los criterios de los expertos sobre el tema evaluado. El cual se calcula mediante el promedio de los grados de influencia que han tenido sobre ellos diferentes fuentes.

Cck: Cálculo del coeficiente de competencia de los especialistas.

Especialistas	Cc	Ca	**Cck**	Selección
E1	1,5	O,6	1,05	X
E2	1,7	0.63	1,165	X
E3	1,6	0,53	1,065	X
E4	2	0,7	1,35	X
E5	1,8	0,63	1,215	X

Valor CcK: Alcanzado por cada experto

Ideal=mayor de 0,5

Fueron seleccionados los 5 especilistas

Anexo # 5.

Encuesta para conocer las opiniones de los especialistas con relación a las afirmaciones.

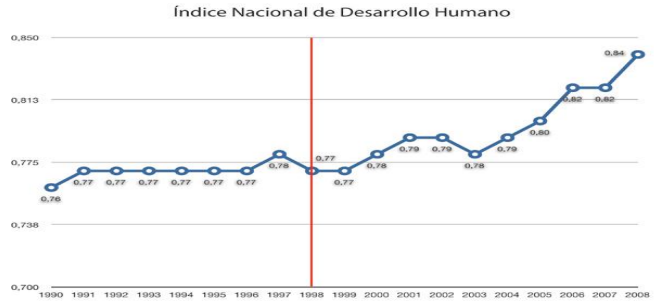
El presente modelo tiene el objetivo de conocer la aprobación o no, de las afirmaciones de la encuesta que se les va a aplicar a los usuarios con relación a la capacitación.

Usted sólo tendrá que marcar con una cruz (X) en cada caso, debajo de la respuesta que crea conveniente (si o no), esto ayudará a perfeccionar el cuestionario a aplicar, para garantizar el buen entendimiento por parte de los futuros encuestados.

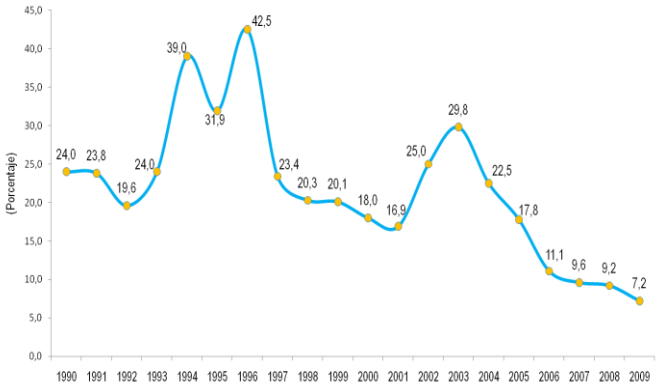
	Buena Redacción		Fácil de entender		Cumple con Objetivo		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
Instrucciones							
Escala							
Afirmación # 1							
Afirmación # 2							
Afirmación # 3							
Afirmación # 4							
Afirmación # 5							
Afirmación # 6							
Afirmación # 7							
Afirmación # 8							
Afirmación # 9							
Afirmación # 10							
Afirmación # 11							
Afirmación # 12							
Afirmación # 13							
Afirmación # 14							
Afirmación # 15							
Afirmación # 16							
Afirmación # 17							
Afirmación # 18							
Afirmación # 19							
Afirmación # 20							
Afirmación # 21							
Afirmación # 22							

Anexo # 6. LOGROS EN LA CALIDAD DE VIDA Y SERVICIOS.

La pobreza extrema se redujo a 7,2



- En 1998, según la ONU y el Instituto Nacional de Estadística, el Índice de Desarrollo Humano de Venezuela era de nivel medio 0,77. En 2008, llegó a 0,84. En menos de una década, pasamos del nivel medio al nivel alto.



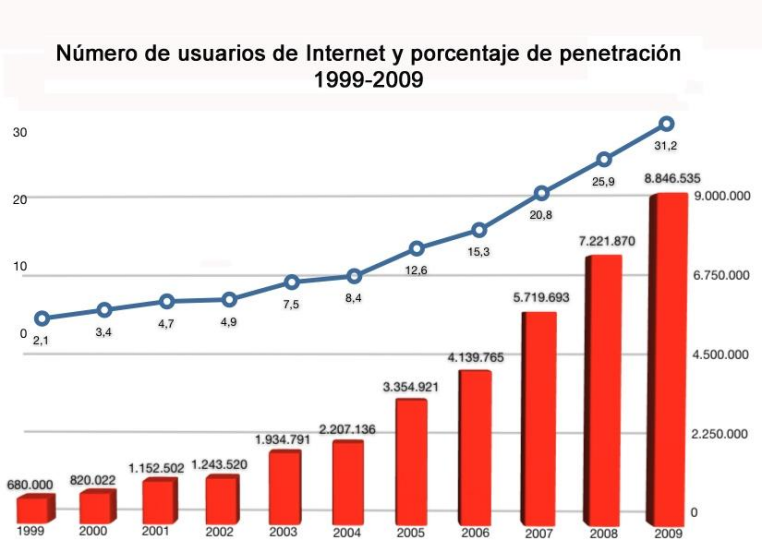
- La pobreza extrema, en 1998, era de 20,3%. En el año 2009, descendió a 7,2%, lo que representa una disminución del 65%. En los últimos 10 años, más 2 millones 200 mil compatriotas salieron de la pobreza extrema.

Pnud indica que Venezuela pasó de Índice de Desarrollo Humano Medio a IDH Alto

- En 1998, según la ONU y el Instituto Nacional de Estadística, el Índice de Desarrollo Humano de Venezuela era de nivel medio 0,77. En 2008, llegó a 0,84. En menos de una década, pasamos del nivel medio al nivel alto.

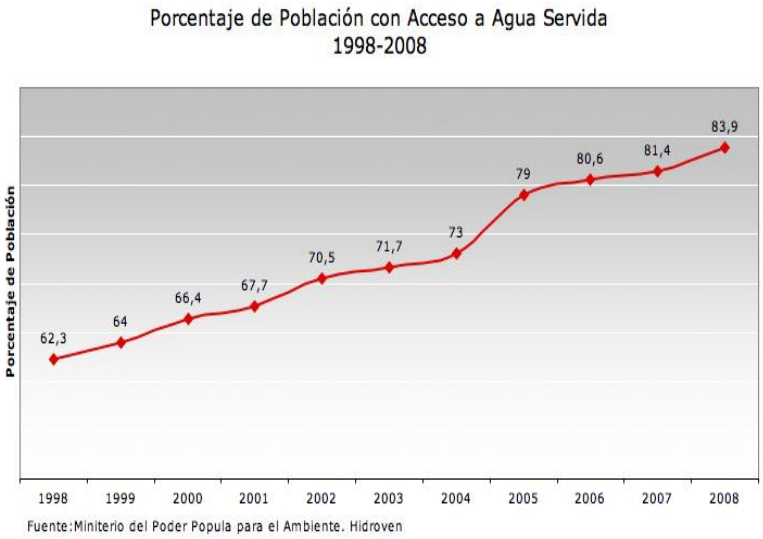
Anexo # 7.

