



Dirección Académica Universitaria y la Función Supervisora del Docente

Semprún Liz¹

Universidad Politécnica Territorial de Maracaibo (UPTMA)
lizsemprun@gmail.com

Sánchez, Antonio²

Universidad Politécnica Territorial de Maracaibo (UPTMA)
antoniosanchez_85@hotmail.com

Sánchez, Antver³

Universidad Católica Cecilio Acosta (UNICA)
Sancheza2107@hotmail.com

Recibido: 25/08/2020

Aceptado: 01/03/2021

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo presentar la dirección académica y su función supervisora del docente en el proceso pedagógico del Programa Nacional de Formación en Administración, Universidad Politécnica Territorial de Maracaibo (UPTMA), cuya intención es recapacitar sobre el valor que tiene la supervisión de la práctica docente para el logro de la eficacia y excelencia académica. Fundamentado en las teorías de autores tales como: Cañedo y Figueroa (2013), Cota (2014), Gutiérrez (2014), entre otros. La investigación, es de tipo descriptiva, con diseño no experimental transaccional, y técnicas de campo, tales como la encuesta y entrevista, se utilizó un cuestionario dirigido a los profesores. Para el análisis de los datos se procesaron a través de técnicas cuantitativas, análisis estadístico descriptivo, específicamente cálculo de frecuencias. Los resultados arrojados revelan que los directivos académicos no emplean adecuados criterios en los procesos gerenciales para guiar a los docentes de forma integral y constructiva. Se concluye, la gestión de la dirección académica demanda un modelo de gerencia participativa e innovadora.

Palabras clave: Dirección académica; Supervisión docente; Evaluación docente.

¹ Economista, Lcda. en contaduría pública, Lcda. en Administración de empresa, Especialista en tributación, Dra. en Educación, Docente de la Universidad Politécnica Territorial de Maracaibo (UPTMA), Venezuela.

² Licenciado en Administración, Docente de la Universidad Politécnica Territorial de Maracaibo (UPTMA), Venezuela.

³ Abogado. Licenciada en educación mención ciencias sociales. Especialista en planificación educacional. U.E.E. Cecilia Núñez Sucre.

University academic management and the teacher's supervisory function

ABSTRACT

The present article aims to present the academic direction and its supervisory role of the teacher in the pedagogical process of the National Program of Training in Administration, Territorial Polytechnic University of Maracaibo (UPTM), whose intention is to reconsider the value of supervision of the teaching practice for the achievement of efficiency and academic excellence. Based on the theories of authors such as: Cañedo and Figueroa (2013), Cota (2014), Gutiérrez (2014), among others. The research is descriptive, with a non-experimental transactional design, and field techniques, such as the survey and interview, a questionnaire addressed to the teachers was used. For the analysis of the data, they were processed through quantitative techniques, descriptive statistical analysis, specifically calculation of frequencies. The results obtained reveal that academic directors do not use adequate criteria in management processes to guide teachers in a comprehensive and constructive way. It is concluded, the management of the academic direction demands a model of participative and innovative management.

Keywords: Academic direction; Teaching supervision; Teacher evaluation.

Introducción

El presente artículo tiene por finalidad dar a conocer la importancia que en los últimos años representa la dirección académica universitaria, responsable de la planificación, organización, control y seguimiento de los resultados académicos de la universidad. Cada institución de formación superior tiene un proyecto educativo; el Programa Nacional de Formación en Administración, plantea una educación centrada en el aprendizaje del estudiante, con el fin de mejorar la calidad de vida de las generaciones de relevo que le permita desempeñarse en una sociedad cambiante.

Desde esta perspectiva, para el cumplimiento de su misión, requiere integrarse como un equipo de trabajo armónico, regido por la ley, por un conjunto de reglas de acciones claras que le permitan corregir errores, practicar un estilo de trabajo



en el que se planifique, documente, distribuya, ejecute, controle y se evalúe el cumplimiento de cada una de las atribuciones estipuladas en la ley de universidades vigente, en las metas y tareas encomendadas.

Dentro de este marco, la dirección académica de la Universidad Politécnica Territorial de Maracaibo (UPTM), es la garante de hacer que las políticas institucionales y todos los procesos relacionados con la educación se realicen de forma profesional en la organización, destacándose su función como supervisor del personal docente. La fiscalización que deben realizar los directivos académicos es quizás, una de las más importantes, esta encierra diversos aspectos que se complementan entre sí, de los cuales depende que la universidad se consolide como una verdadera institución de educación superior de calidad.

A este respecto, en la dirección universitaria, es necesario fijar un principio que indique el norte, guie las actuaciones, responda al desafío de desplegar lo que compete al cultivo y desarrollo de las disciplinas científicas, en general la cultura para potenciar lo humano. En consecuencia, los autores de la presente investigación revelan, que la dirección de la educación universitaria, debe estar dispuesta a comprometerse con el desarrollo del potencial del talento humano nacional, enmarcado en el auto respeto, la imagen que se hace de la universidad, de la sociedad y del país, definir el horizonte hacia el cual conducir al Programa Nacional de Formación en Administración, la responsabilidad académica, científica, social, cultural, política, entre otras tareas.

