

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
PEDAGÓGICO RURAL EL MÁCARO “LUIS FERMÍN”

**Lineamientos Universitarios Establecidos para Evaluar el Desempeño
Laboral de los Docentes. Adscrito al Programa de Investigación Y
Postgrado del Instituto Pedagógico Rural El Mácaro “Luis Fermín”
Extensión Académica San Fernando de Apure**

Trabajo de Ascenso como Requisito Parcial para Optar a la
Categoría de Agregado

Autores: Rafaela Jara
José Díaz

Turnero, marzo de 2019

ÍNDICE GENERAL

	Págs.
Índice General	ii
Resumen	ii
Introducción	1
Objetivos	7
Justificación del Estudio	8
 CAPÍTULO I	
Lineamientos Universitario	11
Reglamento General de la Universidad	12
Reglamento De Estudios De Postgrado	13
Fines de le Evaluación del Desempeño Docente	17
Principios que Orientan la Evaluación del Desempeño Docente	18
Modelos del Perfil, Ideal Influyen en la Evaluación del Desempeño Doc.	18
 CAPÍTULO II	
Desempeño Laboral Del Docente	21
Evaluación del Desempeño Docente	22
Funciones del Desempeño Docente	24
Función de Diagnóstico	24
Función Instructiva	24
Función Educativa	24
Función Desarrolladora	25
 CAPÍTULO III	
Programa de Investigación y Postgrado	28
Valores de la Subdirección de Investigación y Postgrado	29
 CAPÍTULO IV	
Conclusiones y Recomendaciones	32
 Referencias Bibliográficas	35

REPÚBLICA BOLIVARIANA D VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
PEDAGÓGICO RURAL EL MÁCARO “LUIS FERMÍN”

**Lineamientos Universitarios Establecidos para Evaluar el Desempeño
Laboral de los Docentes. Adscrito al Programa de Investigación Y
Postgrado del Instituto Pedagógico Rural El Mácaro “Luis Fermín”
Extensión Académica San Fernando de Apure**

Trabajo de Ascenso como Requisito Parcial para Optar a la
Categoría de Agregado

Autores: Rafaela Jara
José Díaz

Año: 2019

RESUMEN

El presente trabajo de investigación estuvo dirigido describir los lineamientos establecidos para evaluar el desempeño laboral de los docentes adscrito al programa de investigación y postgrado. Consta de tres objetivos fundamentales, Lineamientos Universitario Establecidos Para Evaluar El Desempeño Laboral Del Docente, desempeño laboral del docente, al programa de investigación y postgrado .Estuvo representado desde un trabajo monográfico este se abordó desde un diseño documental, según la universidad pedagógica libertador, se refine, describe y apoya en la recopilación de documentos formales e informales donde el investigador establece y complementa la investigación con lo aportado por diferentes autores. Bajo la modalidad de estudio monográfico, La UPEL. (2006). Los autores de la UPEL lo asumen como “El estudio del problema con el propósito de profundizar el conocimiento de su naturaleza, con el apoyo, principalmente de información, de función predominantemente informativa, en el que se estructura en forma analítica y crítica la información recogida en distintas fuentes acerca de un tema determinado.

Descriptores: Lineamientos Universitario, desempeño laboral del docente, programa de investigación y postgrado

INTRODUCCION

En los actuales momentos el desempeño laboral de los docentes es vital para el contexto universitario, este pueda alcanzar niveles adecuados de eficacia y eficiencia. Visto de esta manera , es necesario reflexionar acerca del papel que juega la formación docente en la actualidad dentro del país y más allá de nuestras fronteras, específicamente en la Universidad Experimental Libertador , en su Instituto Pedagógico Rural El Mácaro Luis Fermín, el mismo considera, un reglamento del personal adscrito al programa de investigación y postgrado , la cual tiene como misión crear, asimilar y difundir el conocimiento a través de las nuevas tecnologías con apertura a todas las corrientes de pensamiento universal .

Desde esta perspectiva el docente está inmerso de la actividad investigativa como parte primordial de un conjunto de acciones que redimensionan los procesos de proyección, ejecución y presentación, como es postulado constitucionalmente como un docente comprometido con la responsabilidad social, justicia, y capaz de promover los cambios que requiere el sistema educativo superior en el ejercicio ético y moral , pertinente y eficaz en las funciones de docencia e investigación .Entonces es el lineamientos universitario establecidos para evaluar el desempeño laboral, con miras a contribuir con la búsqueda de soluciones a los problemas educativos o vinculados a la misma.

Por consiguiente, el desempeño laboral accede a organizar de manera eficientemente la dirección de una sociedad con modelos para la administración en el cumplimiento de sus funciones, este a su vez tiene una dirección la cual es ejercitada por el consejo universitario y apoyada por la dirección general de personal y de la unidad de la subdirección de investigación y postgrado, que amparan a los docentes y los mantienen satisfechos y productivos. Así pues, con el presente trabajo monográfico nos hemos propuesto el objetivo de describir los Lineamientos Universitarios Establecidos Para Evaluar El Desempeño Laboral De Los Docentes Adscrito

al Programa De Investigación Y Postgrado Del IPREMLF Extensión Académica Apure. Desde este panorama el docente está en la capacidad de desarrollar en su praxis docente un producto o servicio con los objetivos de rentabilidad y de asignación eficiente de los recursos. En este proceso se debe evaluar cuidadosamente el impacto que puede tener para la universidad y en este caso los docentes adscritos al programa de investigación y postgrado, con acciones de fortaleza, debilidad, oportunidades, amenazas y ventajas competitivas.

Ya que la universidad busca mediante su lineamiento indaga esas ventajas profesionales mediante programas estratégicos bien integrados que coordinen su direccionamiento y control de todos sus objetivos para satisfacer las necesidades de una academia de excelencia. Es por ello que hoy en día cada docente debe enfrentar a varias dificultades que puedan reprimir su desempeño laboral, los planes de cada docente pueden verse afectados seriamente por los cambios en las preferencias de los educandos o por una mayor competencia, ya que es una institución por excelencia en la formación de los docentes que requiere el país.

Es decir, Nuestros pronósticos pueden ser afectados por situaciones adversas de las economías del mundo, de la región o del país, los factores que están fuera de nuestro control a veces cambian rápidamente. Los cambios tecnológicos son un ejemplo de ello y en la medida en que suceden pueden afectar seriamente. Esta acción del docente debe estar vinculada a criterios de calidad, razón por la cual Murillo (2007) señala que existe consenso para afirmar que uno de los factores clave para conseguir una educación de calidad es contar con docentes exitosos, siendo la evaluación la vía efectiva para lograrlo. En consecuencia, desde los organismos rectores de la Educación Superior en Venezuela, se establece la necesidad de llevar a cabo procesos evaluativos, donde destaca la evaluación del docente universitario como una prioridad. Así pues, el docente se enfrenta constantemente a la búsqueda de la oportunidad entre las acciones con los lineamientos emanados de la

universidad, con sus recursos, con los factores relevantes del macro entorno y con las acciones de la competencia. Un buen análisis de estos factores depende de la disponibilidad y evaluación de información, que debe incluir aspectos tales, como el comportamiento y las necesidades que presenta el docente adscrito al programa de investigación y postgrado. Desde este panorama Podemos mencionar los mayores problemas presentes en las funciones académicas que desarrolla el docente, mediante sus acciones como primero se presenta las actividades, las estrategias, los recursos y el tiempo, por lo que, el mismo debe entregar los resultados del proyecto a tiempo.