Acceso a nuevas tecnologías incrementó 1.200%



• Acceso a nuevas tecnologías: En 1999, sólo 680.000 personas tenían acceso a la Internet: el 2,1% de la población. En 2009, nuestro país penetraba en Internet con 8,8 millones de usuarios y usuarias: el 31,2% de la población venezolana.

Cobertura de aguas servidas incrementó 22%

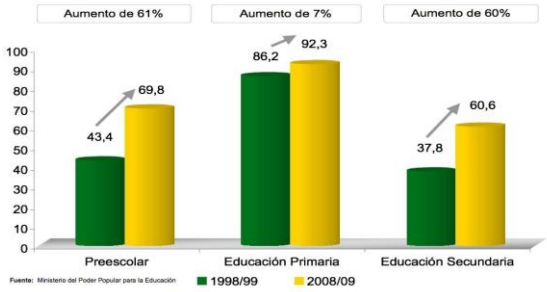


• En 1998, era de 62%; en 2008, llegó a 84%, lo que representa 8,9 millones de personas más con acceso al sistema de recolección de aguas servidas.

Anexo # 8.

- **Logros en la Educación. (Venezuela de Verdad, 2009)**

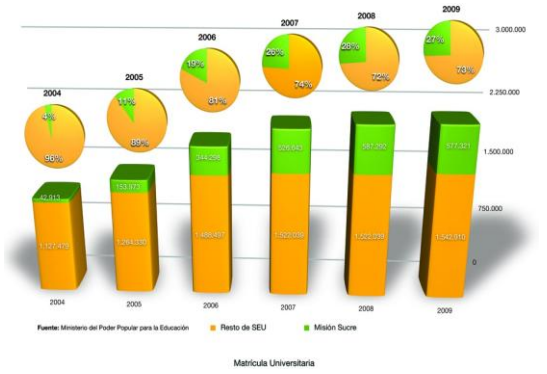
Se incrementó la Tasa Neta de Escolaridad



Incremento de la Tasa Neta de Escolaridad por Nivel Educativo
1998/99 - 2008/09

El aumento de la Tasa Neta de Escolaridad es una de las prioridades del Gobierno Bolivariano, el cual promueve un sistema educativo inclusivo, con permanencia de todos los educandos y educandas venezolanos, en especial los de sectores más necesitados.

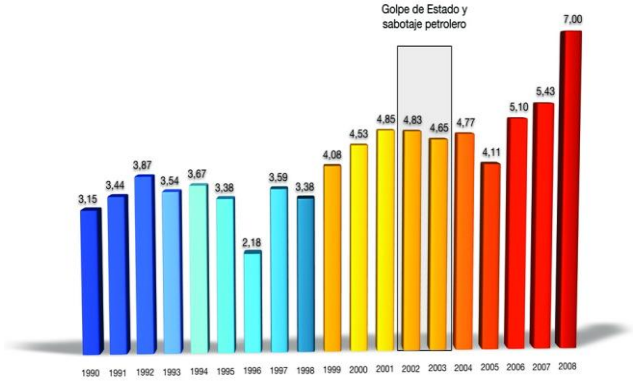
Revolución Bolivariana benefició a 577 mil estudiantes con Misión Sucre



Matrícula Universitaria

- La Misión Sucre, creada en 2003 por el Gobierno Bolivariano, representa más del 27% de la matrícula de estudiantes del subsistema de educación universitaria en Venezuela, un programa social inclusivo del cual se beneficiaron más de 577.321 estudiantes en 2009.

Venezuela duplicó inversión del PIB en educación



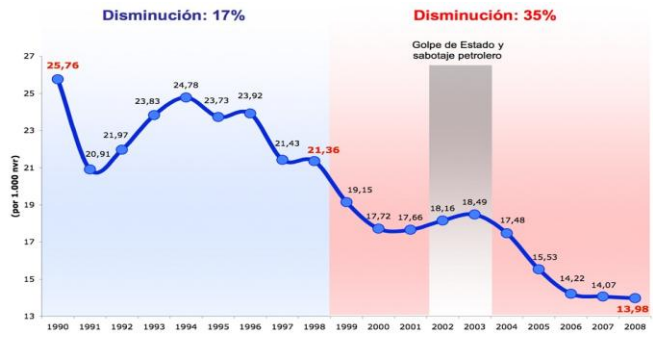
Inversión Social en Educación como Porcentaje del PIB, 1990-2008(*)

- El Gobierno Bolivariano ha aumentado significativamente la inversión en educación, una prioridad fundamental que fortalece el desarrollo del país.

Anexo # 9.

- **Logros en la Salud. (Venezuela de Verdad, 2009)**

Venezuela disminuyó en 35% mortalidad infantil



Tasa de Mortalidad Infantil de Niños Menores de 1 Año, 1990-2008

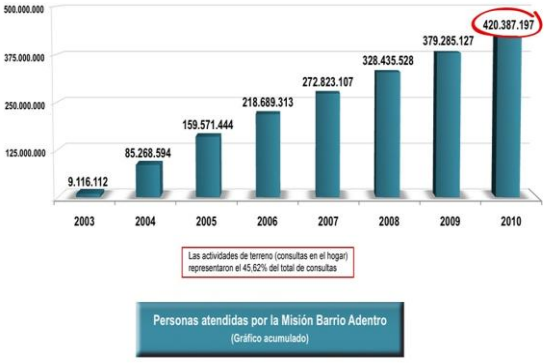
- Entre los años 1998 y 2008, la tasa de mortalidad infantil disminuyó en 35% (De 21,36 de cada 1.000 nacidos vivos a 13,98 de cada 1.000 nacidos vivos en 2008).

Inversión a la salud pública se incrementó en 1.553%

Gasto Publico de Salud como Porcentaje del PIB, 1998-2010

- En 1998 la inversión a la salud pública fue de 758 millones de bolívares, mientras que para 2010 (primer semestre) se ubicó en 12 mil 430 millones de bolívares, es decir, un incremento de 1.553 %.

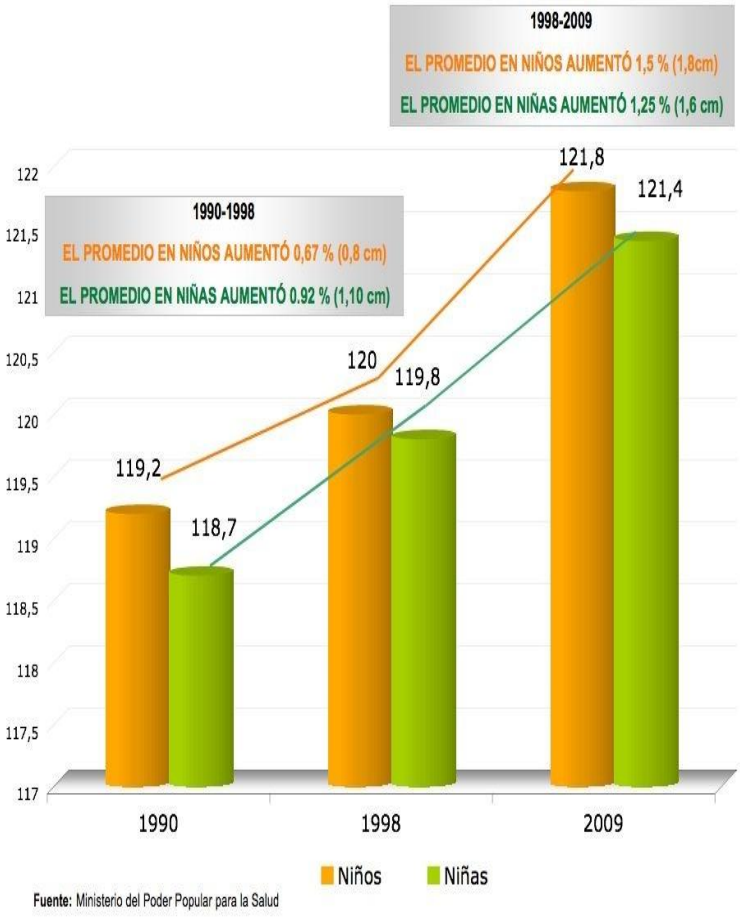
Barrio Adentro ha atendido más de 420 millones de consultas



