

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA
“JOSE MANUEL SISO MARTINEZ”
PROGRAMA DE EVALUACION EDUCACIONAL
MAESTRIA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EVALUACIÓN EDUCACIONAL

**PROPUESTA EVALUATIVA PARA EL PERFIL DE EGRESO DEL PROGRAMA
NACIONAL DE FORMACIÓN EN ADMINISTRACIÓN EN LA UNIVERSIDAD
EXPERIMENTAL DE LA GRAN CARACAS**

Trabajo presentado como requisito parcial para optar al Grado de Magister en
Evaluación Educativa

Autor: Corina González

Tutor: José Peña

La Urbina, noviembre 2023.



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA
JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN
ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE



MEE-071123-1

ACTA DE EVALUACIÓN DE TRABAJO DE GRADO

Quienes suscriben, miembros del jurado designados por el Consejo Directivo del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, reunidos para evaluar el Trabajo de Grado presentado por la ciudadana: **CORINA DEL VALLE GONZÁLEZ DE HENRIQUES**, titular de la Cédula de Identidad N.º 14.742.781, bajo el título: **PROPUESTA EVALUATIVA PARA EL PERFIL DE EGRESO DEL PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN EN ADMINISTRACIÓN EN LA UNIVERSIDAD EXPERIMENTAL DE LA GRAN CARACAS**, para optar al título de Magister en Educación Mención Evaluación Educacional, dejando constancia de lo siguiente:

Se procedió a la presentación oral y pública del Trabajo de Grado en la plataforma virtual Google Meet, el día siete (07) de noviembre de 2023 a las 02:00 PM.

Se considera por unanimidad **APROBADO** de acuerdo al siguiente criterio:

1. Dominio del modelo evaluativo de Provus.
2. Constituye una propuesta novedosa que puede ser la base para futuras investigaciones.
3. Pertinencia investigativa.
4. Propone la estandarización de criterios de evaluación del perfil de egreso en atención a las nuevas demandas de formación de la carrera de administración.

MSc. Joselyn Camacho
C.I. 16.146.566
JURADO PRINCIPAL

Dr. José Peña
C.I.: 5.407.902
COORDINADOR TUTOR



MSc. Miguel Blanco
C.I. 13.615.970
JURADO PRINCIPAL

DEDICATORIA

A Dios Padre, Hijo y Espíritu Santo.

A Juan Pablo González Camacaro.

A Corina del Valle Guevara.

A Reny Henriques.

A Pablo González, Karina González y Alejandro González.

A Luz Karina y Samuel Abraham Henriques.

A todo el equipo del DAECE del Colegio Universitario de Caracas.

Al Dr. José Peña.

AGRADECIMIENTOS

A Dios Padre, Hijo y Espíritu Santo por ser mi guía cada día.

A mi papito, mi canoso hermoso, él que inspiro muchos de mis hábitos, él que me enseñó a pensar y utilizar la razón sobre cualquier pensamiento, gracias papito por colocar esa semilla para que creciera tu legado.

A mi madre, mi luchadora, la mujer que admiro por siempre sonreír bajo cualquier circunstancia, la que me enseñó a tener fe por encima de cualquier problema, por aplaudir cada éxito y apoyarme en cada fracaso, por siempre estar cuando la necesito, por ser el todo de mi vida y enseñarme a dar amor para recibir amor.

A mi esposo, por ser mi complemento perfecto, por ser mi amigo, mi ayuda idónea, por darme el mejor regalo de la vida que son nuestros hijos, por hacer lo imposible para que se cumplan nuestros sueños.

A mis hermanos Pablo, Karina y Alejandro por ser especiales en este mundo, por mostrar al mundo los dones que poseen y maravillar a tanta gente con sus talentos.

A mis hijos Luz Karina y Samuel por ser el mejor regalo que pude recibir como mujer, por sus bendiciones cada día, por sus abrazos y sus besos, por ser valientes y fuertes en cada reto que vivimos juntos.

A mi tutor José Peña, por la paciencia y espera, por ser siempre mi querido profesor, por guiar una idea de investigación tan importante y necesaria en la realidad de las universidades venezolanas.

Tabla de contenido

Acta de evaluación de trabajo de grado-----	ii
Dedicatoria -----	iii
Agradecimientos -----	iv
Lista de tablas -----	v
Lista de figuras -----	vi
Resumen -----	ix
Introducción -----	1
Capítulo I. Ámbito Ontológico -----	4
Descripción de la Realidad -----	4
Objetivos de la Investigación -----	8
Justificación de la Investigación -----	9
Importancia de la Investigación -----	10
 Capítulo II. Ámbito Epistémico -----	 13
Ámbito Experiencial -----	13
Ámbito Teórico -----	16
Marco Analítico de la Evaluación: un punto de partida para analizar los fenómenos	
Educativos-----	16
Generaciones de la Evaluación: Una postura para la acción -----	21
Evaluación de programas -----	22
Modelo de evaluación de discrepancias de Malcon Provus -----	26
Ámbito Referencial -----	29
Programas educativos Universitarios -----	29
De la misión Alma Mater a los programas nacionales de formación-----	30
Programas nacionales de formación en Venezuela -----	32
Perfil del egresado de programa nacional de administración -----	34
La autoevaluación: un proceso que permite abordar un programa-----	43
Marco Legal -----	43
	45
	45
Ámbito Conceptual -----	46
Articulación transversal del currículo -----	46
Currículo integrador -----	46
Coherencia externa -----	47
Perfil general del programa -----	
Perfil de egreso -----	48
	48
Capítulo III. Ámbito Metodológico-----	49
Tipo de Investigación-----	49
Diseño de la Investigación-----	49
Método de Investigación-----	50
Variables de la Investigación -----	50
Fuentes de la Investigación-----	51
Sujeto de la Investigación-----	

Población-----	51
Muestra-----	52
Técnicas de recolección de datos-----	52
Instrumentos-----	53
Validez y confianza de los instrumentos-----	54
Validez-----	55
Confiabilidad-----	57
Capítulo IV. Análisis e interpretación de los resultados -----	57
Resultados-----	58
Resultados obtenidos del Objetivo 1-----	58
Análisis de los Resultados del Objetivo 1-----	60
Resultados obtenidos del Objetivo 2-----	140
Análisis de los Resultados del Objetivo 2-----	142
Resultados obtenidos del Objetivo 3-----	149
Propuesta de acuerdo a los resultados obtenidos-----	150
Propuesta evaluativa según Fase Diseño de Provus-----	150
Propuesta evaluativa según Fase Instalación de Provus -----	151
Propuesta evaluativa según Fase Proceso de Provus -----	152
Propuesta evaluativa según Fase Producto de Provus-----	154
Capitulo V. Conclusiones y Recomendaciones-----	154
Conclusiones-----	157
Recomendaciones-----	159
Referencias-----	166
Anexos-----	166
A Cuestionario criterios de competencias del perfil del PNFA-----	176
B Lista de Cotejo Criterios de competencias del perfil del PNFA-----	
C Planilla de validación: Cuestionario criterios de competencias del perfil de egreso del PNFA-----	186
Apéndice-----	193
A Cuadro de registro y clasificación de Competencias específicas-----	194
B Elementos de competencia del perfil de egreso del PNFA-----	198
Curriculum Vitae-----	205
	212

Lista de Tablas

Tabla 1. Etapas del Modelo de Discrepancia de Provus-----	35
Tabla 2. Componentes de una Competencia-----	35
Tabla 3. Criterios de una competencia-----	36
Tabla 4. Componentes específicas del perfil del PNFA-----	38
Tabla 5. Resumen de observaciones realizadas por los expertos a instrumento-----	54
Tabla 6. Sumatoria de varianza de cada ítems-----	55
Tabla 7. Cálculo del Alpha de Cronbach-----	56
Tabla 8. Resumen de los criterios 1.a y 1.b-----	62
Tabla 9. Resumen de los criterios 2.a y 2.b-----	64
Tabla 10. Resumen de los criterios 3.a y 3.b-----	65
Tabla 11. Resumen de los criterios 4.a y 4.b-----	67
Tabla 12. Resumen de los criterios 5.a y 5.b-----	68
Tabla 13. Resumen de los criterios 6.a, 6.b y 6.c-----	70
Tabla 14. Resumen de los criterios 7.a y 7.b-----	72
Tabla 15. Resumen de los criterios 8.a y 8.b-----	73
Tabla 16. Resumen de los criterios 9.a, 9.b, 9.c y 9.d-----	76
Tabla 17. Resumen de los criterios 10.a-----	77
Tabla 18. Resumen de los criterios 11.a, 11.b y 11.c-----	79
Tabla 19. Resumen de los criterios 12.a, 12.b y 12.c-----	81
Tabla 20. Resumen de los criterios 13.a y 13.b-----	82
Tabla 21. Resumen de los criterios 14.a y 14.b-----	84
Tabla 22. Resumen de los criterios 15.a, 15.b y 15.c-----	86
Tabla 23. Resumen de los criterios 16.a y 16.b-----	87
Tabla 24. Resumen de los criterios 17.a y 17.b-----	89
Tabla 25. Resumen de los criterios 18.a y 18.b-----	90
Tabla 26. Resumen de los criterios 19.a-----	91
Tabla 27. Resumen de los criterios 20.a y 20.b-----	93
Tabla 28. Resumen de los criterios 21.a, 21.b y 21.c-----	95
Tabla 29. Resumen de los criterios 22.a, 22.b y 22.c-----	97
Tabla 30. Resumen de los criterios 23.a y 23.b-----	98
Tabla 31. Resumen de los criterios 24.a y 24.b-----	100
Tabla 32. Resumen de los criterios 25.a y 25.b-----	101
Tabla 33. Resumen de los criterios 26.a -----	102
Tabla 34. Resumen de los criterios 27.a y 27.b-----	104
Tabla 35. Resumen de los criterios 28.a y 28.b-----	105
Tabla 36. Resumen de los criterios 29.a y 29.b-----	106
Tabla 37. Resumen de los criterios 30.a y 30.b-----	108
Tabla 38. Resumen de los criterios 31.a y 31.b-----	110
Tabla 39. Resumen de los criterios 32.a -----	111
Tabla 40. Resumen de los criterios 33.a-----	112
Tabla 41. Resumen de los criterios 34.a-----	113
Tabla 42. Resumen de los criterios 35.a-----	114
Tabla 43. Resumen de los criterios 36.a, 36.b y 36.c-----	116
Tabla 44. Resumen de los criterios 37.a y 37.b-----	117

Tabla 45. Resumen de los criterios 38.a y 38.b-----	119
Tabla 46. Resumen de los criterios 39.a y 39.b-----	120
Tabla 47. Resumen de los criterios 40.a, 40.b y 40.c-----	122
Tabla 48. Resumen de los criterios 41.a-----	123
Tabla 49. Resumen de los criterios 42.a y 42.b-----	125
Tabla 50. Resumen de los criterios 43.a, 43.b y 43.c-----	127
Tabla 51. Resumen de los criterios 44.a-----	128
Tabla 52. Resumen de los criterios 45.a-----	129
Tabla 53. Resumen de los criterios 46.a-----	129
Tabla 54. Resumen de los criterios 47.a y 47.b-----	131
Tabla 55. Resumen de los criterios 48.a y 48.b-----	132
Tabla 56. Resumen de los criterios 49.a-----	133
Tabla 57. Resumen de los criterios 50.a, 50.b y 50.c-----	135
Tabla 58. Resumen de los criterios 51.a y 51.b-----	137
Tabla 58. Resumen de los criterios 52.a-----	138
Tabla 58. Resumen de los criterios 53.a-----	139
Tabla 59. Competencias derivadas del análisis de consulta de criterios-----	142

Lista de Figuras

Figura 1. Evaluación formativa para la toma de decisiones-----	20
Figura 2. Rol del evaluador desde una perspectiva generacional-----	22
Figura 3. Flujograma de las etapas de Malcom Provus-----	28
Figura 4. Estructura curricular de los PNF-----	33
Figura 5. Seguimiento al logro del perfil de egreso-----	42
Figura 6. Criterio de desempeño de competencia 1.a-----	61
Figura 7. Criterio de desempeño de competencia 1.b-----	62
Figura 8. Criterio de desempeño de competencia 2.a-----	63
Figura 9. Criterio de desempeño de competencia 2.b-----	63
Figura 10. Criterio de desempeño de competencia 3.a-----	64
Figura 11. Criterio de desempeño de competencia 3.b-----	65
Figura 12. Criterio de desempeño de competencia 4.a-----	66
Figura 13. Criterio de desempeño de competencia 4.b-----	66
Figura 14. Criterio de desempeño de competencia 5.a-----	67
Figura 15. Criterio de desempeño de competencia 5.b-----	68
Figura 16. Criterio de desempeño de competencia 6.a-----	69
Figura 17. Criterio de desempeño de competencia 6.b-----	69
Figura 18. Criterio de desempeño de competencia 6.c-----	70
Figura 19. Criterio de desempeño de competencia 7.a-----	71
Figura 20. Criterio de desempeño de competencia 7.b-----	71
Figura 21. Criterio de desempeño de competencia 8.a-----	72
Figura 22. Criterio de desempeño de competencia 8.b-----	73
Figura 23. Criterio de desempeño de competencia 9.a-----	74
Figura 24. Criterio de desempeño de competencia 9.b-----	74
Figura 25. Criterio de desempeño de competencia 9.c-----	75
Figura 26. Criterio de desempeño de competencia 9.d-----	75
Figura 27. Criterio de desempeño de competencia 10.a-----	76
Figura 28. Criterio de desempeño de competencia 11.a-----	77
Figura 29. Criterio de desempeño de competencia 11.b-----	78
Figura 30. Criterio de desempeño de competencia 11.c-----	78
Figura 31. Criterio de desempeño de competencia 12.a-----	79
Figura 32. Criterio de desempeño de competencia 12.b-----	80
Figura 33. Criterio de desempeño de competencia 12.c-----	80
Figura 34. Criterio de desempeño de competencia 13.a-----	81
Figura 35. Criterio de desempeño de competencia 13.b-----	82
Figura 36. Criterio de desempeño de competencia 14.a-----	83
Figura 37. Criterio de desempeño de competencia 14.b-----	83
Figura 38. Criterio de desempeño de competencia 15.a-----	84
Figura 39. Criterio de desempeño de competencia 15.b-----	85
Figura 40. Criterio de desempeño de competencia 15.c-----	85
Figura 41. Criterio de desempeño de competencia 16.a-----	86
Figura 42. Criterio de desempeño de competencia 16.b-----	87
Figura 43. Criterio de desempeño de competencia 17.a-----	88
Figura 44. Criterio de desempeño de competencia 17.b-----	88

Figura 45. Criterio de desempeño de competencia 18.a-----	89
Figura 46. Criterio de desempeño de competencia 18.b-----	90
Figura 47. Criterio de desempeño de competencia 19.a-----	91
Figura 48. Criterio de desempeño de competencia 20.a-----	92
Figura 49. Criterio de desempeño de competencia 20.b-----	92
Figura 50. Criterio de desempeño de competencia 21.a-----	93
Figura 51. Criterio de desempeño de competencia 21.b-----	94
Figura 52. Criterio de desempeño de competencia 21.c-----	94
Figura 53. Criterio de desempeño de competencia 22.a-----	95
Figura 54. Criterio de desempeño de competencia 22.b-----	96
Figura 55. Criterio de desempeño de competencia 22.c-----	96
Figura 56. Criterio de desempeño de competencia 23.a-----	97
Figura 57. Criterio de desempeño de competencia 23.b-----	98
Figura 58. Criterio de desempeño de competencia 24.a-----	99
Figura 59. Criterio de desempeño de competencia 24.b-----	99
Figura 60. Criterio de desempeño de competencia 25.a-----	100
Figura 61. Criterio de desempeño de competencia 25.b-----	101
Figura 62. Criterio de desempeño de competencia 26.a-----	102
Figura 63. Criterio de desempeño de competencia 27.a-----	103
Figura 64. Criterio de desempeño de competencia 27.b-----	103
Figura 65. Criterio de desempeño de competencia 28.a-----	104
Figura 66. Criterio de desempeño de competencia 28.b-----	105
Figura 67. Criterio de desempeño de competencia 29.a-----	106
Figura 68. Criterio de desempeño de competencia 29.b-----	106
Figura 69. Criterio de desempeño de competencia 30.a-----	107
Figura 70. Criterio de desempeño de competencia 30.b-----	108
Figura 71. Criterio de desempeño de competencia 31.a-----	109
Figura 72. Criterio de desempeño de competencia 31.b-----	109
Figura 73. Criterio de desempeño de competencia 32.a-----	110
Figura 74. Criterio de desempeño de competencia 33.a-----	111
Figura 75. Criterio de desempeño de competencia 34.a-----	112
Figura 76. Criterio de desempeño de competencia 35.a-----	113
Figura 77. Criterio de desempeño de competencia 36.a-----	114
Figura 78. Criterio de desempeño de competencia 36.b-----	115
Figura 79. Criterio de desempeño de competencia 36.c-----	115
Figura 80. Criterio de desempeño de competencia 37.a-----	116
Figura 81. Criterio de desempeño de competencia 37.b-----	117
Figura 82. Criterio de desempeño de competencia 38.a-----	118
Figura 83. Criterio de desempeño de competencia 38.b-----	118
Figura 84. Criterio de desempeño de competencia 39.a-----	119
Figura 85. Criterio de desempeño de competencia 39.b-----	120
Figura 86. Criterio de desempeño de competencia 40.a-----	121
Figura 87. Criterio de desempeño de competencia 40.b-----	121
Figura 88. Criterio de desempeño de competencia 40.c-----	122
Figura 89. Criterio de desempeño de competencia 41.a-----	123
Figura 90. Criterio de desempeño de competencia 42.a-----	124

Figura 91. Criterio de desempeño de competencia 42.b-----	124
Figura 92. Criterio de desempeño de competencia 43.a-----	125
Figura 93. Criterio de desempeño de competencia 43.b-----	126
Figura 94. Criterio de desempeño de competencia 43.c-----	126
Figura 95. Criterio de desempeño de competencia 44.a-----	127
Figura 96. Criterio de desempeño de competencia 45.a-----	128
Figura 97. Criterio de desempeño de competencia 46.a-----	129
Figura 98. Criterio de desempeño de competencia 47.a-----	130
Figura 99. Criterio de desempeño de competencia 47.b-----	131
Figura 100. Criterio de desempeño de competencia 48.a-----	131
Figura 101. Criterio de desempeño de competencia 48.b-----	132
Figura 102. Criterio de desempeño de competencia 49.a-----	133
Figura 103. Criterio de desempeño de competencia 50.a-----	134
Figura 104. Criterio de desempeño de competencia 50.b-----	134
Figura 105. Criterio de desempeño de competencia 50.c-----	135
Figura 106. Criterio de desempeño de competencia 51.a-----	136
Figura 107. Criterio de desempeño de competencia 51.b-----	136
Figura 108. Criterio de desempeño de competencia 52.a-----	137
Figura 109. Criterio de desempeño de competencia 53.a-----	138
Figura 110. Esquema de adaptación de Modelo de Discrepancia de Malcom Provus para el perfil del PNFA-----	152

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA
“JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ”

**PROPUESTA EVALUATIVA PARA EL PERFIL DE EGRESO DEL PROGRAMA
NACIONAL DE FORMACIÓN EN ADMINISTRACIÓN EN LA UNIVERSIDAD
EXPERIMENTAL DE LA GRAN CARACAS**

Autora: Corina González
Tutor: José Peña
Fecha: Febrero 2022

RESUMEN

La Evaluación de programas es un proceso sistemático que brinda las pautas para hacer un análisis de la estructura, funcionamiento y resultados para la toma de decisiones (Briones, 1991), se concibe de forma práctica como una herramienta que permite periódicamente recolectar información de la cual se deriven criterios válidos y fiables que al servicio de los actores institucionales permitan plantear nuevas dinámicas valorativas; sin embargo, es una acción que se puntualiza mayormente al momento de la validación del programa, y luego durante su implementación y desarrollo no es concebida como una acción necesaria, tal es el caso que presenta el Programa Nacional de Formación en Administración (PNFA) de la Universidad Nacional Experimental de Caracas (UNEXCA) -sede la Floresta-, donde desde el año 2014 a la fecha no existe un reporte público que evidencie un proceso evaluativo que permita ver el logro, el alcance, la coherencia o pertinencia del programa frente a la demanda de la sociedad. Es en este sentido, que la presente Investigación Evaluativa, de diseño descriptivo lógico-deductivo, se planteó como objetivo diseñar un proceso evaluativo para el perfil del egresado del PNFA, en donde se reconocieron los elementos de las competencias específicas del perfil, se consultaron criterios de desempeño de competencias basados en la propuesta de (Tobón, 2013) y se identificaron las competencias que se usan, aplicando técnica de análisis documental y cuestionario de consulta compuesto por 104 criterios de desempeño. El resultado de la investigación arrojó bajo consulta a 23 estudiantes por egresar, el reconocimiento de 35 competencias del perfil de egreso con un uso en frecuencia “Casi nunca y Nunca”, dicho resultado permitió diseñar un proceso evaluativo de consulta permanente de competencias bajo el modelo de discrepancia de Provus (1971), que permita monitorear el uso de las competencias específicas del perfil en los trayectos III y IV del programa, para dicha propuesta se anexa instrumento de evaluación desarrollado.

Descriptores: Evaluación de programas, Programa Nacional de Formación en Administración, Perfil de egreso, Competencias, Criterios de Desempeño.

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA
“JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ”**

PROPUESTA EVALUATIVA PARA EL PERFIL DE EGRESO DEL PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN EN ADMINISTRACIÓN EN LA UNIVERSIDAD EXPERIMENTAL DE LA GRAN CARACAS, BAJO EL MODELO DE DISCREPANCIA DE PROVUS.

Autora: Corina González

Tutor: José Peña

Fecha: diciembre 2022

SUMMARY

Program evaluation is a systematic process that provides guidelines for an analysis of the structure, operation, and results for decision-making (Briones, 1991). It is conceived in a practical way as a tool that allows periodically collecting information from which valid and reliable criteria are derived that at the service of the institutional actors allow to propose new value dynamics; however, it is an action that is specified mainly at the time of validation of the program, and then during its implementation and development it is not conceived as a necessary action, such is the case presented by the National Administration Training Program (PNFA) of the National Experimental University of Caracas (UNEXCA) -la Floresta headquarters-, where from 2014 to date there is no public report that evidences an evaluation process that allows to see the achievement, scope, coherence or relevance of the program against the demand of society. It is in this sense, that the present Evaluative Investigation, of logical-deductive descriptive design, set out as an objective to design an evaluative process for the profile of the PNFA graduate, where the elements of the specific competencies of the profile were recognized, criteria were consulted. of performance of competencies based on the proposal of (Tobón, 2013) and the competencies used were identified, applying a documentary analysis technique and a consultation questionnaire composed of 104 performance criteria. The result of the investigation yielded, under consultation, 23 students about to graduate, the recognition of 35 competencies of the graduation profile with a frequent use of "Almost never and Never", said result allowed to design an evaluation process of permanent consultation of competencies under the model of discrepancy of Provus (1971), which allows monitoring the use of the specific competencies of the profile in sections III and IV of the program, for said proposal an evaluation instrument developed is attached.

Descriptors: Program evaluation, National Administration Training Program, Graduation profile, Competencies, Performance Criterial.

INTRODUCCIÓN

Para aproximarse a la realidad del desarrollo de un programa implementado, se hace necesario analizar un conjunto de sustentos teóricos y prácticos que permitan responder las siguientes interrogantes, ¿cómo la evaluación verifica el logro de los objetivos de los programas actuales?, o ¿cómo la evaluación verifica el desempeño de un programa de formación?, basado en estas interrogantes y conociendo que existen modelos evaluativos que establecen una metodología sistémica que ayuda a la aplicación, montaje y desarrollo de los mismos; se hace imprescindible actualmente, accionar en los nuevos enfoques curriculares y patrones de saberes influenciados por el momento histórico, la adaptación de metodologías de tipo evaluativo, que se conviertan en herramientas que sirvan para investigar el desarrollo de programas.

Entendiendo, que en Venezuela se crearon Programas Nacionales de Formación Universitaria (PNF) bajo lineamientos del Ministerio para el Poder Popular de la Educación Universitaria en el año 2009, y su creación plantea como meta principal el transformar la educación universitaria en un espacio de inclusión permanente, en donde se garantice la participación de la sociedad y se socialice el conocimiento; el abordar una investigación evaluativa que permita mantener el seguimiento, desarrollo y visualización de la realidad que se suscita en estos programas, del desarrollo de su perfil y de cómo se desarrolla el enfoque por competencias, se convierte en una oportunidad para conocer un poco más sobre la ejecución de los diseños curriculares que actualmente se desarrollan en algunas universidades del país.

Es mostrar a través de una investigación evaluativa una propuesta sistémica, que estudie el diseño y desarrollo del perfil de egreso en estos programas de formación, combinando referentes teóricos y prácticos, que permitan comprender las bases referenciales de estos programas, su implementación y puesta en marcha, en donde se analice el uso de las competencias que combinan los saberes transversales y longitudinales del enfoque, sus transformaciones y cambios constantes asumidos por nueva institucionalidad universitaria, con la intención de descubrir el verdadero

funcionamiento del enfoque del programa, basado en competencias estudiantiles que los estudiantes deben demostrar al término de su proceso de formación.

Este estudio se desarrolló en la Universidad Nacional Experimental de Caracas antiguo Colegio Universitario de Caracas, fue el espacio seleccionado para la presente investigación, debido a que es uno de los espacios universitarios donde se transformó y adaptó el programa tradicional de la carrera Administrativa al Programa Nacional de Formación en Administración, es por tal razón que la transformación consecuente del programa en conjunto con la transformación emergente en el ámbito institucional, forma parte de los tópicos que se abordan en el presente estudio.

Cada uno de los planteamientos emitidos son parte de un esfuerzo que conlleve a la reflexión sobre la calidad universitaria en Venezuela, orientando el uso de la evaluación como una herramienta que guíe el cumplimiento de las metas de cualquier programa, comprendiendo que existen modelos evaluativos, que pueden adaptarse y ayudar a reconocer los hechos en las realidades y contextos de ejecución, con la intención de recolectar información vital para la toma de decisiones oportunas en el desarrollo y cumplimiento de las metas establecidas en los programas. Todo esto derivado tanto de los planteamientos teóricos sobre evaluación, como el conocimiento y experiencia de los actores que participan en el estudio, lo cual contribuyen a la contextualización de la información.

De este modo el presente estudio presenta cinco partes que lo componen, iniciando con el primer capítulo titulado el *Marco Ontológico*, el cual pretende describir la realidad a estudiar, continuando con la presentación de los objetivos de la investigación compuesto por el objetivo general y los objetivos específicos, además la justificación de la investigación en el cual se evidencian las necesidades, por último; la importancia de la investigación que muestra la relevancia y el alcance de la investigación.

Luego, de abarcar esos elementos se presenta el segundo capítulo, el cual se titula *Marco Epistémico*, el mismo contiene el marco experiencial de la investigación, donde se presentan algunos estudios desarrollados que tienen relación directa con la investigación, además el ámbito teórico, producto del análisis de vínculos temáticos que maneja la investigación, los cuales se presentan el marco analítico de la

evaluación, presentado como un punto de partida para analizar los fenómenos educativos, posteriormente las generaciones de la evaluación, la evaluación de programas y el modelo de discrepancia de Provus como parte de los fundamentos teóricos de la investigación, de igual forma; se describe todo el ámbito referencial que sustenta el estudio del programa. Otro ámbito expuesto, es el marco legal que muestra un conjunto de leyes, reglamentos y decretos que establecen el fundamento jurídico que regula la evaluación de programas en Venezuela y así finalmente el marco conceptual relacionado con los términos básicos de la temática en estudio.

En el tercer capítulo titulado como *Marco Metodológico*, se define y justifica el método de investigación evaluativa, de tipo atemporal y diseño descriptivo usado en la presente investigación, el cual usó como sujetos de la investigación una muestra de estudiantes por egresar del trayecto IV-3 del PNFA, adicionalmente se muestran las técnicas e instrumentos de recolección de datos, y el procedimiento que se utilizó para establecer la validez y confiabilidad de los resultados, y el análisis de los resultados.

En el cuarto capítulo, que he denominado el *Análisis e interpretación de los resultados* se presentan los resultados obtenidos de acuerdo a cada objetivo planteado en la investigación, en el proceso de análisis se describe el procedimiento que se utilizó para establecer los criterios de competencia del perfil de egreso que permitieron su consulta de acuerdo a instrumento aplicado, así mismo se presenta el abordaje descriptivo de un procedimiento permanente de consulta de competencias del perfil de egreso bajo modelo de discrepancia de Provus.

Finalmente se presenta el quinto Capítulo denominado como *Conclusiones y recomendaciones*, el cual muestra una serie de ideas finales, a través de argumentos lógicos, producto de los resultados obtenidos en la investigación realizada, así mismo, un conjunto de recomendaciones para la revisión permanente de los programas nacionales de formación.

CAPÍTULO I

ÁMBITO ONTOLÓGICO

En el presente capítulo se expone se expone una aproximación al fenómeno objeto de estudio, que se suscita a raíz de la aplicación de los Programas Nacionales de Formación (PNF) en la Universidad Nacional Experimental de la Gran Caracas (UNEXCA), antiguo Colegio Universitario de Caracas sede la Floresta (CUC), en donde se implementó el cambio de programa de la carrera Administración (PA), por un Programa Educativo Bolivariano denominado Programa Nacional de Formación en Administración (PNFA). A continuación, se presenta la descripción del escenario, y se detallan las interrogantes, los objetivos y la justificación de la presente investigación.

Descripción De La Realidad A Estudiar

Uno de los términos que trae más controversia en el ámbito educativo es “evaluación”, debido a que contempla una acción que debe adaptarse a sus aplicaciones y al propio sistema que lo aplique; según el diccionario de la Real Academia Española (2021) es la “acción y efecto de evaluar”; por su parte, Tenbrick (2006) la define como “asignar un valor a algo, juzgar...a un profesor, estudiante o programa educativo” (p.17), es así como, investigar un proceso evaluativo, conlleva verificar el propio sistema que lo aplique, lo que implica un esfuerzo investigativo de años, y un sistema y modelo que pueda dar luces a las nuevas propuestas que se implementan.

Desde los años 50 se investigan y generan acciones evaluativas en el sistema

educativo, determinando en qué medida se pueden medir objetivos, metas, diseños, perfiles e impacto de los programas (Martínez, 2007, p.502), en tal sentido, evaluar programas educativos universitarios debería ser una práctica frecuente, constante y cotidiana en las universidades, pero, caso contrario se presenta en la Universidad Nacional Experimental de la Gran Caracas (UNEXCA), sede la Floresta, antiguo Colegio Universitario de Caracas (CUC), donde se crearon diversos programas nacionales de formación (PNF), y a la fecha no se ha ejecutado un proceso evaluativo de los mismos.

Los programas señalados son conceptualizados bajo la Resolución 3140, de fecha 07 de Octubre de 2008, publicada en Gaceta Oficial 38.032 como un conjunto de actividades académicas, conducentes a títulos, grados o certificaciones profesionales y al otorgamiento de los títulos de Técnica Superior Universitario o Técnico Superior Universitario, Ingeniera o Ingeniero, Licenciada o Licenciado en las respectivas áreas, así como también se concede el grado de especialista en diferentes áreas de conocimiento (pp.361-362).

Tal definición dio pauta al proyecto de transformación universitaria del CUC en el año 2009, en donde se modificó la carrera tradicional en Administración, al proyecto Programa Nacional de Formación en administración (PNFA), dicho programa activo desde el año 2010 en la sede la Floresta, mantuvo un proceso de implementación que tuvo como objeto crear y hacer el seguimiento de sus funciones, en el cual se levantaron informes técnico-académicos, que en conversaciones con algunos miembros del comité asignado, solo formaron parte de un requisito administrativo entregado al Ministerio del Poder Popular de la Educación Universitaria (MPPEU) para su acreditación.

Martínez (2017), en su investigación doctoral, expone algunas situaciones irregulares de los PNF a nivel nacional, él describe que a través de su experiencia universitaria, en informes de situaciones presentados, evaluaciones técnico académicas y encuentros nacionales de evaluación con miembros de la comunidad estudiantil, profesores y autoridades de las instituciones que administran los programas

nacionales de formación, determinó carencias en la gestión de los PNF, en donde no se evidencian mecanismos de control y seguimiento, registro y evaluación de la operatividad de los programas (p.16).