El cronograma acordado puede ligar la finalización del proyecto a una determinada actividad. Lo estipulado representa una restricción para el docente puesto que tendrá que coordinar todas las actividades y asegurarse de que todo se lleve a cabo dentro del plazo determinado. Lo señalado refleja, este factor de tiempo una de las aristas del triángulo de gestión de proyecto del docente adscrito, al programa ya que el desequilibrio económico es otro de los problemas porque la universidad de hoy en día, han sido afectadas por estas que se han generado a lo largo de las dos últimas décadas, dado los elevados índice de inflación y los cambios de políticas; todo esto afecta los costos operativos e influyen en la capacidad operativa. Los costos son otro obstáculo para el docente del proyecto es ajustarse a un presupuesto definido.

La administración determina la cantidad del presupuesto, y el docente del proyecto no debe superar esta limitación de costos. El docente de proyecto debe tener un presupuesto realista para todo el proyecto. El factor costo constituye la segunda arista del triángulo de gestión de proyectos. Por otro lado, el estrés provocado por el exceso de trabajo y por las preocupaciones es uno de los mayores enemigos del equilibrio emocional, ya que provoca cansancio, disminuye la capacidad de reacción y a menudo afecta a la vida familiar. Todos esos factores se unen para complicar la gestión del docente sumergido en los lineamientos en, lo que a su vez provocará más estrés. Gustavo Piera, (2007), experto en inteligencia emocional, asegura que la

solución es organizarse. “El estrés no depende del trabajo: es la diferencia entre lo que uno quiere hacer y lo que hace”, explica. El problema es que muchas veces no nos paramos a reflexionar sobre nuestras metas. “Hay que escribir en un papel qué quieres conseguir, por qué lo haces y qué estás dispuesto a dar”, dice Piera. “Una vez que estén claros los objetivos, sólo hay que coger la agenda, fijar un tiempo para cada acción y dividirlo por la fecha límite. Así sabrás si lo puedes hacer o no. La frustración casi todas las empresas pasan por los mismos problemas al inicio de su proyecto, pero no lo saben, y tienden a pensar que sólo les ocurre a ellos.

Esta percepción los puede llevar a pensar que los obstáculos son producto de su incapacidad para dirigir, lo que llevará a un estado de frustración al igual que los da la sensación de bloqueo el cual al principio es habitual verse atenazado por las dudas, ya que parece que cada paso puede suponer el éxito o el fracaso al programa de investigación y postgrado. El educador está solo a la hora de tomar las decisiones, y tiene miles de preguntas. Eso puede provocarle angustia y bloqueo cada vez que se ve en la necesidad de elegir. Desde este panorama, la búsqueda de una educación de calidad demanda de las instituciones educativas una permanente reflexión de la práctica pedagógica con el fin de intervenirla, reorientarla y mejorarla.

Para que esto ocurra, es necesario ejecutar acciones evaluativas concebidas como procesos actualizados y permanentes de formación e investigación que generen información que permita reflexionar sobre el hecho educativo y, en consecuencia, actuar sobre él. Por ello valorarse a sí mismo, valorar a los demás y tener claridad de los fines y principios constituye la esencia y el fundamento de una acción eficaz. En consecuencia, la calidad de cumplir con los lineamientos emitidos para la praxis docente y es allí el producto del paradigma que construyen los educadores sobre el ser humano. ¿Y cuál es el paradigma ideal? No existe un único paradigma, el hombre es un ser humano, es energía creadora de alta vibración, que requiere espacio para la libertad y la creatividad y amor incondicional para poderse expresar.

Se cree en la capacidad del hombre, que está motivado apropiadamente y se desenvuelve en un ambiente enriquecedor, tomará cariño al trabajo, y se comprometerá, producirá e innovará. El resultado, es el desafío de los docentes en su desempeño laboral, que consiste en ser una luz, en desarrollar un sistema de trabajo en un ambiente humano donde se cultive el aprecio, la confianza, el respeto, la estimulación y prevalezca el poder de las ideas. Es necesario alentar el crecimiento facilitando el aprendizaje en conjunto, en redes, la integración a comunidades abiertas al aprendizaje, organizaciones inteligentes, organizaciones con auténtica capacidad para el aprendizaje, organizaciones que día a día propicien la práctica de la libertad y de la creatividad para propiciar la cultura de la innovación.

Es necesario, propiciar la libertad humana exige confiar en la capacidad del personal y lograr que éste asuma compromisos, sentimientos y actitudes. Pues, la práctica de la creatividad supone alentar y estimular la generación de ideas, tanto propias como en las demás personas, explorar nuevas estrategias y tácticas, definir nuevos mecanismos para realizar un trabajo en un permanente pensar y hacer. Por otro lado, son necesario las acciones de calidad si sólo se logrará con los docentes que sustenten su compromiso y esfuerzos en una teoría gerencial y cultiven el aprendizaje y el conocimiento profundo, puntos centrales de la filosofía de los teóricos de la calidad.

Cabe destacar que la Universidad Pedagógica Experimental Libertador tiene como visión y misión, ser líder en la formación, capacitación, perfeccionamiento y actualización de docentes de elevada calidad personal y profesional, y en la producción y difusión de conocimientos socialmente válidos, que desarrolla procesos educativos con un personal competente, participativo y comprometido con los valores que promueve la Universidad. Esta universidad de excelencia, comprometida con el país para elevar el nivel. Pues el educador debe ser un mediador entre el conocimiento y el proceso de aprendizaje del alumno; debe saber traspasar al estudiante la responsabilidad de su aprendizaje. Para ello tiene que preparar el escenario del aprendizaje,

donde la determinación de propósitos, la definición de estrategias didácticas y la diversidad de procedimientos evaluativos tienen que estar presentes. Esto obliga al docente a dominar la estructura interna de la disciplina que enseña, y a conocer los diversos procedimientos y estrategias que ayudan a los estudiantes a apropiarse de los conocimientos. Además, el docente tiene que estar abierto al análisis crítico de la educación, mediante la formación de docente competente; capaz de generar conocimientos útiles para implementar procesos pedagógicos innovadores e impulsar la transformación de la realidad social, y así contribuir al logro de una sociedad más próspera, equitativa y solidaria.

Pues, los estudios de Postgrado en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, continúan con la formación internacional, humanista, flexible, de carácter emprendedor y de integración de los saberes que caracteriza toda su propuesta formativa. Estos estudios van dirigidos a la formación avanzada, de carácter específico o transdisciplinario, con el fin de obtener una especialización profesional y académica, para la introducción a la investigación. Los estudios de Postgrado cubren las áreas humanistas la cual van dirigidas a fortalecer y profundizar la pertinencia académica, socio-política, socio-económica y ética de los estudios que se realizan con posterioridad la adquisición del título profesional, en el marco del proceso de desarrollo que vive el país y bajo la dirección de la comunidad académica institucional.