En tal sentido, Medina (2012) afirma que la dirección académica en las instituciones universitaria es relevante, por cuanto se necesita de una constante verificación del cumplimiento de las acciones profesionales que realiza el mismo; la educación de excelencia debe ser promovida por los directivos, teniendo como base la orientación, promoción de la profesionalización y mejoramiento pedagógico del docente.

Atendiendo a estas consideraciones, los directivos académicos deben practicar una supervisión técnica completa para guiar a sus docentes de forma integral y constructiva, debido a que la educación de buena calidad exige la orientación de los responsables en el desempeño de los educando, cabe destacar, tanto los dirigentes como pedagógicos deben integrarse y complementarse profesionalmente, para alcanzar las metas del organismo universitario.

En torno a esta situación, es preciso señalar que los directivos académicos debe estar lo suficientemente capacitado para poder establecer el don de liderazgo, de mando motivacional y de crítica constructiva sobre su personal docente, es imperioso que cada uno de los profesores reconozca su rol en la comunidad universitaria, dispuesto a mejorar en su desempeño con el fin único de promover una enseñanza de buena calidad y un aprendizaje de excelencia.

En este sentido, de acuerdo a Gutiérrez (2014), la gestión universitaria se plantea como un modo específico de gestión organizacional y otras veces es vista como un elemento muy particular de la realidad universitaria o mundo universitario. Asimismo, Álvarez (2011), destaca la educación basada en competencias contiene el potencial para convertirse en un plan eficaz tendiente a mejorar el aprendizaje del estudiantado, lo que implica necesariamente la transformación de los actores educativos: docentes y estudiantes, ya que se tendría un vigoroso instrumento para diseñar currículos innovadores, fortalecer el aprendizaje y con ello acortar la distancia que se ha ido abriendo entre la educación universitaria y la práctica profesional.

Frente a este contexto, se plantea la necesidad de tener verdaderos docentes dentro de la universidad que eduquen, requiere de nuevas estrategias, percepciones, experiencias y conocimientos para intentar dar respuesta a las múltiples interrogantes que se le presenta cada día, existen diferentes métodos y



técnicas de enseñar, que tengan vocación docente para que siempre en sus estudiantes la semilla del amor y el cariño por lo que hacen.

Al mismo tiempo, Cañedo y Figueroa (2013) establece, el propósito es analizar la gestión del proceso de supervisión docente en la institución, con el fin de instituir programas de formación del docente, supervisar el trabajo de los profesores es un deber, una responsabilidad y una función que el gestor tiene que cumplir; el no realizarla adecuadamente implica que los procesos educativos especialmente los que desarrollan los educando en las aulas se lleven a cabo sin control de los mismos, lo que a su vez genera una carencia de información valiosa para la gestión.

Ahora bien, todos estos aspectos mencionados sucintamente, se exponen de manera organizada en el presente trabajo de investigación, y se ha estructurado de la siguiente manera: introducción, materiales y métodos, resultados, discusiones y/o conclusiones y referencias bibliográficas.

Desarrollo

La Dirección académica universitaria debe asumir el compromiso de formar ciudadanos capaces de definir, salvaguardar y hacer cumplir normas de convivencia, como señala Bonne (2013), la enseñanza universitaria exige al docente el conocimiento y la constante innovación de estrategias metodológicas para el logro de objetivos en el aprendizaje. A este respecto, Cota, (2014) establece la educación continua del profesor universitario es parte fundamental de su formación integral.

En la presente investigación se hace referencia la dirección académica universitaria y la función supervisora del docente lo que conlleva a quienes gerencia o gestionan las organizaciones universitarias tengan que asumir de manera dinámica conductas, comportamientos o estilos acordes a las nuevas exigencias del

entorno interno y externo de la universidad, para ello requieren del desarrollo de competencias.

En virtud de lo planteado, la dirección académica le permite a los directivos la articulación de todos los elementos y aquellos necesarios para la toma de decisiones. Al respecto se puede entender como un proceso de gestión de una institución universitaria al conjunto de habilidades directivas emplazadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica así como la eficiencia administrativa.

Siguiendo con la idea anterior, la dirección académica permite al personal directivo de la universidad organizar, coordinar y evaluar los procesos y recursos con el objeto de lograr la eficiencia de dicha institución en los diferentes ámbitos que la integran; es decir en lo administrativo, académico, social, comunitario. Es por ello que los directivos resultan exitosos cuando enfrentan el cambio y las transformaciones asumiendo los retos en conjunto con sus docentes y trabajadores; abriendo la comunicación, la participación en la toma de decisiones con el equipo de trabajo, buscando la comunicación y el apoyo de sus homólogos.