Situación similar a la que se observa en el PNFA de la UNEXCA sede la Floresta, el cual desde que fue concebido bajo el enfoque bolivariano de la misión Alma Mater, en decreto 6650 del MPPEU en el año 2009; no hay evidencias de registros públicos de evaluación de la operatividad del programa. Conociendo que el programa plantea una correspondencia absoluta con las líneas estratégicas del Proyecto Nacional Simón Bolívar del año 2007-2013, y que se fundamenta en una nueva concepción de aprendizaje, en donde el programa mantiene como premisa presentar al sujeto (estudiante) como el centro de su propio proceso de formación, entendiendo al individuo como un ser integral, que mantendrá su desarrollo de aprendizaje aplicando la interacción de contenidos y experiencias dirigidas a la formación de su propia ciudadanía democrática, solidaria y de corte profesional transformadora (Documento Rector PNFA, 2010, p.19), se debe registrar a través de un procedimiento técnico-académico el seguimiento del programa.

Los PNFA plantean dentro de su diseño un perfil del egresado alineado a las políticas del Estado, orientado hacia la formación de un profesional que responda a las necesidades de su contexto actual, así lo expresa el documento rector del año 2014 del PNFA, indicando como objetivo principal del perfil del egresado en la carrera de Administración lo siguiente:

un ciudadano que detecta y soluciona problemas propios de su ámbito de actuación, mediante la creatividad, análisis y comprensión organizacional dentro del marco legal vigente, que le permita integrarse con conciencia al desarrollo socioeconómico, político, sustentable y sostenible, acompañado por una alta motivación, utilizando de forma oportuna las vías de consulta colectiva, el trabajo en grupo y los métodos de investigación (p.96).

Al observar la ejecución de un programa universitario que se encuentra muy vinculado con las líneas estratégicas del estado, los objetivos del MPPEU y los objetivos de la Misión Alma Mater, presentados bajo el enfoque de competencias en su perfil de egreso, se percibe un programa que se encuentra diseñado para el servicio

social-profesional de sus educandos, pero al no hacerle un seguimiento y control, corre el riesgo de no estar cumpliendo con sus objetivos, así como lo plantea el reglamento de gestión de los Programas Nacionales de Formación, en su artículo 76, “la evaluación de desempeño de los programas es un proceso continuo, sistemático, constructivo, corresponsable, participativo, que permite determinar la pertinencia y alcance de los programas de participación”.

La UNEXCA, decretada como Universidad Nacional Experimental el 27 de febrero del 2018, mantiene el 42% de inscritos totales en el programa PNFA según informe de logros UNEXCA 2020-2/2020-3, teniendo un programa activo y con demanda estudiantil, prioriza un proceso de control, seguimiento, registro y evaluación de las competencias del programa, no solamente con la intención de valorar la enseñanza activa, sino más bien comprender el contexto de transformación curricular basado en competencias de perfil de egreso.

El mantener una dinámica constante de transformación institucional en donde se implementa un programa al cual no se le hace seguimiento o evaluación, es un hecho problema, ya que no existen acciones que permitan “verificar el compromiso pertinente, coherente, suficiente y evaluable frente a la demanda de la sociedad” (Valassina,2014), la inexistencia de registros públicos, no permite una práctica reflexiva asociada a la mejora y el desarrollo profesional del PNFA.

Es importante destacar que los PNF difieren en su concepción y gestión al de las carreras tradicionales, ya que su implementación requiere atención exhaustiva de sus diseños, los cuales se deben adaptar a los objetivos fundamentales de la formación de ese nuevo profesional que se desea egresar.

Dado que estos programas manejan de forma descriptiva un perfil de egreso en términos de competencias y resultados de aprendizaje o aprendizajes esperados, su complejidad y estudio no es sencilla, ya que existen muchos elementos que intervienen en el proceso de enseñanza y de aprendizaje, y que el egresado debe obtener y demostrar para que se establezca fehacientemente si la meta se ha alcanzado. En tal sentido, si un plan de estudios se ha diseñado de forma coherente e implementado en forma rigurosa debería dar como resultado el logro del perfil del egresado diseñado, pero para ello, es de suma importancia un monitoreo del mismo.

Hasta la fecha no existe una evaluación del perfil del egresado de los PNFA en la Universidad Experimental de la Gran Caracas, a pesar de que el programa fue transformado y evaluado por Comités interinstitucionales durante los años 2011- 2014, teniendo la última versión del programa en el año 2014 cuando todavía institucionalmente era un Instituto Universitario llamando Colegio Universitario de Caracas.

De acuerdo con el diseño curricular de los PNF el estudiante que aspira a formarse como un profesional universitario, recibe el Título de Técnico Superior Universitario en un periodo de dos años, y un Título de Licenciado en un periodo de cuatro años, bajo una estructura curricular concebida en trayectos, en donde los ejes de formación se integran a las dimensiones de la actividad académica-comunitaria, es decir, el diseño del programa crea un fuerte vínculo entre las unidades curriculares, usando la unidad curricular de proyecto como la columna vertebral del programa.

Esta idea de programa universitario basado en el enfoque de competencias, plantea que tanto su currículo como su perfil de egreso estén basados en competencias, lo que debiera asumir que todo su sistema evaluativo se maneje bajo el mismo enfoque, sin embargo, no se reporta alguna investigación o estrategia institucional que asuma esta tarea.

A su vez, la dinámica universitaria bolivariana de transformación no ha asumido la acción procesual de la práctica evaluativa del modelo de competencias del perfil, lo que conlleva a no haber revisado las competencias de desempeño del perfil desde hace 12 años, y que bajo el modelo establecido, las mismas deben adaptarse constantemente a la dinámica profesional, es decir, asumir una evaluación de competencias de perfil en los diferentes niveles formativos, de manera progresiva y recurrente que requiera comprender como se va desarrollando el estudiante como futuro profesional.

Por lo antes expuesto, no se conoce el nivel de logro de competencias del perfil del PNFA, se desconoce el nivel de competencias aprehendidas por los estudiantes durante su proceso formativo, no hay registro alguno sobre un proceso de evaluación de las competencias del perfil de egreso del programa, no existe investigación sobre perfil de egreso del programa en administración que permita contextualizar la visión general del perfil profesional del egresado de la UNEXCA, lo que permite a partir de

esta aproximación a la realidad, desprender las siguientes interrogantes.

¿Qué competencias plantea perfil de egreso del programa nacional de formación en Administración?

¿Cuáles deben ser los criterios para evaluar el perfil de egreso del programa nacional de formación en Administración?

¿Cómo se evalúan las competencias que utilizan los estudiantes durante la carrera?

Objetivos de la Investigación

Para la elaboración de este apartado se tomó en cuenta la taxonomía de Benjamín Bloom referida al dominio cognoscitivo en su nivel VI, en los cuales se emplean verbos de acción y de estado que comprenden un dominio amplio de las actividades, objetos cosas e individuos (Becerra, citado por Peña 2017).

Objetivo General

Diseñar un proceso evaluativo de consulta permanente para el perfil del egresado del Programa Nacional de Formación en Administración, de la Universidad Nacional Experimental de Caracas que permita contextualizar el uso de las competencias, a través del modelo de evaluación de discrepancia de Provus.

Objetivos Específicos

1. Reconocer los elementos de las competencias específicas del perfil de egreso de los estudiantes de administración, a través del análisis del Programa Nacional de Formación en Administración, para establecer los criterios de desempeño de competencias del perfil de licenciatura del PNFA.

2. Consultar los criterios de desempeño de competencias del perfil de licenciatura del programa, por medio de un instrumento a estudiantes por egresar, para detectar frecuencia de uso de criterios de desempeño de competencias del perfil de egreso del PNFA.

3. Identificar las competencias que se usan en el programa a través de los

criterios de desempeño consultados del perfil de egreso del PNFA, para proponer un proceso de consulta permanente mediante el modelo de Provus.

Justificación

Las Universidades se fundamentan en la idea de formar profesionales preparados para asumir sus roles en áreas específicas, por tal motivo sus estudios buscan constantemente la adaptación del currículo a la realidad de su contexto, en especial crear un perfil de egreso que responda con las necesidades de la demanda laboral. En tal sentido revisar un perfil diseñado con un formato integral que responde a objetivos sociopolíticos amplios, metafóricos e ideológicos, guían la necesidad de afrontar una investigación que permita fortalecer las bases de los perfiles integrales y su acción específica en el campo de ejercicio.

Entendiendo intrínsecamente que, a partir del año 2009, de los diferentes programas PNF han egresado miles de profesionales, y que hasta la fecha no existen investigaciones que aporten una visión del efecto del programa en ejercicio, mucho menos datos investigativos de la pertinencia del perfil del programa con el contexto actual, surge la necesidad de fomentar la revisión de la realidad como una tarea individual o institucional que no se ha realizado en los 11 años de funcionamiento del programa.

Por otra parte, establecer un proceso innovador para evaluar el perfil del egreso de este programa en la carrera Administración del PNF, permitirá ver la valoración sistemática que debe tener un profesional del área, así como, verificar el uso global de las competencias descritas en el programa y usadas en el proceso de planificación de los docentes como por los estudiantes en ejercicio profesional, con la intención de verificar el objetivo general del perfil de la carrera.

Aplicar un método investigativo por medio de un modelo evaluativo es abordar la realidad que se aplica a nivel universitario en Venezuela, es entender un poco más los programas de formación universitaria vinculados a las políticas educativas que promueve el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria; es crear una apertura para obtener datos que le servirán a la Universidad Nacional Experimental de

Caracas para tomar acciones sobre su programa de formación, con la intención de contextualizar las acciones de sus estudiantes y verificar la pertinencia de ese egresado profesional de la administración como un agente de impacto en su medio de acción.

Manejar un modelo de evaluación vinculado a programas centrados bajo el enfoque socioformativo, permitirá impulsar la investigación evaluativa en estas nuevas universidades que se han creado y transformado en Venezuela en los últimos años, proporcionando una dinámica evaluativa institucional, que estructure procesos evaluativos que permitan profundizar el monitoreo constante de las competencias del perfil de egreso que usan los estudiantes durante su carrera, así como también discrepar entre el deber ser y el ser, a través de análisis colectivos por parte de los administradores del programa para valorar el perfil de egreso planteado por el programa.

Importancia

Evaluar el perfil de egreso del programa de formación en Administración bajo un adecuado método permitirá que los mismos obtengan ajustes en sus tomas de decisiones y que muestren resultados de logros ajustados a un contexto real y no subjetivo, a su vez den un sentido lógico y una guía a la aplicación del propio programa el cual se desarrolle bajo las realidades del propio contexto, pero no pierda la esencia de ser un programa de formación de profesionales en un área.

Así mismo, se pretende con el estudio crear objetivamente los criterios de desempeño del perfil del PNFA con la intención de profundizar futuras investigaciones en otros programas y dar a conocer la realidad aplicada, no con el propósito de cuestionar la desigualdad de la difusión de la información, sino más bien con la finalidad principal de valorar el programa en todas sus dimensiones, con el objetivo de que el producto que egrese sea un profesional de calidad.

Es por tal razón, que la búsqueda metódica de darle valoración a un programa educativo usando como unidad de análisis su perfil de egreso, permitirá conocer el alcance del uso del perfil de egreso y en qué medida se adquiere cada competencia en la praxis de la carrera en estudio, por lo que se considera que es un avance en el

campo del conocimiento evaluativo de pertinencia y relevancia del currículo venezolano bolivariano en el nivel universitario, que desde el inicio estableció sus objetivos alineados a la política actual y a transformar toda una estructura universitaria vinculada a el nuevo enfoque socio-político-cultural, definitivamente es darle un significado a la realidad del hecho formativo del ser venezolano, entendiendo un poco más a profundidad la nueva educación universitaria.

Podemos señalar que este estudio inédito en su categoría, porque contribuye a establecer un diseño de modelo evaluativo, que permita metodológicamente instaurar una visión panorámica evaluativa de los Programas Nacionales de Formación en Venezuela, como una puerta de acción en el sistema universitario, donde cada día más universidades e institutos asumen estos programas curriculares como una vía gubernamental de transformación universitaria, convirtiendo así, la gestión universitaria en un ejercicio directamente guiado por entes gubernamentales que, al involucrarse en la creación y acción del proceso curricular, toman acción del mismo y durante el nivel de acción, cada estructura pierde gradualmente la autonomía en su propio escenario de acción; por ende, evaluar el programa progresivamente permitirá realizar ajustes oportunos en la gestión del mismo y trabajará no sólo en nivel curricular, sino que permitirá ver una visión institucional de autonomía y un profesional egresado más adaptado a la realidad de lo que requiere y necesita el país.

CAPÍTULO II

ÁMBITO EPISTÉMICO

En la presente sección se establece los parámetros cognoscitivos que muestran la naturaleza, la esencia y la construcción del conocimiento científico aplicado como disciplina, lo que se denomina según (Becerra, 2007,p 17), la episteme; un espacio investigativo conformado por la exploración de los constructos que forman las bases que sustentarán la presente investigación y que se irán complementando con las subsecciones de los ámbitos experimental, teórico, referencial, legal y conceptual; en donde, cada una de ellas mostrará el desarrollo de los subcontratos cimentados, orientados esencialmente hacia las teorías de la evaluación educativa, la evaluación de programas educativos, y el modelo evaluativo de discrepancias; así como la descripción de los Programas Nacionales de Formación en Venezuela, la creación de la propuesta Alma Mater, y la aplicación del Programa Nacional en Administración en la Universidad Experimental de la Gran Caracas (antiguo Colegio Universitario de Caracas).

Ámbito Experiencial.

En la revisión de información acerca de experiencias e investigaciones realizadas en torno a la evaluación de programas, se recurrió al estudio de diversas fuentes que se relacionan con la presente investigación y forman parte de su fundamentación teórica.

Con la finalidad de identificar aportes de saberes anteriores que pudieran relacionarse con el presente estudio, se revisaron algunas investigaciones, las cuales se presentan a continuación.

Pucuhuaranda, Hilario, Huamán (2019) en su trabajo titulado Modelo de evaluación de perfil de egreso en estudiantes de educación Universidad Nacional del

centro del Perú, plantean una investigación para proponer y adaptar un modelo en el proceso de evaluación de competencias y de los perfiles de egreso, para ello, se usó un estudio cualitativo e interpretativo que proponía una evaluación gradual, y al final de la carrera; en lo que respecta a su metodología, se usó en primera instancia la revisión de fuentes bibliográficas y artículos de investigación a nivel nacional e internacional para elegir el modelo a aplicar, luego definiendo la unidad de análisis como el perfil de egreso del plan curricular 2008 de las carreras de educación inicial y primaria. Se aplicó el modelo a los estudiantes de cohorte 2018 de ambas carreras, constituido por 76 estudiantes: 44 de educación inicial y 32 de educación primaria, seleccionados en forma criterial con la selección de los que habían aprobado todas las asignaturas en el X semestre, dentro de los resultados obtenidos al aplicar el modelo de evaluación de competencias basado en el modelo de evaluación auténtica, el aprendizaje situado, en ambas carreras la competencia pedagógica didáctica e investigativa tienen un logro aceptable, mientras en la competencia de gestión el resultado fue heterogéneo, en lo que respecta a la competencia promoción educativa y actitud ante la carrera profesional mantienen un logro aceptable y favorable. Se toma en cuenta esta investigación ya que plantea la adaptación de un modelo de evaluación a un perfil de egreso de una carrera en educación, en consecuencia, trabaja con una adaptación del modelo de evaluación de competencias que permite revisar la unidad de análisis curricular usando un método de abordaje, una de las ideas vinculantes que se pretende en el presente estudio.

Carrera, Lara y Madrigal (2018), presentaron un trabajo de investigación sobre el Análisis curricular del perfil del egreso desde la experiencia de los usuarios con el objetivo de evaluar de manera compresiva el perfil de egreso de la licenciatura en Intervención educativa que oferta la Universidad Pedagógica Nacional de la Universidad de Chihuahua, a través de una investigación cualitativa de tipo fenomenológico, en donde participaron los estudiantes que cursan el 8vo semestre y sus profesores, dentro de la metodología se aplicaron técnicas como la observación, entrevista semiestructurada y encuesta. Se trató la evaluación de programa con el enfoque receptivo-compresivo de Stake 2007, a partir de la reflexión currículo-sociedad, se consideró el estudio de caso de trabajo intrínseco, porque toma en cuenta

un único programa donde se estudia la particularidad y complejidad del perfil para comprender su logro durante el proceso de implementación, obteniendo como resultado los descritos a continuación: Los estudiantes se autoevaluaron de acuerdo a logro del perfil de egreso e identificaron que una de las competencias que logran en menor medida es identificar, desarrollar y adecuar proyectos que respondan a la resolución de problemáticas específicas, los estudiantes reflexionaron sobre la necesidad de indagar en diferentes instancias los proyectos existentes y con ello realizar adecuaciones, además critican la unidireccionalidad existente en la tarea de realizar diagnósticos, para identificar los problemas, diseñar la intervención, implementarla y evaluar sus resultados.

Se tomó en cuenta esta investigación para observar el proceso metodológico usado para evaluar un perfil de un programa, específicamente como los estudiantes usaron la autoevaluación para medir el logro del perfil de egreso.

El trabajo investigativo de García Ramírez (2016), titulado: Propuesta de evaluación: seguimiento al diseño e implementación de los proyectos curriculares de la Universidad Autónoma de Nayarit, tuvo como objetivo: Evaluar y dar seguimiento a los proyectos curriculares actualizados en el año 2012, que permita actualizarlos o modificarlos así como fortalecer los procesos de formación, es contrastar lo descrito en el currículo formal, con lo que se realiza en la praxis del proceso educativo (currículo real o vivido), para ello se retoman dos propuestas: la primera establecida desde el Modelo de Discrepancias de Malcom Provus y el segundo relacionado con la tercera etapa del Modelo CIPP de Stufflebeam denominada Proceso. De acuerdo con la propuesta se utilizaron dos tipos de técnicas (entrevista semiestructurada y encuesta) desde un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) para recabar información. Esta propuesta de seguimiento curricular es una guía teórico- metodológica para los procesos curriculares de la Universidad, cuya aplicación permitió que: a) se incorpore la evaluación curricular como un proceso cíclico, continuo y permanente en los programas académicos que les permita actualizar, modificar y mejorar su diseño y desarrollo curricular. b) funcione como referente teórico- metodológico a los programas académicos para que diseñen e integren sus propios procesos curriculares; c) la generación de indicadores en el ámbito educativo, para la toma de decisiones; y d)

estar acorde con los requerimientos que la sociedad demanda de la institución. Este trabajo, proporcionó a la presente investigación, información sobre la aplicación del Modelo de Discrepancias de Malcom Provus en una investigación evaluativa.

El trabajo de Focarazzo Terán (2015), presentado como trabajo de ascenso para optar a la categoría de Profesor Asociado, titulado: Evaluación del Programa de Profesionalización para Egresados Universitarios en el Ejercicio de la Docencia en el Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez y el Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador; tuvo como propósito principal evaluar el Programa de Profesionalización para Egresados Universitarios en el Ejercicio de la Docencia, para tal efecto se realizó un diagnóstico del programa, se aplicó el modelo de evaluación CIPP y se valoraron los resultados en función de la data recabada. La muestra estuvo representada por coordinadores y estudiantes del programa. Se utilizaron como técnicas para la recolección de la información, la observación, la encuesta y la entrevista, mientras que los instrumentos fueron las anotaciones de campo, la guía de entrevista y el cuestionario. Los resultados obtenidos sintetizan la necesidad de revisión de algunos procesos académicos administrativos en el IMPM y la optimización de los mismos en el IPMJMSM, así como, ajustar los procesos al marco normativo que regula el funcionamiento del programa, sustentado en las debilidades y fortalezas detectadas. En función de los hallazgos encontrados se estimaron algunas recomendaciones que contribuirían a la toma de decisiones con intención de mejorar y optimizar la administración del programa de profesionalización en la UPEL. Este trabajo es de gran fundamento para la presente investigación en cuanto es una guía para estructurar las bases teóricas, evaluación, modelos de evaluación y evaluación de programas.

Ámbito Teórico

Para exponer los principales vínculos temáticos establecidos sobre el ámbito de las bases teóricas de este estudio, es imperante la necesidad de mostrar las diferentes concepciones sobre evaluación, considerar las generaciones y modelos de evaluación como pilares teóricos de toda investigación evaluativa.

Marco Analítico de la Evaluación: un punto de partida para analizar los fenómenos educativos.

Establecer un marco analítico sobre evaluación es interpretar los fenómenos educativos en el presente, así como profundizar en la episteme de la evaluación es considerar, que ella en sí misma, posee una postura, mantiene un hecho metodológico, tiene un papel práctico en las políticas públicas, forma parte de una tradición técnica en la praxis universitaria y es considerada siempre como una herramienta para el cambio. En tal sentido, resulta oportuno precisar que la referencia primitiva al concepto evaluación era una posición para calificación de la escala social en la antigua China (alrededor del siglo II a.C.), en ésta época correspondía a una práctica de tipo oral para seleccionar funcionarios, Gan (citado en Maldonado, 2018; p.114) indica que la aplicación de exámenes eran parte de la función pública y fundamentaba el núcleo de la educación imperial y el báculo de la enseñanza y el aprendizaje para seleccionar a los más talentosos, algo que en la edad antigua era un aspecto normal.

Como un proceso más formal, a partir de 1845 se identifica en la historia, el uso de pruebas de rendimiento en Boston, Estados Unidos; dichas pruebas estaban centradas en los resultados del alumno y no en los programas, en otras palabras, no estaban centradas en un enfoque teórico, sino más bien, en algo que responde a prácticas en buena medida rutinarias (Escudero, 2003), es entonces, para finales del siglo XIX que se evidencia una investigación evaluativa de tipo comparativa, en donde el valor del estudio de la ortografía se compara utilizando como criterio las puntuaciones obtenidas en los tests, es así como el inicio de la evaluación nació anclada a una etapa de industrialización, que luego para 1906 se fundamentaría en la teoría administrativa de Fayol y utilizaría como bases el positivismo, el empirismo y métodos estadísticos para su desarrollo. (Morales, A., 2001, p.168).

El cambio en la visión evaluativa fue evidente en la perspectiva de Tyler en los años 50, cuando se establece la evaluación como “el proceso que determina el grado como se han alcanzado los objetivos educativos propuestos” (Tyler, 1986, p.69); mientras

que Lafourcade (1972) la enunciaba como una “etapa del proceso educacional que tiene por fin controlar de modo sistemático en qué medida se han conseguido los objetivos que se hubieran especificado con antelación” (p.21); y así mismo, Gronlund (1973) como un “proceso sistemático para determinar hasta qué punto alcanzan los alumnos los objetivos de la educación” (p.2); estableciendo cada uno de los teóricos expertos en evaluación, el enfoque de alcance de objetivos como única función de la educación.

Autores como Scriven (1967), Shucman (1971), Popham (1974), y Whorthen y Sanders (1973), trabajan mayormente con la concepción de que la evaluación es un grado de valor o mérito del objeto evaluado, mientras que para el Joint Committee on Standards for Educational Evaluation en 1988 “la evaluación es un enjuiciamiento sistemático de validez o mérito de un objeto” (Stufflebeam y Shinkfield, 1995, p.19), lo que permite visualizar el desarrollo pragmático de que evaluar se convierte en un juicio establecido bajo un estándar de medida y procesos, que a través de diversos modelos proporciona evaluaciones en el campo educativo.

Para Stufflebeam (1987), la evaluación se enfoca más en un proceso de identificar, obtener, y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y mérito de las metas, la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados (p. 183).

El comprender que la praxis evaluativa es multidimensional es la clave para visualizar el qué se desea evaluar, por ello cada modelo conlleva diversos objetivos, componentes, funciones, criterios y estadios que de forma sistemática guíen la evaluación. Autores como Provas (1971), De la Orden(1989), Tembrick (1981), Cabrera(1987), Pérez Gómez(1983); consolidan la idea de que la evaluación debe llevar a una toma de decisión, así como lo afianza Casanova (1996), la evaluación es la recogida de información rigurosa y sistemática para obtener datos válidos y fiables acerca de una situación, con objeto de formar y emitir un juicio de valor con respecto a ella, estas valoraciones permitirán tomar las decisiones consecuentes en orden a corregir o mejorar la situación evaluada (p. 55), en otras palabras la evaluación debe llegar a un fin y ese fin es la toma de decisiones.

Es en este punto, donde se debe resaltar el interés de visualizar en el hecho educativo la evaluación como una herramienta de apoyo, ya que sirve para monitorear el inicio, el desarrollo y cierre de las ideas de cualquier proyecto que se ejecute, es realmente, entender que se debe desvincular el concepto de evaluación a un número o porcentaje, es definitivamente un cambio de perspectiva donde se asume que el dato producto carga consigo una información valiosa que permitirá al evaluador apreciar un conjunto de realidades contextualizadas, con la intención de tomar decisiones que mejoren o evalúen el proyecto base.

Percibir la evaluación como un constructo teórico es profundizar en su concepto y entenderlo como una metateoría, Scriven (1991) citado por (Martínez, 2006, p 26), este autor contempla el alcance de la evaluación como una disciplina, describiendo cuatro aspectos fundamentales, el primero consciencia y reconocimiento explícito de que algo nuevo que está emergiendo, la definición de algo nuevo; segundo identificar y desarrollar una metodología apropiada, entendida como un grupo de procedimientos e instrumentos para generar resultados útiles en el nuevo campo; tercero, desarrollo del campo consistente en una base de datos, de producción de investigaciones, de informes, de descripciones, de ilustraciones, de principios y teorías generales; y por último el cuarto aspecto, relacionado al desarrollo de una metateoría de la disciplina que proporcione un método de trabajo para la práctica.

Contemplando la evaluación como una disciplina de la educación a nivel curricular y estableciendo estrategias evaluativas acertadas y constantes, se formará la base de acierto para conocer y profundizar los fenómenos cambiantes y presentes en la realidad educativa. Martínez (op.cit) desarrolla la idea establecida por Scriven (1991) en donde estratifica la evaluación como una disciplina e indica que estaría integrada por la instrucción de evaluación de programas, de productos, de personal, de rendimiento, de proyectos y de políticas, que permita la toma de decisiones.

En la presente figura se muestra, algunas coordenadas descritas por Scriven (1991) que contribuyen a la toma de decisiones como a la mejora de lo evaluado.

Figura 1

Evaluación formativa para la toma de decisiones.



Nota. Elaborado con datos tomados de Michael Scriven. Evaluación formativa de Guerra, M y Conzuelo, S (2015).

El nivel de análisis de los procesos evaluativos en el campo educativo se convierte en una disciplina, cuando el equipo de profesionales que manejan el programa, mantiene como premisa el interés de conocer la realidad del programa, asumiendo las responsabilidades de su implementación, su desarrollo, rendimiento y producto. El trabajar la evaluación en el campo educativo precisa la responsabilidad profesional y social de proporcionar las capacitaciones correctas a los individuos en formación, por ende aplicar la evaluación formativa en los programas, proyectos o estudiantes es la acción estratégica y necesaria para la toma de decisiones en tiempos acertados, como lo afirma Scriven (1991) citando a Stake con la frase “ Cuando el cocinero prueba la sopa es formativo...” es de esa forma como el análisis del hecho evaluativo por parte de los miembros debe generar estrategias evaluativas que permitan durante el proceso observar las deficiencias y éxitos que está logrando el programa.

Generaciones de la Evaluación: una postura para la acción.

En el devenir educativo se asume una postura que abarca el modo de acción de los procesos evaluativos, por lo que se identifican cinco generaciones de evaluadores quienes con su entendimiento y acción han creado tendencias y posiciones claramente definidas. Cada una de las generaciones se identifican como: Medición, Descripción, Juicio, Negociación y por última década se viene hablando de la quinta generación, que se identifica con el término de calidad. Considerando a Rivero (2000), a continuación, se comentan aspectos de cada una de estas generaciones.

1. Primera Generación de la Medición. Se ha caracterizado por centrar la atención en el evaluado a fin de determinar en qué medida los estudiantes logran y dominan el contenido de lo que se les enseña o a lo que han estado expuestos, medición que se realiza mediante test o pruebas (Dobles,1996, p.80). Entre sus representantes se encuentran Rice, Galton, Bidet y Horance Mann.

2. Segunda Generación de la Evaluación de Programas. Enfoca sus esfuerzos en la evaluación de programas organizacionales y/o de recursos y sus resultados. Se inicia el desarrollo de los objetivos conductuales, taxonomía de los objetivos y tablas específicas, donde prevalecen los principios propuestos por Tyler (1967) para la evaluación educativa. Si la generación de medición centra la atención en la relación estudiante-instrumento, este enfoque centra la atención en la relación estudiante-curriculum, por medio de la posibilidad de operacionalizar en los instrumentos los principios fundamentales de curriculum.

3. La Tercera generación o la generación de juicio. Tiene entre sus máximos representantes a Stake, Provus, Scriven, Eisner y Stufflebeam. Esta generación se caracterizó por los esfuerzos para enriquecer los juicios como función primordial de la evaluación, atendiendo a estándares de comparación, en donde el evaluador asume el papel de juez, aunque mantiene las cualidades de las generaciones anteriores. Centra su atención en la relación curriculum-sistema y es considerada una evaluación libre de metas, centrada en el enfoque sistémico: contexto, entrada, proceso y producto, donde la acción evaluativa tiene fases de formulación, aplicación, evaluación y retroalimentación.

Se destaca que en esta generación aparece la evaluación para la toma de decisiones, la cual se basa en la sociología de la organización, el análisis de sistema y la teoría y práctica de la administración.

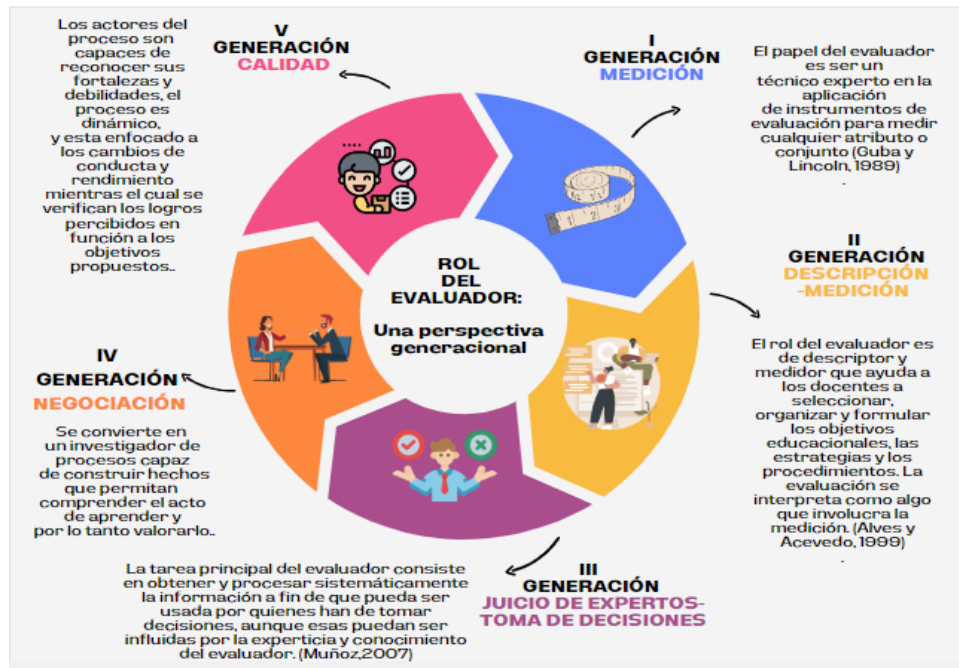
4. La Cuarta generación o generación de la negociación. Cuenta entre sus representantes con Guba, Lincoln, Mc Donald, Parlett y Hamilton quienes se fundamentan en la visión constructivista como hecho social, político, y rodeado de valores. Se parte de la premisa que todos los esfuerzos educativos, incluyendo la evaluación deben buscar el crecimiento cognitivo y el desarrollo personal de todos los participantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje (Hernández, 1998). En este sentido, la evaluación se concibe como orientadora y formativa del proceso; de tal manera que se convierte en uno de los mejores procedimientos para el control de la calidad de la educación.

5. La Quinta generación de evaluación. También llamada evaluación para la calidad de vida (Muñoz, 2007), plantea que la evaluación debe tomarse como una decisión personal donde el actor tendrá la oportunidad de convertirla en un ejercicio profesional de investigación permanente, un trabajo llevado a cabo en plena libertad, haciendo las consideraciones correspondientes de un proceso humano, haciendo énfasis en el cambio de objetividad por honestidad. La evaluación para la calidad de vida plantea que los participantes del proceso sean capaces de reconocer sus fortalezas y debilidades; además de buscar las opciones que les permita crecer.

El gráfico 2 nos muestra cada rol del evaluador de acuerdo a la postura de generación que se asuma, y a su vez, como en cada una de las generaciones existe una guía de acción específica para lograr el proceso evaluativo, es en ese sentido que la acción de evaluar se enfoca en la urgencia de conseguir respuestas, de establecer estrategias, de solucionar una situación problema, es decir, la evaluación busca y produce un cambio, y ese cambio se hace asumiendo una postura o una adecuación ecléctica que permita la consolidación de cada una de las acciones que busquen resolver el problema.