En el estado Apure existe la presencia de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, bajo el Instituto Pedagógico Rural Mácaro, donde funciona el programa de Investigación y Postgrado, el cual gerencia estudios de Especializaciones, Maestrías, Doctorados y Postdoctorados; con estimado de 300 estudiantes, donde se puede evidenciar la presencia de docentes con la necesidad de cumplir los lineamientos universitarios establecidos para evaluar el desempeño laboral de los docentes. Adscrito al programa de investigación y postgrado. Donde es necesario el Nivel de capacidad y características que posee los docentes de una institución, para responder al

aumento de funciones y responsabilidades que coadyuven a la mejora de los resultados, tomando como base una praxis docente que le permita cumplir con las acciones planificadas con la finalidad de mejorar la calidad de la educación, dando cumplimiento a compromisos laborales y a diferentes roles que varían según sus esfuerzos y habilidades. Planteada la situación descrita por los autores de esta investigación surgieron las siguientes interrogantes:

¿Qué lineamiento universitario establecido para evaluar el desempeño laboral del personal docente adscrito al programa de Investigación y Postgrado del Instituto Pedagógico Rural El Mácaro Extensión Académica San Fernando de Apure?, ¿Cuál es el desempeño laboral del personal docente adscrito al programa de Investigación y Postgrado?, ¿Se puede publicar el lineamiento universitario establecido para evaluar el desempeño laboral del personal docente adscrito al programa de Investigación y Postgrado.

Para atender a estas inquietudes, se asumen los siguientes objetivos.

Objetivo General

Estudiar Los Lineamientos Universitarios Establecidos Para Evaluar El Desempeño Laboral De Los Docentes. Adscrito al programa De Investigación Y Postgrado Del IPREMLF Extensión Académica Apure.

Objetivos Específicos

Analizar el lineamiento universitario establecido para evaluar el desempeño laboral del personal docente adscrito al programa de Investigación y Postgrado del Instituto Pedagógico Rural El Mácaro Extensión Académica San Fernando de Apure.

Describir el desempeño laboral del personal docente adscrito en el Departamento de Investigación y Postgrado del Instituto Pedagógico Rural El Mácaro Extensión Académica San Fernando de Apure.

Determinar el lineamiento universitario establecido para evaluar el desempeño laboral del personal docente adscrito al programa de Investigación y Postgrado del Instituto Pedagógico Rural El Mácaro Extensión Académica San Fernando de Apure

Justificación del estudio

Se enmarca en brindar aporte del desempeño laboral, de vital importancia en la educación, que actúan como entes de transformación social. Desde el momento de su concepción, ya que La UPEL IPREMLF está sembrada en el alma y corazón de los venezolanos, es un patrimonio nacional y es imposible que puedan apartarla de la mente y corazón del venezolano, así pues, para la universidad es de gran importancia decidir y plantear sus habilidades y destreza ya que éstas al estar claras les permite proporcionar una base sólida para tomar decisiones que lo mantendrá enfocada en una dirección adecuada, le ayude a evitar tendencias que podrían tentarlo a errar el camino, refuerza la misión y la visión, lleva al acuerdo común sobre la dirección de todas las divisiones que contribuyen en su sociedad, ahorra tiempo y esfuerzo, proporciona un sentido claro de la dirección a todos los accionistas importantes y entra el interés por parte de los participantes.

Las universidades en su búsqueda continua de optimización en sus productos tienen el objetivo de modernizar sus procesos tanto administrativos como académicos y comprometerse con la sociedad, para lo cual representan mecanismo de inter-vinculación entre dichos procesos y el entorno social de valor importante. El desempeño docente, debe estar sumergido a una función, de actitudes positivas y de alta calidad que distingue a una organización líder bajo la dirección de personas con iniciativa, creatividad y espíritu de cambio.

Este debe tener la responsabilidad de plantear las practica de desarrollo institucional y asegurar un crecimiento sostenido, con un alto sentido del cultivo de los valores morales, principios, virtudes, tolerancia, respeto, armonía, paz, convivencia, honestidad, hermandad, entre otros, en el campo de la docencia el desempeño laboral muy importante, Mane J. 2014, afirma: El desempeño laboral es un proceso de coordinación de una institución educativa por medio del ejercicio de habilidades directivas encaminadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar, la gestión estratégica de aquellas actividades requeridas para alcanzar la eficacia pedagógica, la eficiencia

administrativa. Este está fundamentado en las Teorías Administrativas y Gerenciales aplicadas al campo educativo, así como en la gerencia de aula y la Teoría Humanística bajo los principios de libertad, justicia, respeto, equidad, ética, eficacia, eficiencia para el cambio de la organización escolar como parte del proceso transformador. Así pues, la sociedad actual coloca aspectos de desarrollo local con aspectos de desarrollo global universal, contextualizando factores económicos, políticos, filosóficos, científicos, tecnológicos y socio-históricos, en una dinámica de cambios permanentes que inciden en la vida diaria del cuerpo social.

Por tal motivo, se concibe la acción educativa como un proceso en lo sociocultural hacia la búsqueda y aplicación del conocimiento a la transformación de la realidad social, el ejercicio del método científico debe concebirse como la base fundamental del quehacer universitario y como medio o instrumento para acercarse más a esa realidad, conocerla, interpretarla y actuar sobre su cultura. En relación a el camino metodológico estuvo representado desde un trabajo monográfico este se abordó desde un diseño documental, según la universidad pedagógica libertador, se refine, caracteriza y apoya en la recopilación de documentos formales e informales donde el investigador fundamenta y complementa la investigación con lo aportado por diferentes autores. La UPEL (2006) Los autores de La UPEL lo asumen como “El estudio del problema con el propósito de profundizar el conocimiento de su naturaleza, con el apoyo, principalmente de información.

Por consiguiente, la originalidad de la monografía presentada, refleja en el criterio, reflexiones, conclusiones y recomendación. Para, el desarrollo del estudio monográfico contó con las siguientes fases: búsqueda, revisión, análisis e interpretación de diversas fuentes documentales. Para dicha búsqueda se asumió la Técnica del Fichaje que según Finol y Nava (1996) esto es un proceso por el cual “...se recogen en tarjetas de dos tamaños, primero, en la tarjeta pequeña los datos que identifican la obra y su autor y segundo, en la tarjeta grande el dato que interesa” (Finol y Nava, 1996, p.101).

Y como instrumento la ficha, Bavaresco (2002) reflexiona, que el registro mediante fichas bibliográficas es importante para cumplir con dos de los pasos principales en la realización de la investigación, los cuales son su recolección y ordenamiento, para lo cual recomienda el uso de la ficha Autor-Materia, con lo cual podrán cotejarse y compararse de mejor forma los autores y materiales a tratar.

El análisis de la información se utilizó la técnica de análisis de contenido y comprensión de textos que, según Pérez (2000) Citado por González (2012), es "una técnica que se suele utilizar para el análisis sistemático de documentos escritos, nota de campo, entrevista registrada" (p.16). Por otra parte, se empleó como técnica la confrontación de autores, la cual refiere a la contrastación teórica entre posturas relevantes de cada autor, con el fin de explicar según las concepciones idóneas el tema de estudio, para lo cual se aplicó una matriz de análisis.