Con más de 507 Centros de Diagnóstico Integral, 124 Salones de Operaciones, 556 Salas de Rehabilitación Integral y 28 Centros Médicos de Alta Tecnología, Barrio Adentro I,II,III,IV, atiende al 88,9% de las venezolanas y los venezolanos, con médicos que viven en las comunidades.

Anexo # 10.

Aumentó promedio de talla en niños y niñas de 7 años

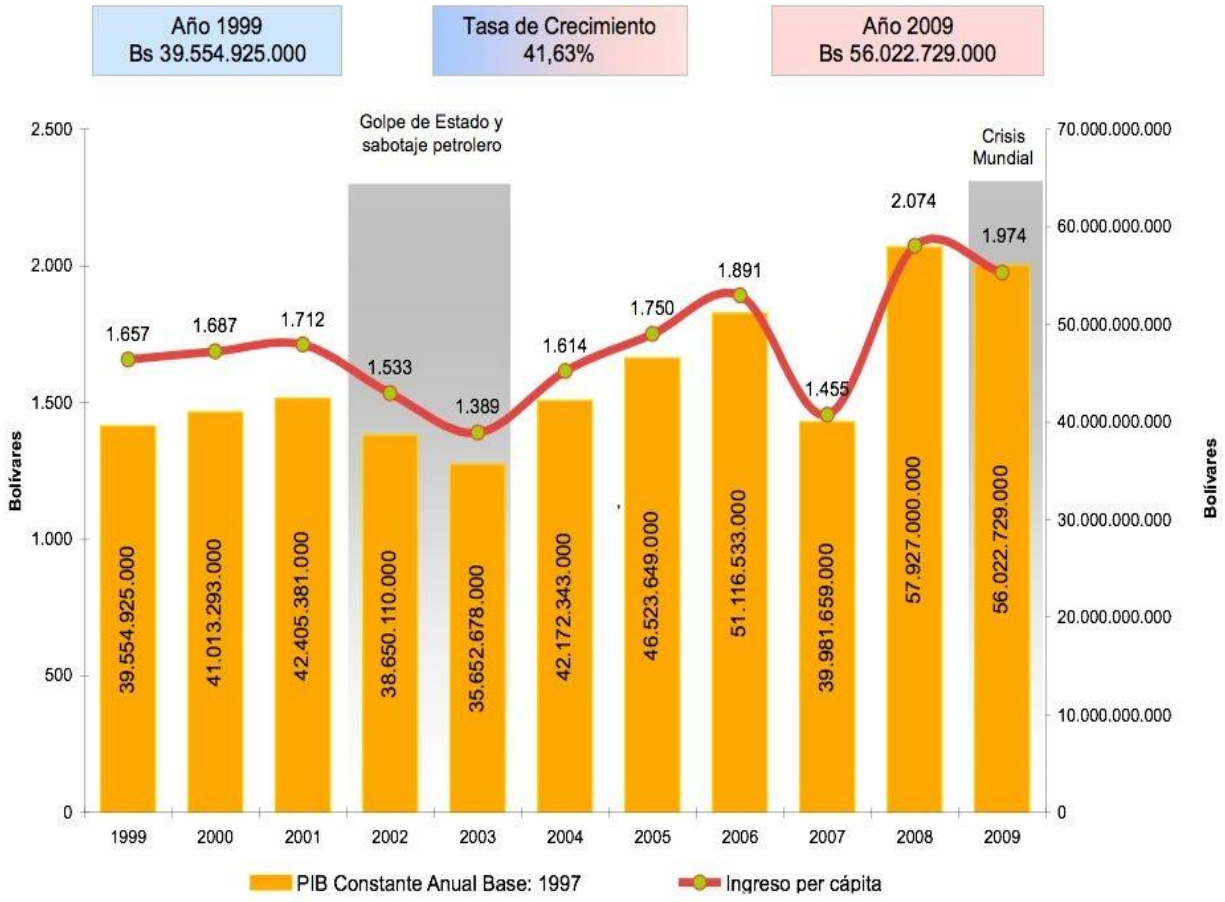


Evolución del Promedio de Talla a los 7 años de Niños y Niñas, 1999-2009

- En el Gobierno Bolivariano, se registró un aumento de 1,8 centímetros en la talla (estatura) de niños de 7 años.
- En cuanto al promedio de la talla de las niñas de 7 años, en el Gobierno Bolivariano se registro un aumento de 1,6 centímetros.
- Desde 1999 hasta 2009, el promedio de la talla a los 7 años aumentó: en niños 1,5 % y en niñas 1,25 %
- El aumento de la talla en niños y niñas es de gran importancia; porque es evidencia, en gran medida, de la buena alimentación y un adecuado proceso de crecimiento corporal.

Anexo # 11.

- **Logros en la Economía. (Venezuela de Verdad, 2009) Venezuela cuarta economía de Suramérica**



Fuente: Ministerio del Poder Popular de Planificación y Finanzas

PIB Constante Anual, Base: 1997 e Ingreso per cápita

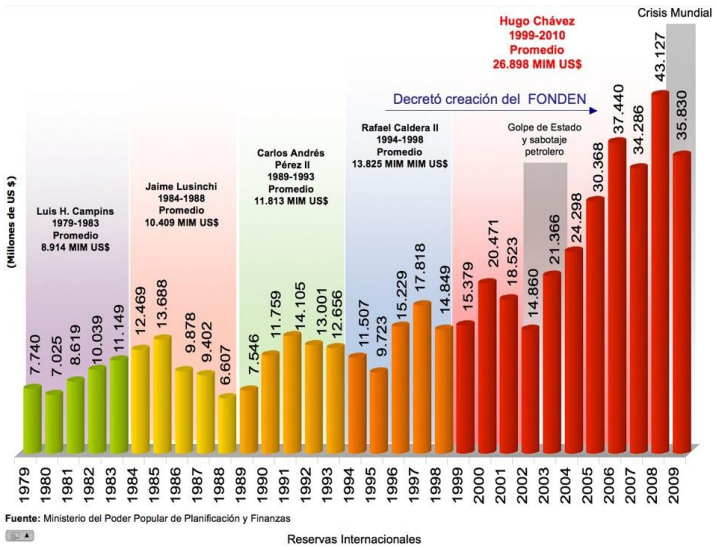
- Desde 1998 hasta 2009 en Venezuela se aceleró el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) al pasar, de 42 mil a 56 mil millones de bolívares, cambio que representó un incremento de 41,63% en el valor monetario de bienes y servicios producidos en el país.