Figura 2

Rol del evaluador una perspectiva generacional



Nota: Elaborado con datos tomados de un nuevo paradigma: “La quinta generación de la evaluación” Muñoz (2007).

La Evaluación de Programas

Una vez definida la evolución de la evaluación de acuerdo a sus teóricos, se toma en cuenta que la evaluación de los programas educativos, va directamente ligada a cada enfoque transformador del ámbito educativo, y en ello, persiste su importancia hasta el presente, McCormick (1996), considera que un programa es toda actividad organizada que se prolonga en el tiempo para conseguir unos objetivos, cuenta con un sistema de gestión y de financiación, se dirige a un grupo de individuos y despierta el interés de muchos otros (p.78).

Por ello, la educación formal de un individuo se encuentra previamente establecida en un documento diseñado, organizado y dirigido a un fin, dicho documento brinda una orientación con respecto a los contenidos, las estrategias a implementar, la forma de abordar el conocimiento y los objetivos que se deben cumplir. Evaluar un

programa requiere un gran estudio científico metodológico. Alvira 1991 (citado por Padrón, C, 1995), indica que para evaluar un programa es necesario la formulación de juicios de valor respecto a los logros obtenidos por un programa basándose en determinados criterios, ello aporta, disponer de información sobre el comportamiento de estos criterios para estimar si se han alcanzado o no los estándares prefijados en cuanto al funcionamiento de los resultados del programa.

Por otra parte, el Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1994), señala que el papel de la evaluación cambia a medida que evolucionan los programas, es decir, en las primeras etapas de evaluación en forma interactiva y orientada a la mejora, o formativa al final del desarrollo, la evaluación sumativa a menudo es realizada por partes externas, y las recomendaciones se hacen públicas sobre si, expandir, modificar o eliminar el programa.

Por su parte Juste (2000), relaciona la acción ampliando el estudio como un proceso sistemático, diseñado intencional y técnicamente, de recogida de información rigurosa valiosa, válida y fiable, orientado a valorar la calidad y los logros de un programa, como base para la posterior toma de decisiones de mejora, tanto del programa como del personal implicado y, de modo indirecto, del cuerpo social en que se encuentra inmerso. (p.272).

De la Orden Hoz (2000), indica que la evaluación de programas educativos como proceso constituye la palanca más importante para canalizar los procesos y los productos educativos hacia objetivos valiosos y deseables social e individualmente y, por tanto, promueve la funcionalidad, la eficacia y la eficiencia de la educación y en consecuencia su calidad. (p. 389).

En otras palabras, evaluar un programa, no sólo involucra verificar si el mismo ha cumplido con las metas que se propuso, en forma amplia e integral, más bien desde la concepción de un proceso sistemático, permite ir observando la evolución del mismo, para obtener información de funcionalidad en el contexto; Weiss (2008), expresa evaluar un programa implica aplicar una metodología definida por cada autor y ajustada a diferentes métodos evaluativos, algunos son de tipo excluyente, mientras que otros tienen un denominador común, esta diversidad de acepciones se debe a que la evaluación como proceso, persigue diferentes propósitos o fines y dispone de diversos

métodos para alcanzar las metas. (p. 13).

Por consiguiente, evaluar un programa implica investigar un proyecto curricular definido y orientado por las estrategias de implementación institucional, que a su vez, articulan y vinculan las estructuras académicas y operativas de trabajo, es realmente lo que se conoce como un currículo vivido o la dimensión real del currículo, en donde existe una realidad que combina elementos complejos y contradictorios procesos y prácticas, en donde las instancias y los participantes interpretan el proyecto curricular y lo concretan.

Es por esta razón que la finalidad de la evaluación de programas se debe centrar en la mejora de los actos educativos, usando el acto de evaluar en todo el proceso de implantación e implementación del programa, no sólo con la intención de conocer los resultados del producto y su eficiencia, sino más bien, en el caso de ineficiencia o de niveles insatisfactorios, aportar una información necesaria para las decisiones. Pérez Juste (2000) plantea desde la perspectiva de evaluación de programas, los componentes básicos de una propuesta desglosados de la siguiente forma:

- La *función o funciones* a las que sirve, en cuanto a condicionantes del resto de decisiones.
- La *metodología* a utilizar: concepto amplio en el que cabe diversos aspectos. Destacamos entre ellos, los referentes a la calidad técnica del propio diseño de evaluación del programa, al *diseño o plan* general..., objetivos que lograr, niveles a alcanzar (significación estadística, significación pedagógica), *métodos* a utilizar, donde dada las consideraciones anteriores, optamos por el *principio de complementariedad* metodológica..., *información* a recoger entorno al programa, a su implementación, a su aplicación, a sus resultados y a sus consecuencias, momentos en los que habrá de ser recogida la información, *técnicas e instrumentos* que abran de utilizarse, sistema de *registro* y los procedimientos de análisis, *criterios* para valorar cada una de las dimensiones del programa, *referencias* que permiten una apreciación global del mismo, *tipo de decisiones* y los procedimientos para su toma, concreción y seguimiento y evaluación.

- El *informe*: su formato, elaboración, debate y difusión (p. 275).

Dejando por sentado que cada componente identificado en la propuesta de Pérez (2000) permite tener una visión global del programa en la investigación evaluativa, también se mencionan otros modelos evaluativos que abordan la revisión de programas y proponen la toma de decisiones, entre ellos se puede mencionar el modelo de planificación evaluativa Crombach (1982), que tiene como propósito mejorar el proceso de aprendizaje mediante la comunicación; el modelo de Stufflebeam (1973), que proporciona información acerca de las metas, la planificación, la realización y el impacto del programa con el fin de orientar la toma de decisiones; y por último el modelo de Provus (1969) el cual tiene como propósito determinar estándares y resultados obtenidos por el programa, comparando los resultados y determinando las discrepancias en cada fase, el cual fue el seleccionado para la presente investigación.

Modelo de Evaluación de Discrepancia de Malcon Provus.

La gran importancia que implica realizar una investigación evaluativa de programas es mantener la actualización de los mismos a su contexto, a las necesidades que demanda la sociedad, por ello analizar los elementos curriculares y es de suma importancia en el campo de la investigación evaluativa, para Provus la evaluación es un proceso mediante el cual se establecen los estándares que se aspiran con la planificación de un programa, y las diferencias que, en términos de discrepancias, sean observadas en su ejecución, todo ello con el propósito de que la información recopilada surta las bases para su modificación o la de los estándares establecidos (Salcedo, 1995).

El modelo de discrepancias de Provus se enmarca en el enfoque de evaluación orientado a la formulación de juicios de valor (III generación de la Evaluación), que pretende establecer discrepancias entre el ser y el deber ser. Al usar el modelo inspirado en el análisis de sistema que pueda establecer juicios de valor, a través de cinco fases: diseño, instalación del programa, proceso, producto y comparación del producto, como se muestra en el siguiente cuadro:

Tabla 1

Etapas del modelo de Discrepancia de Malcon Provus.

Etapas	Desempeño	Estándar
I Diseño	Diseño del programa Dimensión de Entrada Dimensión de Proceso Dimensión de Salida	Criterios de Diseño
II Instalación	Instalación del programa	Diseño del Programa Dimensión de Entrada Dimensión de Proceso
III Proceso	Proceso del Programa	Diseño del Programa Dimensión del Proceso Dimensión de Salida
IV Producto	Producto del programa	Diseño del programa Dimensión de Salida
V Costo	Costo del Programa	Costos de otros programas con el mismo producto

Nota: datos tomados de Provus (1965) sobre las etapas del modelo de discrepancia de Provus. Cuadro elaborado por el autor.

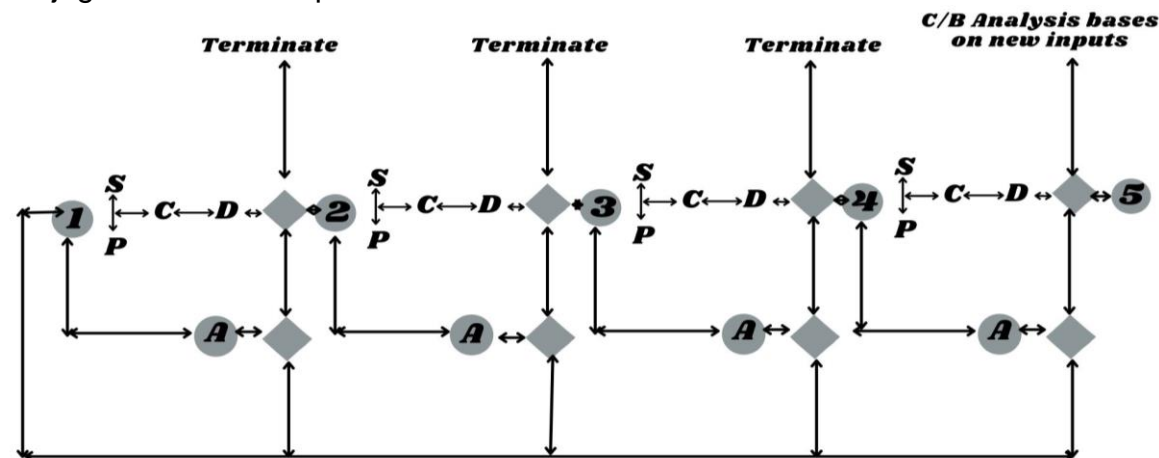
Cada fase que explica el autor Provus, estructura un conjunto de actividades centradas en el análisis del sistema; en la Fase 1: el diseño se centra en el estándar del diseño del programa, se determinan sus objetivos, características generales de los estudiantes, y del personal, los recursos con lo que se cuenta y las actividades orientadas al logro de los objetivos planteados por el programa, dicha información es el desempeño, el cual se compara con los criterios de diseño que son los estándares.

En la Fase 2 de instalación del programa, se fundamenta la comparación en el estándar de diseño, es decir, en el propio programa, por ende, se evalúa la correspondencia entre el programa con los estándares, por lo cual se establecen los “S” Estándares, con los “P” Programa es “C” Comparado, para luego detectar “D” Discrepancias. La información de discrepancia puede ser usada por los administradores del programa, para regular o cambiar procedimientos en el programa.

En lo que respecta a la Fase 3 Proceso del programa, se busca detectar hasta qué punto se están cumpliendo los objetivos previstos en el programa, para ello se compara la relación entre los objetivos y procesos del programa en consideración a las metas y estándares establecidos.

En la Fase 4 Producto del Programa, se contrastan los logros reales con los estándares establecidos en la fase de diseño a objeto de detectar las discrepancias, estableciendo una retroalimentación entre el desempeño y el estándar. Evaluar las discrepancias a través de los estándares permitirá la toma de decisión con respecto al programa, las cuales pueden ser: 1: pasar a la siguiente etapa. 2: reconsiderar la etapa, después de haber cambiado los estándares y el programa, 3: reconsiderar hasta la primera etapa, o 4: terminar la evaluación. Por ello, la información de discrepancia permitirá identificar las deficiencias del programa para discontinuarlo, continuarlo o modificarlo.

La Fase 5 de comparación del Programa con respecto a costo-beneficio, es una fase opcional, la misma busca verificar el programa una vez haya sido completado contrastando con los otros programas, con el objeto de establecer modificaciones, alterar su ejecución o cambiar los estándares. Pérez Serrano (2006) indica que el modelo de discrepancia de Provus implica “determinar si existe una discrepancia entre algún aspecto de la ejecución del programa, y las pautas que rigen éste y utilizan la información discrepante, bien para cambiar la ejecución o para cambiar las pautas del programa (p.147).



Nota: Flujograma de las etapas del modelo de discrepancia. Tomado de «The Discrepancia evaluation. Model: An approach to local program improvement and development. Pittsburgh public Schools, Pa» por Provus M., 1969.

El modelo anteriormente expuesto, se toma como guía para la presente investigación del Programa Nacional de Formación en Administración de la UNEXCA, en donde se usará la metodología de Provus en el análisis del perfil de egreso, estableciendo los criterios elaborados en el perfil de egreso como los estándares de egreso del programa, es decir, “el deber ser” y los criterios de competencias que ejecutan los estudiantes “el ser”, con la intención de aplicar los elementos de la III generación de la evaluación que se fundamentan en la toma de decisiones para el mejoramiento de cada fase del proceso evaluativo del programa.

Asumiendo que las comparaciones y discrepancias son la base esencial del modelo evaluativo y que las mismas buscan como propósito no medir; sino más bien mejorar cualquier elemento de estudio del programa, se puede asumir evaluar cualquier tipo de programa con el presente modelo, ya que se cumpliría como propósito, que los administradores del programa puedan hacer revisión da cada fase y establecer tomas de decisiones de tipo académico, curricular, pedagógico y didáctico para verificar los objetivos del perfil del programa.

Ámbito Referencial

Para dar continuidad al hecho investigativo en su ámbito referencial, en este apartado

se presentan autores de fuentes secundarias que complementan la investigación y se relacionan directamente con los vínculos temáticos mencionados en la introducción, en tal sentido se muestra a continuación.

Programas Educativos Universitarios

En Venezuela, desde hace algunos años, el gobierno nacional viene implementando cambios en materia educativa, en donde se ha establecido en el nivel universitario modelos educativos alternativos que persiguen una educación más inclusiva, pertinente y de más corta duración, donde se garantice la inserción de los egresados en los diferentes sectores socioeconómicos para que sean capaces de responder a las demandas de la sociedad (Zuccarelo, Estrada e Hinojosa, 2010).

Para establecer este nuevo modelo educativo, se realizó una reforma integral en todos sus estamentos, alineando el proyecto formativo al modelo productivo socialista y promovido por el proyecto Alma Mater cuyo propósito se fundamenta en impulsar la transformación de la educación superior propulsando su articulación institucional y territorial, a través de la transformación de 29 institutos y Colegios Universitarios en Universidades Experimentales que se encarguen de promover la participación protagónica de las comunidades y el fortalezcan la cobertura territorial mediante los complejos universitarios socialista Alma Mater (CUSAN) (Zuccarelo, Estrada, Hinojosa, 2010).

Es con esta visión como se crean los nuevos programas, programas que buscan tener un instrumento curricular que promueva experiencias académicas integrales y no aisladas, en donde la correspondencia de los objetivos de la universidad con el estado, permita la pertinencia y coherencia con lo contextual, egresando a profesionales con las competencias, conocimientos, habilidades y destrezas en el fomento del desarrollo sostenible y sustentable de la nación.

De la Misión Alma Mater a los Programas Nacionales de Formación.

Es así como nace la propuesta de los programas nacionales de formación (PNF) en

Venezuela creados bajo la misión Alma Mater, programa gubernamental venezolano orientado a la creación de universidades territoriales, que propagan los PNF en la mayoría de los institutos y colegios universitarios del país, manteniendo un sistema curricular de articulación institucional y territorial, en función de las líneas estratégicas del Proyecto Nacional Simón Bolívar, con la intención de garantizar el derecho a la educación universitaria de calidad y sin exclusiones, dentro de algunos objetivos generales se pueden mencionar.

El consolidar comunidades de conocimiento y aprendizaje, que tendrán como tarea fundamental la generación, transformación y aplicación del conocimiento en beneficio de las comunidades y el país y garantizar la articulación institucional para el desarrollo de programas de formación, creación intelectual y vinculación social compartidos, el intercambio de saberes y experiencias, la movilidad de estudiantes, profesores y profesoras, así como el uso y desarrollo de recursos educativos, bases de información e infraestructura que puedan ser aprovechados por distintas instituciones (Decreto N° 6.65024 del 24 de Marzo de 2009 Gaceta Oficial N° 39.148 27 de marzo de 2009).

En relación a los lineamientos curriculares del año 2013, emanados del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria se incorporan como principios comunes que sustentan los PNF los siguientes:

Vinculación con los lineamientos establecidos en el “Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación” “Plan de la Patria”(2013 – 2019), la Formación integral del o la participante en el desarrollo de los saberes desde la construcción colectiva de la acción educativa transformadora que impulsará tanto el trabajo liberador como el desarrollo socio-productivo del país, la Dinamización del currículo, a través de los proyectos socio integradores, que potencien la vinculación integral e integradora con las comunidades y la profesionalidad a lo largo de todo el trayecto formativo mediante la interacción e intercambio de experiencias y conocimientos en los distintos espacios territoriales, que garanticen la creación de espacios educativos abiertos asociados a necesidades y características geo territoriales y permitan la expresión del Poder Popular de todas y todos los participantes a fin de promover un diálogo de saberes, profundizando el ejercicio democrático caracterizado por el encuentro y debate de las ideas, la

valoración a la diversidad, la multiplicidad de fuentes de información, y por última, asumiendo que es la que se considera como más importante dentro del aspecto pedagógico y evaluativo la concepción sociocultural crítica del currículo, promoviendo y facilitando modalidades curriculares flexibles, adaptadas a las distintas necesidades educativas, a los recursos disponibles, a la disponibilidad de tiempo y a las características geo históricas propias de cada comunidad, estado o región. Promoción de una pedagogía y didáctica en una concepción sociocultural crítica que permita la construcción de los aprendizajes significativos en todas y todos (Documento PNFA, p.15).

Una misión gubernamental que bosqueja un ciudadano en formación universitaria apegado al desarrollo de la nación, en donde la participación, el contexto colectivo y las acciones protagónicas del mismo, fomenten proyectos que solucionen los problemas de la sociedad. Una estrategia gubernamental que permite amoldar las universidades y los sistemas curriculares flexibles a los espacios geo-históricos de cada localidad, comunidad o región, en donde el estudiante en formación es el constructo principal de su propio aprendizaje el cual podría tener la oportunidad de participar en la propia crítica de su currículo y de su pedagógica.

Programas Nacionales de Formación en Venezuela

En Venezuela, en el año 2008 se crea el Programa Nacional de Formación (P.N.F.), como un método de educación universitaria con el fin de proponer pautas, enfoques y modalidades en el pensum de estudios de las carreras universitarias destinadas a la Misión Alma Mater.

Los PNF así denominados por sus siglas, plantean principalmente la solución de problemas e interacción con el entorno de colaboración comunitaria, con la intención de promover el desarrollo eficiente del individuo en una sociedad donde la densidad de población es alta y la demanda de sus necesidades de subsistencia aumenta; con ésta premisa se plantean diferentes estudios e investigaciones de tipo social-comunitario en donde los estudiantes universitarios son los responsables de inducir, resolver y poner

en práctica la conciencia colectiva en beneficio y para el bienestar y desarrollo de la sociedad (Documento PNFA, p.21).

La estructura curricular de los PNF plantea en su concepción, un conjunto de actividades agrupadas en ejes de formación, que forman los ejes longitudinales del programa, los cuales incluyen temáticas de formación integral, estructurados por el Eje de Proyecto, Eje Sociocrítico, Eje profesional y los Ejes transversales que son temas emergentes que se plantean de la realidad social y aparecen entretejidos en la estructura del currículo.

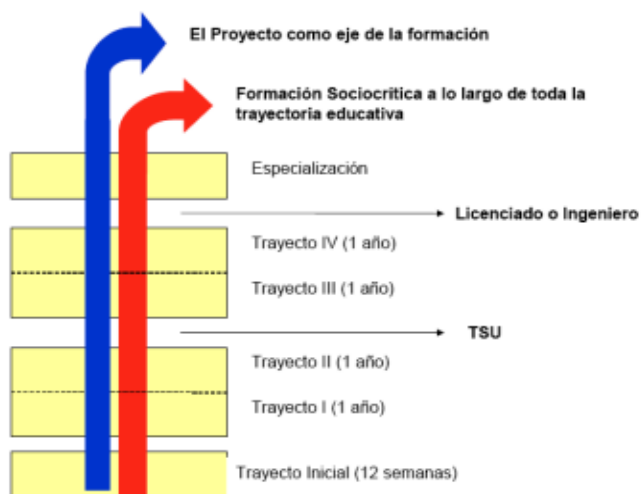
De esta forma se implementa como eje constante en toda la carrera, el aprendizaje basado en proyectos mediante la unidad curricular de Proyecto que pertenece al eje curricular de proyecto, el cual persigue la integración de los conocimientos teóricos y prácticos, de los estudiantes, conformando equipos que abordan una situación problemática en sus comunidades cercanas y ponen en práctica sus conocimientos para mejorar la situación encontrada, a su vez mantiene una eje de formación socio crítica que como (Resolución 2.963 de fecha 13 de mayo de 2008, publicada en Gaceta Oficial 38.930 del 14 de mayo de 2008).

Otra de las características del currículo integral es que reconoce y acredita experiencias formativas de distintos ámbitos, debido a que se desarrolla por etapas que son llamados trayectos, destacando los siguientes: Promueve un Trayecto Inicial (Ti): que dura 12 semanas como un etapa de adaptación al programa universitario, luego, inicia el Trayecto 1 (TI): en 1 año obtiene título de certificación como asistente, un Trayecto 2 (TII): en donde en 2 años obtiene título de Técnico Superior Universitario en el área, un Trayecto 3 (TIII): 3 año de carrera, y un Trayecto 4 (TIV): en 4 años obtiene título de Licenciado o Ingeniero en el área específica.

Es de esta forma como los PNF desarrollan los contenidos asociados a los saberes (Conocer- Hacer- Ser-convivir) con ejes longitudinales y transversales con visión interdisciplinaria y transdisciplinaria.

Figura 4

Estructura Curricular de los PNF.



Nota: Tomado de Congreso Iberoamericano de Educación. Metas 2021. Los PNF: una propuesta de cambio curricular. (Zuccarello, Estrada, Hinojosa,2010).

Perfil del egresado de Programa Nacional de Administración

El Perfil del Egresado del Programa Nacional de Formación en Administración, plantea en su fundamentación epistemológica, axiológica y metodológica el concepto de una educación de calidad, pertinente, que impulse las líneas estratégicas del Plan de Desarrollo Nacional, y a su vez, una formación de carácter integral del ser humano, centrada en lo humano y en su relación con la formación de un ser social, mediante el desarrollo integral de su personalidad.

Al revisar detalladamente su fundamentación, podemos expresar que busca un desarrollo integral del estudiante universitario, por ende, es preciso saber cómo el programa plantea ese desarrollo integral.

Según el Documento del (PNFA.2014, p.92) indica que ese desarrollo integral es:

Romper con la fragmentación del ser, a través de las dimensiones: conocer, hacer, Ser convivir - emprender, que entendidas de manera sistémica, holística e

integral le dan coherencia y sistematicidad al modelo curricular que exige la Educación Universitaria Bolivariana, dinamizada en la perspectiva pedagógica de la emancipación que se plantea en las relaciones entre los sistemas del conocimiento (saber), sistemas de habilidades (hacer), y el sistema de valores (convivir y emprender) estos se presentan y se internalizan con las necesidades y potencialidades diagnosticadas en la relación ser – territorio.

Comprendiendo que el perfil de egreso se encuentra diseñado bajo el enfoque de competencias, Hawes (2010), concibe el perfil de egreso como la declaración formal que hace la institución frente a la sociedad y frente a sí misma, comprometiendo la formación de una identidad profesional, ciertos compromisos formativos en ámbitos de realización de la profesión y sus competencias claves asociadas. (p.2), a su vez Tobón (2006, p.3) agrega que desde los años noventa se implementa a nivel educativo competencias desde lo conductual, buscando con ello formar personas con ciertas competencias que le posibiliten un mayor impacto en la inserción laboral.

Examinando el Perfil de egreso del programa Nacional en formación en Administración, se describe un diseño de perfil basado en competencias profesionales integrales, fundamentado en el diseño de competencia que plantea Tobón (2006, p. 9), el cual se encuentra concebido como una competencia-desempeño, en donde cada unidad de competencia es basada en los siguientes componentes: un verbo de desempeño, un objeto, una finalidad, una condición de calidad, el cual puede completarse con otros componentes como métodos, recursos, o contextos (ver tabla 2), es así, como la descripción y comprensión de cada componente de competencia planteada por el autor, busca en un diseño curricular la integralidad de competencias en la misma dimensión.

Por ejemplo, en una dimensión de Conocer pueden existir competencias técnico instrumentadas, profesionales, socioculturales. Tobón- Huerta, (2007), lo explican de la siguiente forma “es un proceso complejo tanto cognitivo, como sociocultural histórico que permite al sujeto individual y social construir y poner en acción un conjunto de saberes teóricos prácticos y valores en interacción con contextos sociales complejos tanto de la vida cotidiana como profesional” (p.32).

Tabla 2

Componentes de una competencia.

Verbo de desempeño	Objeto de conocimiento	Finalidad	Condición de calidad.
Se hace con un verbo de acción, indica una habilidad procedimental	Ámbito o ámbitos en los cuales recae la acción.	Propósitos de la acción.	Conjunto de parámetros que buscan asegurar la calidad de la acción o actuación.
Se sugiere un solo verbo. Los verbos deben reflejar acciones observables. Se sugiere un verbo en infinitivo, aunque puede estar en presente	El ámbito sobre el cual recae la acción, debe ser identificable y comprensible por quien lea la competencia.	Puede haber una o varias finalidades. Se sugiere que las finalidades sean generales.	Debe evitarse la descripción detallada de criterios de calidad, porque eso se hace cuando se describe la competencia.

Tabla 2 Nota: datos tomados Tobón (2006) Componentes de una competencia. Cuadro elaborado por el autor.

Seguidamente, es importante aclarar que de cada Competencia se puede extraer los criterios de desempeño, siendo estos “los resultados que una persona puede demostrar en el manejo de un elemento de competencia” (Tobón, 2006, p.135), por ello, es importante identificar los elementos de una competencia y establecer los criterios de competencia, como se muestra en la presente tabla.

Tabla 3**Criterios de una Competencia**

Verbo de desempeño	Objeto	Condición
Acción concreta que debe realizar el estudiante.	Contenido conceptual en el que recae la acción.	Conjunto de parámetros, normas o criterios, que buscan asegurar la enseñanza idónea, desde el mismo entorno y contexto de los estudiantes

Nota: datos tomados Tobón (2006) Criterios de una competencia. Cuadro elaborado por el autor.

La importancia de establecer los criterios de desempeño de las competencias es que permitirán identificar en los estudiantes lo que realmente sabe y maneja, el autor antes mencionado indica “el área laboral y profesional, es un ámbito de elevada complejidad, debido al continuo cambio, lo cual implica la emergencia continua de situaciones inesperadas (contingencias), por ello un aspecto de considerable importancia son los criterios de desempeño y que han sido tenido poco en cuenta hasta el momento”(p. 136).

A continuación, se presenta el perfil de egreso del programa nacional de formación en Administración, el cual plantea capacidades específicas de una Licenciatura en Administración de acuerdo a las dimensiones de aprendizaje conocer-hacer- convivir-emprender que dentro del programa nacional de administración se les conoce conjunto de capacidades.

Tabla 4

Competencias específicas del perfil de Licenciatura del PNFA

PERFIL DE EGRESO PNFA

CONOCER	HACER	CONVIVIR-EMPRENDER
<p>Conoce y comprende el proceso de planificación como medio de desarrollo social, y su aplicación en los contextos organizativos y sociales.</p> <p>Conoce y produce Software para la gestión administrativa y optimizar los procesos.</p> <p>Comprende y ejecuta proyectos socio integradores atendiendo a los conceptos y teorías investigativas para la transformación social.</p> <p>Conoce y comprende los procesos relacionados con los procesos productivos y de fabricación y los vincula con los procesos técnicos, de calidad y contables, y con el proceso administrativo.</p> <p>Identifica y desarrolla las políticas normas y procedimientos presupuestarios en distintas organizaciones publica, privadas y comunitarias.</p> <p>Conoce, comprende y analiza la distribución y abastecimiento de bienes y servicios, con enfoque de desarrollo endógeno, satisfaciendo necesidades de la colectividad con justicia y equidad.</p>	<p>Aplica la metodología estratégica y otras metodologías de planificación como herramienta gerencial y administrativa.</p> <p>Aplica los conocimientos tecnológicos en la gestión administrativa como estrategias para desarrollar software libre en los procesos administrativos.</p> <p>Aplica los procedimientos y métodos definidos en el marco jurídico correspondiente en la gestión de la recaudación de impuestos municipales</p> <p>Planifica, diseña y ejecuta procesos de investigación para el desarrollo de proyectos orientados a la formación desarrollo e innovación de sistemas administrativos y la transformación social y la dirección, control y evaluación de sistemas administrativos.</p> <p>Diseñar, desarrollar y evaluar sistemas administrativos y estrategias para el desarrollo de planes de Producción que permitan el manejo productivo de las organizaciones como base sustentable de la economía local, regional y nacional.</p>	<p>Promueve en las comunidades la gestión tecnológica administrativa para Intercambiar conocimientos a través de procesos comunicacionales y promover la soberanía tecnológica.</p> <p>Promueve actitud colaborativa hacia los procesos de declaración de rentas municipales sobre principios éticos y morales para crear cultura tributaria en las organizaciones a través de la promoción de la retribución en servicios públicos.</p> <p>Demuestra comprender la importancia de los proyectos Socio integradores y reconoce la relación con su proceso de formación y la transformación de la sociedad.</p> <p>Colabora y asesora los diferentes procesos de producción y fabricación en el marco de los procesos administrativos del nuevo modelo productivo socialista, dando prioridad a la gestión del talento humano, la calidad y la gestión ambiental.</p> <p>Reconoce la importancia del manejo eficiente de los recursos como forma contribuir al desarrollo local, regional y Nacional valorando el carácter participativo de la gestión de planificación.</p>

PERFIL DE EGRESO PNFA (continuación)

CONOCER	HACER	CONVIVIR-EMPRENDER
<p>Conoce y analiza el marco teórico, conceptual e ideológico del Modelo de desarrollo endógeno y lo articula con el desarrollo de las potencialidades de desarrollo de acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo Simón Bolívar.</p> <p>Conoce y relaciona las Potencialidades alternas al petróleo (agrícola, pecuaria, avícola, pesca, minera, etc.), con los planes regionales, y locales.</p> <p>Conoce los principios del arte, deporte, recreación y salud y los articula con el desarrollo personal y el desarrollo comunitario.</p> <p>Comprende idiomas que permita obtener información científica, técnica y cultural en relación al Plan Nacional de Desarrollo su área de formación administrativa.</p> <p>Conoce, comprende y analiza los principios y teorías que sustentan os procesos de auditoría.</p> <p>Conoce y comprende y desarrolla los procedimientos y técnicas de control administrativos.</p> <p>Comprende y analiza los elementos teóricos y prácticos del proceso de administración financiera.</p>	<p>Aplica los distintas políticas procedimientos, normas y en los procesos de gestión presupuestaria, elaborando estados financieros proyectados y presupuestos de inversión en distintas organizaciones.</p> <p>Diseña estrategias y planes para la comercialización y distribución de los bienes y servicio en distintas comunidades.</p> <p>Analiza e identifica las alianzas, tratados y convenios firmados que desarrolla la República bolivariana de Venezuela con el resto del mundo y los relaciona con su la gestión de los procesos administrativos articulando con la evolución del pensamiento político.</p> <p>Ejecuta acciones para el desarrollo de lo estético – lúdico, para el rescate de lo humanístico dentro de la formación integral y el desarrollo comunitario.</p> <p>Aplica técnicas para la comprensión y traducción de textos.</p> <p>Aplica los procedimientos y técnicas de una auditoria administrativa para evaluar el cumplimiento de los planes, objetivos, metas y procedimientos de una organización, para aportar sugerencias a la gerencia en la toma de decisiones.</p> <p>Aplica y desarrollar sistemas de control en los procesos públicos y privados.</p>	<p>Promueve la distribución justa y equitativa de bienes y servicios con ética responsabilidad para satisfacer las necesidades de la comunidad y promueve la soberanía Nacional.</p> <p>Valora la cultura como expresión genuina de nuestros pueblos. Reconoce y valora el papel fundamental de la práctica física y recreativa en la prevención y mantenimiento de la salud integral.</p> <p>Valora la experiencia que le permite reconocer al deporte y la recreación como actividades que enriquecen su participación activa en el colectivo.</p> <p>Facilita la comprensión de textos científicos técnicos y culturales en idioma ingles u otros idiomas con vinculación estratégica al Plan Nacional de Desarrollo.</p> <p>Asesora en materia de procesos administrativos las distintas organizaciones coadyuvando en los procesos sustantivos de la organización y la toma de decisiones.</p> <p>Valoras la gestión de los procedimientos de control y gestión en la eficiencia de las organizaciones, promoviendo el funcionamiento de nuevas formas de gestionar el control en distintas organizaciones.</p>

	PERFIL DE EGRESO PNFA (continuación)	
CONOCER	HACER	CONVIVIR-EMPRENDER
<p>Conoce e identifica los elementos financieros y su marco jurídico e institucional en el marco del nuevo modelo social.</p> <p>Conoce, identifica y ejecuta procedimientos y técnicas para desarrollar proyectos de inversión social y productivo.</p> <p>Conoce y desarrolla técnicas de dirección basadas en la gestión del talento humano bajo la concepción del nuevo modelo social.</p> <p>Conoce y desarrolla técnicas de dirección basadas en la gestión del talento humano bajo la concepción del nuevo modelo social.</p>	<p>Aplicar los elementos teóricos y las herramientas necesarias para identificar y aplicar los instrumentos del sistema financiero nacional.</p> <p>Aplicar los elementos teóricos y las herramientas necesarias para identificar y aplicar los instrumentos del sistema financiero Nacional de acuerdo a los requerimientos legales y organizacionales.</p> <p>Aplicar los elementos teóricos y prácticos necesarios para la elaboración de un proyecto de inversión social o productiva para establecer los criterios e indicadores para su evaluación.</p> <p>Desarrolla técnicas de gestión administrativa para la gestión y promoción de empresas de producción social como base del desarrollo endógeno.</p> <p>Desarrolla técnicas de gestión administrativa para la gestión y promoción de empresas de producción social como base del desarrollo endógeno.</p> <p>Reflexiona sobre los procesos sociales y los relaciona con la planificación como proceso social.</p>	<p>Reconoce la importancia del sector bancario y financiero para la soberanía Nacional promoviendo una nueva gestión bancaria comunitaria y coadyuvando en la creación de una cultura comunitaria en materia financiera.</p> <p>Promueve el funcionamiento de nuevas formas de gestionar el sistema financiero como medio de generar la inclusión social y lograr la suprema felicidad.</p> <p>Se vincula a los entornos sociales para indagar potencialidades de creación de empresas socialistas, asimismo es emprendedor de nuevos proyectos para fortalecer la economía comunal en el marco del nuevo modelo socialista. Asesora las diferentes comunidades en la formulación y evaluación de proyectos.</p> <p>Promoviendo el funcionamiento de nuevas formas de organización productiva como medio de generar la inclusión social y lograr la suprema felicidad. Promueve un nuevo modelo de dirección, social, productivo socialista, humanista y endógeno para que todos vivamos en condiciones rumbo a la suprema felicidad social. Aporta hacia la consolidación del carácter endógeno de la economía mediante la utilización de los recursos, la capacidad de innovar tecnologías administrativas</p>

Nota: datos tomados de MPPEU (2014) sobre Perfil Específico del licenciado en Administración egresado del Programa Nacional de Formación en Administración, 2014, Pp.106-109.