Atendiendo a todas estas consideraciones, la estructura temática se abordó de la siguiente manera: Introducción. En el capítulo I, se plantea: el lineamiento universitario. El capítulo II: desempeño laboral del docente. En el capítulo III, se componen de lo que refiere a la representación al programa de investigación y postgrado. Finalmente, se muestran las conclusiones y recomendaciones a las que se llegaron en la investigación y posterior se incluyeron las referencias bibliográficas respectivas.

CAPÍTULO I

LINEAMIENTOS UNIVERSITARIO

Hoy se aplica una característica de cambio permanente donde la capacitación es la base para poder afrontarlos. La incorporación de los individuos al trabajo productivo requiere, como condición ineludible, una educación de calidad y permanente. Es por ello, la Universidad en Venezuela como espacio multidimensional y complejo, asiste a una gama de interesantes posibilidades para lograr procesos profundos y transformaciones dinámicas consustanciadas a su propia naturaleza, es decir identificarla plenamente con la conducta asociada a la eficiencia y excelencia de la calidad educativa que imparte.

Es por ello que las casas de estudios superiores se encuentran inmersas en un mundo permeable en el cual las diferentes posiciones teóricas influyen de manera importante, encontrando en el interior de estas instituciones condiciones apropiadas para actuar en razón de sus actividades principales: docencia, investigación, extensión y producción, llevando a convertirlas a un espacio de fronteras comunicacionales, donde predomine el dominio del conocimiento y ayuda a la concreción de la sociedad del saber.

Sobre el particular, las universidades en estudio , tienen la responsabilidad de crear y colocar a disposición de la sociedad saberes pertinentes, para estar así a la vanguardia en el tratamiento de los temas políticos sociales desde la perspectiva de una institución con una gestión ética responsable, como clave para incidir en las transformaciones de su interioridad, pero también de la sociedad, con sentido de compromiso social basada en la justicia manifestada por la toma de decisiones de sus actores.

Sustentada por lineamiento que prescribe lo legal de cursar estudios de postgrado , que conlleva a una educación integral de calidad y que busca la formación academia, presentando la Resolución No 2008.316.2018 República Bolivariana De Venezuela Universidad Pedagógica Experimental Libertador Consejo Universitario. El Consejo Universitario de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, en uso de la facultad que le confiere el Artículo 20, Numeral 3, del Reglamento General de la Universidad, dicta el siguiente:

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- El presente reglamento determina el régimen legal de estudios de postgrado conducentes a títulos de Especialización, Maestría y Doctorado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, así como también las actividades de postgrado no conducentes a grado académico.

Artículo 2.- Los programas de posgrado están dirigidos a fortalecer y profundizar la pertinencia académica, socio-política, socio-económica y ética de los estudios que se realizan con posterioridad a la adquisición del título profesional, en el marco del proceso de desarrollo que vive el país y bajo la dirección de la comunidad académica institucional.

De acuerdo con su propósito específico, los estudios de postgrado se clasifican en:

1) Estudios Conducentes a Grado Académico:

- Especialización
- Maestría
- Doctorado

2) no Conducentes a Grado Académico:

- Actividades de ampliación, actualización y perfeccionamiento profesional.
- Proyectos postdoctorales

REGLAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

La universidad pedagógica experimental libertador. El Consejo Universitario de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, en uso de la facultad que le confiere el Artículo 20, Numeral 3 del Reglamento General de la Universidad, dicta el siguiente: reglamento del personal académico de la universidad pedagógica experimental libertado, por lo que refiere el título I de la naturaleza y clasificación del personal académico

Artículo 1: El presente Reglamento establece las disposiciones que rigen a los Miembros del Personal Académico de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador en el ejercicio de sus funciones de docencia, investigación y extensión.

Artículo 2: Son miembros del Personal Académico de la Universidad quienes reúnan los requisitos establecidos en el Reglamento General de la Universidad y en el presente Reglamento, ejerzan las funciones de docencia, investigación y extensión; y que realicen actividades de planificación, experimentación, orientación, evaluación, dirección, coordinación y supervisión en el campo educativo y científico; gerencial y de contraloría social como principio de participación dentro de la Universidad.

Artículo 3: Los miembros del Personal Académico tienen como misión crear y asimilar así como difundir a través de las nuevas tecnologías el conocimiento con apertura a todas las corrientes del pensamiento universal, como postulado constitucional, especialmente, formar un docente altamente comprometido con la democracia, la responsabilidad social, la justicia, la paz y la preeminencia de los derechos humanos, capaz de promover los cambios que requiere el sistema educativo a través del ejercicio ético y moral, innovador, pertinente y eficaz en sus funciones de docencia, investigación y extensión.

Artículo 4: Los miembros del Personal Académico tienen entre sus funciones el fortalecimiento de la identidad nacional y el reconocimiento de una sociedad multiétnica, pluricultural y multilingüe.

De lo expuesto asienta la calidad que debe seguir el programa de investigación y postgrado llevando una educación donde, forme mentes clara, y auto reflexivas al quehacer educativo dentro de la sociedad actual.

Evaluación y Acreditación

El desarrollo de la sociedad y su economía depende en gran medida del avance del conocimiento científico y tecnológico tanto como de profesionales e investigadores, con educación, formación y capacitación adecuadas. Debido a esto, se hace sumamente necesario implementar métodos de evaluación para las universidades como forma de encuadrarlas dentro de un esquema de parámetros comunes que permitan la comparación entre las distintas instituciones. Desde este panorama la necesidad de que este docente sea evaluado para su acción en el desarrollo de sus aptitudes y actitudes.

Así pues, sin un proceso de evaluación resultaría difícil discernir si las instituciones tienen capacidad académica, organizativa y económica para cumplir con su oferta educativa. En cuanto a la acreditación de carreras, básicamente permite garantizar un mecanismo por el cual las universidades pueden evaluar sus programas de estudios basadas en criterios determinados y comunes a nivel nacional e internacional, para lograr una adecuada preparación de los graduados para la práctica de las distintas especialidades.

Por consiguiente, con la acreditación, la lleva la Upel en los docentes para conocer, desde la iniciación de sus estudios, cuáles serán los conocimientos adquiridos y como estos los licencian para acceder a los requerimientos del medio laboral. Desde el punto de vista de los empleadores, conocerán las aptitudes y conocimientos del profesional a emplear. También con la acreditación la comunidad podrá conocer sobre el destino de los fondos invertidos y en qué medida la carrera garantiza el resguardo de la seguridad, la salud, los bienes de la sociedad y la preservación del medio ambiente y la forma en que contribuye con el progreso socioeconómico y cultural del país y la región.

Uno de los principales conceptos que las instituciones deben cambiar para una exitosa evaluación y acreditación, es el que Ayarza llama "cultura institucional" y la define como "el conjunto complejo de supuestos básicos y creencias, profundamente arraigadas y compartidas por todos los miembros de la institución, influyendo y condicionando de manera importante los comportamientos individuales". Este concepto es muy importante a la hora de aceptar los cambios que se originan con las aplicaciones de la evaluación institucional, debido a que normalmente las personas se resisten a cambiar sus hábitos, formas de enseñanza y procedimientos.