- En lo que corresponde al ingreso per cápita por persona, éste se incrementó en un 42 por ciento, al pasar de mil 389 bolívares (2003) a mil 974 bolívares (2009) en sólo seis años, para ubicar a Venezuela como la cuarta economía de la región suramericana, es decir, por encima de países como Brasil, Colombia y Perú.

- Estas cifras indican que se ha logrado reducir el número de personas en situación de pobreza, incluso con mayor eficiencia que en los países más ricos del mundo, como resultado de políticas económicas socialistas.

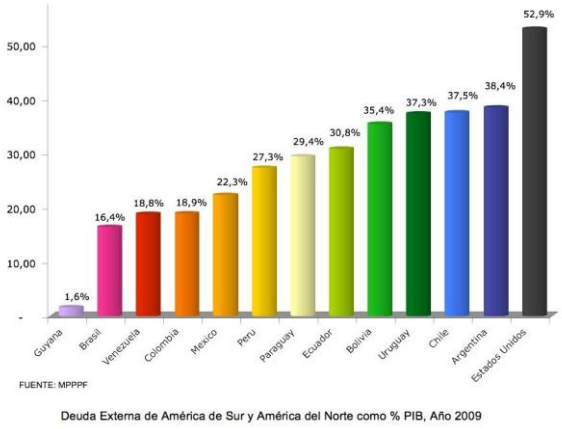
Anexo # 12.

Reservas internacionales de Venezuela se incrementaron en 141%



Las reservas internacionales de Venezuela se incrementaron durante la última década en más de 141%, gracias a las políticas socialistas del Gobierno Bolivariano que logró recuperar el precio del barril de petróleo, y llevarlo de 11 dólares, para el año 1998, hasta más de 57 dólares durante el año 2009.

Deuda externa venezolana es la tercera más baja con respecto al PIB



- Entre los países de la América del Sur y del Norte, **Venezuela** se encuentra en el **tercer lugar con el porcentaje más bajo de deuda externa** con respecto al Producto Interno Bruto.

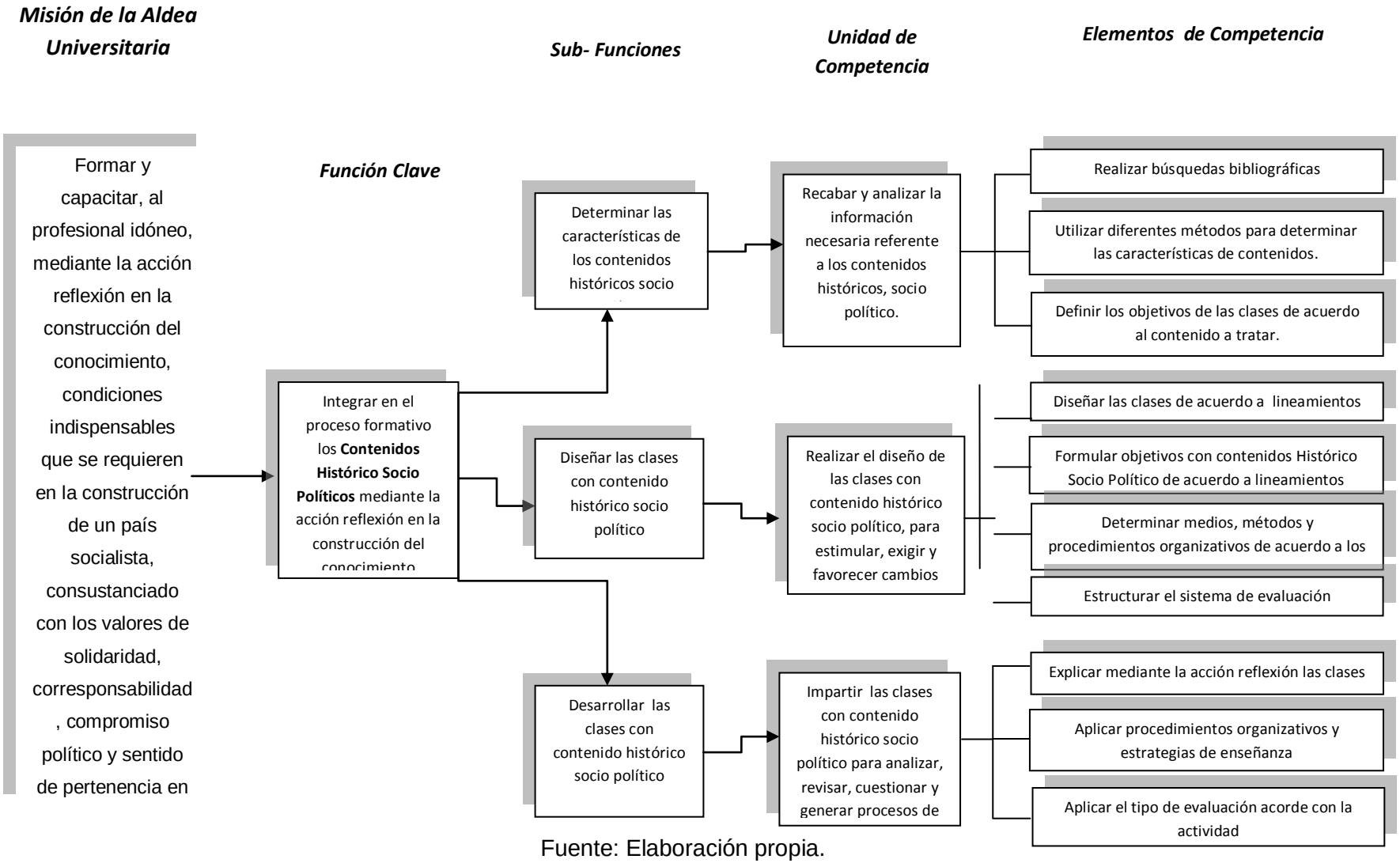
- La deuda externa de Venezuela representa el 18,80 % del PIB.

Anexo # 13.

Matriz FODA

FODA		OPORTUNIDADES				AMENAZAS				Total
		1	2	3	4	1	2	3	4	
Fortalezas	1	2	1	2	3	2	3	2	1	16
	2	3	3	1	3	2	3	2	2	19
	3	2	2	1	2	2	3	2	2	16
	4	3	2	3	2	2	3	2	2	19
Debilidades	1	3	2	3	3	2	3	2	3	21
	2	2	2	1	3	1	-	1	2	12
	3	2	3	1	2	1	2	-	3	14
	4	3	3	2	3	1	-	-	2	14
Total		20	18	14	21	13	17	11	17	

Anexo Nº 14 *Mapa Funcional, el cual identifica partiendo de la Misión de la aldea universitaria Creación UD-4, la Función Clave para esta investigación*



Fuente: Elaboración propia.

Anexo # 15.