Sobre la base de las ideas expuestas, surgió este estudio como una contribución para la investigación formativa universitaria, cuyo propósito es resaltar la formación del docente en los institutos universitarios por parte de la dirección académica siendo imprescindible para el ejercicio profesional del docente, a la vez estimularlo a reconstruir su praxis educativa.

Si bien es cierto, la gestión de instituciones de educación superior enfrenta grandes retos motivados a un ambiente altamente complejo, que en el futuro aún estará más marcado por los cambios, por su causa y sus consecuencias, asimismo, en la mayoría de las instituciones universitaria los directivos y docentes se hallan con considerables dificultades en el desarrollo de sus atribuciones debido a la falta



de conocimiento de los directivos académicos sobre la gestión que debe desarrollar y ejercer sobre su personal docente.

Como complemento a esta afirmación, prevalece ausencia de planificación, falta de coordinación, improvisaciones, ingresos a discrecionalidad, desconocimiento durante la selección del recurso humano, intereses políticos en la toma de decisiones, no establecimiento de responsabilidades, ausencia de objetivos y metas claras, desconocimiento de la misión institucional, deficientes sistemas de información, impunidad en la violación de normas y reglamentos, políticas de estado, entre otros. Se puede acotar, la dirección académica para poder lograr sus objetivos debe saber cómo usar las diferentes formas del poder para influir en la conducta de su personal docente, en distintas formas, sin olvidar que es lo que se quiere lograr y hacia dónde va.

Por consiguiente, la dirección académica debe responder positivamente a los indicadores de eficiencia, eficacia y relevancia, pudiéndose decir que la falta de ética, política y burocracia, la ausencia de controles, la falta de gerencia, de supervisión, entre otros; son algunos de los aspectos que pudieran sacrificar la excelencia en la dirección universitaria. De acuerdo con esta argumentación, se hace necesaria la puesta en marcha de nuevas prácticas o herramientas de gestión que faciliten el proceso gerencial en la educación superior pública, la ausencia de objetivos claros afecta las decisiones, sus procesos, la evaluación de sus logros, la definición de la calidad de sus procesos y resultados.

En el momento actual, las instituciones universitarias desconocen con exactitud la capacidad potencial del personal docente de que disponen, convirtiéndose en una condición limitante para el desarrollo y crecimiento de las mismas. Es decir si los directivos desconocen las habilidades de su personal, jamás delegaran en ellos responsabilidades, de allí la importancia de que los gerentes universitarios comiencen a crear condiciones para que todos trabajen, ya que todo individuo posee

ciertas competencias para algunas tareas, lo que puede significar la conjunción de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas específicas.

Frente a este contexto, se hace indispensable que los directivos académicos conozcan el potencial del personal bajo su responsabilidad, para poder ubicarles según las tareas y competencia al realizar un trabajo o una actividad para ser exitoso en la misma, con la finalidad de alcanzar los logros de los objetivos y metas establecidas. Se debe tomar conciencia de la necesidad real y universal de promover cambios profundos en el entorno universitario, para de esta manera poder hacer frente con éxito a todos los retos que plantea la realidad social en ámbitos económicos, sociales, políticos, científicos y tecnológicos, estos cambios deben ser de fondo para que las instituciones universitarias sobrevivan ante el impacto inminente de la globalización y la participación social.

En este sentido, los directivos académicos deben retomar los valores éticos, la moral, sentido de pertenencia, la meritocracia, trabajo en equipo, motivaciones entre otros, para que en el seno de las instituciones superiores se instruya una transformación de los vicios instaurados por anhelos de poder. En este orden de ideas, se debe resaltar que el cambio demandado por las universidades exige encontrar soluciones y abordajes participativos que representen a todos, permitiendo una gerencia que convoca, que incluya y distribuya decisiones y responsabilidades, una gerencia que como la universidad en la acepción académica se abre a la pluralidad en búsqueda de la eficacia y el encuentro de la excelencia.

En relación con las implicaciones, se hace necesaria una nueva reconfiguración del rol del docente universitario, su nueva contextualización debe emerger de una nueva visión filosófica y a su vez debe estar articulado al progreso de los estudiantes, considerado como elemento innovador inmerso en la fiscalización educativa garante de coadyuvar a que ésta sea agente de cambio significativo, que propulse responsabilidades, implemente el desarrollo de la organización y realice



acciones de carácter reflexivo ante la necesidad de aprovisionar respuestas a las dificultades encontradas.

Para tal efecto, es importante señalar en este artículo la aptitud y capacidades del docente que contribuyen a enriquecer la práctica fiscalizadora, con estilo abierto, participativo, sustentado en los valores académicos y sociales. Como complemento, el docente debe poseer cualidades específicas muy particulares para poder transmitir y modelar esas competencias a los estudiantes, acotando que las universidades son un caso particular de entidad social, son organizaciones complejas que necesitan ser gestionadas sistémicamente para elevar su excelencia académica en el contexto nacional y mundial.