Al revisar qué tipo de mecanismo se adapta a los programas nacionales de formación en Venezuela, nos encontramos con un programa universitario bolivariano, que se encuentra concebido bajo un currículo que contempla enfoques y referentes como el socioconstructivismo, la perspectiva de la cognición, la enseñanza situada, la evaluación auténtica y la formación basada en competencias (Díaz y Barroso, 2014, p.37), donde se transversaliza, la concepción y concreción curricular que orientan los procedimientos de evaluación en sus diversos ámbitos, y por supuesto, se ven reflejados en las competencias de su perfil de egreso.

Es por ello que evaluar el perfil de egreso a nivel universitario, es un reto para estos programas, ya que los modelos y propuestas están ligados a evaluar las disciplinas, materias y asignaturas con poca relación del avance o logro del perfil de egreso, a pesar de que tienen un currículo de competencias, predomina los procesos evaluativos por conocimiento, sin carácter procesual que debiera caracterizar la práctica evaluativa (Möller y Gómez, 2014; Morales y Zambrano, 2016, p.11; Tejada y Ruiz, 2016 p, 22).

Para Muñoz y Martínez (2016), un mecanismo de monitoreo de seguimiento curricular, enfocado tanto en las actividades curriculares y perfil de egreso, en donde a nivel micro se evalúa el logro de los resultados de aprendizaje de las asignaturas y a nivel macro se realiza un monitoreo del perfil de egreso en distintas instancias de la carrera: una al término de primer año y dos evaluaciones intermedias en asignaturas claves que incluyen proyectos integradores. (Cárdenas et al, 2012).

Figura 5

Seguimiento del logro de perfil de egreso



Nota: Tomado de «Seguimiento del logro del perfil de egreso» por Muñoz y Martínez, 2016, 4.

Se puede observar, como dentro del seguimiento del logro del perfil se usan metodologías centradas en el estudiante, evaluando la percepción del nivel del logro del perfil de egreso por medio de una autoevaluación, elemento clave que se vincula con la presente investigación, sin embargo, sólo se toma en cuenta el procedimiento de evaluación de percepción del nivel del logro del perfil, ya que la presente investigación no es una evaluación de desempeño del estudiante, sino más bien pretende buscar un procedimiento evaluativo para un programa desde la perspectiva del uso de los criterios de competencias del perfil de egreso.

Por ende, trabajar la perspectiva del estudiante en un programa utilizando la autoevaluación de las competencias, permitiría iniciar un proceso evaluativo de verificación del logro de un programa, no con el simple hecho de medir (pensamiento reduccionista), sino más bien usar a los propios actores (estudiantes) quienes participan en el proceso de formación.

La autoevaluación: un proceso que permite abordar un programa por sus actores.

Al hablar de autoevaluación como un proceso que permitiría abordar la evaluación de un programa por sus actores, se desprende los siguientes conceptos consultados, entendiendo que la autoevaluación es una acción reflexiva y valorativa sobre una serie de aspectos organizativos, curriculares, contextuales de gestión que interactúan para lograr la calidad del centro (Landi y Palacios 2010, p159); por su parte, Kamborourova, González y Grisales (2021), citando a Boud y Falchikov, explican que la autoevaluación es la capacidad de los estudiantes para enjuiciar su propio aprendizaje, particularmente sus logros y resultados, a su vez, ampliando el concepto el mismo Boud lo expresa, la autoevaluación es la participación de los estudiantes en la identificación de los estándares y/o criterios para aplicar en su trabajo, y la toma de decisión sobre en qué medida han logrado estos estándares y criterios (Boud, 1995, p12), es decir, la autoevaluación es una herramienta que puede usarse para valorar ante el autoconocimiento los criterios de competencias de un programa.

Marco Legal

En el marco legal de esta investigación se bosqueja como principal planteamiento los artículos que destacan en la Carta Magna de la República Bolivariana de Venezuela los siguientes: El artículo 3, que establece: "...la educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar los fines esenciales del estado", el artículo 102 que declara "la educación como un derecho humano y un deber social fundamental del Estado y se le caracteriza como democrática, gratuita y obligatoria"... "como función indeclinable del Estado y como instrumento del conocimiento científico, humanista y tecnológico al servicio de la sociedad", y a su vez, el artículo 103, que señala el "derecho de toda persona a una educación digna, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades sin más limitaciones que sus aptitudes, vocación y aspiraciones." Entendiendo que cada artículo señalado dispone al Estado como el principal responsable de la educación en el país, siendo el garante de los procesos

sociales en defensa de los derechos y deberes de los ciudadanos, bajo condiciones que garanticen una educación de calidad a todos.

En lo que respecta al desarrollo de la estructura de Educación Universitaria el Artículo 32 de la Ley Orgánica de Educación, establece que "...la educación universitaria profundiza el proceso de formación integral y permanente de ciudadanos críticos, reflexivos...sensibles y comprometidos, social y éticamente con el desarrollo del país, estableciendo en su finalidad, formar profesionales, investigadores, de la más alta calidad y auspiciar de su constante actualización y mejoramiento con el propósito de establecer sólidos fundamentos, que en lo humanístico, científico y tecnológico, sean soporte para el progreso autónomo, independiente y soberano del país en todas las áreas", es así como en la Ley Orgánica de Educación se enuncia a la educación universitaria como la encargada de profundizar el proceso de formación de un ciudadano.

Por otra parte, en la Ley de Universidades se plantea en el Título II Del Consejo Nacional de Universidades en su numeral 1 y 2.

Definir la orientación y las líneas de desarrollo del sistema universitario de acuerdo con las necesidades del país, con el progreso de la educación y con el avance de los conocimientos...Estudiar modelos básicos de organización universitaria en cuanto a ciclos, estructuras y calendarios académicos, y recomendar la adopción progresiva de los más adecuados a las condiciones del país y a la realidad universitaria nacional, y en su Art 20, numeral 18 correspondiente a las Atribuciones del Consejo Nacional de Universidades, determina

Elaborar, en lapsos no menores de diez años, un informe de evaluación del sistema universitario vigente que, con base en las experiencias recogidas, deberá contener proposiciones y recomendaciones concretas sobre las reformas legales, administrativas y académicas que el Consejo considere necesarias para la continua renovación de los sistemas universitarios.

Lo que fundamenta legalmente a los programas Nacionales de Formación y su concepción del currículo, en su aspecto socio histórico, dialéctico, cultural, y crítico, con la intención de superar el currículo tradicional, centrado en el aprendizaje, en correspondencia con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo Simón Bolívar, en

sus artículos 6 núm. 3, 2; y artículo 15 núm. 1, 6). Los cuales son tomados para considerar en el marco de la transformación curricular, la adecuación de la didáctica, como crítica, articuladora, investigativa, innovadora, proponiendo nuevos recursos estratégicos que permitan y coadyuven a la investigación, la acción y transformación, adaptando los procesos de aprendizaje a la contextualización geográfica social (art.14). Uno de los aspectos es como vincula lo educativos formal con nuevos conceptos de integralidad y participación, como es el reconocimiento de los saberes populares considerado el “dialogo de saberes”, el reconocimiento de uno en otro entre pares, el respeto a la pluralidad de pensamiento, equidad de género, diversidad étnica y cultural, aspectos que fundamentan el dialogo y fortalecen la creación de comunidades de aprendizaje, para potenciar lo cultural y los valores nacionales, líneas macro expresadas en el artículo 6 (núm. 3,4. Lit. A, b, h). Desde esta visión curricular y pedagógica, la transformación de los actores del hecho educativo asume una nueva perspectiva, basada en una pedagogía humanística, en un encuentro de seres humanos que aprenden uno del otro, que se respetan y valoran y que quieren transformar su entorno social.

Ámbito Conceptual

El siguiente apartado se refiere a los términos relacionados con la presente investigación evaluativa sobre los programas educativos, enmarcada como una investigación evaluativa de programa que compone muchos elementos que la conforman. Estas definiciones se establecen para una mayor comprensión.

Articulación Transversal del Currículo

El currículo transversal, es aquel en donde sus actores logran transformaciones significativas tanto en sus formas de actuar, pensar y hacer, para eso es importante hacer uso coherente de alternativas de cambios que logren minimizar las actuaciones con intencionalidad excluyente y la desigual del mundo moderno (...), ya que lo que requiere el cuestionamiento de las pretensiones de objetividad y neutralidad de los principales instrumentos de naturalización, y legitimación de este orden social (García,

1984, p.36)

Currículo Integrador

Un currículo integrador, es aquel que permanentemente se somete a diagnóstico de necesidades y valores, permite determinar el distanciamiento entre la cultura de la cotidianidad y la prevalencia de la cultura universal como la soberana de un proceso desigual y desconectado de la realidad social (Bernstein,1985, p.24). “El currículo integral” amerita de un proceso de búsqueda de negociación, de valoración, de crecimiento y de confrontación entre la cultura universal y la cultura de la cotidianidad, y la socialización entre la cultura de dominación y la cultura dominada (López, N, 2002, p.55).

Coherencia

Grado de adecuación entre sí de distintos componentes-elementos de un programa. Nivel de relación entre los distintos componentes de un programa (necesidades, objetivos, contenidos, estrategias, recursos, sistema de evaluación. (Tejada, 1997, p. 255, Tejada, 2004, p. 11).

Coherencia externa

La coherencia externa es definida por López Quiroz (2011, p. 61) como la acción de análisis evaluativo en función del grado de integración lógica de los componentes de un Plan de Estudios específico, en directa relación con: la declaración de los objetivos, perfiles de egreso y formación profesional y valórica existentes como metas finales al egreso del Plan de Estudios cursado. (Visión de producto).

Para efectos de esta investigación la coherencia externa se define como la integración lógica de los componentes del programa en relación con la pertinencia del perfil del egresado y el objetivo del programa

Perfil General del Programa

Conjunto de indicadores de competencias profesionales que caracterizan los aspectos más distintivos de un saber-saber y de un saber-hacer, así como de un sector disciplinario, enmarcados en una determinada cosmovisión del mundo contemporáneo

y la sociedad respectiva, más una concepción del hombre que se quiere o requiere profesionalizar, todo lo cual se pone en correspondencia con un campo ocupacional específico o de trabajo concreto, con los dominios cognoscitivos diversos de los conocimientos que lo conforman y con el sistema axiológico que mejor le sea inherente. Este perfil debe asociarse con el perfil de la Institución respectiva. (Becerra, 2007, p. 315).

Perfil de Egreso

Se define como el conjunto de conocimientos, competencia, habilidades, destrezas y valores que debe poseer el estudiante al concluir con éxito un curso, nivel, especialidad o modalidad educativa. (Barreto de Ramírez, 2006, p. 8)

CAPÍTULO III

ÁMBITO METODOLÓGICO

En esta sección se describen la estructura metódica que formará la base de la presente investigación; dentro de este apartado se mostrará cómo se realizará el estudio, la recolección, el análisis y la interpretación de los datos.

Tipo de Investigación

El tipo de investigación que se categoriza en el presente estudio es una investigación evaluativa, debido al propósito particular que persigue, evaluar el perfil del Programa Nacional de Formación en Administración de la Universidad Experimental de la Gran Caracas antiguo Colegio Universitario de Caracas, algunos autores que se presentan a continuación muestran la guía metódica de este tipo de investigación.

Weiss (2008) expresa que “el objeto de la investigación evaluativa es medir los efectos de un programa por comparación con las metas que se propuso alcanzar, esto con el fin de contribuir a la toma de decisiones y para mejorar la programación futura” (p. 16), a su vez, Pérez Juste (1994), define la investigación evaluativa como aquella modalidad de investigación destinada a evaluar los programas educativos en condiciones de rigor con la finalidad de ayudar a la toma de decisiones de mejora a partir de datos que, dado a su rigor y calidad -al ser recogidos con exigencias notables y en el marco de planes sistemáticos- merecen más garantías a quienes deban tomarlos” (p. 406).

Becerra (2007), lo considera como un:

“Estudio cognoscitivo equiparativo con estándares iniciales de apreciación valorativa previamente fijados, que se realiza con el propósito de conocer el estado en que se encuentra un asunto de interés evaluativo, siguiendo procedimientos de estimación apreciativa, medición y registro instrumental, procesamiento de datos, producción e

interpretación de resultados y emisión de juicios valorativos sobre dicho estado, cuyos resultados se emplean en una ulterior toma de decisiones relacionadas con las razones que impulsan la motivación y realización de la investigación” (p. 255).

Siendo una investigación evaluativa del perfil de egreso del programa, se usarán criterios de desempeño de competencias según propuesta de Tobón (2005); para establecer las competencias que permitirán a través del modelo de evaluación de discrepancias de Malcom Provus, “de corte positivista u objetivista” (Berrocal de Luna, 2014, p.29), medir las competencias que los estudiantes aplican durante el desarrollo del programa.

Diseño de la investigación

Dentro de este estudio se entiende como el diseño de investigación lo que indica Kerlinger (2002), que “generalmente es el plan y la estructura de un estudio (...) concebidas para obtener respuestas a las preguntas” (p.83). por tal razón este estudio se sitúa en una investigación atemporal porque se centra en el modo como el investigador mide los efectos sobre las variables que intervienen el fenómeno estudiado, por lo que mantiene el control de las condiciones en las que se desarrollará la investigación. Colás y Rebollo (1993), indican el diseño descriptivo como la descripción sistemática de hechos y características de área en interés de forma objetiva y comprobable, la cual permite identificar aspectos relevantes o sugerir factores explicativos de situaciones, en este caso la investigación pretende visualizar un diagnóstico descriptivo de la praxis de competencias del perfil del programa por parte de los estudiantes por egresar, con la intención de evaluar el perfil del programa.

Método de Investigación

El método de investigación es según la autora Aguilera, R (2013), el conjunto de procedimientos ordenados que permiten orientar la agudeza de la mente para descubrir y explicar una verdad. Su utilidad consiste en que tienden al orden para convertir un tema en un problema de investigación y llevar a cabo la aprehensión de la realidad.

(p.86). En la presente investigación el método escogido es el “lógico- deductivo, que según Hernández, Fernández y Baptista (2006), es el que “la teoría generada por investigaciones antecedentes (marco teórico) a la recolección de los datos en casos particulares de una muestra”

Se estima en la presente investigación evaluativa de diseño lógico – deductivo, contrastar, comparar los datos obtenidos de los criterios de competencias que usan los estudiantes del programa contrastarlas con el marco teórico, para proponer a través del modelo de discrepancias de Malcom Provus una evaluación permanente del perfil específico de egreso del Programa Nacional de Formación en Administración.

Variables

Entendiendo la variable, según lo define Peña (2006) “como una propiedad o cualidad de la realidad investigada” (p. 9); el presente estudio establece el uso de una variable cuantitativa discreta de valores enteros y no fraccionados, ya que pretende trabajar con la cantidad absoluta de estudiantes de la última cohorte trimestral de la carrera licenciatura en administración, es decir, estudiantes del Trayecto IV- 3.

Fuentes de Información

Las fuentes de información que se intentan usar para la investigación son de tipo primaria ya que se pretende acceder de manera directa a información suministrada por los estudiantes de la última cohorte trimestral de la carrera de Licenciatura en Administración del Programa Nacional de Formación en Administración de la Universidad Nacional Experimental de la Gran Caracas, así como lo indica Peña y Rodríguez (2015), son aquellas a la que el investigador accede de manera directa (p.31)

Sujetos de la Investigación

En este apartado se describen los sujetos del estudio con los cuales se realizará la

investigación, de acuerdo a las características de la presente investigación nuestros sujetos se discriminan de la siguiente manera.

Población

De acuerdo con la investigación planteada y basada en Palella y Martins (2006) que indican que la población “es el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones” (p.115), se tomará como conjunto total de individuos, a los estudiantes por egresar (estudiantes Trayecto IV- 3) de la última cohorte año 2021 de la licenciatura del Programa Nacional de Formación en Administración que a la fecha 20/04/2022 son 114 estudiantes en los diferentes turnos matutino- vespertino y nocturno.

Muestra

En el caso de la Muestra, los autores antes mencionados Palella y Martins (2006) exponen que “no es más que la escogencia de una parte representativa de una población, cuyas características, reproduce de la manera más exacta posible” (p.116), en tal sentido se tomará como muestra “un subconjunto de población, accesible y limitado sobre el cual realizaremos mediciones... con la idea de obtener conclusiones generalizadas de la población” (p.116), para ello, la presente investigación toma como FM (fracción de Muestreo) al cociente obtenido entre el tamaño de la muestra (n) el 20% de la población y el de la población (N) población total.

$$FM= n/N$$

En nuestro caso, la fracción de muestreo se calcula de la siguiente forma:

$$FM= 22,8/ 114= 0,20$$

Es decir, en la presente investigación se toma como muestra el 20% de la población total, que lo conforman 23 estudiantes por egresar del trayecto IV-3 del programa

nacional de formación en Administración.

Técnicas de recolección de datos

En lo que respecta a las técnicas de recolección de datos, se realizó a través de “procedimientos que emplea el investigador para obtener la información sobre el fenómeno que estudia” (Peña y Rodríguez 2016, p. 32). La investigación usó para el cumplimiento del objetivo n°1 “Reconocer las competencias específicas del perfil de egreso de los estudiantes de administración, a través del análisis del Programa Nacional de Formación en Administración, para establecer los criterios de desempeño de competencias del perfil de licenciatura del PNFA”, la técnica de análisis documental de contenido, en el cual se realizó un cuadro de registro y clasificación de contenido, en donde se registraron las competencias del perfil específico de licenciatura y luego se clasificaron de acuerdo a sus dimensiones y componentes de competencia (ver Apéndice A), posteriormente se clasifican los componentes de competencias para establecer criterios de desempeño de competencia (ver Apéndice B).

Para el cumplimiento del objetivo n°2 “Consultar los criterios de desempeño de competencias del perfil de licenciatura del programa, por medio de un instrumento a estudiantes por egresar, para detectar la frecuencia de aplicación de criterios de competencias del perfil de egreso del PNFA” se aplicará a la muestra establecida el instrumento de consulta denominado Cuestionario de criterios de competencias a estudiantes por egresar, el cual permitirá detectar la frecuencia con la que los estudiantes por egresar aplican los criterios de competencias.

Para el cumplimiento del objetivo n°3 “Identificar las competencias que se aplican en el programa por medio de los criterios de desempeño de competencias consultados del perfil de egreso del PNFA, para proponer un proceso de consulta permanente de competencias mediante el modelo de Provus”, se usará la técnica de análisis de datos, los cuales permitirán identificar las competencias que se aplican del perfil del PNFA, para luego proponer un proceso de consulta permanente de competencias usando el modelo de discrepancia de Provus.

Instrumentos

Dentro de los instrumentos que se diseñaron para la presente investigación se encuentra un *Cuadro de registro y clasificación* (ver Ápendice A) para reconocer las competencias del perfil del programa y crear los criterios de desempeño de cada competencia, usando como referente teórico Tobón (2013), a su vez un *Cuestionario de criterios de competencias del programa* que se aplicará a los estudiantes por egresar (ver Anexo A) preparado con una escala valorativa de frecuencia, compuesta por las escalas descriptivas de (Siempre, A veces, Casi nunca, Nunca) que permitirá detectar la frecuencia con la que se aplican los criterios de competencias del perfil e identificar las competencias que se aplican en el programa.

Validez y confianza de los instrumentos

Validez

De acuerdo con Ruiz Bolívar (2002), la validez de un instrumento, consiste en “determinar hasta dónde los ítems de un instrumento son representativos del dominio o universo de contenido de la propiedad que desea medir” (p.75). En la presente investigación se elaboró un instrumento denominado Cuestionario de Criterios de Competencias del Perfil de Egreso (ver anexo A) , para determinar la validez del instrumento, se realizó el juicio de expertos que según Hernández, Sampieri y Baptista (2006), mide la variable en cuestión, de acuerdo con “voces calificadas” (p.284); el instrumento realizado se validó con dos profesionales académicos con nivel de estudio de Doctorado, expertos en el área de evaluación y seleccionados para evaluar los ítems de criterios de las competencias del programa, aplicando el método de agregados individuales, donde cada experto formuló su estimación directa de los ítems del instrumento en términos de claridad, coherencia interna, tendenciosidad y lenguaje adecuado al nivel del informante, por medio de planilla de validación de cuestionario

(ver anexo D).

Dentro de las opiniones presentadas por los expertos profesionales, en cuanto a pertinencia, claridad y adecuación de los ítems del instrumento con respecto a los objetivos de estudio, se tomaron en cuenta las observaciones y revisiones que permitieron optimizar su construcción y certificar la validez del instrumento definitivo.

Mediante el análisis de las opiniones por los expertos, se toman en consideración: a) los ítems con conciencia 100% favorable entre los expertos, quedaron incluidos en el instrumento, b) los ítems en los cuales existió poca coincidencia entre los expertos se revisaron y se reformularon en concordancia con la redacción de criterios establecidos por Tobón, c) se agregaron nuevos ítems disgregados de algunas competencias con lenguaje muy complejo y de acuerdo a lo señalado por los validadores (ver tabla 5).

Además, se tomó en cuenta, las observaciones y sugerencias generales presentadas por los expertos en cuanto al formato del instrumento y la redacción del título.

Tabla 5

Resumen de observaciones realizadas por los expertos

Indicadores	Ítems	Observaciones
Ítems de coincidencia entre los expertos	1.a,1.b,2.a,2.b,4.b,6.a,6.b,6.c,7.b,8.b,10.a,11.a,11.b,11.c,12.a,12.b,12.c,13.a,13.b,14a,14b,15a,15b,15c,16a,16b,17a,17b,18a,18b,19a,20a,20b,23.b,24.a,24.b,25.a,25.b,26.a,26.b,27a,27b,29.a,29.b,30.a,30.b,31a,31b,32a,32b,33a,34.a,35a,35.b,36.a,36.b,36.c,38.a,39.b,43.a,43.b,43.c,44.a,45.a,46.a,47.a,47.b,48.a,50.a,50.b,50.c,51.a,51.b,52.a.	Coinciden en indicar que poseen claridad, coherencia interna tendenciosidad y lenguaje adecuado con el nivel del informante.
Ítems donde no hubo coincidencia entre los expertos	4.a, 7.a, 8.a, 22.a,22.b,22.c,23.a, 25.a, 25.b,28.a, 28.b, 37.a,37.b, 41.a, 42.a, 53.a.	Redactar mejor los ítems para que existe claridad y coherencia.
	9.a,9.b,9.c,9.d, 21.a,21.b,21.c, 40.a,40.b,40.c.	Modificar redacción y crear más ítems de criterios.

Tabla 5 Datos recopilados de acuerdo a observaciones realizadas por los expertos. Cuadro elaborado por el autor.

Confiabilidad

Para que un instrumento tenga un nivel de confianza optimo debe, según Peña y Sánchez (2013), “garantizar que los datos obtenidos se correspondan inequívocamente con las variables que el investigador mide, para ello, la adecuada determinación de la confiabilidad del instrumento de medición empleado certifica la premisa descrita” (p. 45); el investigador pretende con el instrumento Cuestionario de criterios de competencias del Perfil de Egreso (estudiantes por Egresar) aplicar un prueba piloto 6 estudiantes por egresar del trayecto IV-3, para “... someter a prueba no solo el instrumento de medición, sino también las condiciones de aplicación y los procedimientos involucrados (Hernández, Sampieri y Batista, 2006,p. 306).

En lo que respecta el estudio del instrumento, se usó el análisis de los ítems de confiabilidad de consistencia interna, a través del cálculo de Alpha de Crombach, según Ruiz Bolívar (2013), este procedimiento “permite determinar en qué grado los ítems de una prueba están correlacionados entre sí, si los diferentes reactivos de un instrumento tienen una correlación positiva, y como mínimo moderada, dicho instrumento será homogéneo” (p.90), por consiguiente al realizar el procedimiento al instrumento Cuestionario de criterios de competencias del perfil del egresado del PNFA (ver anexo A) arrojó los siguientes resultados:

Tabla 6

Sumatoria de Varianza de cada Ítems.

Sujetos	Suma por Ítem
Sujeto1	248
Sujeto2	248
Sujeto3	254
Sujeto4	205
Sujeto5	257
Sujeto6	217
Sujeto7	252
Varianza	65,30612

Nota: Calculo de sumatoria de varianza. Cuadro elaborado por el autor.

Tabla 7

Cálculo de Alpha de Crombach

Alpha de Crombach	0,84112
K (número de Ítems)	104
Vi (varianza de cada ítem)	65,30612
Vt (varianza Total)	391,13889

Nota: Cálculo de Alpha de Crombach. Cuadro elaborado por el autor.

Al interpretar el resultado de la aplicación, se determina que K: (número de ítems del instrumento) es igual a 104 ítems, Vi: (Varianza de cada ítem) es igual a 65,30612 y Vt: (varianza total) es de 391,13889, sustituyendo los valores correspondientes a la fórmula del Alpha de Crombach, se tiene como resultado de coeficiente de confiabilidad de: 0,87, lo cual representa que posee una magnitud muy alta del nivel de correlación del test consigo mismo, ya que sus valores oscilan de 0 a 1 por encima de 0.80.

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo, se separan los elementos básicos de la investigación, para buscar el significado de toda la información empírica recabada, es por ello que Barrera (2009) indica que el análisis, “es una actividad que tiene como objeto precisar las condiciones de un evento cualquiera, y determinar acerca de que trata, en qué términos se manifiesta, de qué manera ocurre, y con qué alcances” (p.13), y es efectivamente, la acción de indagar los elementos del evento de estudio que contextualicen los programas universitarios implementados, como es el Programa Nacional de Formación en Administración de la UNEXCA, en este sentido el capítulo describe los resultados alcanzados durante el desarrollo de la investigación, anexando los elementos directamente relacionados al instrumento que se usó para la recolección de datos, anexando la confiabilidad, la validez y el cálculo del Alpha de Cronbach.

Resultados

De acuerdo con el objetivo 1 de la investigación:

Reconocer los elementos de competencias específicas del perfil de egreso de los estudiantes de administración, a través del análisis del Programa Nacional de Formación en Administración para establecer criterios de desempeño de las competencias del perfil.

Resultados obtenidos del Objetivo 1

Para alcanzar el objetivo se usó la técnica de análisis documental ya descrita en el apartado de técnicas de recolección de información., la cual permitió la revisión detallada de las competencias del programa del PNFA versión 2014, que bajo un

procedimiento analítico de los datos contenidos en el documento, se sintetizó en un cuadro de registro y clasificación, las competencias específicas de la licenciatura en el PNFA, extrayendo cada competencias específica, la cual se enumeró e identificó de acuerdo a cada dimensión planteada por el programa (ver Apéndice A), todo esto con la intención de reconocer las competencias específicas establecidas para salida de Licenciatura del PNFA.

Posteriormente, usando como referente a Tobón (2005) y su metodología de diseño de competencias descrita en el ámbito referencial, se analizó cada competencia específica del perfil de licenciatura, luego se distinguen los componentes de cada competencia y se establecen los criterios de desempeño de cada competencias del perfil, siguiendo las pautas del autor, en donde específicamente, se tomó cada competencia, se disgregaron los elementos: verbo, el objeto, la finalidad y la condición de calidad (ver Apéndice B), y se establecieron los criterios de cada competencia específica del perfil, conformados por el verbo, el objeto y la condición de calidad (ver Apéndice C) aplicando el procedimiento metodológico sobre criterios de desempeño de las competencias, planteado por Zúñiga (2003) y citado por Tobón (2006) para cumplir con el objetivo se establecieron en total 104 criterios de competencias.

Análisis de resultados

Al establecer la clasificación y revisión detallada de cada competencia del perfil se pueden resaltar los siguientes aspectos:

- a) El programa del PNFA se compone de 53 competencias específicas en su perfil de egreso, de las cuales se desprenden 17 competencias en la dimensión “Conocer”, 17 Competencia en la dimensión “Hacer” y 19 competencias en la dimensión “Convivir- emprender”.
- b) Al establecer el análisis de los componentes de competencias se destacan los siguientes detalles de acuerdo a su redacción:
 - b1 Resalta en las competencias el uso de flexibilidad en la redacción, de acuerdo con la estructura de la competencia, en donde las competencias

(9-10-18-19-20-23-24-26-27-28-30-31-32-33-34-35-36-37-38-40-41-42-44-45-46-47-48-49-50-51-52-53) se encuentra redactadas con un solo verbo de acción, mientras que las competencias (1-2-3-4-5-7-8-12-14-16-17-25-29-39) tienen dos verbos de acción y las competencias (6-11-12-15-21-22-43) contienen tres verbos de acción.

b2 Las 53 competencias poseen en su estructura descrito el objeto.

b3 Las competencias (4-5-8-9-10-11-12-13-14-15-16-17-18-19-20-21-23-24-27-28-29-30-32-33-34-39) no poseen finalidad.

b4 Las competencias (11-12-13-15-27-30) no poseen condición de referencia.

Lo que permite destacar que las competencias en su mayoría cumplen con los parámetros establecidos por el enfoque socioformativo de una competencia, enfoque planteado por Tobón indicando “se acepta que las competencias se puedan redactar de múltiples maneras, lo cual facilita el proceso de implementación tanto en la educación como en el área de la gestión de talento humano”; a su vez, también se destaca en el análisis, la existencia de 26 competencias que no poseen finalidad, dato que tomando en cuenta al autor antes mencionado, se concreta como un hecho normal en este tipo de enfoque, indicando lo siguiente “Tampoco se requiere que siempre haya una finalidad en toda competencia” (Tobón, 2013, pp.130-131).

Con respecto al desarrollo tecnicista de las competencias de PNFA, contrastando su diseño con el ámbito referencial de la investigación, se aprecia que las mismas se ubican en el enfoque integrador, humanístico y social dialéctico. En donde el diseño de las competencias en sí mismo, presenta el desafío constante de “considerar los problemas del contexto, así como el modelo educativo de la institución y las políticas vigentes” (Tobón, 2013, p.130), es decir, las competencias planteadas tienen un alto nivel de vinculación con lo actual, y así fueron presentadas en su diseño, por lo que las mismas deben actualizarse constantemente para cumplir con el objetivo del programa.