Funciones del Profesor Asesor del Programa Nacional de Formación de Educadores y Educadoras (PNFE) de Misión Sucre. UBV (2006)

N°	Funciones del Profesor Asesor de Misión Sucre
1	Acompañar el aprendizaje de un máximo de veinticinco (25) estudiantes del Programa Nacional de Formación de Educadores y Educadoras durante el proceso formativo.
2	Conocer las características (personales y académicas), inquietudes y necesidades de los (as) estudiantes.
3	Atender los aspectos formativos de los (as) estudiantes, estableciendo relaciones con la familia y los maestros (as) tutores, y conjuntamente, contribuir a la formación de estos.
4	Acompañar a los (as) estudiantes durante el proceso de formación ayudándoles a descubrir sus potencialidades, orientándolos (as) en la toma de decisiones, brindándoles la información necesaria para superar sus dificultades y motivándoles para continuar adelante.
5	Planificar y ejecutar junto a los (as) estudiantes acciones de formación, creación intelectual y vinculación con la familia y la comunidad de la cual forma parte, de acuerdo con lo establecido en el PNFE.
6	Establecer una relación horizontal con los (as) demás actores (as) del PNFE, de modo que se favorezca el intercambio de saberes y experiencias.
7	Promover de manera sistemática los procesos de acción-reflexión y sistematización de los (as) estudiantes, acerca de la realidad educativa, cultural, económica y política, en el ámbito local, regional, nacional e internacional, teniendo en cuenta los referentes teóricos y prácticos que aporta el trabajo con los Básicos Curriculares y los Ejes Transversales.
8	Integrar en el proceso formativo los contenidos de los básicos curriculares y ejes transversales con los Proyectos de Aprendizaje como contribución a los ejes del ser, saber, hacer, y convivir que caracterizan al continuo humano.
9	Guiar al estudiante para la utilización de diversas fuentes bibliográficas y de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones para la realización del estudio y el trabajo independiente, así como para la construcción de sus Proyectos de Aprendizaje.

Funciones del Profesor Asesor del Programa Nacional de Formación de Educadores y Educadoras (PNFE) de Misión Sucre. UBV (2006) (Cont…

N°	Funciones del Profesor Asesor de Misión Sucre
10	Asesorar a los (as) estudiantes en la determinación de los problemas fundamentales de la práctica educativa con vista a su solución por la vía de los Proyectos de Aprendizajes.
11	Orientar y acompañar al estudiante, conjuntamente con su maestro (a) tutor (a) en la elaboración y ejecución de su proyecto de Vida y de los Proyectos de Aprendizaje.
12	Organizar en conjunto con los (las) demás actores (as) del Programa, jornadas científicas para exponer el trabajo de los (as) estudiantes en los Proyectos de Aprendizaje.
13	Sensibilizar, motivar y comprometer a los (as) estudiantes ante el privilegio, reto y la responsabilidad que representa formar parte del PNFE
14	Evaluar de manera sistemática, de conjunto con el (la) profesor (a) asesor (a), el desempeño integral del (de la) estudiante, en correspondencia con el objetivo general del programa y de los objetivos de cada trayecto de Formación.
15	Participar en las actividades que se programen para su preparación permanente como profesor Asesor (a).

Anexo # 16

Competencias Políticas e Ideológicas del Modelo de Profesionalidad de Valiente (2010)

Competencias Políticas e Ideológicas	Contenidos
1	Identificación y compromiso con el interés público y la política educacional del país
2	Conocimiento y dominio profundo de las principales estrategias que concretan el contenido de la política educacional nacional y su implementación regional y local, así como de los argumentos que las sustentan.
3	Habilidad para implementar las políticas educativas en el contexto escolar, en el marco del proceso de planeación institucional.
4	Conocimiento de las concepciones sobre la calidad educacional y su evaluación, asumidas como parte de la política educativa nacional.
5	Conocimientos actualizados acerca del acontecer socio-económico y la problemática medioambiental en el escenario local, regional y nacional y los aspectos esenciales sobre ello en el contexto internacional.
6	Conocimiento sobre los aspectos básicos de la historia nacional, regional y local.
7	Preparación (conocimientos y habilidades pertinentes) para diseñar, organizar, controlar y evaluar la estrategia para la formación de valores, patriótica y ciudadana en su centro docente.
8	Conducta cívica ejemplar caracterizada por el cumplimiento pleno de los valores y principios éticos, socialmente reconocidos como deseables.

Anexo # 17.

Validación del contenido del Mapa Funcional para la determinación de Competencias Históricas Socio-Políticas que deben poseer los profesores asesores como directores del proceso educativo.

Estimado Colega:

A continuación le presentamos la relación de funciones, subfunciones y unidades de competencias agrupadas en una estructura de Mapa Funcional con objeto de solicitarle la valoración de cada una de ellas desde los tres criterios siguientes:

- Coherencia: Expresa la cantidad de relación entre cada competencia, tal y como está descrita y la categoría y dimensión en la que está inserta.
- Representatividad: Indica la medida en que la competencia tal y como está descrita, es la mejor de todas las posibles en el contexto donde ha de ejercerse.
- Calidad Técnica: Es el grado en que, en el lenguaje utilizado en la expresión de la competencia, no existen sesgos gramaticales que puedan inducir a error o confusión sobre la misma.

Se le presenta tres (3) ejemplares del cuestionario con el objeto que realice por separado la valoración de los tres criterios.

Debe señalar con una “X” el valor que estime en la casilla correspondiente.

Gracias por su colaboración.

Encuesta para Expertos:

Marque con una X la casilla que corresponde	1 Mucha	0,75 Bastante	0,50 Suficiente	0,25 Poca	0 Ninguna
Integrar en el proceso formativo los **Contenidos Histórico Socio Políticos** mediante la acción reflexión en la construcción del conocimiento (**Función Clave**)					
Determinar las características de los contenidos históricos socio político (**Sub-funciones**)					
Recabar y analizar la información necesaria referente a los contenidos históricos, socio político.(**unidad de competencia)**					
Ser capaz de: Realizar búsquedas bibliográficas. (**elemento de competencia)**					
Realizas búsqueda bibliográficas de diferentes formas y sitios utilizando las TIC's (**criterio de desempeño)**					
Utilizar diferentes métodos para determinar las características de contenidos. (**elemento de competencia)**					
Realizas entrevistas con el objeto de obtener información específica. (**criterio de desempeño)**					
Sabes elegir el método adecuado para la recogida de la información. (**criterio de desempeño)**					
Analizas la información de la información recabada. (**criterio de desempeño)**					
Definir los objetivos de las clases de acuerdo al contenido a tratar. (**elemento de competencia)**					
Defines los objetivos generales y específicos de las clases históricas socio-políticas. (**criterio de desempeño)**					
Diseñar las clases con contenido histórico socio político. **(sub-función)**					
Realizar el diseño de las clases con contenido histórico socio político, para estimular, exigir y favorecer cambios. **(unidad de competencia)**					
Diseñar las clases de acuerdo a lineamientos. **(elemento de competencia)**					
Defines las características de las clases. . (**criterio de desempeño)**					
Seleccionas situaciones relevantes al momento. . (**criterio de desempeño)**					
Formular objetivos con contenidos Histórico Socio Político de acuerdo a lineamientos. **(elemento de competencia)**					
Redactas objetivos en función al contenido. . (**criterio de desempeño)**					
Confeccionas documentos de base. . (**criterio de desempeño)**					
Determinar medios, métodos y procedimientos organizativos de acuerdo a los (as) estudiantes. **(elemento de competencia)**					