Adicional a lo anterior, uno de los desafíos del estudio de los procesos educativos, es donde se abarca la gestión y gerencia, es superar el estudio del conocimiento disciplinar, abordar la complejidad e interdisciplinaridad como parte de un proceso más amplio de las organizaciones, es decir replantearse de manera estructural los procesos de gestión universitaria. A este respecto la supervisión académica, es una de las funciones más importante de la educación superior, se trata de evaluar y orientar de forma sistemática el trabajo y el desempeño del docente, el supervisor debe ser una persona capacitada, organizada e imparcial.

En tal sentido, es importante destacar, el proceso de cambio y transformación en el ámbito universitario, representa la columna vertebral para que el sistema educativo y por consiguiente la supervisión universitaria contribuya en la búsqueda de nuevos escenarios, enfoques y modelos educativos, para mejorar e impulsar una educación de calidad en la era del conocimiento en que viven las sociedades modernas.

En consecuencia, se debe considerar los desafíos y avances tecnológicos que causan profundo impacto en la educación superior, donde ésta debe ser prioridad en las organizaciones y en los procesos administrativos que conduzcan al avance

del país. Por lo antes expuesto, surge la necesidad de presentar la función supervisora que articule la gestión universitaria de forma integrada a los procesos técnicos, administrativos, sociales, de asistencia y mediación como asesoramiento pedagógico integral, en este sentido, la supervisión se ejecuta como una asesoría, un seguimiento, un apoyo profesional que se construye con los supervisores en la práctica.

Ello denota, que existe la necesidad de ubicarse en los nuevos escenarios de la supervisión universitaria manteniendo el concepto de asesorar y realizar seguimiento en el actuar del docente para que funcionen las instituciones. Es por ello que, la transformación de la supervisión universitaria, estará orientada a la redefinición de los procesos de integración curricular, el mejoramiento de las prácticas pedagógicas y la redimensión de los valores, con la finalidad de propiciar en el docente el logro de los objetivos propuestos, acumulando nuevas experiencias durante el proceso.

A este respecto, Rodríguez y Casal (2014) establece la supervisión se concibe como una actividad que se centra preferentemente en el desarrollo profesional de los profesores y la optimización del proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta perspectiva se corresponde con la supervisión docente en sus actuaciones en la formación inicial o en ejercicio de los profesores, así como con la dimensión técnico-pedagógica de los servicios de supervisión o inspección.

Se indica así mismo, el desempeño docente es un objeto de estudio complejo, una práctica social, en la que intervienen las acciones de los principales agentes implicados en el proceso de enseñanza y aprendizaje: educador y alumno, así como los aspectos político-institucionales, administrativos y normativos que cada institución y país delimitan respecto a la función del docente.

Por otra parte, el desempeño docente es dinámico y fomenta en los estudiantes el aprendizaje activo, tanto en el plano de su pensamiento como de sus acciones,



como complemento, García y Pineda, (2010) plantean, los profesores conducen a los estudiantes en un proceso de pensamiento que favorezca la construcción de aprendizajes, es decir, el estudiante juega un papel activo y el profesor sigue como responsable de planear la enseñanza y orientar el aprendizaje.

En consecuencia, se hace necesario el análisis de la comunidad docente desde la cotidianidad universitaria, para esto se eligió como población a los profesores del Programa Nacional de Formación en Administración, UPTMA, situada en Maracaibo. Este artículo se fundamenta en la dirección académica y la función supervisora del docente, con la finalidad de mejorar su capacidad profesional que les permita hacer aportaciones a la institución elevando la calidad académica.

Atendiendo a estas consideraciones, Estrada (2013) instituye el desempeño docente en el aula representa el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal, a su vez contribuye a la calidad de la preparación de los estudiantes, debido a que el docente en el aula deberá cultivar un desempeño acorde con el nivel de los alumnos y en función de los aprendizajes a desarrollar. Asimismo concibe la necesidad de realizar la evaluación del desempeño docente, en cuanto ofrece la oportunidad de conocer el perfil del educador ideal necesario para el desarrollo de la sociedad.

En tal sentido, 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 variables que conforman el desempeño docente.

Dentro de esta configuración, Estrada (2013) afirma, 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, es decir como un proceso que ayude a identificar las cualidades que conforman el perfil del docente ideal, para generar políticas educativas que contribuyan a su desarrollo.

No obstante, debido a la función pública y social que realizan los docentes están sometidos frecuentemente a un sin fin de apreciaciones por todos aquellos que reciben directa o indirectamente sus servicios, dando lugar a tergiversaciones y objeciones, producidas por un alto nivel de subjetividad, que pueden ser causas de tomas de decisiones inadecuadas y de insatisfacción, desmotivación y baja autoestima de los docentes.