Evaluación y Calidad

La "evaluación" de la educación superior universitaria tiene relación directa con la "calidad" de la educación, por lo tanto, es importante comprender el término calidad antes de proponer y analizar el concepto de evaluación. La calidad la construimos con las decisiones que cada uno tomamos en las instituciones para lograr la excelencia como grado máximo de calidad del proceso educativo. Tradicionalmente mejoramos la calidad de la educación para satisfacer la demanda del mercado, sin embargo, la tendencia actual está cambiando esta forma de ver la calidad y se prefiere mejorar la calidad de la educación para crear una nueva oferta de mercado en innovación, ciencia y tecnología.

Por consiguiente, la calidad es un concepto que importa tanto a los participantes del proceso educativo (comunidad universitaria) como a los gobiernos y también a los empresarios y empleadores que necesitan mantener un ritmo de desarrollo económico y para ello requieren la participación de profesionales capacitados en las instituciones universitarias. Se considera la educación como el camino para la adquisición de conocimiento a través del uso de habilidades de estudio en la preparación de tareas de valoración. El énfasis en las destrezas académicas de estudio puede ser el resultado de la necesidad de medir con eficiencia la producción académica del estudiante. Esto implica la utilización apropiada de estrategias de estudio para el

aprendizaje de textos, participación en lecturas y, especialmente, en la preparación de tareas o exámenes. La calidad que se requiere debe ser firme que admita una variedad de definiciones según los individuos y el ámbito social. La calidad que se pretende busca "cualidad, manera de ser", que permite la significación de apreciación calidad de propiedades inherentes a una educación de calidad, que permiten valorar como igual, mejor o peor .Por otro lado un conjunto de sensateces y cualidades que reflejen aspectos de la calidad en la praxis docente para lograr una calidad en la educación que implica:

 Eficiencia en los recursos invertidos por el estado en la educación.

 Que los padres y estudiantes pretendan excelencia.

 Que los programas de estudio contemplen relaciones entre ellos.

 Que los empleadores esperen un producto con aptitud en relación a sus necesidades específicas.

 Que la comunidad pretenda calidad total en todos los procesos educativos.

La "calidad universitaria" implica que el conjunto de factores involucrados se relacione entre sí para lograr un individuo capacitado en una especialidad y también como parte de la sociedad en la cual se encuentra inmerso para que aporte sus conocimientos y sea un ciudadano competente. Una vez definido el nivel de calidad que se busca, la "evaluación" de la institución bajo todos sus aspectos nos mostrará la situación real y a partir de esto podremos tomar conciencia de cuanto nos acercamos al nivel de calidad buscado. Luego podremos tomar decisiones para efectuar los cambios necesarios. La "evaluación" aislada sin un proceso de realimentación no eleva los niveles de calidad, es necesario efectuar modificaciones a partir de las conclusiones y volver a evaluar para ver el resultado de los cambios.

Fines de la Evaluación del Desempeño Docente:

En atención a este aspecto, existe consenso en considerar que la razón de ser de un proceso de evaluación del desempeño docente, consiste en determinar las cualidades profesionales y personales, que facilitan el desarrollo de estrategias de formación adecuadas para el personal docente. Dentro de este marco de ideas, se puede señalar posibles metas de este tipo de evaluación del desempeño docente, dentro del sistema educativo; entre dichos fines figura el mejoramiento de la institución educativa y del proceso de enseñanza en el aula, cuando se logra integrar eficazmente la evaluación del desempeño docente con la mejora de la institución educativa, lo cual favorece una mayor eficacia en el crecimiento personal del educador y del rendimiento académico de los alumnos.

Visto de esta forma, resulta especialmente adecuado, integrar la evaluación del desempeño docente. Es por eso, que los esfuerzos necesarios en los programas que desarrolla postgrado donde el personal docente debe tener una mayor influencia, cuando persiguen un objetivo con todo su ser, más allá de intereses inmediatos, tan deseado que estimule la imaginación y las capacidades creativas; y puedan ofrecer a los demás razones y metas por las cuales la valga la pena trabajar, para conocer algo que todavía está por descubrir, algo de lo que pueda estar orgulloso como docente cuando lo consiga.

En resumidas cuentas, el desarrollo personal y profesional de los educadores y de los alumnos, se favorece cuando el profesor asume como sus propias metas, los objetivos de la institución educativa donde labora. De igual modo, la eficacia de la institución educativa mejora, en la misma medida en que sus objetivos sean asumidos como tales por los profesores, como horizonte de crecimiento profesional y personal.

Principios que Orientan la Evaluación del Desempeño Docente:

El modelo de evaluación del desempeño docente está condicionado por las dimensiones del mismo, que se consideran como fundamentales para su formulación teórica; entre estos principios, se destacan los siguientes:

- Evaluación del desempeño docente basada en las capacidades de los profesores, en oposición a aquellos basados en el rendimiento. Dentro de este orden de ideas, el fundamento esencial de la teoría de la evaluación del desempeño docente, consiste en centrar el proceso de evaluación en la valoración de las capacidades profesionales de los docentes, que con más probabilidad pueden contribuir a favorecer un rendimiento eficaz ideal, y no se ocupa de señalar el rendimiento concreto en sí mismo.

Esta forma de concebir la evaluación del desempeño docente, tiende a responsabilizar al profesor de las deficiencias que se presentan en el sistema educativo, sin evaluar ninguna otra dimensión; es decir, el educador resulta ser el único responsable de los resultados del proceso de enseñanza, lo cual sería una visión reduccionista del proceso educativo integral. En lo esencial, se plantea la de una tesis de la mejora del proceso educativo, consiste en programar talleres de capacitación para el personal docente.

Se explica, que muchas políticas de Estado pretendan solucionar las fallas del sistema educativo a fuerza de talleres de capacitación y mejoramiento para el personal docente; sin tomar en cuenta las otras dimensiones personales de los educadores, ni de los múltiples factores que intervienen en el proceso educativo formal. Ahora bien, si las cosas no han salido bien en el sistema educativo, el fraude sería culpa solamente de los profesores

Modelos del Perfil Ideal que Influyen en la Evaluación del Desempeño Docente:

- Modelo centrado en el perfil ideal del profesor. Este modelo consiste en realizar el proceso de evaluación del desempeño docente, de acuerdo a su grado de concordancia según un perfil ideal del docente previamente elaborado. Una vez elaborado el perfil del docente ideal, se aplican

cuestionarios a la muestra de una población determinada de docentes, ya sea con la finalidad de una autoevaluación de los profesores objetos de estudio; o se realiza una medición según la perspectiva de los alumnos, directivos, o cualquier otro grupo.

- Modelo centrado en los resultados obtenidos. Este modelo del proceso de evaluación del desempeño docente, se fundamenta en la evaluación de los profesores mediante la comprobación del cumplimiento de los objetivos de aprendizaje alcanzados por los alumnos. Este modelo de evaluación del desempeño docente, parte de un paradigma pragmático de pensamiento, que se presenta como una crítica a todo el sistema educativo y a todo lo que se hace dentro del mismo. Los representantes de este modelo pragmático de evaluación del desempeño docente, sostienen que, para evaluar correctamente el desempeño de los profesores, lo importante no es describir lo que hacen los docentes, sino medir y describir lo que acontece en los alumnos como consecuencia de la actividad del educador.

- Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula. Este modelo propone que la evaluación de la eficacia del desempeño docente, se debe realizar describiendo e identificando aquellos indicadores de la actividad del profesor, que se consideren relacionados directamente con los logros de los alumnos los indicadores del perfil del docente ideal que se evalúan, son todos aquellos que se relacionan con la capacidad del profesor para crear un ambiente que favorezca el desarrollo del proceso de enseñanza en el aula.

Es por ello, que, desde este modelo de evaluación del desempeño docente, el educador se concibe como un dador de clase; por consiguiente, lo que importa es que domine un conjunto de estrategias didácticas, que respondan a un perfil ideal del docente de aula. Habida cuenta, el educador se evalúa desde su hacer, sin tomar en cuenta su ser educador.

- Modelo de la práctica reflexiva. Este modelo de evaluación del desempeño docente, propone el desarrollo de un proceso evaluativo, con la finalidad de mejorar al personal docentes de modo integral, y para medir y controlar por

motivos de promoción o despidos. En efecto, este modelo de evaluación del desempeño docente, se fundamenta en una concepción del proceso educativo como una secuencia de vivencias, con la finalidad de encontrar y resolver problemas. Durante este proceso de evaluación, las capacidades de los profesores se desarrollan continuamente en todas sus dimensiones y no solamente las cualidades profesionales, no obstante, a que se definen, se enfrentan y se resuelven problemas prácticos. Sin duda, se trata de un proceso de evaluación del desempeño docente fundamentado en la reflexión sobre la acción. Evidentemente, requiere de una evaluación después del hecho, para indicar los éxitos, fracasos y encontrar nuevas alternativas que fortalezcan el éxito y erradiquen los fracasos.

CAPÍTULO II

DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE

En estos espacios, es habitual y forzoso hablar de calidad. Reflexionando el Desempeño docente el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. El termino se aplica a donde el ámbito de la vida como expresión de afán de mejorar que tiene que presidir toda actividad humana y, sin embargo, se trata del desempeño de un docente de educación que trasmita en su praxis la calidad. Desde hace ya cierto tiempo las instituciones de Educación Superior han reconocido la necesidad de incrementar y mejorar la calidad de la enseñanza que imparten. Es por ello que Millman y Darling-Haammond, (1997).

Pone en manifiesto las estrategias propuestas para lograrlo se encuentra desarrollar un sistema de evaluación de la función enseñanza del profesorado. Cuanta más atención se preste a la evaluación, y más se utilicen sus resultados para la toma de decisiones, su papel en la enseñanza adquirirá una mayor relevancia. Desde este panorama, lo fundamental es reconocer cuál es el principal rol que juega la evaluación y las finalidades que cumple, identificando quién se beneficia con ella. Considera a la evaluación como un proceso de análisis de la información recogida acerca del objeto de estudio.

En la evaluación docente, el objeto de estudio es el desempeño docente en la enseñanza y debe caracterizarse por ser: integral, evaluando diversos aspectos de la función docente; permanente, ya que la evaluación podrá identificar fortalezas y dificultades sólo cuando es continua; participativa, involucrando a los diversos actores de la institución, y contextual, en el sentido de que sea acorde a la realidad de la institución, sistematizando y extendiendo aquellas experiencias que ya se han desarrollado.

Se considera que la evaluación docente debe permitir una retroalimentación, ya que debe dar información a los docentes sobre sus logros y sus dificultades y al resto de la institución sobre la enseñanza; la toma de decisiones, los resultados de la evaluación docente deben ser un insumo para tomar decisiones orientadas a mejorar el proceso de enseñanza y la identificación de necesidades de formación, desarrollando las estrategias más adecuadas para satisfacerlas. Así, pues, la evaluación del docente universitario es entendida por varios autores como una tarea multidimensional y compleja, que debe realizarse a partir de información procedente de diversas fuentes, empleando un enfoque multi-estratégico.

Se considera conveniente tender hacia un Sistema de Evaluación Docente, que incluya distintas fuentes de información. Entre los distintos insumos de los que se nutre una evaluación integral se encuentran las opiniones de los estudiantes, la autoevaluación del docente, la evaluación por parte del superior jerárquico, la evaluación de sus pares y la observación metodológica

Evaluación del Desempeño Docente

El proceso de evaluación del desempeño docente, no debe tener como meta reflejar en los profesores, los límites o las deficiencias de todo el sistema educativo. No se trata de encontrar un culpable de errores que pueda mostrar cualquier proceso de enseñanza. La evaluación del desempeño docente no es una cacería de brujas, esto sería absurdo y contrario a la naturaleza de la evaluación en sí misma.

La evaluación del desempeño docente tiene sentido, en cuanto brinda la oportunidad de abrir nuevos horizontes, un nuevo estilo de reflexión sobre la práctica educativa y sobre el perfil del educador ideal y necesario para el desarrollo de la sociedad venezolana. Dentro de este orden de ideas, Rodríguez (1999) expresa lo siguiente: La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción.

Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos (p.48) En este sentido, la evaluación del desempeño docente, se define como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes, en cuanto a sus capacidades didácticas, su emocionalidad, responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y directivos.

Por consiguiente, se infiere que el proceso de evaluación, consiste en proceder a conocer una realidad que existe en forma real, en constante movimiento, y en donde influyen una infinidad de factores evidentes y otros no tan evidentes. Dentro de una situación de esta naturaleza, la evaluación del desempeño docente resaltaría aquellas situaciones conflictivas, en las condiciones y acciones realizadas por el personal docente. De hecho, esta evaluación se convertiría en una actividad frecuente para la mejora de todo el proceso de aprendizaje.

Por esto, la evaluación del desempeño docente se plantea, como razón de ser, proponer hipótesis de mejora, sobre todo, a partir de un conjunto de datos e informes fundamentados en procesos de trabajos de investigación sobre el tema, con la máxima intervención posible de todos los involucrados, emitir un juicio valorativo sobre la amplitud, evolución, y complejidad de las volubles que conforman el desempeño docente objeto del estudio. Dentro de esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente no debe ejecutarse, ni ser percibida por los profesores evaluados, como una estrategia de vigilancia jerárquica, para controlar las actividades, la conducta y la forma de ser del personal docente, sino como un modo de fomentar y favorecer el perfeccionamiento profesional y personal del profesorado, como un proceso que ayude a identificar las cualidades que conforman el perfil del docente

ideal, para generar políticas educativas que contribuyan a su generalización.

Funciones del Desempeño Docente.

El análisis anterior nos sitúa en la necesidad de precisar, qué funciones debiera cumplir un proceso sistemático de evaluación del desempeño docente. Dentro de este orden de ideas, se sugiere que una adecuada evaluación del desempeño docente debe cumplir, por lo menos, las funciones siguientes:

Función de Diagnóstico:

La evaluación debe describir el desempeño docente del profesor en un período determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, de modo que le sirva a los directores, a los jefes de Departamentos y de las Cátedras correspondientes, y al mismo profesor evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacidades y superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de modo que contribuya a la superación de sus imperfecciones.

Función Instructiva:

El proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores. Por lo tanto, las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas.