Determinas métodos específicos para el desarrollo de la clase. . (**criterio de desempeño)**					
Determinas medios específicos para el desarrollo de la clase. . (**criterio de desempeño)**					
Elaboras medios de enseñanza. Determinas métodos específicos para el desarrollo de la clase. . (**criterio de desempeño)**					
Determinas métodos de recuperación. (**criterio de desempeño)**					
Estructurar el sistema de evaluación. **(elemento de competencia)**					
Defines las diferentes formas de evaluación de las clases. (**criterio de desempeño)**					
Desarrollar las clases con contenido histórico socio político. **(sub-función)**					
Impartir las clases con contenido histórico socio político para analizar, revisar, cuestionar y generar procesos de mejora**. (unidad de competencia)**					
Explicar mediante la acción reflexión las clases. **(elemento de competencia)**					
Explicas mediante la acción de reflexión las clases. (**criterio de desempeño)**					
Utilizas correctamente la metodología de la enseñanza. (**criterio de desempeño)**					
Aplicar procedimientos organizativos y estrategias de enseñanza. **(elemento de competencia)**					
Aplicas procedimientos organizativos. (**criterio de desempeño)**					
Empleas medios de enseñanza. (**criterio de desempeño)**					
Aplicar el tipo de evaluación acorde con la actividad. **(elemento de competencia)**					
Utilizas de manera adecuada el tipo de evaluación. (**criterio de desempeño)**					
Evalúas durante la clase. (**criterio de desempeño)**					

Anexo #18

Validación del Instrumento por los Expertos.

Marque con una X la casilla que corresponde	Calidad	Coherencia	Representatividad
Integrar en el proceso formativo los **Contenidos Histórico Socio Políticos** mediante la acción reflexión en la construcción del conocimiento (**Función Clave**)	1	1	1
Determinar las características de los contenidos históricos socio político (**Sub-funciones**)	0,93	0,93	0,93
Recabar y analizar la información necesaria referente a los contenidos históricos, socio político.(**unidad de competencia)**			
Ser capaz de: Realizar búsquedas bibliográficas. (**elemento de competencia)**	0,75	0,75	0,75
Realizas búsqueda bibliográficas de diferentes formas y sitios utilizando las TIC's (**criterio de desempeño)**	0,75	0,75	0,75
Utilizar diferentes métodos para determinar las características de contenidos. (**elemento de competencia)**	0,85	0,83	0,83
Realizas entrevistas con el objeto de obtener información específica. (**criterio de desempeño)**	0,75	0,75	0,75
Sabes elegir el método adecuado para la recogida de la información. (**criterio de desempeño)**	0,85	0,85	0,83
Analizas la información de la información recabada. (**criterio de desempeño)**	0,83	0,83	0,83
Definir los objetivos de las clases de acuerdo al contenido a tratar. (**elemento de competencia)**	0,95	0,95	0,95
Defines los objetivos generales y específicos de las clases históricas socio-políticas. (**criterio de desempeño)**	0,95	0,95	0,95
Diseñar las clases con contenido histórico socio político. **(sub-función)**	1	1	1
Realizar el diseño de las clases con contenido histórico socio político, para estimular, exigir y favorecer cambios. **(unidad de competencia)**			
Diseñar las clases de acuerdo a lineamientos. **(elemento de competencia)**	1	1	1
Defines las características de las clases. . (**criterio de desempeño)**	0,75	0,75	0,75
Seleccionas situaciones relevantes al momento. . (**criterio de desempeño)**	0,83	0,85	0,83
Formular objetivos con contenidos Histórico Socio Político de acuerdo a lineamientos. **(elemento de competencia)**	1	1	1
Redactas objetivos en función al contenido. . (**criterio de desempeño)**	0,95	0,95	0,95
Confeccionas documentos de base. . (**criterio de desempeño)**	0,85	0,83	0,85
Determinar medios, métodos y procedimientos organizativos de acuerdo a los (as) estudiantes. **(elemento de competencia)**	0,85	0,85	0,83

Determinas métodos específicos para el desarrollo de la clase. . (**criterio de desempeño)**	0,75	0,75	0,75
Determinas medios específicos para el desarrollo de la clase. . (**criterio de desempeño)**	0,75	0,75	0,75
Elaboras medios de enseñanza. Determinas métodos específicos para el desarrollo de la clase. . (**criterio de desempeño)**	0,83	0,75	0,75
Determinas métodos de recuperación. (**criterio de desempeño)**	0,75	0,75	0,75
Estructurar el sistema de evaluación. **(elemento de competencia)**	0,83	0,75	0,75
Defines las diferentes formas de evaluación de las clases. (**criterio de desempeño)**	0,75	0,75	0,75
Desarrollar las clases con contenido histórico socio político. **(sub-función)**	1	1	1
Impartir las clases con contenido histórico socio político para analizar, revisar, cuestionar y generar procesos de mejora**. (unidad de competencia)**			
Explicar mediante la acción reflexión las clases. **(elemento de competencia)**	1	1	1
Explicas mediante la acción de reflexión las clases. (**criterio de desempeño)**	1	1	1
Utilizas correctamente la metodología de la enseñanza. (**criterio de desempeño)**	0,83	0,85	0,85
Aplicar procedimientos organizativos y estrategias de enseñanza. **(elemento de competencia)**	0,83	0,85	0,85
Aplicas procedimientos organizativos. (**criterio de desempeño)**	0,83	0,75	0,75
Empleas medios de enseñanza. (**criterio de desempeño)**	0,83	0,85	0,85
Aplicar el tipo de evaluación acorde con la actividad. **(elemento de competencia)**	0,83	0,85	0,85
Utilizas de manera adecuada el tipo de evaluación. (**criterio de desempeño)**	0,83	0,85	0,85
Evalúas durante la clase. (**criterio de desempeño)**	1	1	1

Anexo # 19

Competencias resultantes de la evaluación del Mapa Funcional.

N°	Competencias
1	Habilidad de análisis y síntesis
2	Habilidad para la aplicación de los conocimientos en el desempeño profesional
3	Habilidad de planificación y gestión del tiempo
4	Habilidad competencia académica. (Conocimientos generales básicos de la asignatura)
5	Habilidad de comunicación oral y escrita.
6	Habilidades básicas de manejo de programas específicos ligados a las TIC
7	Habilidad de investigación relacionada con la actividad profesional
8	Habilidad de aprender
9	Habilidad de gestión de contenido. (Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas).
10	Capacidad crítica y autocrítica
11	Habilidad de pensamiento divergente para generar nuevas ideas (Creatividad)
12	Habilidad para tomar decisiones
13	Habilidad para trabajar en equipo
14	Habilidades socio e interpersonales
15	Habilidad social para identificar y ejercer el liderazgo
16	Habilidad de trabajo en equipos interdisciplinares
17	Habilidad de apreciación e inclusión de la diversidad y de la multiculturalidad
18	Habilidad conocimiento de culturas y costumbres de otros países
19	Habilidad iniciativa y espíritu emprendedor
20	Habilidad para el compromiso ético
21	Habilidad motivación de logro en el ámbito profesional

Anexo # 20.