En este mismo orden de ideas, se destaca que las competencias que presentaron redacción sin finalidad y sin condición de referencia, tienden a enfocar su acción en un análisis más de tarea, así lo argumenta Díaz Barriga (2014) al afirmar que “al establecer las competencias específicas o de unidad, se reproduce en las competencias una perspectiva de análisis de tarea que permite establecer las

evidencias conductuales de la competencia”(…) “basta con revisar la forma como se redacta la misma para percibir que, en el fondo, se está postulando la realización de una tarea o la evidencia comportamental de un fragmento del problema” este hecho es notable y se percibe en las competencias (11, 12, 13 y 27) del perfil de egreso del PNFA.

En otras palabras, el análisis realizado a la estructura de cada competencias del perfil, permitió ver que no todas las competencias son confeccionadas bajo una visión integradora, que combina una gestión de autorrealización, demandas del mercado laboral y los requerimientos de la sociedad, lo que compromete su diseño, Tobón (2010) lo indica reseñando a Morin “toda competencia es un tejido y eso significa que son actuaciones que articulan de manera sistemática, el saber ser, el saber hacer, el saber conocer y el saber convivir, esto implica que no hay competencias actitudinales, cognitivas, valorativas y afectivas porque toda competencia integra esos procesos...en cambio cuando no se sigue el pensamiento complejo en consecuencia se llega a considerar cualquier acción o proceso humano como una competencia” (p.17).

De acuerdo con el objetivo de la investigación 2:

Consultar los criterios de desempeño de competencias del perfil de licenciatura del programa, por medio de un instrumento a estudiantes por egresar, para detectar la frecuencia de uso de criterios de desempeño de competencias del perfil de egreso del PNFA.

Resultados obtenidos del Objetivo 2

Para alcanzar el objetivo se usaron los criterios de desempeño de cada competencia, ya establecidos en el anterior objetivo, y se elaboró un instrumento de consulta denominado Cuestionario de Criterios de Competencias del Perfil de Egreso (ver anexo A), a este instrumento se le aplicó la validez de contenido por juicio de expertos, por medio de planilla de validación del cuestionario (ver Anexo D), luego de ser validado por los expertos y establecer la confiabilidad, descrita en el apartado de validez y confianza de los instrumentos, se dispuso a dar cumplimiento a su aplicación.

En este sentido, se procedió a enviar el Cuestionario a los sujetos que conforman la muestra, la cual fue establecida con 23 estudiantes por egresar del PNFA cursantes del trayecto IV-3 de la UNEXCA, a los cuales, les fue enviado por medio de correo electrónico personal instrumento de consulta que contiene 104 criterios de desempeño, los cuales se extrajeron de cada competencia del perfil específico de egreso del PNFA (ver anexo A). Al recibir las respuestas, se tabularon y graficaron los datos, se realizó un análisis descriptivo y estadístico sobre la frecuencia en el uso de criterios de competencias del perfil de egreso y se detectó la frecuencia de uso, de acuerdo a cada competencia del perfil, según escala de Likert establecida.

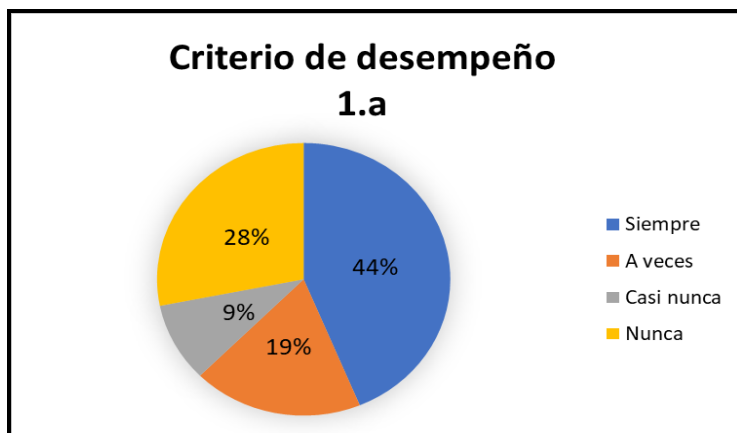
Para observar en detalle las respuestas de los estudiantes consultados se detallan a continuación, los criterios de desempeño por competencia, posterior se muestra un resumen global de los criterios de desempeño sustentados bajo el ámbito teórico de la investigación.

Criterio de desempeño:

1.a: Aplicas conocimientos sobre el proceso de planificación como medio de desarrollo social.

Figura 6.

Criterio de desempeño de competencia 1.a



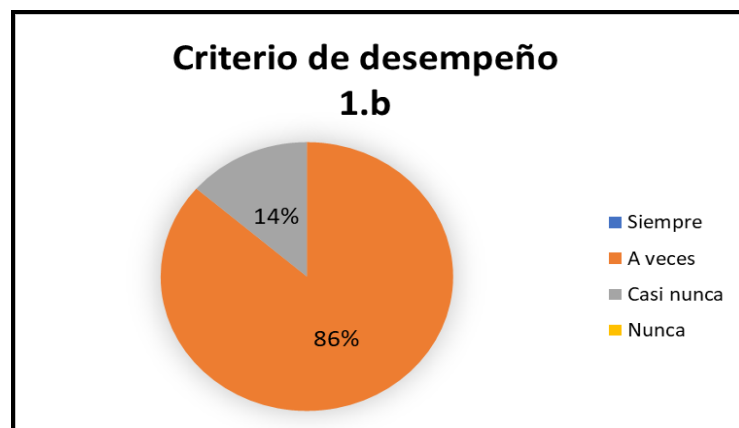
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 1.a

Criterio de desempeño:

1.b: Comprendes el proceso de planificación como medio de desarrollo social.

Figura 7.

Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 1.b



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 1.b.

Tabla 8

Resumen de los criterios 1.a y 1.b:

Escala de Likert	1.a	1.b
Siempre	14	0
A veces	6	19
Casi nunca	3	3
Nunca	9	0

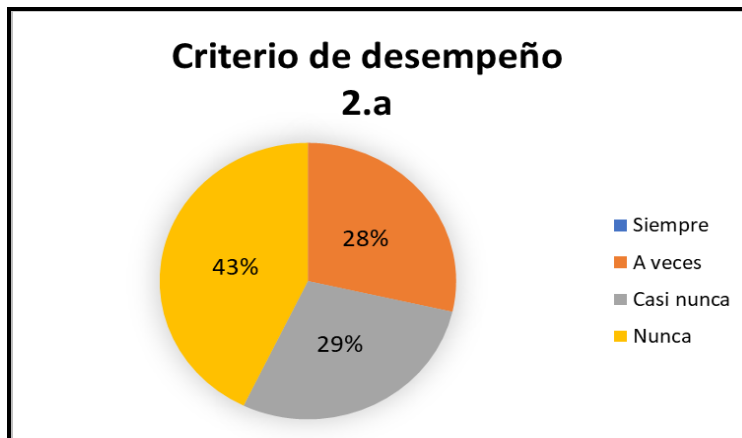
Al observar las respuestas seleccionadas por los estudiantes, de acuerdo a la escala de frecuencia en el uso de los criterios de desempeño de la competencia 1 se denota que 14 de los estudiantes reconocen “Siempre” conocer el proceso de planificación como medio de desarrollo social y su aplicación en los contextos organizativos y sociales, mientras en el criterio 1b. 19 estudiantes estiman que “A veces” lo comprenden, lo que nos permite percibir que la tendencia central de respuesta de la competencia se encuentra en las opciones “Siempre” y “A veces” donde claramente se utilizan ambos criterios y se desarrolla la competencia.

Criterio de desempeño:

2.a Conoces Software para optimizar los procesos de la gestión administrativa.

Figura 8.

Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 2.a



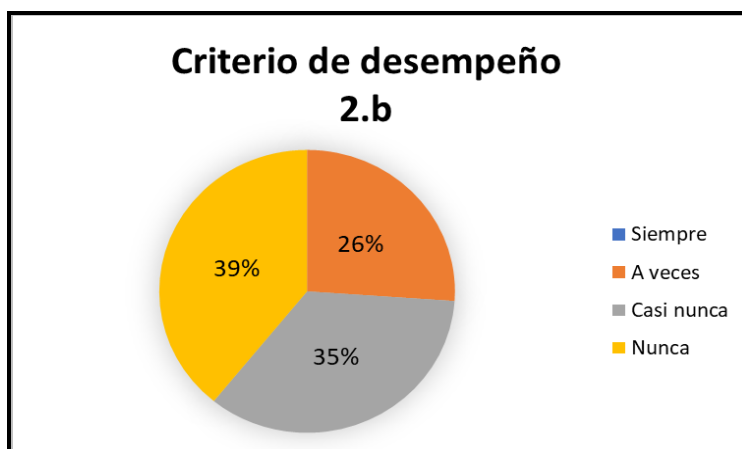
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 2.a

Criterio de desempeño:

2.b. Produces Software para optimizar los procesos de la gestión administrativa.

Figura 9.

Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 2.b



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 2.b

Tabla 9

Resumen de los criterios 2.a y 2.b:

Escala de Likert	2.a	2.b
Siempre	0	0
A veces	6	6
Casi nunca	6	8
Nunca	9	9

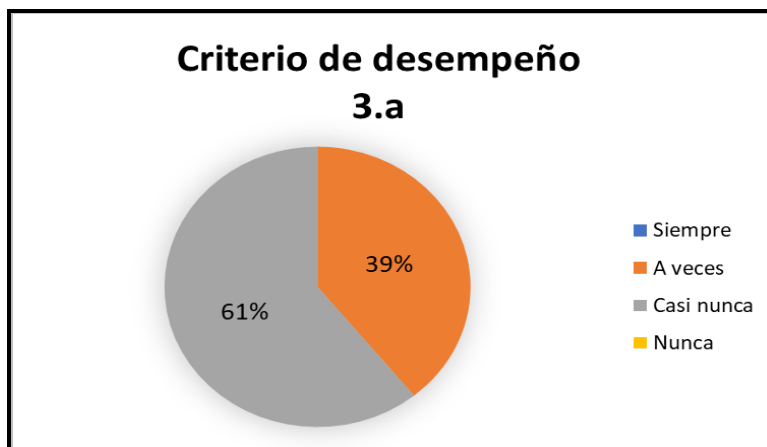
Al observar los valores seleccionados por los estudiantes por egresar en el uso del desempeño del conocimiento de software para la gestión administrativa, los valores muestran una respuesta en donde 9 estudiantes indican que “Nunca” utilizan el conocimiento de software para la gestión administrativa, dando valores similares en el criterio 2.b que donde se aborda la producción de software, lo que demuestra que la mayor frecuencia de respuesta se ubica en la opción “Nunca” y “Casi Nunca”, de la cual se desprende el poco uso de los criterios en la competencia 2.

Criterio de desempeño:

3.a Comprendes los proyectos socio integradores atendiendo a los conceptos y teorías investigativas.

Figura 10.

Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 3.a



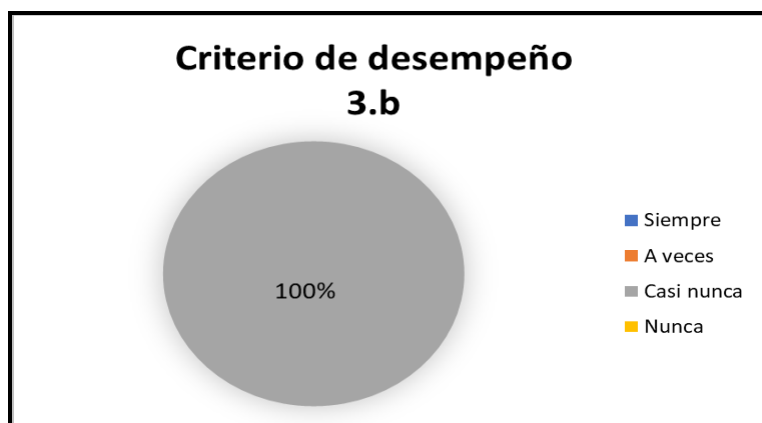
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 3.a.

Criterio de desempeño:

3.b Ejecutas proyectos socio integradores atendiendo las teorías investigativas.

Figura 11.

Criterio de desempeño de competencia 3.b.



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 3.b

Tabla 10

Resumen de los criterios 3.a y 3.b.

Escala de Likert	3.a	3.b
Siempre	0	0
A veces	9	0
Casi nunca	14	23
Nunca	0	0

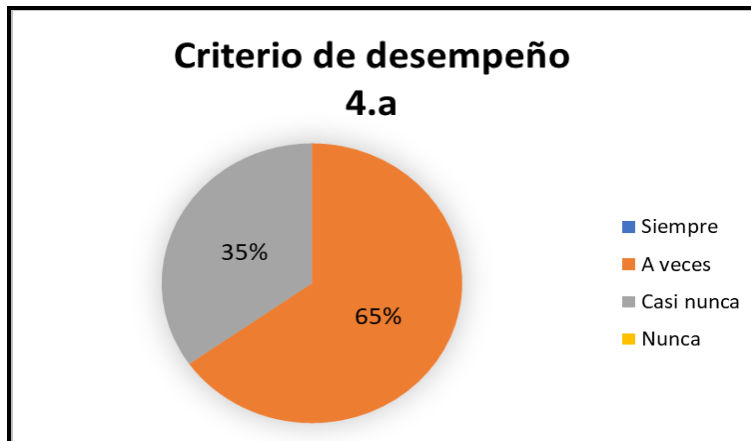
Al establecer un análisis de las valoraciones realizadas por los estudiantes con respecto al criterio de desempeño de la competencia 3.a sobre el uso de la comprensión de proyectos socio integradores atendiendo a los conceptos y teorías investigativas para la transformación social se observa que 14 estudiantes se inclinan por la opción “ casi nunca”, mientras que en el criterio 3.b de ejecución los 23 estudiantes de igual forma indican “casi nunca” lo ejecutan, lo que demuestra que ambos criterios mantienen una tendencia central de respuesta en la opción “ casi nunca” lo que demuestra el poco uso de la competencia 3 del perfil de egreso del PNFA.

Criterio de desempeño:

4.a Aplicas los conocimientos relacionados con los procesos de producción y fabricación y los vinculas con los procesos técnicos, administrativos, contables y de calidad.

Figura 12.

Criterio de desempeño de competencia 4.a



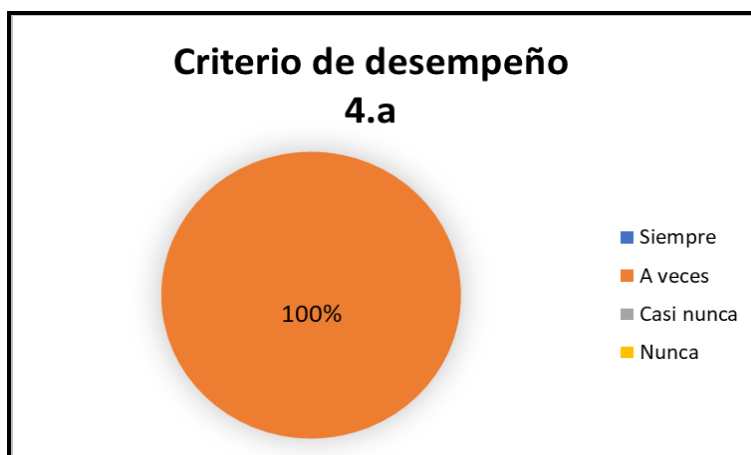
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 4.a

Criterio de desempeño:

4.b Comprendes los conocimientos relacionados con los procesos de producción y fabricación y los vinculas con los procesos técnicos, administrativos, contables y de calidad.

Figura 13.

Criterio de desempeño de competencia 4.b



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 4.b.

Tabla 11

Resumen de los criterios 4.a y 4.b.

Escala de Likert	4.a	4.b
Siempre	0	0
A veces	15	23
Casi nunca	8	0
Nunca	0	0

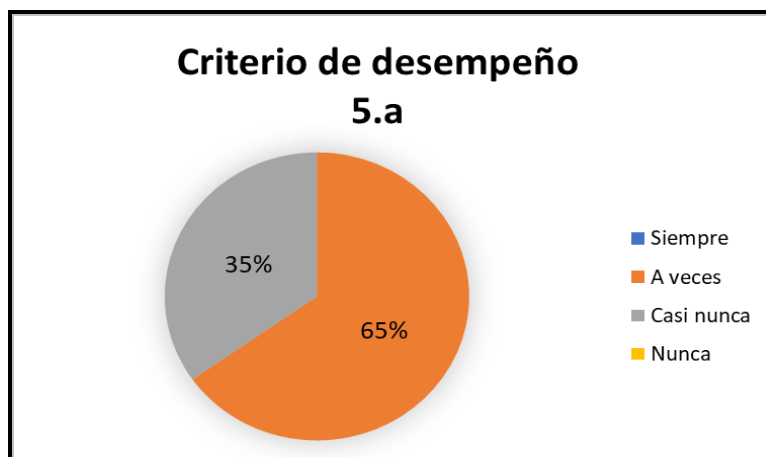
La respuesta realizada por los estudiantes en los criterios de desempeño de la competencia 4, sobre la aplicación de conocimientos y comprensión de los procesos productivos y de fabricación, mantiene una medida de tendencia central en ambos criterios en la opción “A veces” siendo seleccionado 15 veces el criterio 4.a y 23 veces el criterio 4.b, lo que demuestra que existe uso de la competencia 4 en el desarrollo del programa.

Criterio de desempeño:

5.a Identificas las políticas, normas y procedimientos presupuestarios en distintas organizaciones públicas, privadas y comunitarias.

Figura 14.

Criterio de desempeño de competencia 5.a



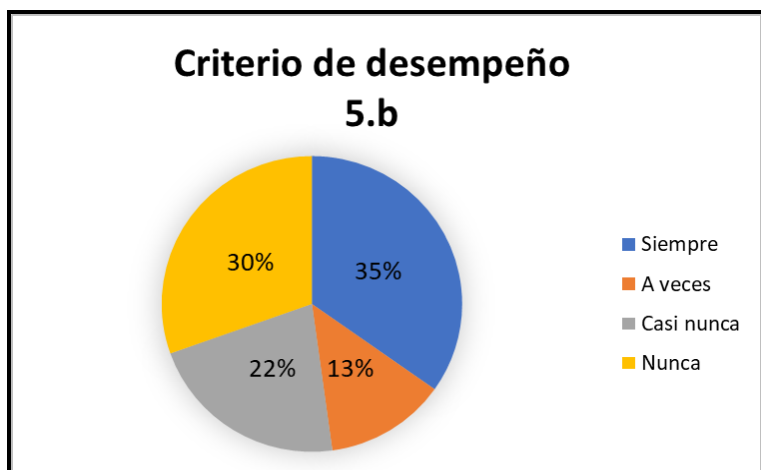
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 5.a

Criterio de desempeño:

5.b Desarrollas políticas normas y procedimientos presupuestarios en distintas organizaciones públicas, privadas y comunitarias.

Figura 15.

Criterio de desempeño de competencia 5.b.



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 5.b.

Tabla 12

Resumen de los criterios 5.a y 5.b:

Escala de Likert	5.a	5.b
Siempre	15	8
A veces	0	3
Casi nunca	8	5
Nunca	0	7

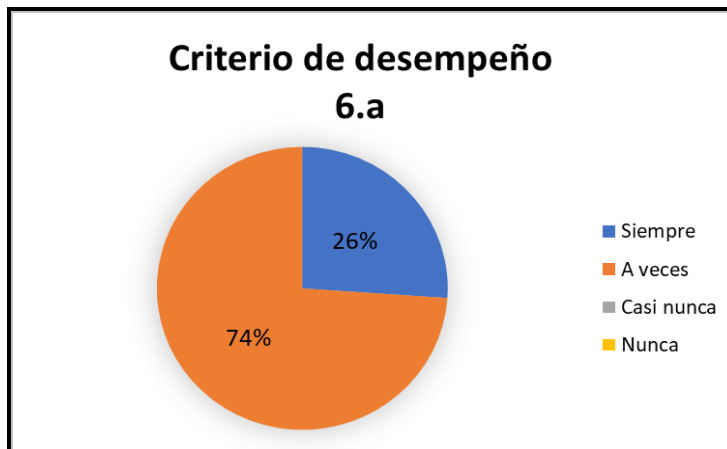
Estableciendo el análisis de los valores emitidos por los estudiantes con respecto a los criterios de la competencia 5.a y 5.b, se puede apreciar que de acuerdo a las medidas de tendencia central, la moda se ubica en la opción “Siempre” en ambos criterios, lo que denota que los estudiantes identifican y desarrollan normas y procedimientos presupuestarios en distintas organizaciones públicas, privadas y comunitarias lo que establecen el desarrollo del programa, sin embargo; al verificar datos de media y mediana se observan estudiantes que se inclinan por la opción casi nunca, lo que implica que algunos estudiantes consideran el poco uso del criterio 5.b.

Criterio de desempeño:

6.a Aplicas conocimientos sobre la distribución y abastecimiento de bienes y servicios con el enfoque de desarrollo endógeno.

Figura 16.

Criterio de desempeño de competencia 6.a



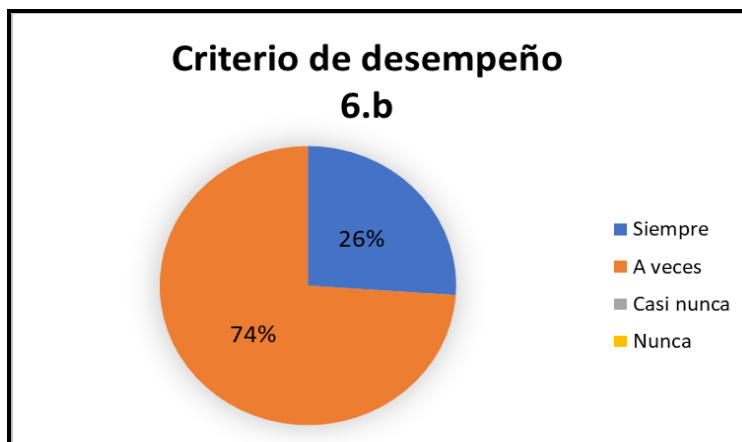
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 6.a

Criterio de desempeño:

6.b Comprendes la distribución y abastecimiento de bienes y servicios, con el enfoque de desarrollo endógeno.

Figura 17.

Criterio de desempeño de competencia 6.b



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 6.b.

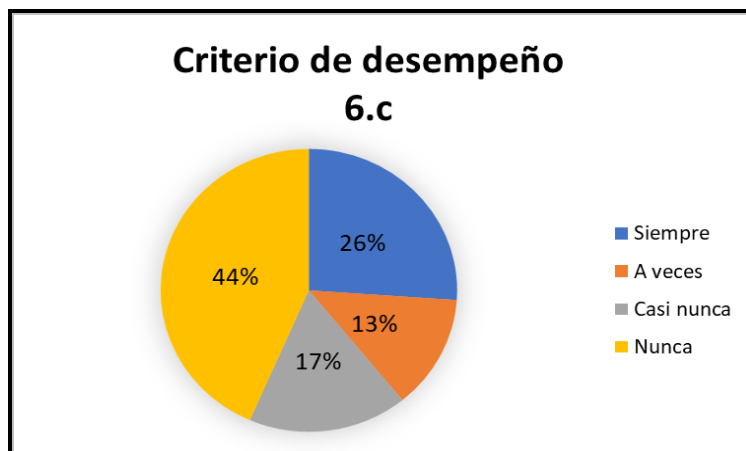
,

Criterio de desempeño:

6.c. Analizas la distribución y abastecimiento de bienes y servicios, con enfoque de desarrollo endógeno.

Figura 18.

Criterio de desempeño de competencia 6.c



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 6.c

Tabla 13

Resumen de los criterios 6.a, 6.b y 6c.

Escala de Likert	6.a	6.b	6.c
Siempre	6	6	6
A veces	17	17	3
Casi nunca	0	0	4
Nunca	0	0	10

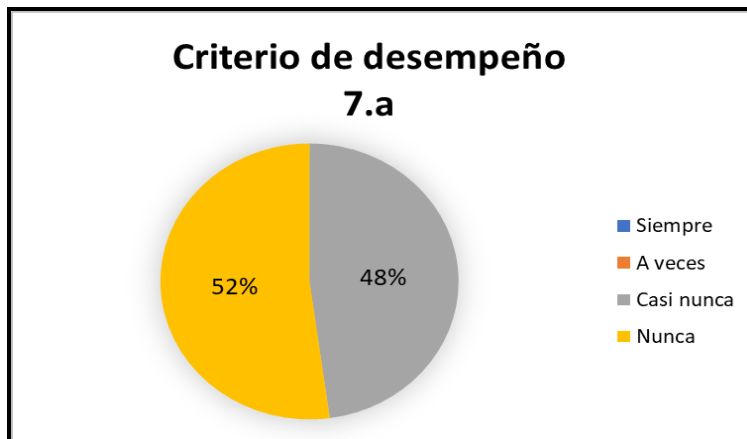
Al realizar el análisis de las respuestas estimadas por los estudiantes de acuerdo a los criterios de la competencia, se observa que 17 estudiantes indican que utilizan la opción “A veces” de acuerdo a los criterios de desempeño de competencia 6.a y 6.b sobre el conocimiento y comprensión de la distribución y abastecimiento de bienes y servicios con el enfoque de desarrollo endógeno, mientras que en el criterio 6.c cambia la tendencia de respuesta, ya que 10 estudiantes se inclinan por la opción “Nunca”, utilizan el criterio análisis, lo que permite ejemplificar que la mayoría utilizan los criterios 6.a y 6.b, mientras la mayoría no utiliza el desarrollo del criterio 6.c.

Criterio de desempeño:

7.a Aplicas el marco teórico conceptual e ideológico del Modelo de desarrollo endógeno de acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo Simón Bolívar.

Figura 19.

Criterio de desempeño de competencia 1.a



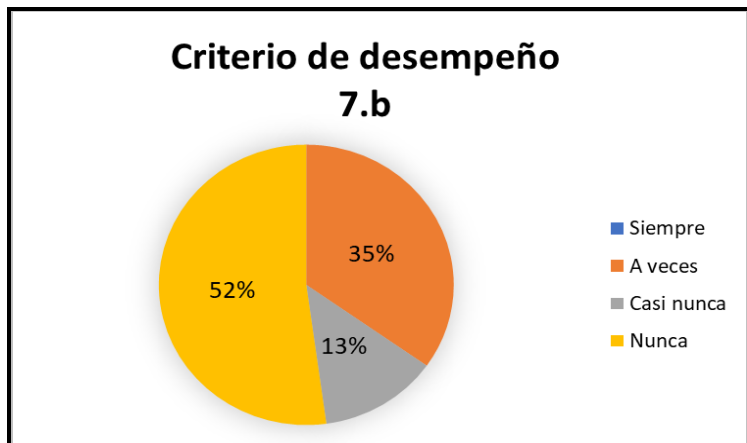
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 7.a

Criterio de desempeño:

7.b Analizas el marco teórico conceptual e ideológico del Modelo de desarrollo endógeno de acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo Simón Bolívar.

Figura 20

Criterio de desempeño de competencia 7.b



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 7.b

Tabla 14

Resumen de los criterios 7.a y 7.b.

Escala de Likert	7.a	7.b
Siempre	0	0
A veces	0	8
Casi nunca	11	3
Nunca	12	12

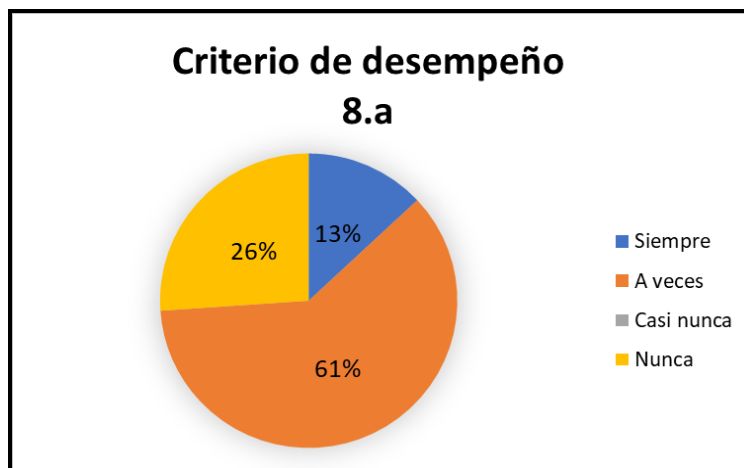
Al observar los valores presentados por los estudiantes con respecto a los criterios de desempeño sobre el conocimiento y análisis del marco teórico, conceptual e ideológico del modelo de desarrollo endógeno se observa como 12 estudiantes toman como opción “Nunca” aplicarlos, y manteniendo ambos criterios medidas de tendencia central en las opciones “Nunca” y “Casi Nunca”, lo que permite deducir que poco se usa la competencia 7 del perfil del PNFA.

Criterio de desempeño:

8.a Aplicas conocimientos sobre las potencialidades alternas al petróleo (agrícola, pecuaria, avícola, pesca, minera, etc.), con respecto a los planes regionales y locales.

Figura 21

Criterio de desempeño de competencia 8.a



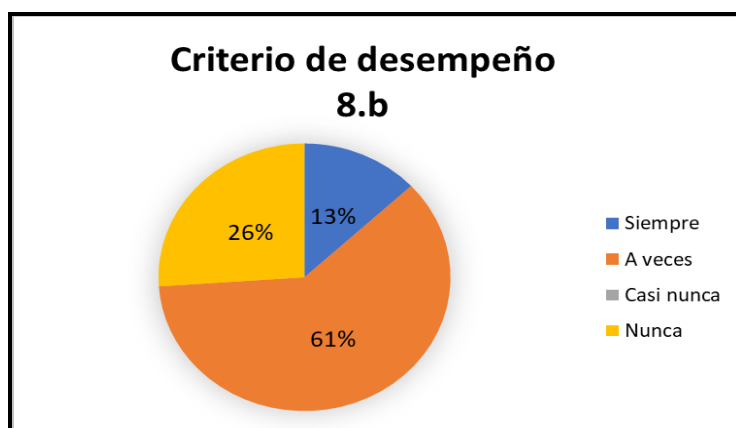
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 8.a

Criterio de desempeño:

8.b Relacionas las Potencialidades alternas al petróleo (agrícola, pecuaria, avícola, pesca, minera, etc.), con respecto a los planes regionales y locales.

Figura 22

Criterio de desempeño de competencia 1.a



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 8.b.

Tabla 15

Resumen de los criterios 8.a y 8.b.

Escala de Likert	8.a	8.b
Siempre	3	3
A veces	14	14
Casi nunca	0	0
Nunca	6	6

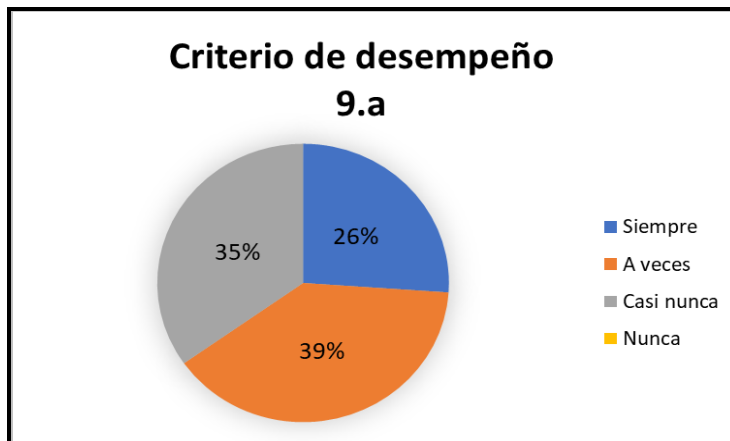
La evidencia valorativa que indican los estudiantes con respecto a los criterios de la competencia 8 sobre el conocimiento y relación de las potencialidades alternas al petróleo (agrícola, pecuaria, avícola, pesca, minera, etc.), con los planes regionales, y locales, muestra que 14 estudiantes se inclina por la opción “A veces” destacando que la mayoría aplica los criterios, lo permite deducir que la se utiliza la competencia 8 del programa PNFA.

Criterio de desempeño:

9.a Aplicas conocimientos sobre los principios del arte y los articulas con el desarrollo personal y el desarrollo comunitario.

Figura 23

Criterio de desempeño de competencia 9.a



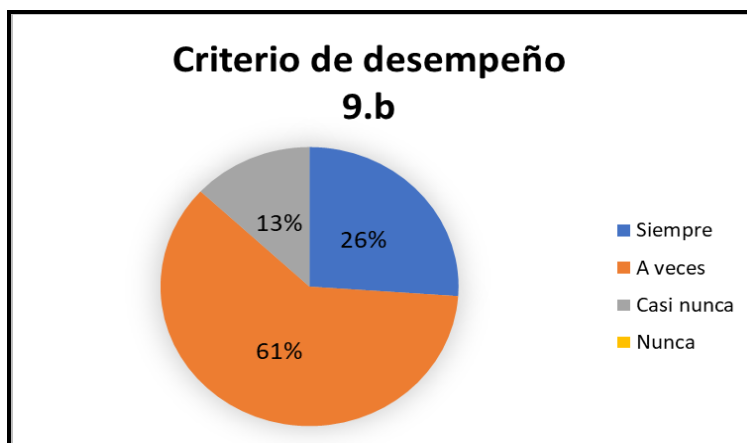
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 9.a

Criterio de desempeño:

9.b Empleas los conocimientos deportivos y los articulas con el desarrollo personal y el desarrollo comunitario.