Función Educativa:

Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se ha desarrollado de modo adecuado; como consecuencia del mismo, el profesor percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su trabajo como educador. Por consiguiente, a partir del hecho de que el profesor conoce el cómo es percibida su labor profesional

por los directivos, colegas y alumnos, tiene la oportunidad de trazarse estrategias para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

Función Desarrolladora:

Esta función de la evaluación del desempeño docente, se percibe como la de mayor importancia para los profesores evaluados. Esta función desarrolladora se cumple, cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente; y, en consecuencia, reduce el temor a sus propios errores y límites; si no, que aprende de ellos y adquiere una nueva actitud que le ayudará a ser más consciente de su trabajo. En efecto, toma conciencia y comprende con más claridad de todo lo que no sabe y necesita conocer; y como resultado de este proceso de madurez personal, la necesidad de perfeccionamiento se convierte en su tarea existencial como profesional y como personal.

A continuación, los deberes y derechos del personal académico adscrito al programa de investigación y postgrado.

DE LOS DERECHOS

Artículo 133:

Son derechos de los miembros Ordinarios del Personal Académico de la Universidad:

- a) Ejercer la libertad de cátedra en el campo de la enseñanza, de la investigación e innovación y de la extensión, de acuerdo con las normas especiales que al efecto dicte el Consejo Universitario. Resolución N° 2016.453.1032
- b) Organizarse gremial, académica, deportiva y culturalmente dentro de la Institución.
- c) Solicitar que se establezca su clasificación con base a los méritos académicos y científicos, de acuerdo con las previsiones del presente Reglamento.

- d) Señalar, ante las autoridades competentes, el incumplimiento de las normas, reglamentos y demás instrumentos que rigen a la Universidad.
- e) Formarse académicamente a través de los cursos especiales o de postgrado que la Universidad promueva y organice, o mediante programas de becas para seguir estudios fuera de la Institución.
- f) Solicitar apoyo o financiamiento para realizar cursos especiales o de postgrado ofrecido por otras universidades o instituciones de educación universitaria de acuerdo con los planes y programas de la Universidad y las Actas Convenio y Contrataciones Colectivas
- g) Obtener disminución de su carga académico-administrativa, durante tiempo determinado, mientras esté realizando trabajos de ascenso, Trabajo de Grado o Tesis Doctorales, cursos de actualización, de postgrado, actividades gremiales, organismos para universitarios o cargos de representación, o cuando se les asignen funciones especiales de acuerdo con las normas que dicte el Consejo Universitario.
- h) No ser objeto de sanción sin ser oídos y sin la formalidad y tramitación del expediente previo, de conformidad con la Ley y con el presente Reglamento.
- i) Disfrutar del año sabático por cada siete (7)
Años de servicio prestados a la Universidad, de conformidad con las previsiones del presente Reglamento.
- j) Tener acceso preferente a las bibliotecas, laboratorios y demás dependencias de la Universidad, dentro de las previsiones reglamentarias dictadas al efecto.
- k) Solicitar el apoyo financiero de la Universidad para realizar programas y proyectos de investigación e innovación aprobados en las Líneas de Investigación o por las Unidades de Investigación que corresponda.
- l) Participar en la elaboración de las normas internas de organización y funcionamiento de la Universidad, cuando ésta lo requiera.
- m) Disfrutar de los beneficios socioeconómicos, académicos, asistenciales, recreativos y culturales, que en forma expresa se establezcan para el Personal

Académico.

n) Disfrutar de los beneficios que acuerden las normas del Consejo Nacional de Universidades y de la Universidad como derechos comunes otorgados para el Personal Académico.

o) Disfrutar, en la Universidad, de estabilidad dentro de la categoría académica que legalmente ostente.

p) Disfrutar de un programa de salud colectivo pagado con participación de la Universidad, que cubra: cirugía, hospitalización, maternidad, accidentes personales, seguro de vida y seguro funerario.

q) Participar en los planes de previsión social que la Universidad establezca por sí misma, junto con organismos universitarios, para universitarios o con otras entidades públicas y contribuir financieramente con los mismos.

r) Solicitar y obtener traslado dentro de los Institutos de la Universidad, por una sola vez, de acuerdo con los organismos competentes y sin renunciar a los beneficios adquiridos en su relación de función pública docente.

s) Participar en los beneficios que generen las obras de ingenio, creadas o que llegaren a crear en el desempeño de sus funciones.

t) Los demás que sean inherentes a la función docente

CAPÍTULO III

PROGRAMA DE INVESTIGACION Y POSTGRADO

La Subdirección de Investigación y Postgrado del Instituto Pedagógico Rural el Mácaro Luis Fermín en la extensión Académica Apure es un ente dentro de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador se encarga de gestionar, administrar y coordinar las diversas actividades de Investigación y Postgrado en el área de la docencia.

Misión

La Universidad Pedagógica Experimental Libertador es una universidad pública de alcance nacional e internacional, líder en la formación, capacitación, perfeccionamiento y actualización de docentes de elevada calidad personal y profesional, y en la producción y difusión de conocimientos socialmente válidos, que desarrolla procesos educativos con un personal competente, participativo y comprometido con los valores que promueve la Universidad.

Visión

La Universidad Pedagógica Experimental Libertador será una universidad de excelencia, comprometida con el país para elevar el nivel de la educación, mediante la formación de docentes competentes; capaz de generar conocimientos útiles para implementar procesos pedagógicos innovadores e impulsar la transformación de la realidad social, y así contribuir al logro de una sociedad más próspera, equitativa y solidaria.

Valores de la Subdirección de Investigación y Postgrado.

Se exterioriza los valores como principios, virtudes o cualidades que caracterizan al docente adscrito al programa de investigación y postgrado

- Excelencia Académica.
- Complementariedad de los saberes (diversidad).
- Innovación y competitividad.
- Cohesión grupal (trabajo en equipo).
- Pertinencia Social.
- Cooperación.
- Integración.
- Autonomía.
- Cogestión.
- Racionalidad en el uso de los recursos.



Reseña Histórica

Los estudios de Postgrado en la Extensión Académica Apure, desarrolla una extraordinaria trayectoria académica de más de 82 años. La UPEL nació programada sobre la base de una necesidad de formar docentes de altísima calidad y ha cumplido con ese propósito fundada por I M.Sc. Bella Segovia de Tovar con tres cursos de especialización enfocado a cursos no conducente, los estudiantes formalizaban la inscripción en Turmero Maracay, los mismos observando materia , 2 clase presencial en el centro de aplicación , el cual es llamado para ese tiempo , y 2 presencial en Turmero para el año 2005, la profesora bella se retira y queda, la profesora Mercedes García por 4 años.

Para el año 2009 asume la Dra. Yajaira Báez en año 2010, con cursos no conducente a grado, con las especialidades proceso didáctico, integración de personas con discapacidad, gestión deportiva, y educación inicial. Seguidamente para Para el año 2016 fallece la Dra. Yajaira Báez y queda el Dr. Henry Díaz coordinador el cual asume el 16 de abril del año 2016, el consejo directivo, confiere la aprobación de la comisión de investigación y postgrado extensión Académica, conformado por Díaz Henry, Díaz José Gregorio, García José y Jara Rafaela. Atendiendo los programas de especializaciones: Procesos didácticos para la Educación Básica, Educación Inicial y Educación Rural.