A este respecto, los resultados de la evaluación del desempeño docente pueden ser utilizados para impulsar la realización profesional, la autonomía, el desarrollo de la autoestima y la colaboración entre los docentes. Expresa por otra parte, Tantaleán, Vargas y López (2016), el desempeño docente es considerado como el equilibrio entre cumplimiento de las tareas pedagógicas asignadas y el resultado de la labor educativa, que se ve reflejada en las capacidades logradas por los alumnos y el prestigio competitivo de la institución.

En relación con las implicaciones, Serrano y Pons, (2011) establecen que una institución universitaria que forma a sus estudiantes necesita fomentar las condiciones para que construyan un conocimiento que favorezca el logro de los objetivos educativos, el cual es parte y producto de la actividad, el contexto y la cultura en que se desarrolla (p. 10).

Frente a este contexto, Valdés (2011) señala que una buena evaluación profesoral debe cumplir las siguientes funciones: función de diagnóstico, función instructiva, función educativa y función desarrolladora, de esta manera debe



constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores. 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, y por último el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente.

Ahora bien, el proceso de evaluación del desempeño docente tiene como objetivo determinar las cualidades profesionales y personales que facilitan el desarrollo de estrategias de formación adecuadas para el personal docente, a su vez se puede señalar posibles metas de su propio crecimiento personal, por otra parte, este tipo de evaluación dentro del sistema educativo persigue el mejoramiento de la institución universitaria y del proceso de enseñanza en el aula, cuando se logra integrar eficazmente ambas, favorece una mayor eficacia en el crecimiento personal del docente y del rendimiento académico de los alumnos.

En virtud de lo planteado, resulta adecuado, integrar la evaluación del desempeño docente y la mejora de la institución educativa en aquellos sistemas de educación que funcionan en torno a objetivos programados, de hecho, los docentes del Programa Nacional de Formación en Administración de la Universidad Politécnica Territorial de Maracaibo, deben conocer los objetivos y metas de la Institución Universitaria. En este sentido, se puede elaborar, como resultado de la evaluación, un perfil ideal del docente, donde los objetivos de la institución universitaria se asuman como metas de su propio crecimiento personal.

Materiales y métodos

De acuerdo al propósito de este estudio, el artículo se enmarca en el paradigma de investigación positivista, Arias (2012), al mismo tiempo se plantea con un enfoque cuantitativo, Hernández, Fernández y Baptista (2014), también se planea dentro del tipo de investigación analítica, Hurtado (2010) lo que significa descomponer una totalidad en todas sus partes.

Por otro lado, el estudio es descriptivo en proporción a las variables en estudio, de campo, Arias, (2012), no experimental, Hernández, Fernández y Baptista (2014). Por otra parte, el diseño de esta investigación es transversal o transeccional, los datos son recolectados durante el tiempo de aplicación del instrumento, Hernández (2014), también presenta un diseño no experimental Palella y Martins (2012), el investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes.

La población del estudio fue de tipo finita y objetiva, Suarez, (2011), constituida por ciento cuarenta y dos (142) docentes, cuatro (4) coordinadores académicos y dos (2) directivos entre contratados y ordinarios. Se eligió la Universidad Politécnica Territorial de Maracaibo, con sus extensiones: Sub Región Goajira, Machiques y Villa del Rosario. Se seleccionó una muestra de veinte (20) docentes, Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Tabla 1. Muestra

DESCRIPCIÓN	CONTRATADO	ORDINARIO	TOTAL
Universidad Politécnica Territorial de Maracaibo (sede principal)	3	4	7
Sub Región Goajira	4	1	5
Machiques	1	3	4
Villa del Rosario	2	2	4
TOTAL	10	10	20

Fuente: Elaboración propia (2018)

En la presente investigación para la recolección de datos, Hurtado (2010) se emplea la encuesta, Arias (2012), constituida por un cuestionario como herramienta de comprobación, Hernández (2014), el mismo es de frecuencia, escrito y auto administrado, Arias (2012), a su vez, la técnica empleada para esta investigación

consiste en la observación simple o no participante, donde el investigador observa de manera neutral sin involucrarse en el medio o realidad, Arias (2012), por otra parte, como instrumento de medición se utilizó la validez y confiabilidad Arias (2012), para la validez la técnica de juicios de expertos, y para calcular la confiabilidad se aplicó el método coeficiente de alfa Cronbach, Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Se indica así mismo, el análisis estadístico seleccionado es de tipo descriptivo, elaborando tablas de distribución por frecuencias y porcentajes, se diseñó un cuestionario auto administrado, compuestos por 6 ítems redactados de forma afirmativa, con preguntas categorizadas y respuestas de escala tipo Likert, Hernández (2010), La interpretación de los resultados requiere de la elaboración del baremo para la interpretación de cada ítem, cada indicador es medido a través de tres (3) ítems.