Figura 24

Criterio de desempeño de competencia 9.b.



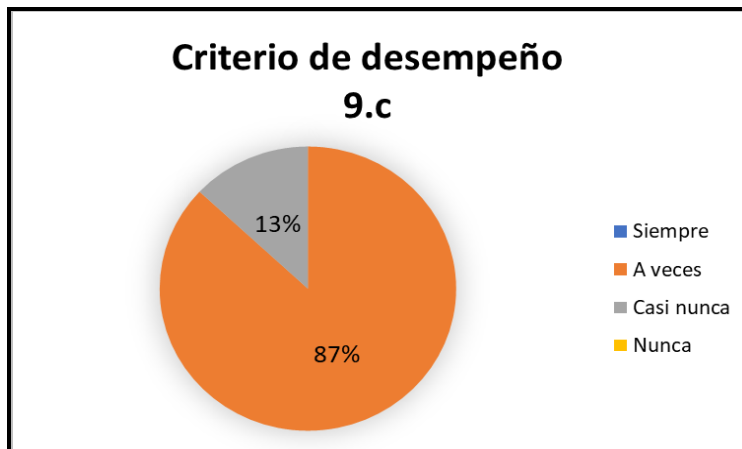
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 9.b.

Criterio de desempeño:

9.c Usas el conocimiento sobre los principios de la recreación y los articulas con el desarrollo personal y el desarrollo comunitario.

Figura 25.

Criterio de desempeño de competencia 9.c.



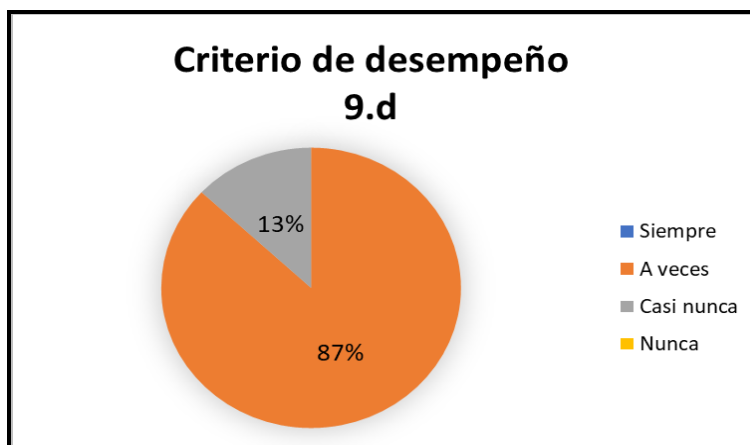
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 3.a

Criterio de desempeño:

9.d Utilizas los conocimientos sobre los principios de la salud y los articulas con el desarrollo personal y el desarrollo comunitario.

Figura 26.

Criterio de desempeño de competencia 9.d.



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 9.d.

Tabla 16

Resumen de los criterios 9.a, 9.b,9.c y 9.d.

Escala de Likert	9.a	9.b	9.c	9.d
Siempre	6	6	0	0
A veces	9	14	20	20
Casi nunca	8	3	3	3
Nunca	0	0	0	0

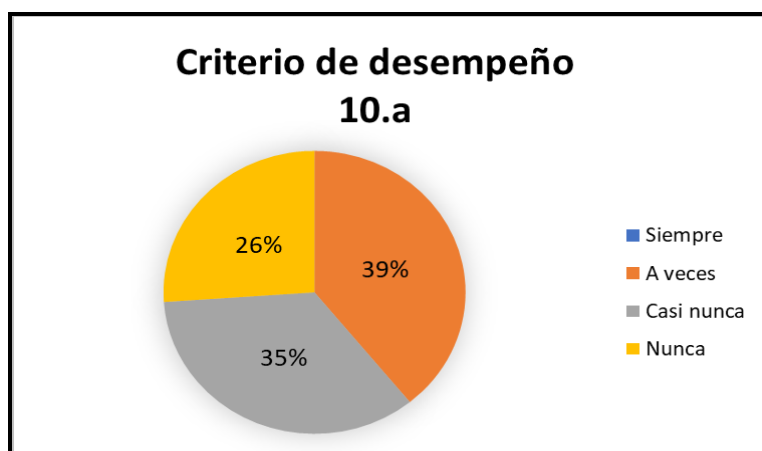
De acuerdo a los criterios de desempeño de la competencia 9 del perfil de egreso del PNFA, los estudiantes escogieron con mayor tendencia la opción “A veces” en los cuatro criterios de desempeño, es decir, los estudiantes reconocen usar a en algunas oportunidades sus conocimientos sobre los principios del arte, deporte, recreación y salud en su desarrollo personal y el desarrollo comunitario, lo que permite indicar que se da uso a la competencia 9, sin embargo; se reconoce que se usa con mayor frecuencia el deporte, la recreación y salud, que el arte como conocimiento impulsado por el propio programa.

Criterio de desempeño:

10.a Comprendes idiomas obteniendo información científica, técnica y cultural.

Figura 27.

Criterio de desempeño de competencia 10.a



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 10.a

Tabla 17

Resumen del criterio 10.a.

Escala de Likert	10.a
Siempre	0
A veces	9
Casi nunca	8
Nunca	6

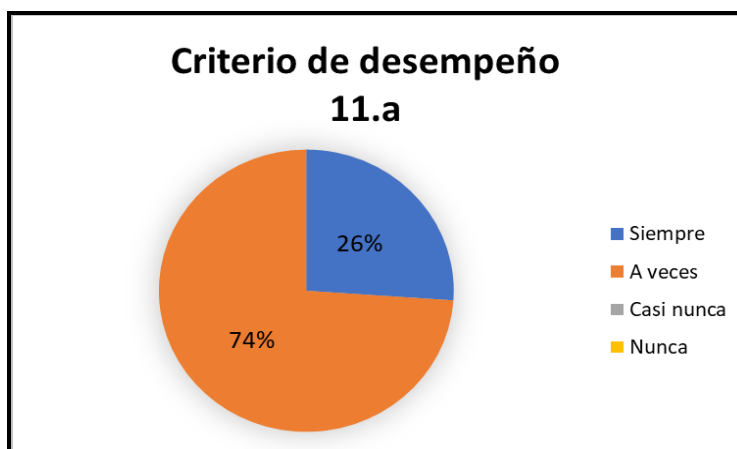
Al observar los valores seleccionados por los estudiantes con respecto al criterio de desempeño sobre la comprensión de Idiomas, se observa una tendencia de respuesta que se inclina con la mayoría de selección en la opción “A veces”, destacada por 9 estudiantes, mientras que 8 estudiantes escogen la opción “Casi Nunca” y 6 estudiantes la opción “Nunca”, al interpretar las opciones de respuesta, podemos observar que las medidas de tendencia central de media y mediana se inclinan a la opción “Casi Nunca” ya que 14 estudiantes escogen estas opciones, lo que nos permite detectar que se hace necesario la revisión del uso de la competencia 10.

Criterio de desempeño:

11.a Aplicas el conocimiento sobre los principios y teorías que sustentan los procesos de auditoría.

Figura 28.

Criterio de desempeño de competencia 11.a



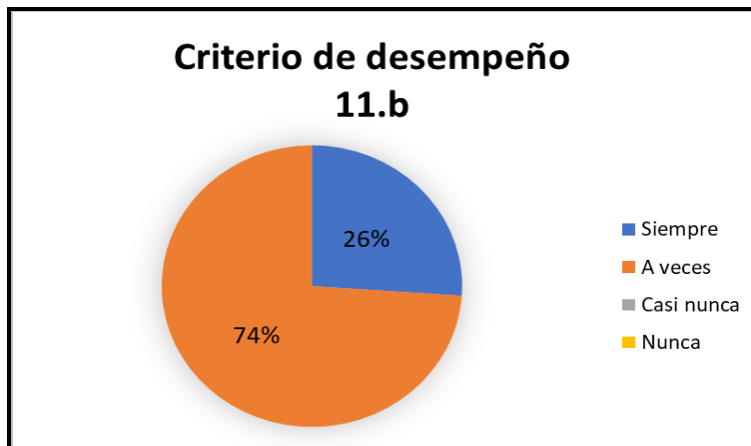
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 11.a

Criterio de desempeño:

11.b Comprendes los principios y teorías que sustentan los procesos de auditoría.

Figura 29.

Criterio de desempeño de competencia 11.b.



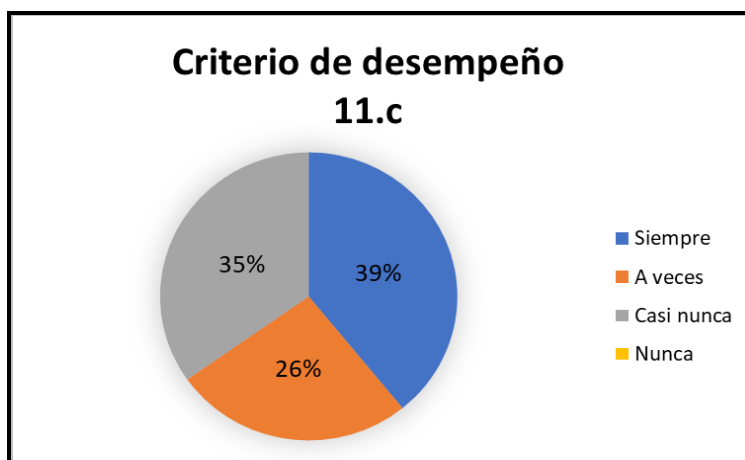
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 11.b.

Criterio de desempeño:

11.c Analizas los principios y teorías que sustentan los procesos de auditoría.

Figura 30.

Criterio de desempeño de competencia 11.c



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 11.c

Tabla 18

Resumen de los criterios 11.a, 11.b, 11.c.

Escala de Likert	11.a	11.b	11.c
Siempre	6	6	9
A veces	17	17	6
Casi nunca	0	0	8
Nunca	0	0	0

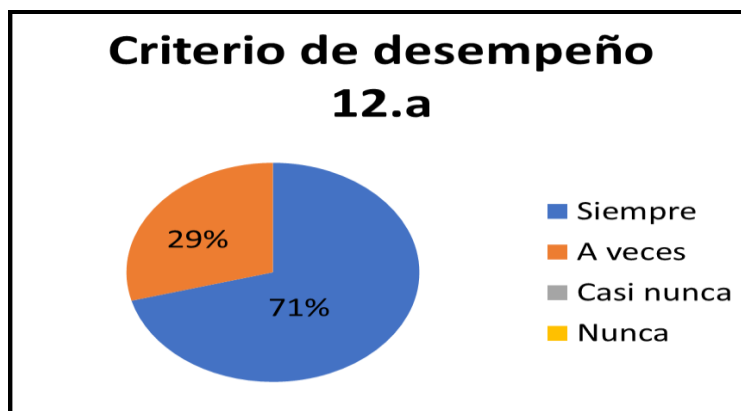
De acuerdo a los criterios de competencia sobre el uso del conocimiento y la comprensión de los procesos de auditoría, 17 estudiantes por egresar distinguen la opción “A veces” lo aplican, mientras; en el criterio 11c sobre aplicación del análisis, se cambia la tendencia de respuesta obteniendo 14 estudiantes que se inclina por las opciones “A veces” y “Casi nunca”, lo que permite deducir que no se aplica el análisis en estos procesos, lo que sugiere una revisión de la competencia 11 en el criterio 11c.

Criterio de desempeño:

12.a Aplicas saberes sobre los procedimientos y técnicas de control administrativo.

Figura 31.

Criterio de desempeño de competencia 12.a



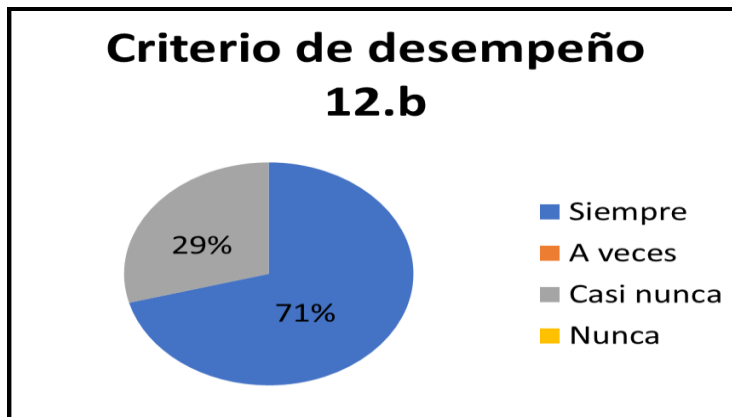
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 12.a

Criterio de desempeño:

12.b Comprendes los procedimientos y técnicas de control administrativo.

Figura 32.

Criterio de desempeño de competencia 12.b



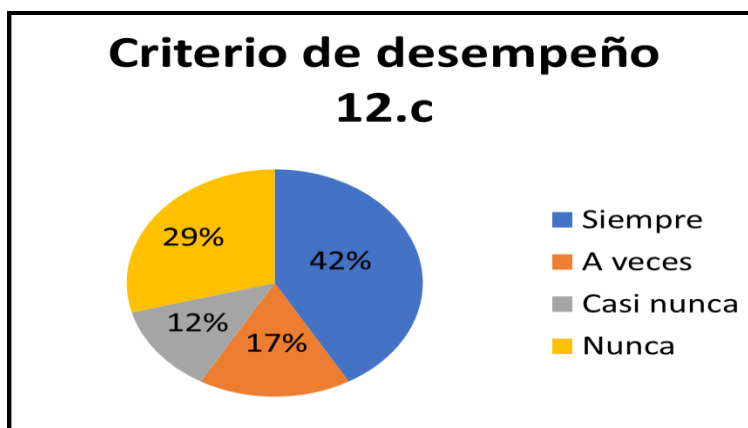
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 12.b

Criterio de desempeño:

12.c Desarrollas procedimientos y técnicas de control administrativos.

Figura 33.

Criterio de desempeño de competencia 12.c.



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 12.c

Tabla 17

Resumen de los criterios 12 a, 12.b y 12.c.

Escala de Likert	12.a	12.b	12.c
Siempre	17	17	9
A veces	6	0	4
Casi nunca	0	6	4
Nunca	0	0	6

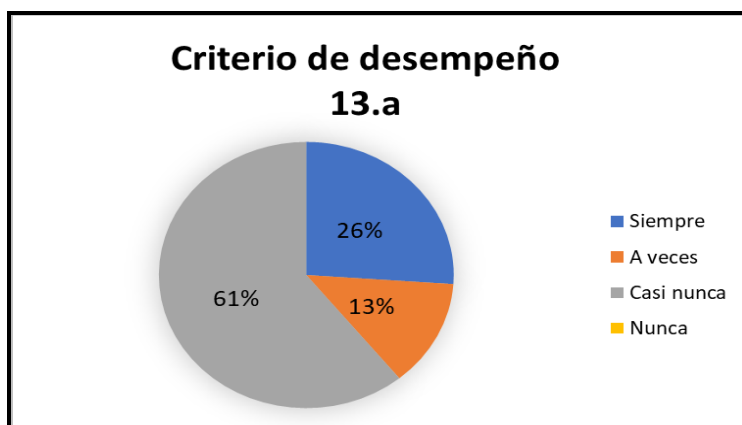
Al establecer el análisis de datos se distingue que 17 estudiantes seleccionan la opción “Siempre” de los criterios desempeño 12.a y 12.b que indica el aplicar conocimientos y comprensión sobre los procedimientos y técnicas de control administrativo se demuestra que la mayoría de los estudiantes usan estos criterios de competencia, a su vez, se mantiene la opción siempre, en el criterio desarrolla procedimientos y técnicas de control administrativos elegido por 9 estudiantes lo que permite deducir que si se utilizan los criterios establecidos para la competencia 12 del PNFA.

Criterio de desempeño:

13.a Comprendes los elementos teóricos y prácticos del proceso de administración financiera.

Figura 34.

Criterio de desempeño de competencia 13.a.



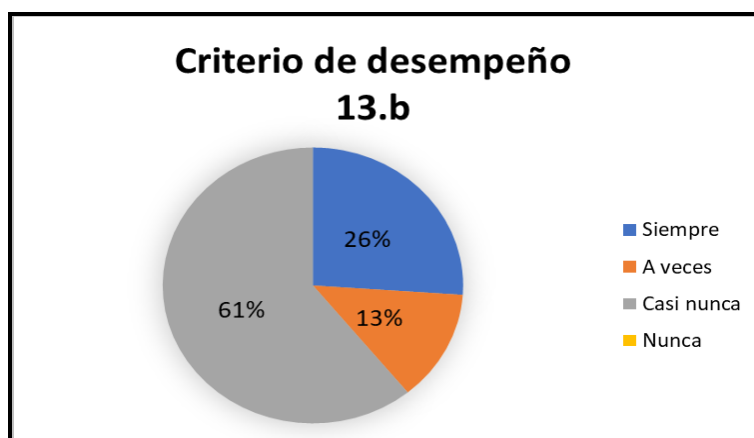
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 13.a

Criterio de desempeño:

13.b Analizas los elementos teóricos y prácticos del proceso de administración financiera.

Figura 35.

Criterio de desempeño de competencia 13.b.



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 13.b

Tabla 8

Resumen de los criterios 13.a y 13.b.

Escala de Likert	13.a	13.b
Siempre	6	3
A veces	3	6
Casi nunca	14	14
Nunca	0	0

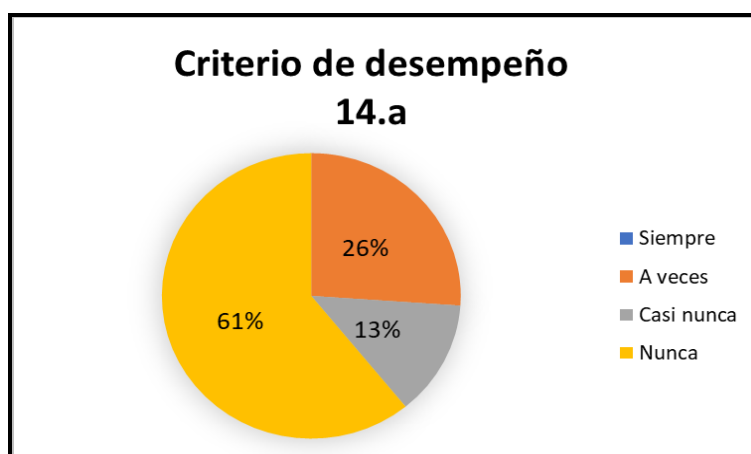
El análisis de datos muestra que 14 estudiantes reconocen la opción “Casi nunca” en el criterio de uso de la comprensión y el análisis de los elementos teóricos y prácticos del proceso de administración financiera, lo que permite deducir que existe poco uso de la competencia 13 del programa.

Criterio de desempeño:

14.a Utilizas el conocimiento sobre los elementos financieros y su marco jurídico e institucional, en el marco del nuevo modelo social.

Figura 36.

Criterio de desempeño de competencia 14.a



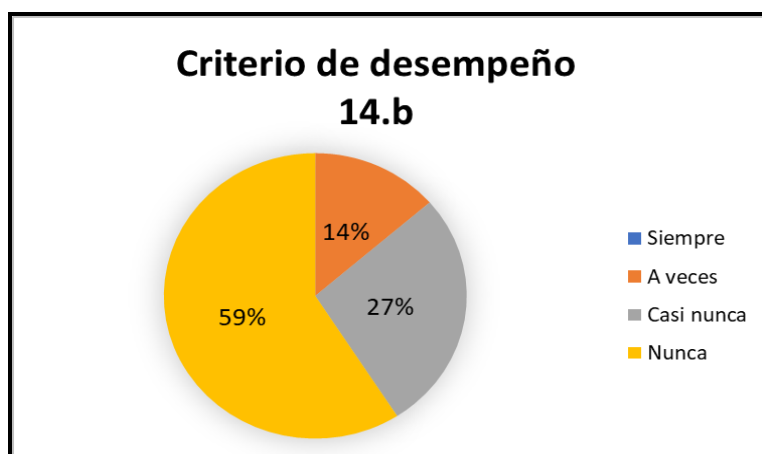
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 14.a

Criterio de desempeño:

14.b Identificas los elementos financieros y su marco jurídico e institucional en el marco del nuevo modelo social.

Figura 37.

Criterio de desempeño de competencia 14.b



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 14.b

Tabla 8

Resumen de los criterios 14.a y 14.b.

Escala de Likert	14.a	14.b
Siempre	0	0
A veces	6	3
Casi nunca	3	6
Nunca	14	13

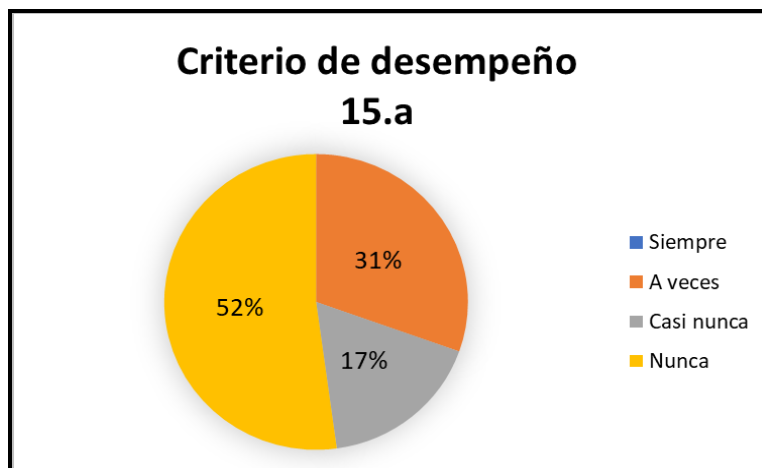
En atención a las respuestas realizadas por los estudiantes por egresar con respecto a los criterios de competencia sobre el conocimiento e identificación de los elementos financieros y su marco jurídico e institucional en el marco del nuevo modelo social, la mayor tendencia de respuesta se ubica en la opción “Nunca” en donde 14 estudiantes identifican el criterio 14.a y 13 estudiantes identifican el criterio 14.b, lo que representa de acuerdo a los índices de tendencia central ambos criterios mantienen la misma opción de respuesta, lo que traduce la mayoría de los estudiantes nunca aplica la competencia 14.

Criterio de desempeño:

15.a Aplicas los saberes procedimentales y técnicas para desarrollar proyectos de inversión social y productivo.

Figura 38.

Criterio de desempeño de competencia 15.a



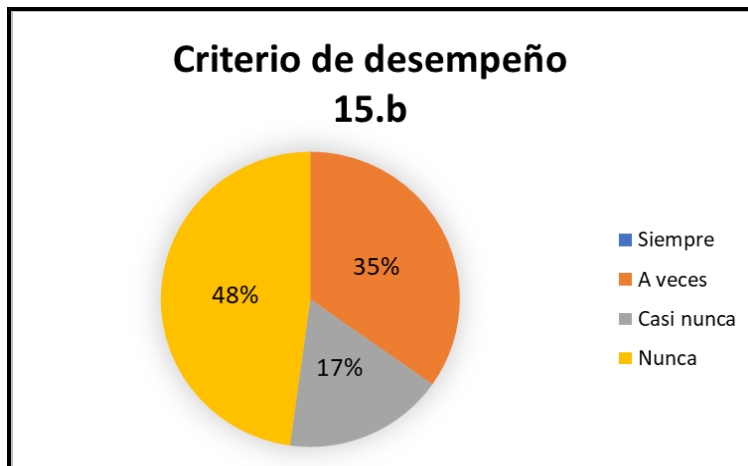
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 15.b

Criterio de desempeño:

15.b Identificas procedimientos y técnicas para desarrollar proyectos de inversión social y productivo.

Figura 39.

Criterio de desempeño de competencia 15.b.



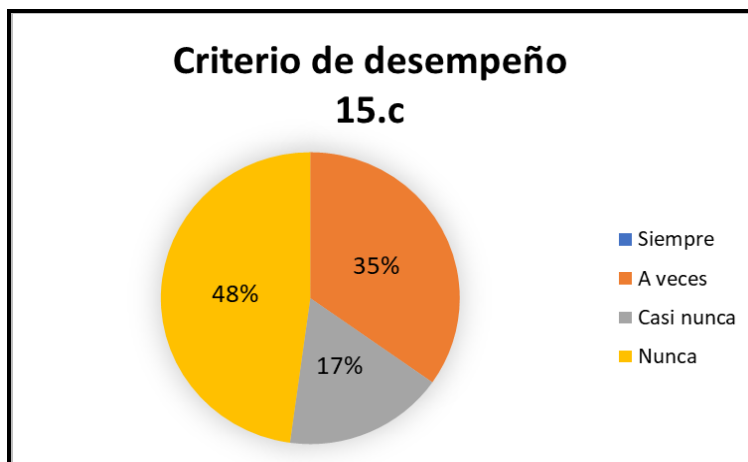
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 15.b.

Criterio de desempeño:

15.c Ejecutas procedimientos y técnicas para desarrollar proyectos de inversión social y productivo.

Figura 40.

Criterio de desempeño de competencia 15.c



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 15.c.

Tabla 8

Resumen de los criterios 15.a, 15.b y 15.c.

Escala de Likert	15.a	15.b	15.c
Siempre	0	0	0
A veces	7	8	8
Casi nunca	4	4	4
Nunca	12	11	11

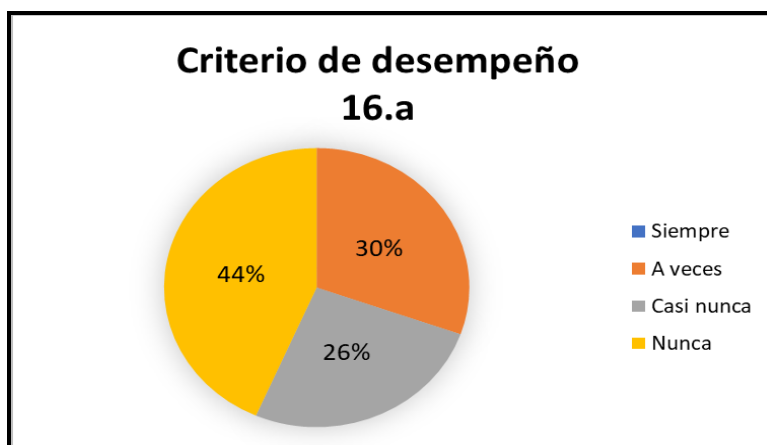
De acuerdo al análisis de los criterios de desempeño 15.a, 15.b y 15 c la selección de los estudiantes mantiene una tendencia de selección en la opción “Nunca”, destacando que 12 estudiantes reconocen no aplicar conocimientos y técnicas para desarrollar proyectos de inversión social y productiva, 11 estiman “Nunca” identificar los procedimientos y 11 “Nunca” ejecutar los procedimientos, lo que evidencia el poco uso de la competencia.

Criterio de desempeño:

16.a Empleas el conocimiento sobre las técnicas de dirección basadas en la gestión del talento humano, bajo la concepción del nuevo modelo social.

Figura 41.

Criterio de desempeño de competencia 16.a



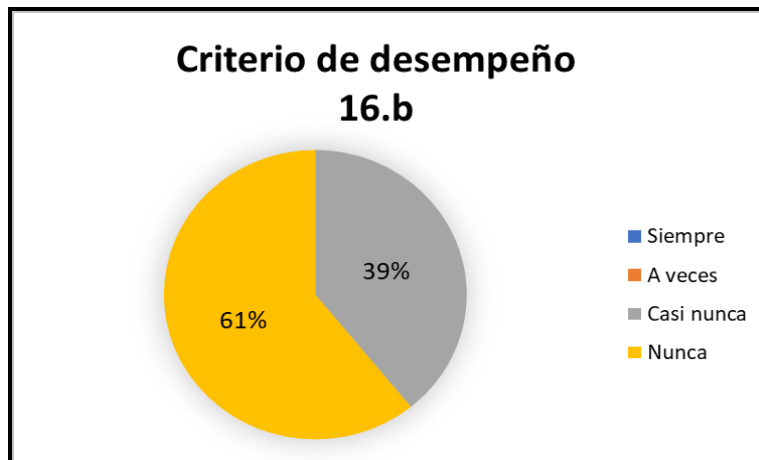
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 16.a

Criterio de desempeño:

16.b Desarrollas técnicas de dirección basadas en la gestión del talento humano bajo la concepción del nuevo modelo social.

Figura 42.

Criterio de desempeño de competencia 16.b



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 16.b

Tabla 8

Resumen de los criterios 16.a y 16.b.

Escala de Likert	16.a	16.b
Siempre	0	0
A veces	7	0
Casi nunca	6	9
Nunca	10	14

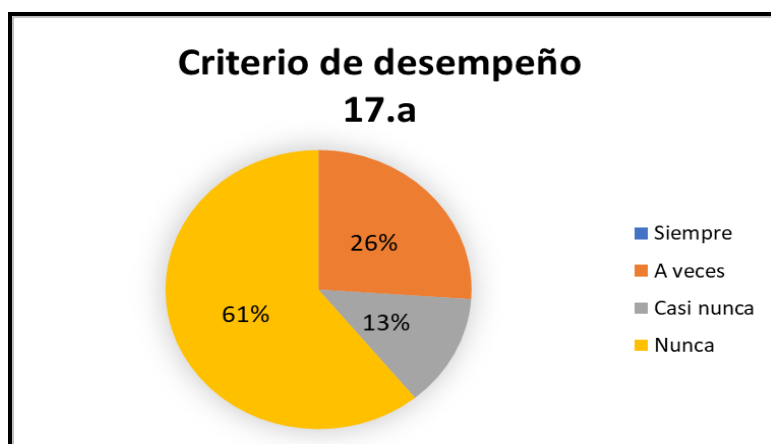
En referencia a los criterios 16.a y 16.b sobre el conocimiento y desarrollo de técnicas de dirección, bajo la concepción del nuevo modelo social, los datos muestran la mayor tendencia de respuesta ubicada en la opción “Nunca” con una selección de 10 estudiantes en el criterio 16.a y 14 estudiantes en el criterio 16.b, lo que refleja que la frecuencia de uso de los criterios es poca.

Criterio de desempeño:

17.a Usas el conocimiento sobre los procesos administrativos en los nuevos modelos de organizaciones y en el modelo socialista.

Figura 43.

Criterio de desempeño de competencia 17.a.



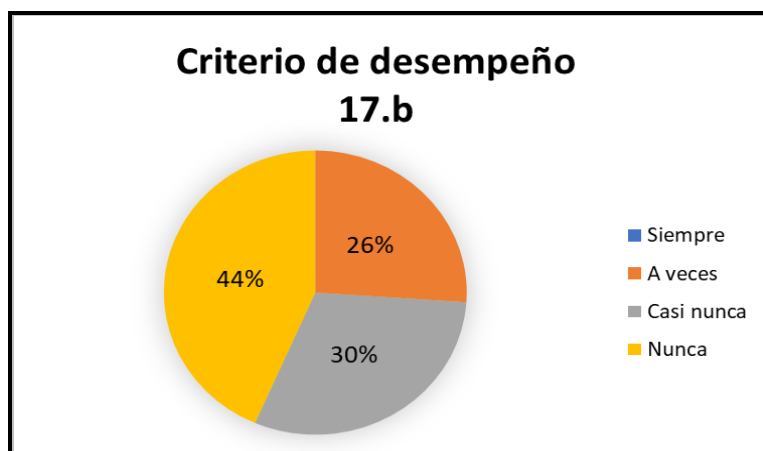
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 17.a

Criterio de desempeño:

17.b Manejas los procesos administrativos y los relacionas con la soberanía nacional y la suprema felicidad social.

Figura 44.

Criterio de desempeño de competencia 17.b.



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 17.b.

Tabla 8

Resumen de los criterios 17.a y 17.b.

Escala de Likert	17.a	17.b
Siempre	0	0
A veces	6	6
Casi nunca	3	7
Nunca	14	10

Las valores recopilados con respecto a los criterios 17.a y 17.b muestran que los estudiantes por egresar mantienen una tendencia de selección que se inclina por la opción “Nunca” , indicando que 14 estudiantes no aplican sus conocimientos sobre los procesos administrativos en los nuevos modelos organizacionales, y 10 estudiantes no los maneja, a su vez se resalta, de acuerdo a las medidas de tendencia central que la mediana se ubica en la opción “ Casi nunca” del criterio 17 b, lo que traduce una inclinación de respuesta que fundamenta la poca aplicación de ambos criterios de la competencia.