Cabe resaltar que para el año 2015 se logra la realizar las presentaciones orales de presentación oral de trabajos de grado en la extensión académica apure, iniciando con el I Grupo , con un número de participantes 40 ., y en el año 2016 donde se da inicio a la I cohorte de Maestría en Educación Intercultural Bilingüe y la maestría Educación Rural , quien para ese año estaba el coordinador de postgrado M.Sc José Díaz , Egresando para el 2017 60 estudiantes , se da continuidad a el inicio de la cohorte 2016-1 con las maestría Educación Rural , EIB, especializaciones educación inicial, integración de personas con discapacidad . Para el año 2016 se avanza en los cursos no Conducentes a Grado Académico: Actividades de ampliación,

actualización y perfeccionamiento profesional. Proyectos postdoctorales, el cual coordinación de investigación Dr. José García. Desde entonces inicia para el año 2017 el doctorado ciencias de la Educación, con tres secciones y un número de estudiantes 140, para el año 2018, y la especialización gestión comunitaria, y 2 secciones del doctorado

Coordinador de Investigación y Postgrado: Dr. Henry Díaz

Coordinador de Postgrado: Dra. Rafaela Jara

Coordinador de Investigación.: Dr. José Lisandro García

Programas

Especializaciones; Educación para la gestión comunitaria, (02) educación inicial, (01) integración de personas con discapacidad (01).

Maestría: Educación Rural (02)

Doctorado Ciencias de la educación (05)

Total: 300 participantes

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

El presente estudio pretende dar respuesta a los establecidos para evaluar el desempeño laboral de los docentes adscrito al programa de investigación y postgrado. Desde este panorama, La UPEL es una universidad al servicio del país. Que formas profesionales de la docencia de manera conjunta con sentido de pertenencia e integral a cualquier proyecto educativo que a futuro tenga el Estado venezolano, con correspondencia con los principios de autonomía, democracia, pluralidad y de formar docentes al servicio del país. Asimismo, afirmó que la UPEL se encuentra en los primeros lugares en investigación educativa en el país y uno de los primeros en el continente. Es pionera en la profesionalización de docentes en servicio, en impartir Educación Intercultural Bilingüe, y Educación Rural, entre otros aspectos.

Por tales razones la Universidad Pedagógica Experimental Libertador tiene como visión y misión, ser líder en la formación, capacitación, perfeccionamiento y actualización de docentes de elevada calidad personal y profesional, y en la producción y difusión de conocimientos socialmente válidos, que desarrolla procesos educativos con un personal competente, participativo y comprometido con los valores que promueve la Universidad. Cabe destacar el reconocimiento a la universidad que siembra las investigaciones de calidad, fomenta el interés por el conocimiento, la historia, y desmitifique, con lineamientos emitidos dando cumplimientos y este a su vez garante de una labor docente en el desempeño adscrito al programa de investigación y postgrado

Se resalta una educación de calidad que demanda de las instituciones educativas una permanente reflexión de la práctica pedagógica con el fin de intervenirla, reorientarla y mejorarla. Ejecutando acciones evaluativas concebidas como procesos actualizados y permanentes de formación e investigación que generen información que permita reflexionar sobre el hecho educativo y, en consecuencia, actuar sobre él. Por ello valorarse a sí mismo, valorar a los demás y tener claridad de los fines y principios constituye la esencia y el fundamento de una acción eficaz.

Se cree en la capacidad del hombre, que está motivado apropiadamente y se desenvuelve en un ambiente enriquecedor, tomará cariño al trabajo, y se comprometerá, producirá e innovará. El resultado, es el desafío de los docentes en su desempeño laboral, que consiste en ser una luz, en desarrollar un sistema de trabajo en un ambiente humano donde se cultive el aprecio, la confianza, el respeto, la estimulación y prevalezca el poder de las ideas.

Recomendaciones

Repensar que el docente debe valorar el rendimiento de los estudiantes y este debe ser evaluado en función de los objetivos propuestos para cada curso o actividad a través de diferentes estrategias de evaluación y de acuerdo con la naturaleza del curso o actividad. Promover la investigación con las cátedras que imparten, desarrollando estrategias con actividades del objetivo de los programas que desarrolla investigación y postgrado. Por otro lado, ejecutar acciones evaluativas concebidas como procesos actualizados y permanentes de formación e investigación que generen información que permita reflexionar sobre el hecho educativo y, en consecuencia, actuar sobre él.

Busca exteriorizar los valores como principios, virtudes o cualidades que caracterizan al docente adscrito al programa de investigación y postgrado. Estimular la pertinencia social por medio de la transformación de la realidad social, y así contribuir al logro de una sociedad más próspera, equitativa y solidaria. Expone a la evaluación del desempeño docente, que plantea, como razón de ser, presentar hipótesis de mejora, sobre todo, a partir de un conjunto

de datos e informes fundamentados en procesos de trabajos de investigación sobre el tema, con la máxima intervención posible de todos los involucrados, emitir un juicio valorativo sobre la amplitud, evolución, y complejidad de las volubles que conforman el desempeño docente. Buscar engranar las unidades curriculares que correspondan al reporte de investigación en futuro. Apoyo a todos y cada uno de los programas que desarrollo investigación y posgrado.

Referencias Bibliográficas

- Ballestrini, M (2008) *Cómo se elabora el proyecto de Investigación*. 1ª Edición. Caracas, Venezuela: BL Consultores Asociados.
- Bavaresco, D (2002) *Metodología de la investigación*. España. Diego Marín Ed. Murcia.
- Birdwhistell, R. (1959). *Schizophrenia: An integrated approach*. (Cit. En Winkin, 1994).
- Millman, J. y Darling-Hammond, L. (1997) Manual para la evaluación del profesorado. Madrid: La Muralla.
- Rodríguez, M (1999) Conocimiento previo y cambio conceptual. Buenos Aires: Aique
- Hurtado de Barrera (2000) *Metodología de la investigación holística*. Caracas: Sypal.
- Ley de Universidades (1970). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 1429. (Extraordinario), septiembre 8, 1970.
- Lindeman, F. (1984) *Andragogía. Educación de Adultos*, Buenos Aires, Ed. Guadalupe.
- Manual De Trabajos De Grado De Especialización Y Maestría Y Tesis Doctorales. (2006). Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Caracas, Venezuela.
- Marc, E. y Picard, D. (1992). *Interacción social. Cultura, instituciones y comunicación*. Barcelona: Paidós.
- Murillo, F. J. (2007). Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente: una panorámica de América y Europa. Santiago de Chile: UNESCO. [2ª Ed. Revisada]
- Pérez, G (2001) *Afecto en educación*. Anthropos. Editorial del Hombre.
- Universidad Pedagógica Nacional
- Prieto, P (s/f) *Definiendo pedagogía*. Buenos Aires Eudeba
- Ramírez, F (2001) *Pedagogía dirigida a los estudiantes*. Madrid. Editorial Bruño.
- Rodriguez, K (1999) *El Afecto en el contexto educativo*. Barcelona España. Oikos - Tau. S. A.
- Valencia, D (2008) *Pedagogía en los procesos educativos*. España Editorial Síntesis, S.A.