Tabla 2. Baremo

INTERVALOS	RANGO	INTERPRETACION
117 - 145	Siempre	Siempre
88 - 116	Casi siempre	Casi siempre
59 - 87	Algunas veces	Algunas veces
30 - 58	Casi nunca	Casi nunca
1 - 29	Nunca	Nunca

Fuente: Elaboración propia (2018)

Resultados

Para el desarrollo de los objetivos de la investigación, los resultados fueron analizados en forma descriptiva mediante el diseño de tablas de doble entrada (frecuencia y porcentaje).

Tabla 3. Análisis del Indicador Dirección académica

Categorías de Respuestas	Nunca		Casi Nunca		Algunas Veces		Casi Siempre		Siempre		Promedio Ponderado
	1		2		3		4		5		
	Fa.	Fr.	Fa.	Fr.	Fa.	Fr.	Fa.	Fr.	Fa.	Fr.	
ITEMS											
1	¿Piensa usted que supervisar el trabajo y desempeño de los docentes es un deber, una responsabilidad y una función que el director académico tiene que cumplir?										
	3	15,00	4	20,00	11	55,00	1	5,00	1	5,00	1,80
2	¿Cree usted que el papel que desempeñan los directivos académicos comprende funciones de orientación, fiscalización y acompañamiento pedagógico, para integrar las políticas educativas en las actividades que desarrolla el docente en aula?										
	2	10,00	8	40,00	4	20,00	4	20,00	2	10,00	0,35
3	¿La directiva académica, debe comprometerse a aplicar procesos de actualización docente sobre planificación por competencias y evaluación educativa para que el docente se apropie de herramientas y pueda aplicarlas en el aula?										
	1	5,00	5	25,00	9	45,00	2	10,00	3	15,00	1,70
TOTAL	2	10	6	28	8	40	2	12	2	10	1,3

Fuente: Elaboración propia (2018)

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 2 sobre la base de la aplicación de un cuestionario en campo, dirigido a directivos y docentes del Programa Nacional de Formación en Administración de la UPTM, al respecto del indicador dirección académica, el 1.3 en promedio de los docentes respondió los directivos académicos deben aplicar adecuados criterios gerenciales para cumplir los propósitos de desarrollo institucional.

Por otra parte un 1,70 en promedio de los docentes señaló la directiva académica debe aplicar procesos de actualización docente. A sí mismo, un 0,35 en promedio plantearon los directivos deben cumplir funciones de orientación, fiscalización y acompañamiento pedagógico al docente. No obstante, el 1.80 en promedio consideran la supervisión del desempeño docente es responsabilidad del director académico.

En tal sentido, los autores de esta investigación consideran que los resultados arrojados permiten expresar la directiva académica debe emplear apropiados criterios en los procesos de gestión en la actualidad, gerencia significa gestión y este a su vez significa administración, porque son los directivos los responsables de todo lo que ocurre en las organizaciones y equipos que administran. La directiva universitaria debe promover la innovación, la actualización y la transformación permanente como procesos fundamentales de la labor universitaria, todo esto en entornos altamente cambiantes como a los que hoy se enfrentan estas organizaciones.

Como se puede inferir, hablar de gerencia se hace referencia al proceso de seleccionar políticas de estrategias de acción administrativa, que permitan maximizar los resultados mediante el uso adecuado de los recursos organizacional, incluye toda las actividades orientadas a la definición de los objetivos organizacionales, la identificación de los recursos gerenciales y la formulación y desarrollo de planes para todas las áreas funcionales. Con base a lo planteado, es necesario establecer distintas formas de medición que contribuyan a la aplicación de control y orientaciones específicas de las propias instituciones.

A este respecto Medina (2012) establece, los directivos académicos de las instituciones de formación superior requieren de herramientas técnicas para poder establecer un control sobre las actividades que el personal docente realiza de acuerdo a sus obligaciones como formadores académicos de futuros ciudadanos profesionales.

Tabla 4. Análisis del Indicador Supervisión docente

Categorías de Respuestas	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	Promedio
	1	2	3	4	5	

	ITEMS	Fa.	Fr.	Fa.	Fr.	Fa.	Fr.	Fa.	Fr.	Fa.	Fr.		
1	¿Piensa usted que la práctica docente debe ser supervisada por la dirección académica para mejorar y transitar hacia un aprendizaje más activo de los estudiantes y una responsabilidad importante del profesor para guiarlos?	5	25,00	4	20,00	9	45,00	1	5,00	1	5,00	0,41	
2	¿Considera usted que la supervisión hacia el ejercicio docente representa el motor que mueve el proceso de formación dentro del sistema educativo formal?	4	20,00	10	50,00	4	20,00	1	5,00	1	5,00	0,45	
3	¿El docente es quien contribuye a que el alumno despliegue al máximo sus posibilidades, participe activa y responsablemente en la vida social y se integre en el desarrollo de la cultura?	6	30,00	2	10,00	7	35,00	2	10,00	3	15,00	1,64	
TOTAL		5	25	5	27	7	33	1	7	2	8	0.83	

Fuente: Elaboración propia (2018)

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 3 sobre la base de la aplicación de un cuestionario en campo, dirigido a directivos y docentes del Programa Nacional de Formación en Administración de la UPTM, al respecto del indicador supervisión docente, el 0.83 en promedio de los docentes respondió los directivos académicos deben practicar una supervisión técnica para guiar a los docentes de forma integral y constructiva.