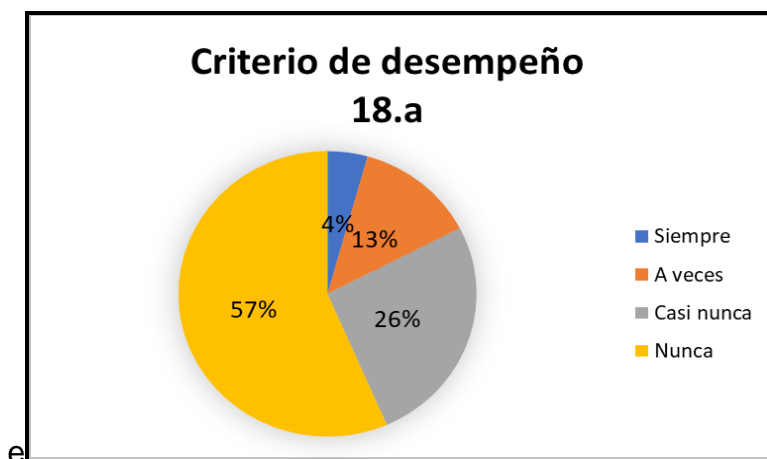
En la Dimensión Hacer

Criterio de desempeño:

18.a Aplicas la metodología estratégica de planificación como herramienta gerencial y administrativa.

Figura 45.

Criterio de desempeño de competencia 18.a



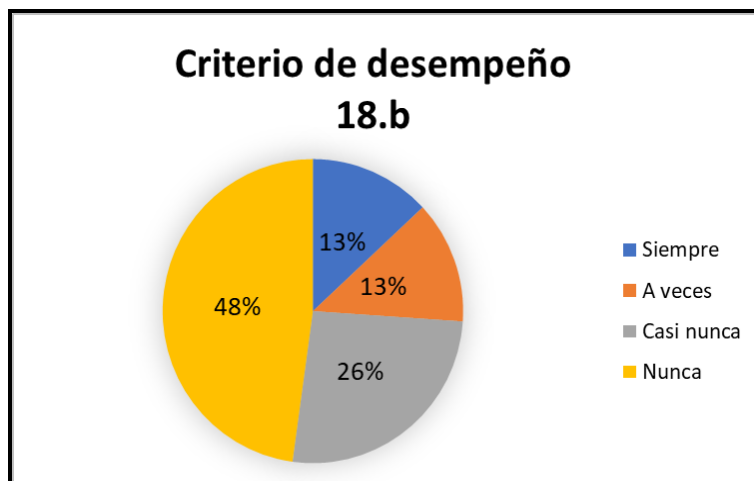
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 18.a

Criterio de desempeño:

18.b Aplicas otras metodologías de planificación como herramienta gerencial y administrativa.

Figura 46.

Criterio de desempeño de competencia 18.b



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 18.b

Tabla 8

Resumen de los criterios 18.a y 18.b.

Escala de Likert	18.a	18.b
Siempre	1	3
A veces	3	3
Casi nunca	6	6
Nunca	13	11

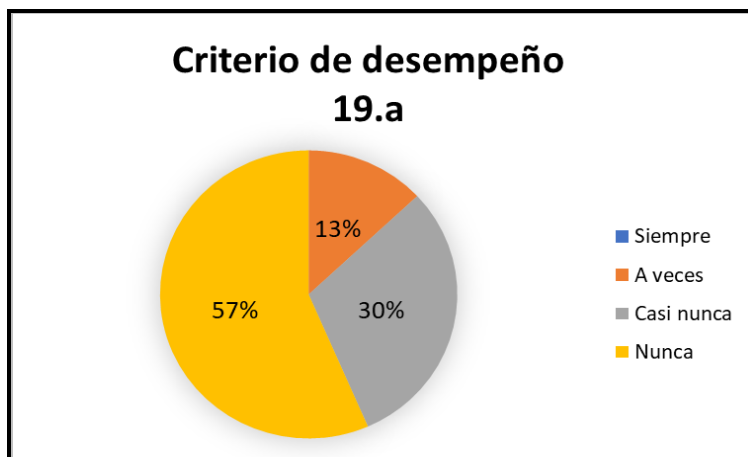
Los criterios de desempeño 18.a y 18.b son escogidos por la mayoría de los estudiantes por egresar, en la opción “Nunca”, teniendo en cuenta que 13 estudiantes responden “Nunca” aplicar las metodologías estratégica de planificación, y 11 estudiantes reconocen que “Nunca” aplican otras metodologías de planificación como herramienta gerencial y administrativa, por su parte, un grupo de estudiantes se inclinan por la opción “Casi Nunca” lo que evidencia la poca o nula aplicación de los criterios en el desarrollo de su carrera.

Criterio de desempeño:

19.a Aplicas los conocimientos tecnológicos en la gestión administrativa como estrategias para desarrollar softwares libres en los procesos administrativos.

Figura 47.

Criterio de desempeño de competencia 19.a



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 19.a

Tabla 8

Análisis del criterio 19.a.

Escala de Likert	19.a
Siempre	0
A veces	3
Casi nunca	7
Nunca	13

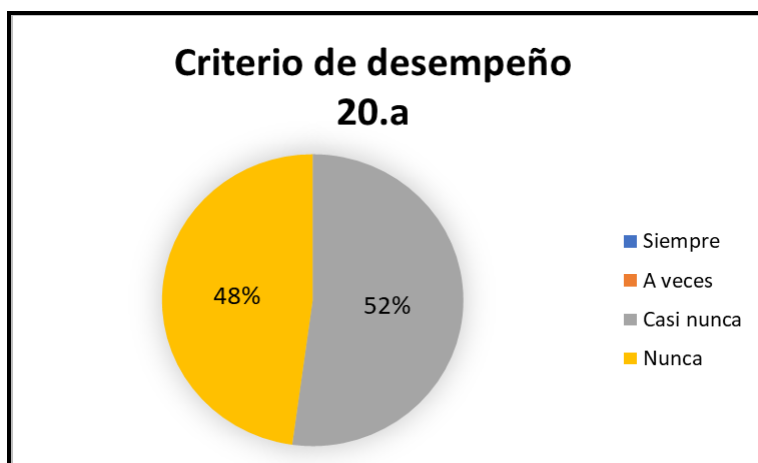
Los valores presentados por los estudiantes indican que 13 estudiantes escogen la opción “Nunca”, que permite identificar que no aplican los conocimientos tecnológicos para desarrollar Software Libres, lo que evidencia que la mayoría de los estudiantes no aplica el criterio.

Criterio de desempeño:

20.a Aplicas los procedimientos definidos en el marco jurídico correspondiente en la gestión de la recaudación de impuestos municipales.

Figura 48.

Criterio de desempeño de competencia 20.a



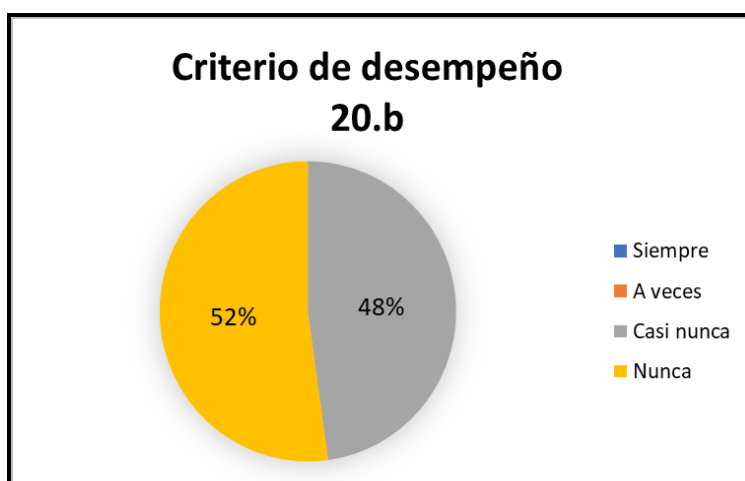
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 20.a

Criterio de desempeño:

20.b Aplicas los métodos definidos en el marco jurídico correspondiente en la gestión de la recaudación de impuestos municipales.

Figura 49.

Criterio de desempeño de competencia 20.b



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 20.b

Tabla 8

Resumen de los criterios 20.a y 20.b.

Escala de Likert	20.a	20.b
Siempre	0	0
A veces	0	0
Casi nunca	12	11
Nunca	11	12

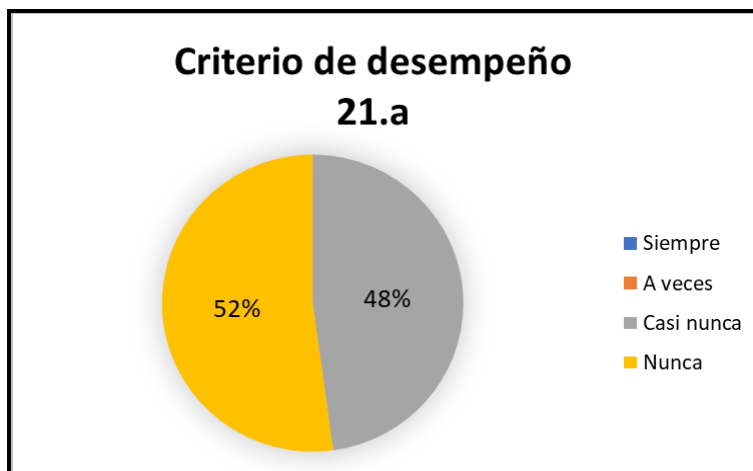
De acuerdo a los criterios de desempeño 20.a y 20.b se demuestra una tendencia absoluta en las opciones “Nunca” y “Casi Nunca” se aplican los métodos y procedimientos definidos en el marco jurídico correspondiente en la gestión de la recaudación de impuestos municipales, lo que traduce la poca o nula aplicación de los criterios en el desarrollo del programa.

Criterio de desempeño:

21.a Planificas procesos de investigación para el desarrollo de proyectos a través de procesos de dirección, control y evaluación de sistemas administrativos.

Figura 50.

Criterio de desempeño de competencia 21.a.



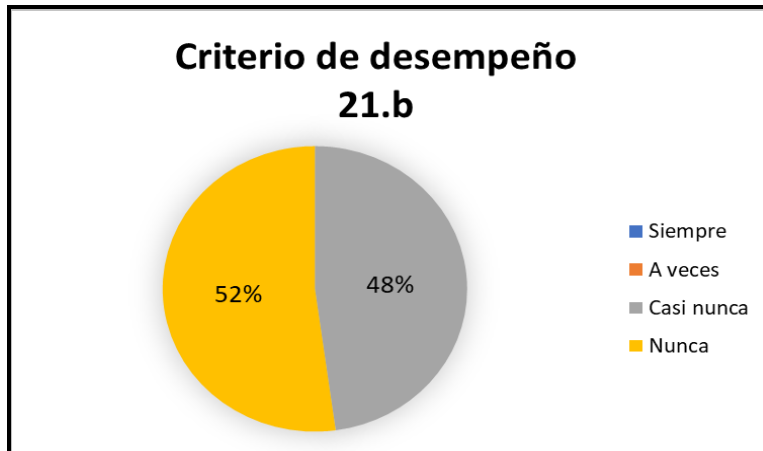
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 21.a

Criterio de desempeño:

21.b Diseñas procesos de investigación para el desarrollo de proyectos a través de procesos de dirección, control y evaluación de sistemas administrativos.

Figura 51.

Criterio de desempeño de competencia 21.b.



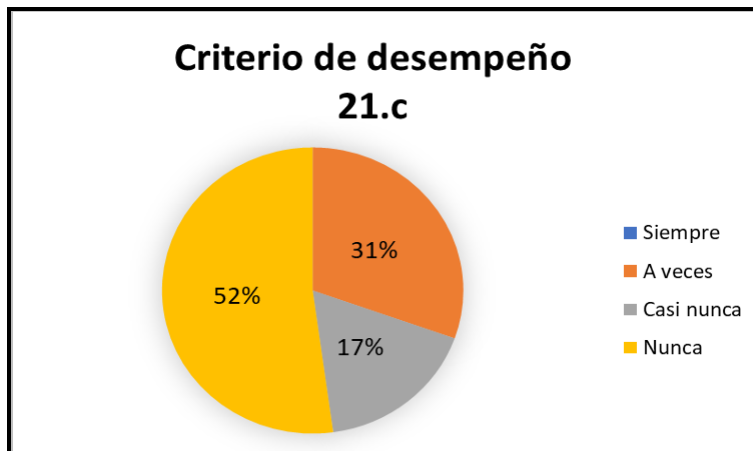
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 21.b.

Criterio de desempeño:

21.c Ejecutas procesos de investigación para el desarrollo de proyectos a través de procesos de dirección, control y evaluación de sistemas administrativos.

Figura 52.

Criterio de desempeño de competencia 21.c.



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 21.c.

Tabla 8

Escala de Likert	21.a	21.b	21.c
Siempre	0	0	0
A veces	0	0	7
Casi nunca	11	11	4
Nunca	12	12	12

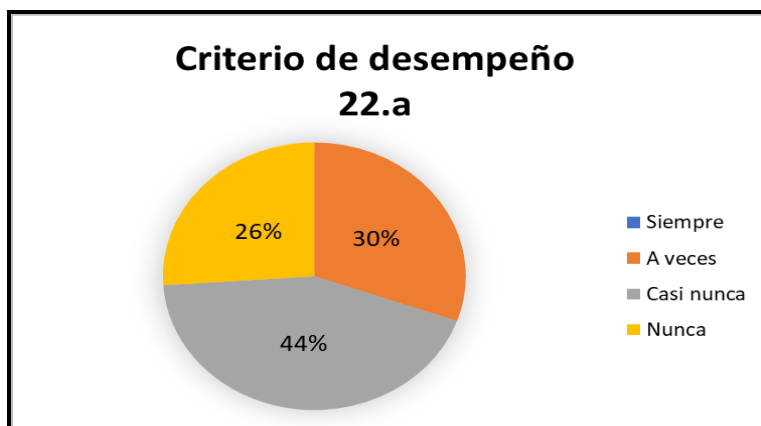
Al establecer un análisis de los datos estimados por los estudiantes en los criterios 21.a y 21.b y 21.c, se observa como la mayor tendencia de estudiantes escoge opción “Nunca”, y la tendencia de respuesta se mantiene de los criterios en la opción “Casi Nunca” lo que permite indicar que la mayor parte de los estudiantes reconoce no aplicar la planificación, diseño y ejecución de los procesos de investigación para el desarrollo de proyectos orientados a la transformación social y a la dirección, control y evaluación de sistemas administrativos lo que se traduce en la poca o nula aplicación de la competencia.

Criterio de desempeño:

22.a Diseñas sistemas administrativos y estrategias para el desarrollo de planes de producción como base sustentable de la economía local, regional y nacional.

Figura 53.

Criterio de desempeño de competencia 22.a



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 22.a

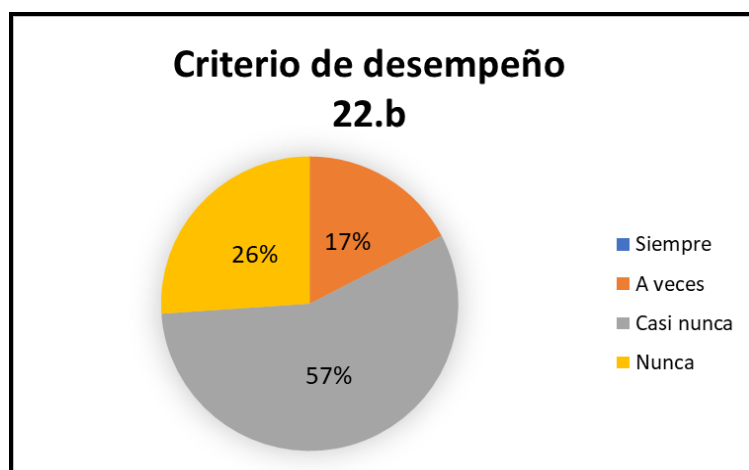
Criterio de desempeño:

22.b Desarrollas sistemas administrativos y estrategias para el desarrollo de

planes como base sustentable de la economía local, regional y nacional.

Figura 54.

Criterio de desempeño de competencia 22.b.



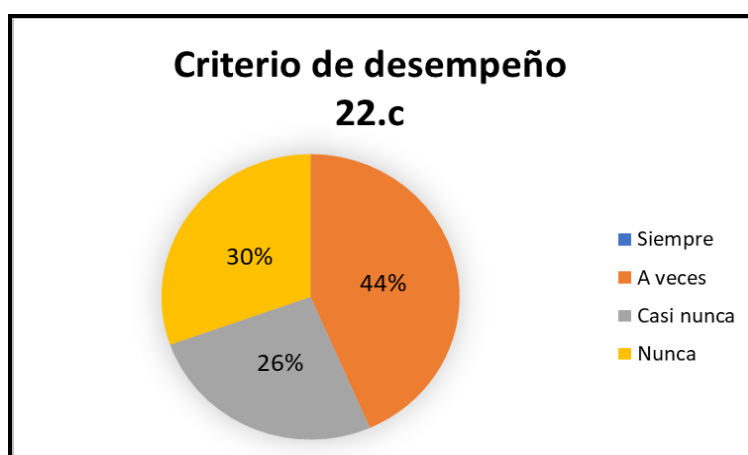
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 22.b

Criterio de desempeño:

22.c Evalúa sistemas administrativos y estrategias para el desarrollo de planes como base sustentable de la economía local, regional y nacional.

Figura 55.

Criterio de desempeño de competencia 22.c.



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 22.c.

Tabla 8

Resumen de los criterios 22.a, 22.b y 22.c.

Escala de Likert	22.a	22.b	22.c
Siempre	0	0	0
A veces	7	4	10
Casi nunca	10	13	6
Nunca	6	6	7

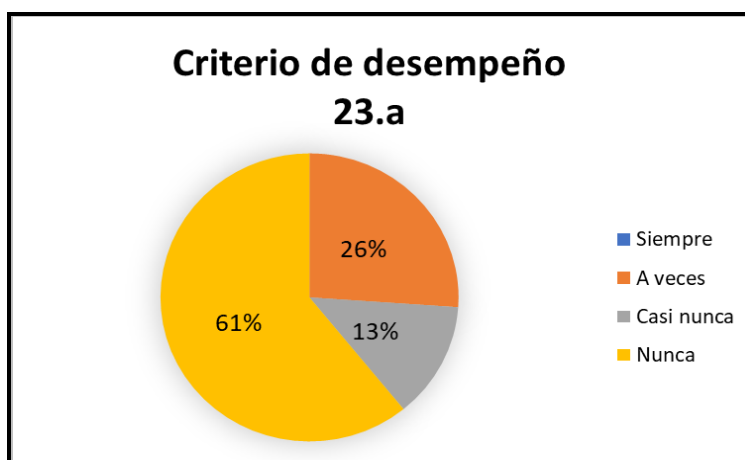
Al establecer un análisis de los datos estimados por los estudiantes en los criterios 22.a y 22.b, se observa que la mayor tendencia de estudiantes representada por 10 y 13 estudiantes respectivamente, seleccionan la opción “Casi Nunca” indicando que poco aplican los criterios de diseño y desarrollo de sistemas administrativos y estrategias para el desarrollo de planes de producción, mientras, que en criterio 22.c 10 estudiantes valoran que “A veces” lo ejecutan, esto traduce que la mayoría de los estudiantes a veces aplican proyectos, pero casi nunca lo diseñan y planifican, es decir, se desarrolla más el criterio de ejecución que el de diseño y planificación.

Criterio de desempeño:

23.a Aplicas distintas políticas y procedimientos en los procesos de gestión presupuestaria, elaborando estados financieros y presupuestos de inversión en distintas organizaciones.

Figura 56.

Criterio de desempeño de competencia 23.a.



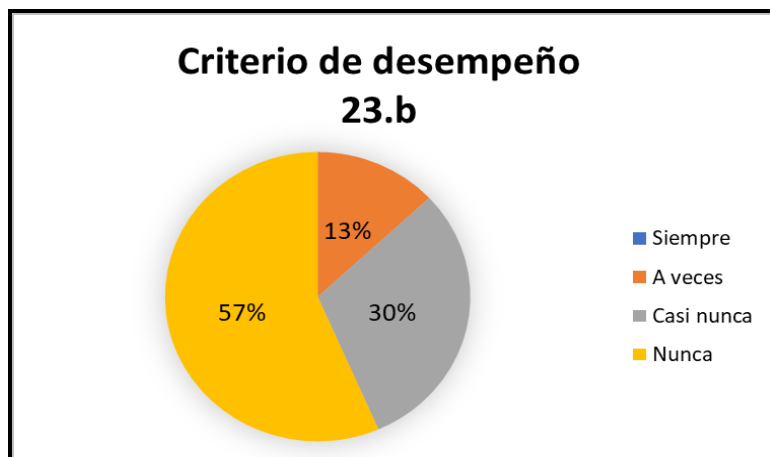
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 23.a

Criterio de desempeño:

23.b Aplicas las distintas normas de gestión presupuestaria, elaborando estados financieros proyectados y presupuestos de inversión en distintas organizaciones.

Figura 57.

Criterio de desempeño de competencia 23.b.



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 23.b

Tabla 8

Resumen de los criterios 23.a y 23.b.

Escala de Likert	23.a	23.b
Siempre	0	0
A veces	6	3
Casi nunca	3	7
Nunca	14	13

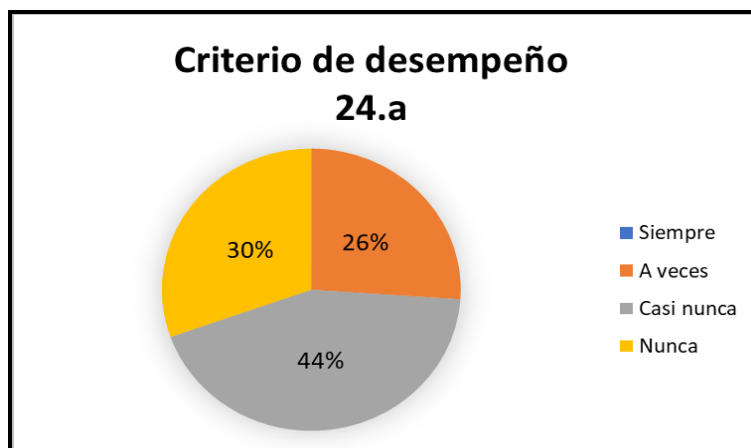
Los datos que presentan los estudiantes por egresar sobre los criterios de desempeño 23.a y 23.b indica que la mayoría de estudiantes mantiene una tendencia de respuesta en la opción “Nunca” lo que demuestra que no aplican las distintas políticas y procedimientos en los procesos de gestión presupuestaria y no se aplican las distintas normas en los procesos de gestión presupuestaria “nunca” aplica las distintas normas en los procesos de gestión presupuestaria.

Criterio de desempeño:

24.a Diseñas estrategias para la comercialización y distribución de los bienes y servicio en distintas comunidades.

Figura 58.

Criterio de desempeño de competencia 24.a



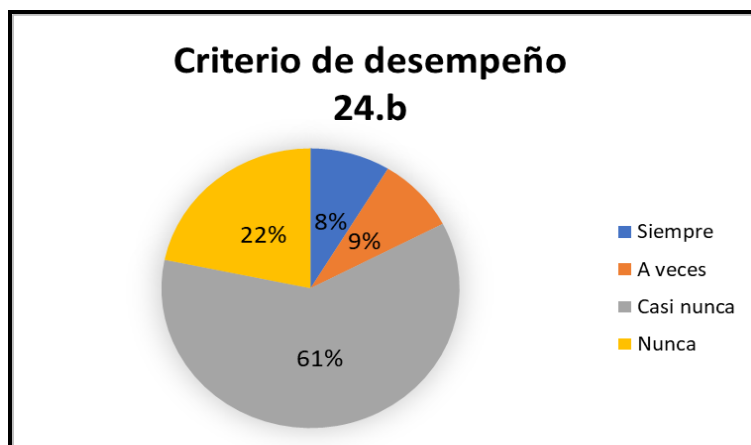
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 24.a

Criterio de desempeño:

24.b Diseñas planes para la comercialización y distribución de los bienes y servicio en distintas comunidades.

Figura 59.

Criterio de desempeño de competencia 24.b



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 24.b.

Tabla 8

Resumen de los criterios 24.a y 24.b.

Escala de Likert	24.a	24.b
Siempre	0	2
A veces	6	2
Casi nunca	10	14
Nunca	7	5

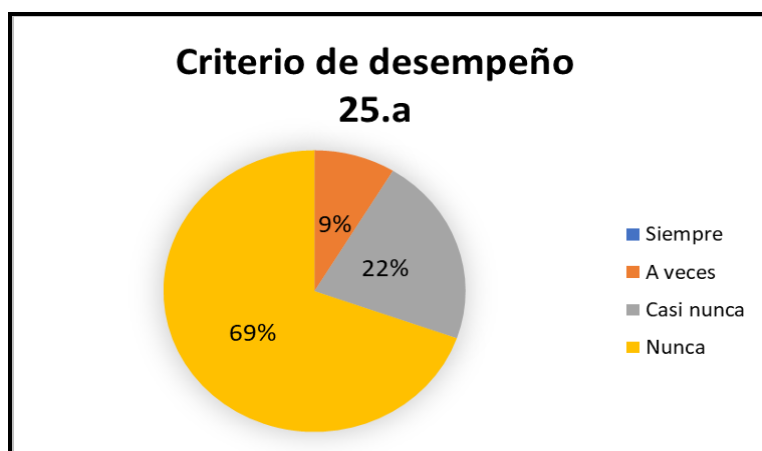
De acuerdo a los datos valorativos presentados por los estudiantes por egresar la tendencia indica en los criterios 24.a y 24.b que la mayoría de los estudiantes escoge la opción “casi nunca” lo que plica que pocas veces diseñan estrategias y planes para la comercialización y distribución de los bienes y servicio en distintas comunidades.

Criterio de desempeño:

25.a Analizas las alianzas, tratados y convenios que desarrolla la República Bolivariana de Venezuela con el resto del mundo y las articulas con la evolución del pensamiento político.

Figura 60.

Criterio de desempeño de competencia 25.a.



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 25.a

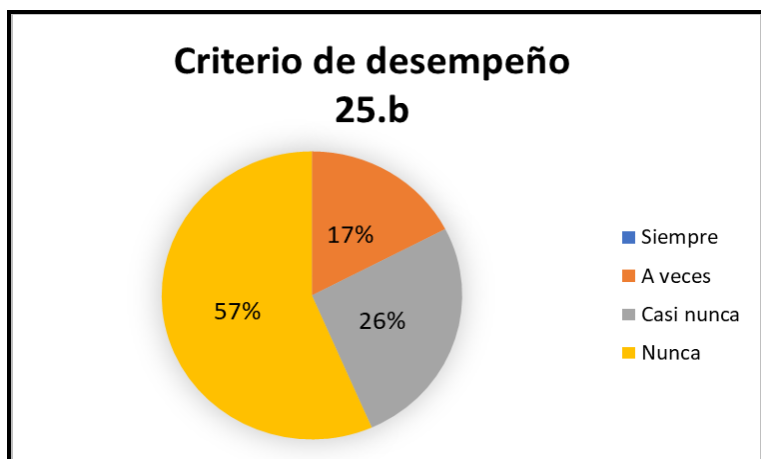
Criterio de desempeño:

25.b Identificas las alianzas, tratados y convenios que desarrolla la República

Bolivariana de Venezuela con el resto del mundo y las articulas con la evolución del pensamiento político.

Figura 61.

Criterio de desempeño de competencia 25.b.



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 25.b.

Tabla 8

Resumen de los criterios 25.a y 25.b.

Escala de Likert	25.a	25.b
Siempre	0	0
A veces	2	4
Casi nunca	5	6
Nunca	16	13

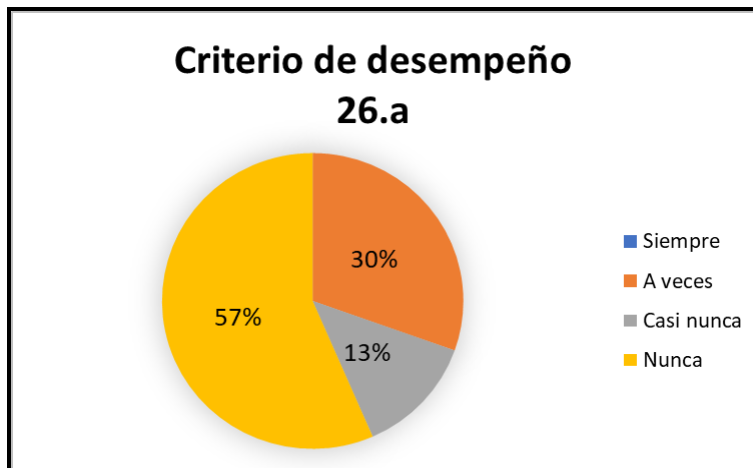
Con respecto a los criterios de competencia 25.a y 25.b los estudiantes seleccionan con tendencia mayoritaria la opción “Nunca”, lo que indica; que no aplican los criterios de análisis e identificación de alianzas, tratados y convenios firmados que desarrolla la República Bolivariana de Venezuela con el resto del mundo y los relaciona con su la gestión de los procesos administrativos articulando con la evolución del pensamiento.

Criterio de desempeño:

26.a Ejecutas acciones para el desarrollo de lo estético – lúdico, dentro de la formación integral y el desarrollo comunitario

Figura 62.

Criterio de desempeño de competencia 26.a



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 26.a

Tabla 8

Resumen de los criterios 26.a.

Escala de Likert	26.a
Siempre	0
A veces	7
Casi nunca	3
Nunca	13

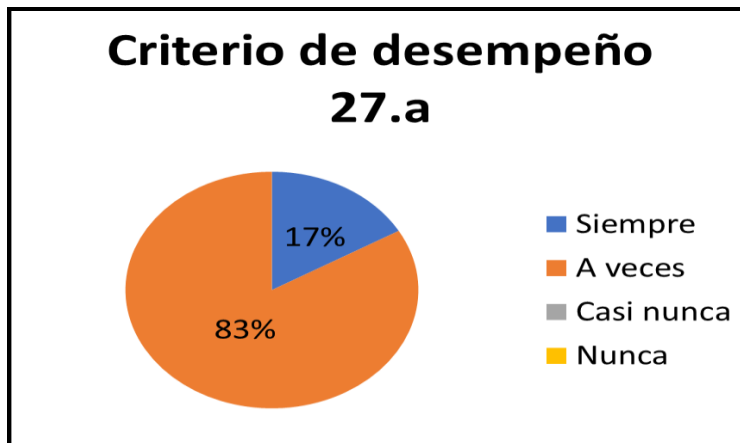
En el criterio de desempeño 26.a sobre la ejecución de las acciones para el desarrollo de lo estético – lúdico, para el rescate de lo humanístico dentro de la formación integral y el desarrollo comunitario, la selección de opción de los estudiantes se inclina con mayor número en “nunca” indicando que la mayoría no lo aplica.

Criterio de desempeño:

27.a Aplicas técnicas para la comprensión de textos.

Figura 63.

Criterio de desempeño de competencia 27.a



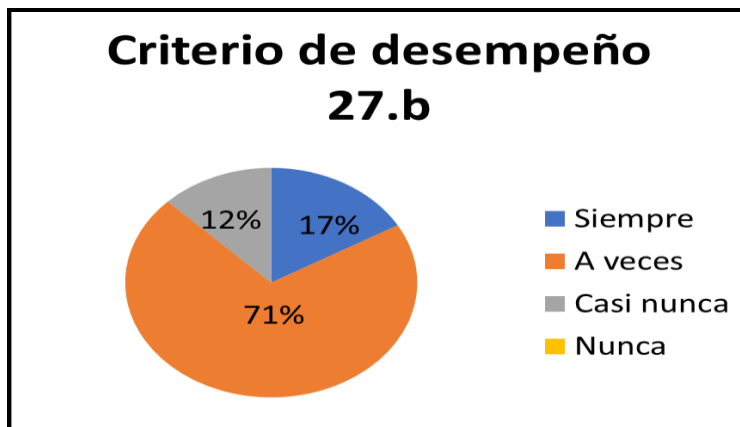
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 27.a

Criterio de desempeño:

27.b Aplicas técnicas para la traducción de textos

Figura 64.

Criterio de desempeño de competencia 27.b



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 27.b.