Competencias Ciudadanas y La Construcción de lo Público. Delgado R. y Vascos C., (2008)

N°	Competencias
1	Habilidad para asumir e interpretar problemáticas y adversidades como injusticias, logrando de esta manera justificar y legitimar con base en el marco de los derechos fundamentales.
2	Habilidad y disposición por entender lo que sucede, logrando una postura reflexiva y razonable sobre los propios criterios, valores y creencias y reconociendo los de otros
3	Habilidad para reconocer y analizar patrones distintos de configuración de intereses políticos, logrando establecer analogías entre situaciones diversas, con el fin de negociar y pactar acuerdos de convergencia.
4	Habilidades para lograr procesos organizativos de carácter cooperativo asociativo que promuevan la identidad colectiva, la participación y la promoción de redes sociales para la acción colectiva pública.
5	Habilidad para desarrollar una orientación social que lleva a confiar en otras personas, escuchar y entender las posiciones de otros y propiciar acciones de cooperación e integración grupal.
6	Habilidades de razonamiento moral para la toma de decisiones y para explicar valoraciones, preferencias y comportamientos
7	Habilidades de negociación y tratamiento de conflictos tanto al interior de los colectivos sociales como en el contexto de las redes de alianzas.
8	Habilidades para propiciar, negociar, pactar y reparar acuerdos sociales para la convivencia.
9	Habilidades comunicativas y argumentativas que le permitan a los ciudadanos y a sus organizaciones sociales posesionar y divulgar con una alta resonancia cultural sus discursos y demandas.

Anexo # 21

Autoevaluación de la presencia de las competencias Históricas Socio-políticas poseídas por cada Profesor Asesor de la aldea universitaria Creación UD-4.

El presente cuestionario, permite conocer la presencia de las competencias Históricas Socio-Políticas poseídas por usted, para elaborar los planes de capacitación.

Nombre Completo……..……
…..
Aldea Universitaria a la cual pertenece ……
Semestre que imparte……..

En qué medida usted como dirigente del proceso educativo considera que tiene presente cada una de las competencias que se citan en la tabla siguiente, para ello debe otorgarle una puntuación de: 1= nada, 2= poco, 3=suficiente y 4= bastante.

N°	Competencias Históricas Sociopolíticas	1	2	3	4
1	Habilidad para identificar, interpretar y asumir compromiso con la Política Educacional del País				
2	Conocimiento y dominio profundo de las principales estrategias que concretan el contenido de la política educacional, así como los argumentos que la sustentan.				
3	Conocimiento y dominio sobre los aspectos generales de la historia nacional, regional, local e internacional.				
4	Habilidad para diseñar, organizar, controlar y evaluar planes para la formación de valores patrióticos y ciudadanos significativos para el nuevo republicano.				
5	Conducta cívica ejemplar caracterizada por el cumplimiento pleno de los valores y principios éticos.				

6	Conocimiento de las concepciones sobre la calidad educacional y su evaluación, asumidas como parte de la política social y educativa del país.				
7	Habilidad de investigación y análisis de la información, proveniente de fuentes diversas relacionadas con la actividad profesional que realiza				
8	Capacidad crítica y autocrítica en la apreciación e inclusión de la diversidad y la multiculturalidad				
9	Habilidad y disposición por entender lo que sucede, logrando una postura reflexiva y razonable sobre los propios criterios, valores y creencias y reconociendo los de otros.				
10	Habilidades para lograr procesos organizativos de carácter cooperativo asociativo que promuevan la identidad colectiva, la participación y la promoción de redes sociales para la acción colectiva pública.				
11	Conocimientos actualizados acerca del acontecer histórico social económico y político y la problemática medioambiental en el escenario local, regional y nacional y los aspectos esenciales sobre ello en el contexto internacional.				

Muchas Gracias…

Anexo # 22

Para los Coordinadores.

Cuestionario de evaluación de las competencias Históricas Sociopolíticas.

A continuación se presenta el cuestionario que permite la evaluación de las competencias.-

Solicitamos su cooperación, en realizar una valoración entre 1-10 (de menor a mayor puntuación) de las competencias listadas mostradas en el desempeño del Profesor Asesor

No	Competencias	Valoración
		1 - 10
1	Habilidad para identificar, interpretar y asumir compromiso con la política educativa del País.	
2	Conocimiento y dominio profundo de las principales estrategias que concretan el contenido de la política educativa, así como los argumentos que la sustentan.	
3	Conocimiento y dominio sobre los aspectos generales de la historia nacional, regional, local e internacional.	
4	Habilidad para diseñar, organizar, controlar y evaluar planes para la formación de valores patrióticos y ciudadanos significativos para el nuevo republicano.	
5	Conducta cívica ejemplar caracterizada por el cumplimiento pleno de los valores y principios éticos.	
6	Conocimiento de las concepciones sobre la calidad educativa y su evaluación, asumidas como parte de la política social y educativa del país..	
7	Habilidad de investigación y análisis de la información, proveniente de fuentes diversas relacionadas con la actividad profesional que realiza	

8	Capacidad crítica y autocrítica en la apreciación e inclusión de la diversidad y la multiculturalidad	
9	Habilidad y disposición por entender lo que sucede, logrando una postura reflexiva y razonable sobre los propios criterios, valores y creencias y reconociendo los de otros.	
10	Habilidades para lograr procesos organizativos de carácter cooperativo asociativo que promuevan la identidad colectiva, la participación y la promoción de redes sociales para la acción colectiva pública.	
11	Conocimientos actualizados acerca del acontecer histórico social económico y político y la problemática medioambiental en el escenario local, regional y nacional y los aspectos esenciales sobre ello en el contexto internacional.	

Muchas Gracias…

Anexo # 23.

Matriz de doble entrada en el cual se determina el porcentaje de las competencias históricas sociopolíticas presentes en los profesores asesores.

Competencias	E1	E2	E3	E4	E5	E15	Total	N°
								1
								2
								3
								4
								5
								6
								7
								8
								9
								10
								11

Anexo # 24.

Cuestionario para determinar las brechas de competencias Históricas Sociopolíticas.

Marque (x) en la casilla que refleja el % actual en que se está manifestando la competencia en cuestión, y también con (x), en la casilla que refleja el % en que es deseada o necesaria esa misma competencia.

Competencia # 1

- Habilidad para identificar, interpretar y asumir compromiso con la política educativa del País.

Actual											
Deseada											
%	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

Competencia # 2

- Conocimiento y dominio profundo de las principales estrategias que concretan el contenido de la política educativa, así como los argumentos que la sustentan.

Actual											
Deseada											
%	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

Competencia # 3

- Conocimiento y dominio sobre los aspectos generales de la historia nacional, regional, local e internacional.