Por otro lado, el 1,64 en promedio consideran el docente contribuye a que el alumno desarrolle al máximo sus habilidades, participe en la vida social. A su vez, 0,45 en promedio consideran que la supervisión hacia el ejercicio docente es el motor que mueve el proceso de formación dentro del sistema educativo. Se indica así mismo, el 0,41 en promedio consideran que la práctica docente debe ser supervisada por la dirección académica para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

A este respecto, los autores de esta investigación consideran que los resultados obtenidos permiten apreciar discernimientos relacionados con el significado de supervisión docente, la labor de supervisión debe realizarse en forma sistemática y



planificada, cubriendo la observación, participación directa y amistosa de todas las actividades que se han proyectado como medios para alcanzar los objetivos propuestos. Por consiguiente, estos resultados demuestran el seguimiento constante a la labor docente propicia la influencia de la supervisión en el desempeño docente. En tal sentido, la supervisión responde actualmente al llamado acompañamiento pedagógico, seguimiento y por tanto a la denominada supervisión democrática y participativa, Ley Orgánica de Educación (2009).

En torno a esta situación, Tantaleán, Vargas y López (2016) afirman, se requiere de un monitoreo preciso para que el docente cumpla directamente con sus obligaciones, el docente debe ser supervisado y motivado en todas las actividades que realiza con los estudiantes para lograr un buen desempeño y un buen aprendizaje, para adaptarse a los nuevos eventos del contexto universitario.

Conclusiones

Como un aporte de sus autores a la temática planteada, la dirección profesional académica debe incentivar a la institución a efectuar una práctica pedagógica de buena calidad orientada a mejoramiento continuo del proceso de enseñanza y aprendizaje, teniendo como propósito, a su vez, contribuir a la calidad de la preparación de los estudiantes.

Como se puede inferir, la tarea de la dirección académica convoca a generar un ambiente de consenso en torno a la importancia del trabajo académico constituyéndose la comunidad universitaria, en un referente de evaluación del trabajo académico, concordante con normas que permitan privilegiar la eficiencia y eficacia de la gestión universitaria Torres (2008).

Los autores de este estudio consideran, la dirección académica constituye un reto para la educación universitaria, la universidad como sistema abierto, no puede encerrarse dentro de sí misma y proceder de manera anárquica, ignorando lo que

ocurre a su alrededor, la situación actual exige la implantación de criterios de eficiencia; que pueden ser alcanzadas a través de un modelo de gerencia académica abierto, flexible, cooperativo, participativo, innovador, y precisamente, este fue el propósito principal que orientó la elaboración de esta investigación. Frente a este contexto, se debe tomar conciencia de la necesidad real y universal de promover cambios profundos en el entorno universitario, para hacer frente con éxito a todos los retos que plantea la realidad social.

Con base a lo planteado, Tantaleán, Vargas y López (2016) establecen la necesidad de realizar conjuntamente las actividades de supervisión, acompañamiento y capacitación de una manera responsable y oportuna. La calidad educativa y el aprendizaje significativo dependen de la calidad del desempeño profesional de los docentes, de la voluntad y de la responsabilidad de los directivos en promover su crecimiento profesional.

Dentro de este marco, la gestión supervisora contribuye a buscar soluciones a los problemas de educación superior en forma oportuna donde se coordine y estimule el desenvolvimiento del docente en la sociedad a la cual pertenece, con la intención de sincronizar las acciones que circunscriben las actividades administrativas y su interacción con la supervisión. A su vez la acción supervisora tiene como propósito, ayudar a optimizar el funcionamiento de las instituciones, los procesos administrativos y mejorar la calidad de la educación universitaria considerando los ámbitos donde se desarrolla la supervisión.

Por lo tanto, la gestión de este proceso se convierte en una de las condicionantes para lograr un docente competente, responsable y comprometido con su realidad; es decir, que demuestre su capacidad a través de un desempeño exitoso en los diferentes ámbitos de actuación, se requiere que la población obtenga conocimientos sobre el tema y comprenda la importancia de sus responsabilidades en el ejercicio docente.



También cabe destacar, la necesidad de un proceso de evolución, que señale las verdaderas dimensiones que deben ser mejoradas dentro de la tarea educativa, así la evaluación del desempeño docente se considera un proceso ineludible para responder a las necesidades que surgen de los deberes y derechos del educador, que las diferentes leyes y reglamentos de la República Bolivariana de Venezuela le señalan y otorgan.