Actual											
Deseada											
%	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

Anexo # 25:

Matriz de doble entrada de las competencias identificadas por el grupo de expertos

Competencias	E1	E2	E3	E4	E5	Total	N°
Habilidad para identificar, interpretar y asumir compromiso con la política educativa del País.							1
Conocimiento y dominio profundo de las principales estrategias que concretan el contenido de la política educativa, así como los argumentos que la sustentan.							2
Conocimiento y dominio sobre los aspectos generales de la historia nacional, regional, local e internacional.							3
Habilidad para diseñar, organizar, controlar y evaluar planes para la formación de valores patrióticos y ciudadanos significativos para el nuevo republicano.							4
Conducta cívica ejemplar caracterizada por el cumplimiento pleno de los valores y principios éticos.							5
Conocimiento de las concepciones sobre la calidad educativa y su evaluación, asumidas como parte de la política social y educativa del país.							6

Habilidad de investigación y análisis de la información, proveniente de fuentes diversas relacionadas con la actividad profesional que realiza							**7**
Capacidad crítica y autocrítica en la apreciación e inclusión de la diversidad y la multiculturalidad							**8**
Habilidad y disposición por entender lo que sucede, logrando una postura reflexiva y razonable sobre los propios criterios, valores y creencias y reconociendo los de otros.							**9**
Habilidades para lograr procesos organizativos de carácter cooperativo asociativo que promuevan la identidad colectiva, la participación y la promoción de redes sociales para la acción colectiva pública.							**10**
Conocimientos actualizados acerca del acontecer histórico social económico y político y la problemática medioambiental en el escenario local, regional y nacional y los aspectos esenciales sobre ello en el contexto internacional.							**11**

Anexo # 26:

Matriz de doble entrada para las competencias históricas sociopolíticas consideradas por los especialistas en el diseño del programa de capacitación.

Competencias	E1	E2	E3	E4	E5	Total	%	N°
Habilidad para identificar, interpretar y asumir compromiso con la política educativa del País.	10	10	10	10	10	50	100%	**1**
Conocimiento y dominio profundo de las principales estrategias que concretan el contenido de la política educativa, así como los argumentos que la sustentan.	6	8	7	6	7	34	68%	**2**
Conocimiento y dominio sobre los aspectos generales de la historia nacional, regional, local e internacional.	6	7	5	7	7	32	64%	**3**
Habilidad para diseñar, organizar, controlar y evaluar planes para la formación de valores patrióticos y ciudadanos significativos para el nuevo republicano.	8	7	6	9	8	38	76%	**4**
Habilidad de investigación y análisis de la información, proveniente de fuentes diversas relacionadas con la actividad profesional que realiza	10	9	9	9	10	47	94%	**5**
Capacidad crítica y autocrítica en la apreciación e inclusión de la diversidad y la multiculturalidad	9	10	9	10	9	47	94%	**6**
Habilidad y disposición por entender lo que sucede, logrando una postura reflexiva y razonable sobre los propios criterios, valores y creencias y reconociendo los de otros.	7	10	10	9	10	46	92%	**7**

Habilidades para lograr procesos organizativos de carácter cooperativo asociativo que promuevan la identidad colectiva, la participación y la promoción de redes sociales para la acción colectiva pública.	9	10	9	10	9	47	94%	**8**
Conocimientos actualizados acerca del acontecer histórico social económico y político y la problemática medioambiental en el escenario local, regional y nacional y los aspectos esenciales sobre ello en el contexto internacional.	6	6	7	8	8	35	70%	**9**

Anexo # 27

Competencias relevantes para el Diseño del Programa de Capacitación Histórico Sociopolítico para los profesores asesores.

Competencias	**N°**
Conocimiento y dominio profundo de las principales estrategias que concretan el contenido de la política educativa, así como los argumentos que la sustentan.	**1**
Conocimiento y dominio sobre los aspectos generales de la historia nacional, regional, local e internacional.	**2**

Habilidad para diseñar, organizar, controlar y evaluar planes para la formación de valores patrióticos y ciudadanos significativos para el nuevo republicano.	**3**
Conocimientos actualizados acerca del acontecer histórico social económico y político y la problemática medioambiental en el escenario local, regional y nacional y los aspectos esenciales sobre ello en el contexto internacional.	**4**

Anexo # 28

Encuesta para conocer las opiniones de los especialistas con relación a las afirmaciones.

El presente modelo tiene el objetivo de conocer la aprobación o no, de los módulos de la propuesta sobre el Diplomado que se va a aplicar a los profesores asesores con relación a la capacitación histórica sociopolítica. Tomando en cuenta las competencias descritas a continuación:

- Conocimiento y dominio profundo de las principales estrategias que concretan el contenido de la política educativa, así como los argumentos que la sustentan.
- Conocimiento y dominio sobre los aspectos generales de la historia nacional, regional, local e internacional.
- Habilidad para diseñar, organizar, controlar y evaluar planes para la formación de valores patrióticos y ciudadanos significativos para el nuevo republicano.
- Conocimientos actualizados acerca del acontecer histórico social económico y político y la problemática medioambiental en el escenario local, regional y nacional y los aspectos esenciales sobre ello en el contexto internacional.

Criterios	Significatividad	Relevancia	Observaciones

	0,25	0,5	0,75	1	0,25	0,5	0,75	1	
Módulo I									
Conquista y Colonización.									
Procesos Independentistas.									
Influencias Imperialistas									
Módulo II									
Pensadores del siglo XIX									
Pensadores del siglo XX									
Pensadores del siglo XXI									
Criterios	**Significatividad**				**Relevancia**				**Observaciones**
	0,25	**0,5**	**0,75**	**1**	**0,25**	**0,5**	**0,75**	**1**	
Módulo III									
Factores Demográficos y Cambios Sociales.									
Medios de Producción.									
Desigualdades Sociales									
Nuevas Tendencias Políticas									
Procesos de Integración.									

Usted sólo tendrá que marcar con una cruz (X) en cada caso, debajo de la respuesta que crea conveniente (si o no), esto ayudará a perfeccionar el contenido de los módulos a aplicar, para garantizar la eficiente y eficaz formación por parte de los futuros formados.

Muchas Gracias…

Anexo # 29

Matriz del contenido de los Módulos del Programa de Capacitación Histórico Sociopolítico, consideradas por los especialistas.

Contenido	E1	E2	E3	E4	E5	Total	%	N°
Módulo I								
• Conquista y Colonización.	1	1	1	1	1	5	100%	**1**
• Procesos independentistas	1	1	1	1	1	5	100%	**2**
• Influencias Imperialistas.	1	1	1	1	1	5	100%	**3**
Módulo II								
Pensadores del siglo XIX: • Simón Bolívar, Simón Rodríguez, Andrés Bello, José de San Martín, Francisco de Miranda, Francisco O´Leary, José Martí, entre otros	1	1	1	1	1	5	100%	**1**
Pensadores del siglo XX: • Fidel Castro, José Martí, Ernesto Guevara, Augusto César Sandino, Salvador Allende, Pancho Villa, Emiliano Zapata, Cipriano Castro, entre otros	1	1	1	1	1	5	100%	**2**

Pensadores del siglo XXI: • Hugo Chávez, Evo Morales, Daniel Ortega, Rafael Correa, Lula Da Silva, Néstor Kirchner, entre otros.	1	1	1	1	1	5	100%	**3**
Módulo II								
• Factores Demográficos y Cambios Sociales.	1	1	1	1	1	5	100%	**1**
• Medios de Producción.	1	1	1	1	1	5	100%	**2**
• Desigualdades Sociales.	1	1	1	1	1	5	100%	**3**
• Nuevas Tendencias Políticas	1	1	1	1	1	5	100%	**4**
• Procesos de Integración.	1	1	1	1	1	5	100%	**5**