En este sentido, una institución universitaria es en gran parte lo que sean sus directivos y sus profesores, se requiere tener actitudes fundamentales del buen docente, buscando acercar al ideal del docente auténtico, para eso se demanda el docente aprecie su propia condición como una importante función social y asuma su ejercicio no por necesidad o porque no se puede hacer otra cosa, sino por vocación. Es por ello, que la profesión docente se transforma en una tarea de crecimiento desde lo más íntimo del ser personal de cada educador y de los alumnos, porque tiene que ver con lo esencialmente humano.

Referencias consultadas

Álvarez, Margarita (2011) *Perfil del docente en el enfoque basado en competencia*. **Revista Electrónica Educare**. Volumen. XV, número 1, Enero- Junio (99-107). Santiago del Estero, Argentina.

Bonne, Daniel (2013) **Estrategias de enseñanza en contabilidad. Docencia Universitaria en Ciencias Económicas**. Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina. (2013), pp10123. Extraído de: http://www.econ.uba.ar/www/institutos/cma/Publicaciones/Libros/Docencia_universitaria_en_Ciencias_Econ%F3micas.pdf. [View Record in Scopus](#)

Cañedo, Teresa; Figueroa Irma (2013) *La práctica docente en educación superior: una mirada hacia su complejidad*. **Revista Electrónica Sinéctica**. Número 41, Julio- Diciembre (pp. 1-18). Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente. Jalisco, México.

Cota, Gisela (2014) Procesos de formación docente con Blended Learning para el desarrollo de competencias docentes universitarias. **Congreso virtual sobre Tecnología, Educación y Sociedad, 1 (2) (2014)**. Extraído de: http://cenid.org.mx/ctes_2015/memorias/index.php/ctes/article/view/25

- Estrada, Lesly (2013). **Importancia del desempeño docente**. Departamento de filosofía, Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela. Extraído de: <https://es.scribd.com/.../IMPORTANCIA-DEL-DESEMPEÑO-DOCENTE>
- García, Benilde y Vania Pineda, (2010) *La construcción de conocimiento en foros virtuales de discusión entre pares*. **Revista Mexicana de investigación Educativa**. Volumen. 15, número 44, Enero- Marzo (85-111). Ciudad de México. México.
- Gutiérrez, Ricardo (2014). **¿Pueden las universidades estar sujetas al principio de eficiencia en su gestión?** Departamento de Economía. Universidad Nacional del Sur (UNS).
- Hernández, Roberto; Fernández, Carlos; y Baptista, Pilar. (2014) **Selección de la muestra. En metodología de la investigación**. Sexta Edición. México. Editorial MacGraw – Hill Interamericana.
- Hernández, Roberto (2014) **Metodología de la investigación**. Sexta Edición. México D. F. Editorial MacGraw Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, (2010) **Metodología de la investigación**. Madrid, España. Editorial MacGraw Hill.
- Hurtado, J. (2010) **El proyecto de investigación. Metodología de la investigación Holística**. Caracas, Venezuela. Editorial Quirón.
- Medina, Mercedes. (2012) **Modelo de gestión académica basado en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en Institutos de Educación Superior**. Magister Scientiarum en Gerencia de Recursos Humanos. Universidad de Oriente, Anzoátegui Venezuela.
- Parella, Santa y Martins Feliberto (2012) **Metodología de la investigación cuantitativa**. 3ra Edición. Caracas, Venezuela. Editorial Fedupel. .
- Rodríguez, Eustaquio y Casal, Sonia (2014) **Dirección y supervisión de centros formativos. Bloque temático II: Supervisión**. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). Madrid.
- Serrano, José y Pons, Rosa (2011) *El constructivismo hoy: enfoque constructivistas en educación*. **Revista Electrónica de Investigación Educativa**. Volumen. 13, número 1, Marzo- Abril (Pp. 1-27). Murcia, España. Extraído de: <http://redie.uabc.mx/vol13no1/contenido-serranopons.html>
- Suarez, Patricio (2011) **Población de estudio y muestra. Curso de metodología de la investigación**. Edición. La Fresneda, (Asturial).



Tantaleán, Luis; Vargas, Mariela y López, Óscar (2016) *El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente*. **Revista Didáctica, Innovación y Multimedia**. Número 33. Extraído de:
<http://dim.pangea.org/revista33.htm>.

Torres, M (2008) **Gestión de stock**. Ediciones Días de Santo. España.

Valdés, Héctor (2011) *Evaluación del desempeño docente*. **Ponencia presentada por cuba en el encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente**. (Pp. 23-25), Ciudad de México, México. [en línea], Recuperado el 01 de febrero de 2011, de <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>, 2000

©2021 por el autor. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia de Creative Commons Reconocimiento – No Comercial 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).