Tabla 8

Resumen de los criterios 27.a y 27.b:

Escala de Likert	27.a	27.b
Siempre	3	3
A veces	20	16
Casi nunca	0	4
Nunca	0	0

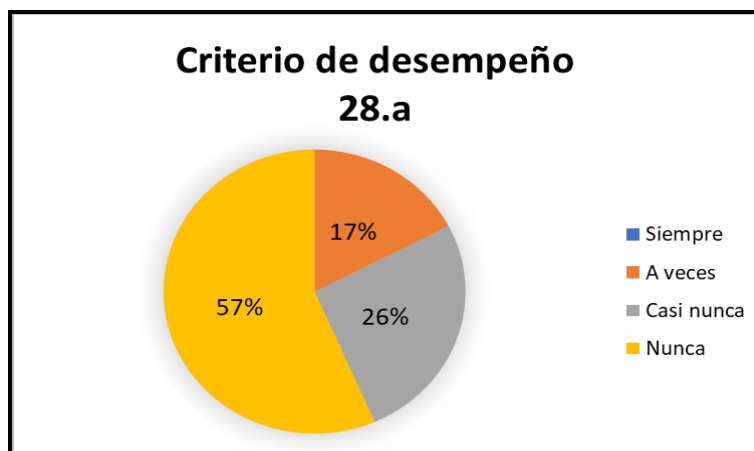
Al revisar los resultados escogidos por los estudiantes en los criterios 27.a y 27.b, se percibe que 20 estudiantes indica que “A veces” aplica técnicas de comprensión de textos, mientras 16 estudiante indica la misma opción aplica técnica de traducción lo que permite descifrar que ambos criterios se utilizan en algún momento del desarrollo del programa.

Criterio de desempeño:

28.a Aplicas los procedimientos de una auditoria administrativa, para aportar sugerencias a la gerencia en la toma de decisiones.

Figura 65.

Criterio de desempeño de competencia 28.a



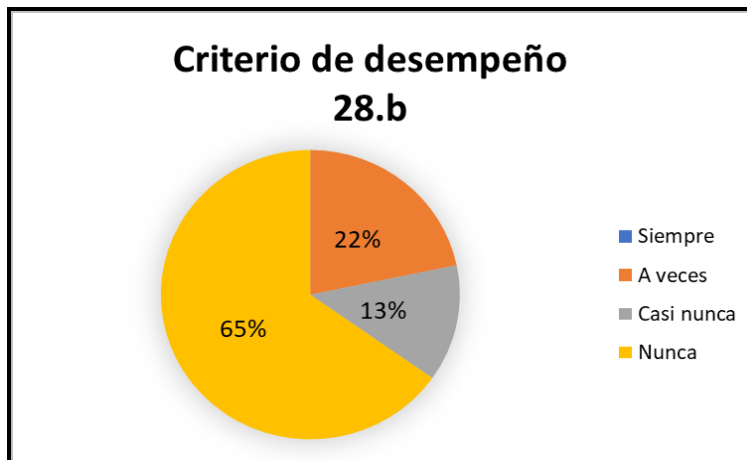
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 28.a

Criterio de desempeño:

28.b Aplicas las técnicas de auditoria administrativa, para aportar sugerencias a la gerencia en la toma de decisiones.

Figura 66.

Criterio de desempeño de competencia 28.b



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 28.b.

Tabla 8

Resumen de los criterios 28.a y 28.b.

Escala de Likert	28.a	28.b
Siempre	0	0
A veces	4	5
Casi nunca	6	3
Nunca	13	15

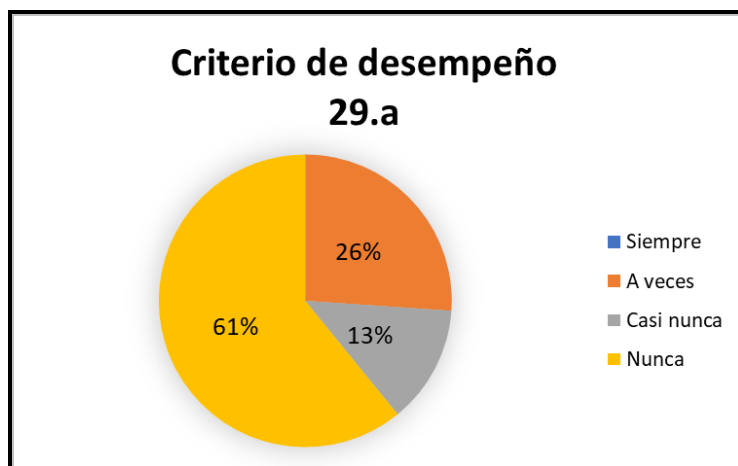
Los valores obtenidos por los estudiantes en el criterio de competencia 28.a sobre aplicar los procedimientos de una auditoria administrativa para evaluar el cumplimiento de los planes, objetivos, metas y procedimientos de una organización, y en el 28.b Sobre la aplicación de técnica de auditoría denotan una tendencia en la opción “Nunca”, lo que implica que no se practican los criterios en el desarrollo del programa.

Criterio de desempeño:

29. a Aplicas sistemas de control en los procesos públicos y privados.

Figura 67.

Criterio de desempeño de competencia 29.a



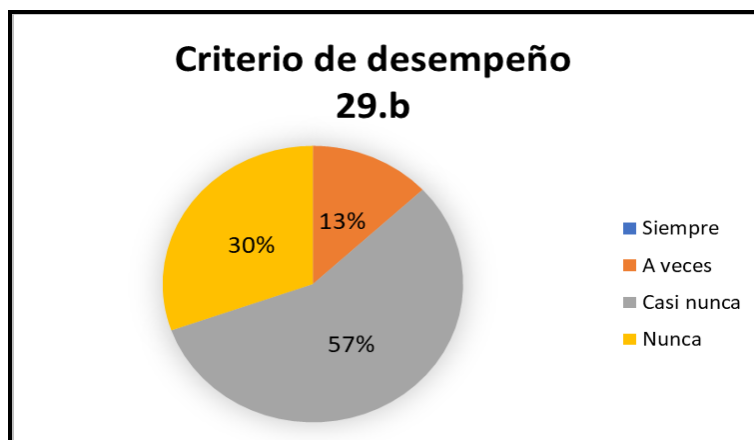
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 29.a

Criterio de desempeño:

29. b Desarrollas sistemas de control en los procesos públicos y privados.

Figura 68.

Criterio de desempeño de competencia 29.b



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 29.b.

Tabla 8

Resumen de los criterios 29.a y 29.b.

Escala de Likert	29.a	29.b
Siempre	0	0
A veces	6	3
Casi nunca	3	13
Nunca	14	7

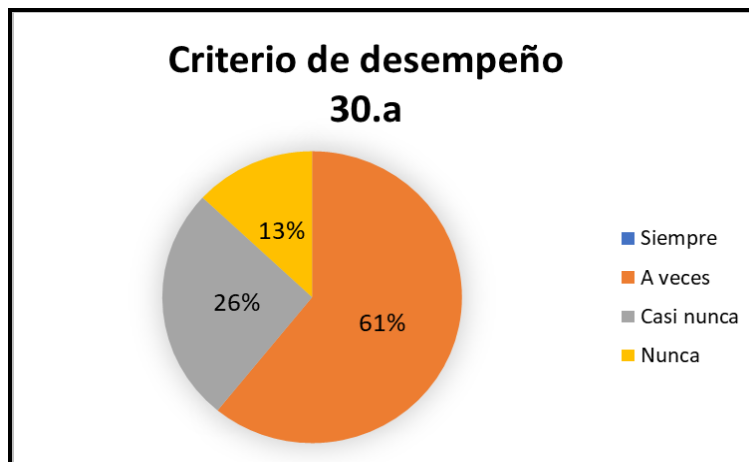
Los resultados que se analizan de acuerdo al criterio de desempeño 29.a sobre la aplicación de sistemas de control en los procesos públicos y privados presentan a 14 estudiantes que escogen la opción “Nunca” los aplican, mientras 13 estudiantes responden que “Casi nunca” lo desarrollan, lo que lo que permite deducir que pocas veces o nunca se aplican los criterios.

Criterio de desempeño:

30.a Aplicas los elementos teóricos necesarias para identificar y aplicar los instrumentos del sistema financiero nacional.

Figura 69.

Criterio de desempeño de competencia 30.a



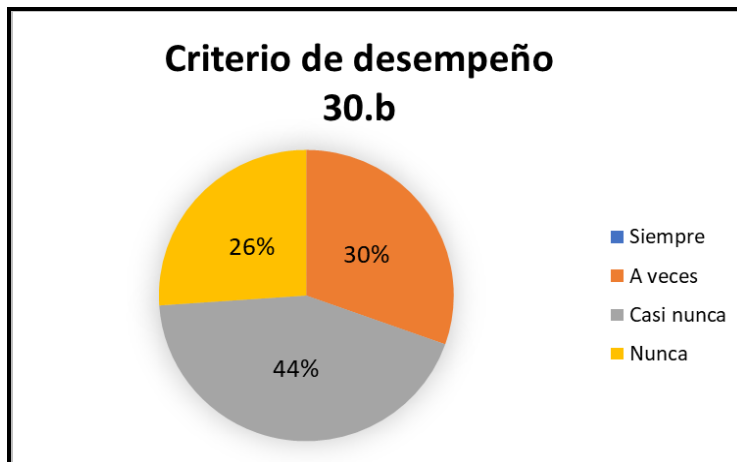
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 30.a

Criterio de desempeño:

30.b Aplicas las herramientas necesarias para identificar y aplicar los instrumentos del sistema financiero nacional.

Figura 70.

Criterio de desempeño de competencia 30.b



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 30.b

Tabla 8

Resumen de los criterios 30.a y 30.b.

Escala de Likert	30.a	30.b
Siempre	0	0
A veces	14	7
Casi nunca	6	10
Nunca	3	6

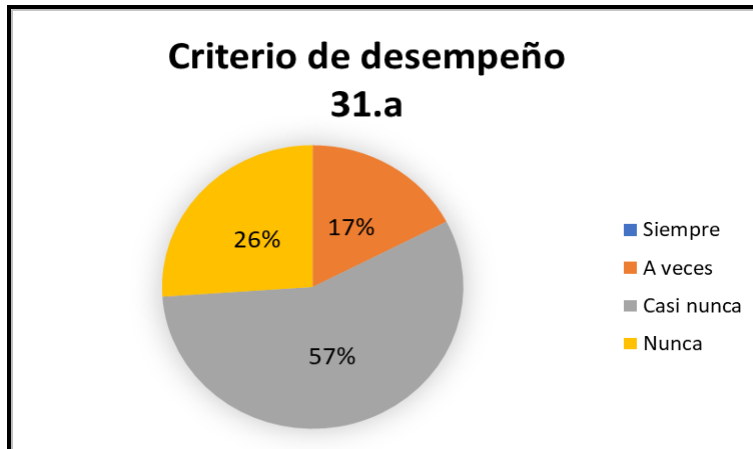
Al observar los datos que presentan los estudiantes por egresar de acuerdo al criterio 30.a y 30.b, vemos como la mayoría escoge en el criterio 30.a sobre Aplicación de los elementos teóricos necesarias para identificar y aplicar los instrumentos del sistema financiero nacional indica que “A veces” lo usa, mientras en la opción 30.b la mayoría selecciona la opción “Casi Nunca” usa aplica las herramientas necesarias, lo que permite reflexionar que si se dan uso de los elementos teóricos del sistema financiero, pero, pocas veces se realizan prácticas de los instrumentos.

Criterio de desempeño:

31.a Aplicas los elementos teóricos para identificar los instrumentos del sistema financiero nacional de acuerdo a los requerimientos legales y organizacionales.

Figura 71.

Criterio de desempeño de competencia 31.a



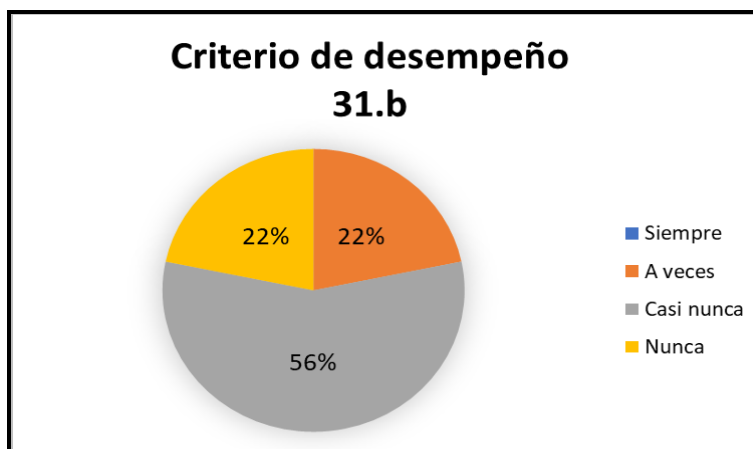
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 31.a

Criterio de desempeño:

31.b Aplicas las herramientas necesarias para identificar y aplicar los instrumentos del sistema financiero nacional de acuerdo con los requerimientos legales y organizacionales.

Figura 72.

Criterio de desempeño de competencia 31.b.



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 31.b

Tabla 8

Resumen de los criterios 31.a y 31.b.

Escala de Likert	31.a	31.b
Siempre	0	0
A veces	4	5
Casi nunca	13	13
Nunca	6	5

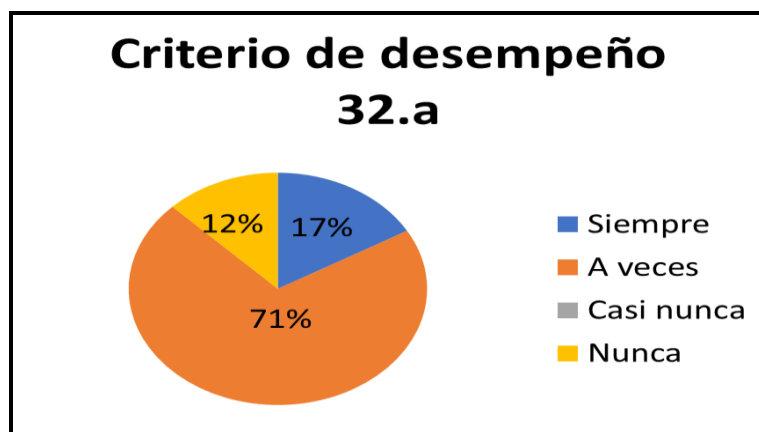
Los datos expresados por los estudiantes muestran una tendencia de respuesta en los criterios 31.a y 31.b, donde la mayoría se inclina por la opción “casi nunca” , lo que permite indicar que muy pocas veces, se aplicación de los elementos teóricos y las herramientas para identificar los instrumentos del sistema financiero nacional de acuerdo a los requerimientos legales y organizacionales, lo que se traduce que no existen la secuencia de los medios de ejecución que le permitan durante el programa desarrollar los criterios de forma continua.

Criterio de desempeño:

32.a Aplicas los elementos teóricos para la elaboración de un proyecto de inversión social o productiva para establecer los criterios e indicadores para su evaluación

Figura 73.

Criterio de desempeño de competencia 32.a



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 32.a

Tabla 8

Resumen del criterio 32.a.

Escala de Likert	32.a
Siempre	4
A veces	16
Casi nunca	0
Nunca	3

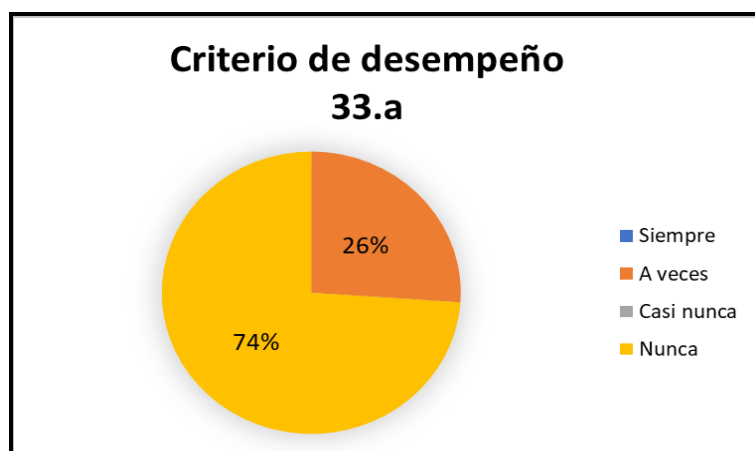
Los resultados reflejan que la mayoría, con 16 de los estudiantes selecciona la la opción “ A Veces” lo que refleja que en algunas oportunidades muestra las se da el escenario para aplicar los elementos teóricos para la elaboración de un proyecto de inversión social o productiva para establecer los criterios e indicadores para su evaluación.

Criterio de desempeño:

33.a Aplicas técnicas de dirección en distintas organizaciones, considerando los conceptos de capital humano.

Figura 74.

Criterio de desempeño de competencia 33.a



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 33.a

Tabla 8

Resumen del criterio 33.a.

Escala de Likert	33.a
Siempre	0
A veces	6
Casi nunca	0
Nunca	17

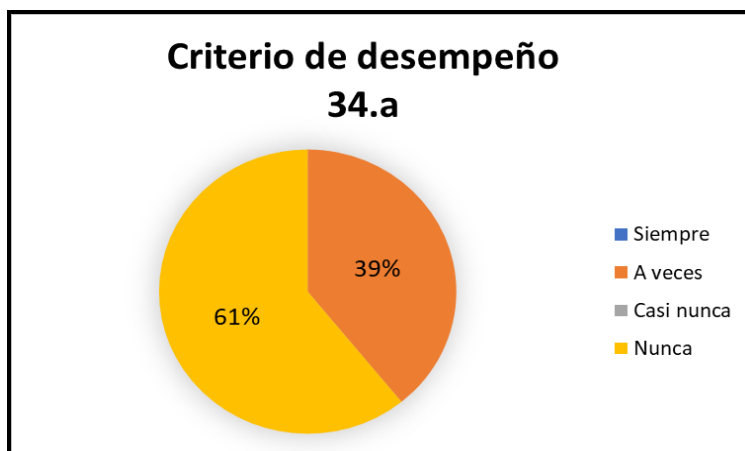
La respuesta de los estudiantes por egresar refleja la elección de 17 estudiantes en la opción “Nunca”, lo que implica que la mayoría no aplica las técnicas de dirección que promuevan el modelo de producción socialista.

Criterio de desempeño:

34.a Desarrollas técnicas de gestión administrativa, como base del desarrollo endógeno.

Figura 75.

Criterio de desempeño de competencia 34.a



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 34.a

Tabla 8

Análisis del criterio 34.a.

Escala de Likert	34.a
Siempre	0
A veces	9
Casi nunca	0
Nunca	14

Los valores que presentan los estudiantes por egresar sobre el criterio de desarrollo técnicas de gestión administrativa, para la gestión y promoción de empresas de producción social, refleja que 14 estudiantes indican que “Nunca” desarrollan las técnicas, lo que indica que no se generan los escenarios para la aplicación de la competencia.

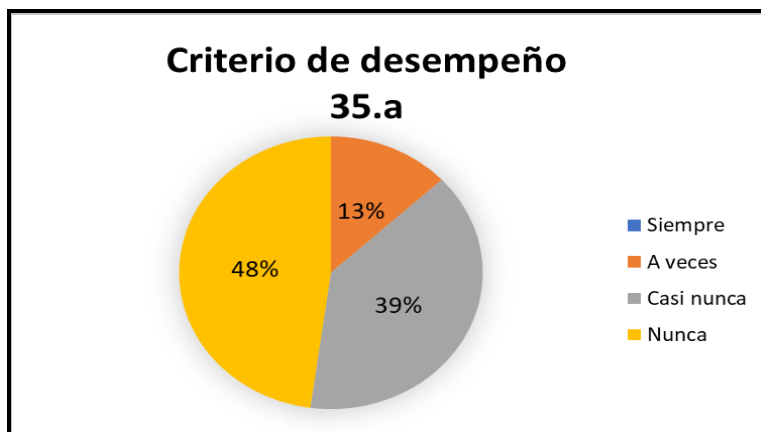
Dimensión convivir – emprender

Criterio de desempeño:

35.a Reflexionas sobre los procesos sociales y los relacionas con la planificación como proceso social.

Figura 76.

Criterio de desempeño de competencia 35.a



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 35.a

Tabla 8

Resumen del criterio 35.a.

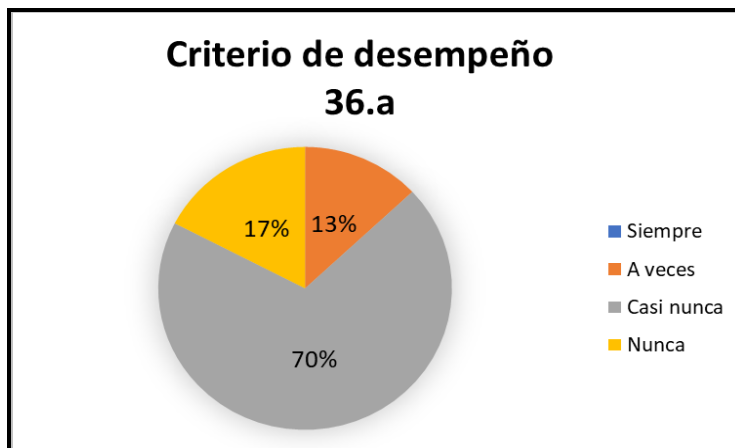
Escala de Likert	35.a
Siempre	0
A veces	3
Casi nunca	9
Nunca	11

La respuesta valorativa de los estudiantes por egresar refleja que la tendencia de respuesta se encuentra con mayor tendencia en la opción “Nunca”, en donde se demuestra que 11 estudiantes indican no aplicar el criterio de reflexión para los procesos sociales, relacionados con la planificación como proceso social y la otra gran parte indica que “Casi nunca”, situación que permite inferir que no se generan los espacios para la reflexión de los procesos sociales.

36.a Promueves en las comunidades la gestión tecnológica administrativa a través de procesos comunicacionales.

Figura 77.

Criterio de desempeño de competencia 36.a



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 36.a

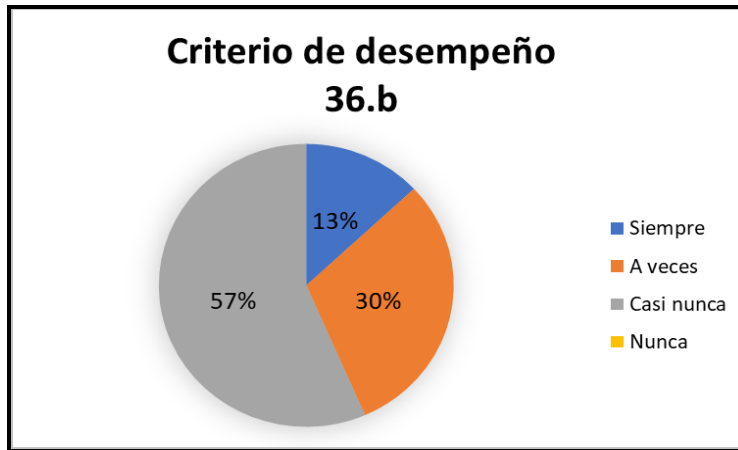
Criterio de desempeño:

36.b Promueves en las comunidades la gestión tecnológica administrativa a través

del intercambio de conocimiento.

Figura 78.

Criterio de desempeño de competencia 36.b



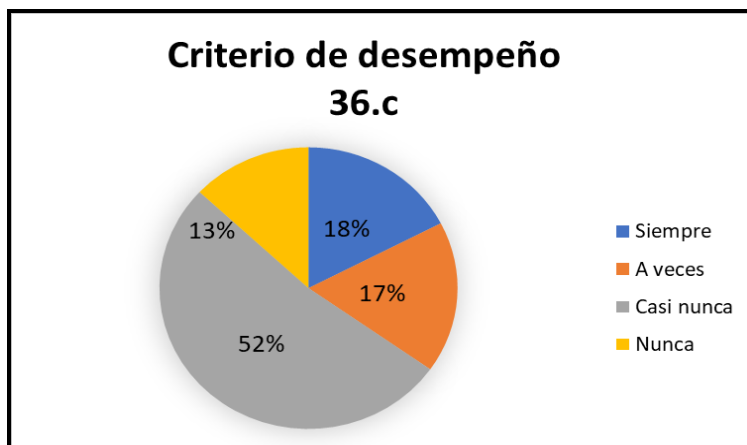
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 3.a

Criterio de desempeño:

36.c Promueves en las comunidades la gestión tecnológica, fomentando la soberanía tecnológica.

Figura 79.

Criterio de desempeño de competencia 36.c



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 3.a

Tabla 8

Resumen de los criterios 36.a, 36.b y 36.c.

Escala de Likert	36.a	36.b	36.c
Siempre	0	3	4
A veces	3	7	4
Casi nunca	16	13	12
Nunca	4	0	3

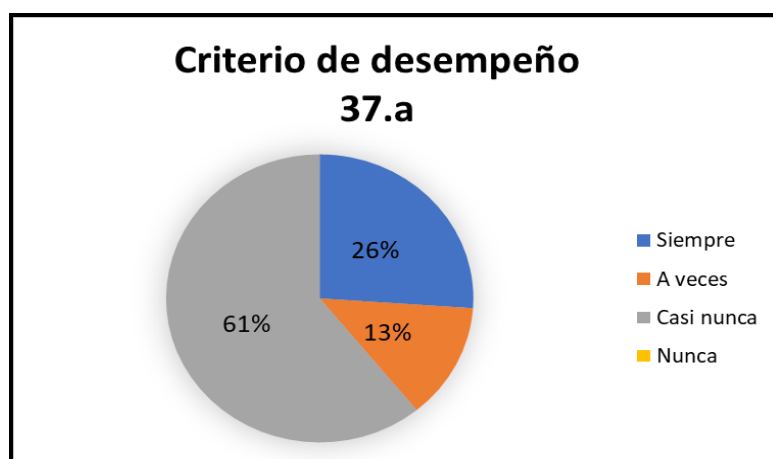
Al analizar la opción escogida por los estudiantes por egresar, se destaca que la mayoría toma la opción “Casi nunca” en los tres criterios de desempeño, lo que refleja que poco se aplica en el desarrollo del programa los escenarios para promover la gestión tecnológica administrativa, el intercambio de conocimiento y los procesos comunicacionales de soberanía tecnológica en las comunidades.

Criterio de desempeño:

37. a Promueves una actitud colaborativa hacia los procesos de declaración de rentas municipales a través de la promoción de la retribución en servicios públicos.

Figura 80.

Criterio de desempeño de competencia 37.a



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 37.a

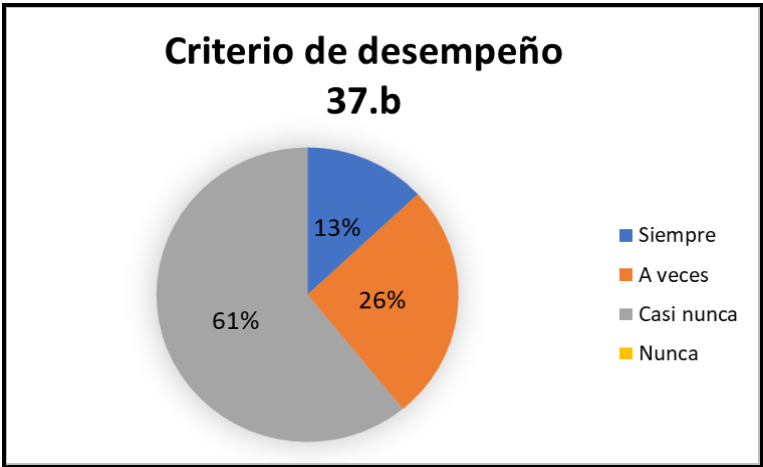
Criterio de desempeño:

37.b Promueves principios éticos y morales, a través de la promoción de la

retribución en servicios públicos.

Figura 81.

Criterio de desempeño de competencia 37.b.



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 3.a

Tabla 8

Resumen de los criterios 37.a y 37.b.

Escala de Likert	37.a	37.b
Siempre	6	3
A veces	3	6
Casi nunca	14	14
Nunca	0	0

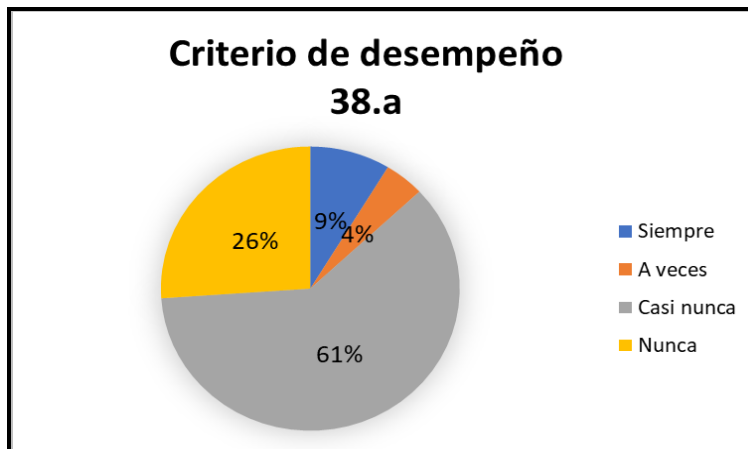
Al observar las respuestas de los estudiantes por egresar existe una tendencia a la opción “Casi nunca”, la cual es elegida por 14 estudiantes en ambos criterios, lo que refleja que ambos criterios poco se aplican en el desarrollo de la carrera, por lo tanto; poco se ejecuta el promover una actitud colaborativa hacia los procesos de declaración de rentas municipales y el promover principios éticos y morales para crear una cultura tributaria en las organizaciones

Criterio de desempeño:

38.a Demuestras comprender la importancia de los proyectos socio integradores.

Figura 82.

Criterio de desempeño de competencia 38.a



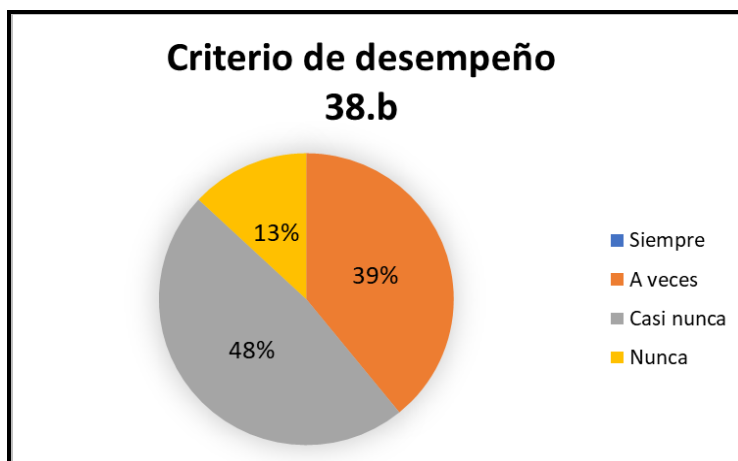
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 38.a

Criterio de desempeño:

38.b Reconoces la relación de los proyectos socio integradores con el proceso de formación y la transformación de la sociedad.

Figura 83.

Criterio de desempeño de competencia 38.b.



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 38.b

Tabla 8

Resumen de los criterios 38.a y 38.b.

Escala de Likert	38.a	38.b
Siempre	2	0
A veces	1	9
Casi nunca	14	11
Nunca	6	3

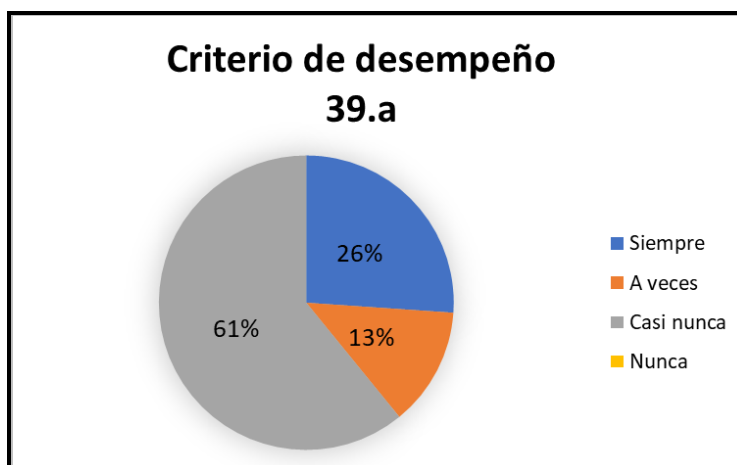
Los estudiantes por egresar expresan en su mayoría que “Casi nunca” demuestran comprender la importancia de los proyectos socio integradores y también con la opción “casi nunca” reconocen la relación de los proyectos socio integradores con el proceso de formación y la transformación de la sociedad, lo que se traduce en la poca aplicación de proyectos socio integradores en el desarrollo del programa.

Criterio de desempeño:

39.a Colaboras con los diferentes procesos de producción y fabricación administrativa del nuevo modelo socialista, priorizando la gestión del talento humano, la calidad y la gestión ambiental.

Figura 84.

Criterio de desempeño de competencia 39.a



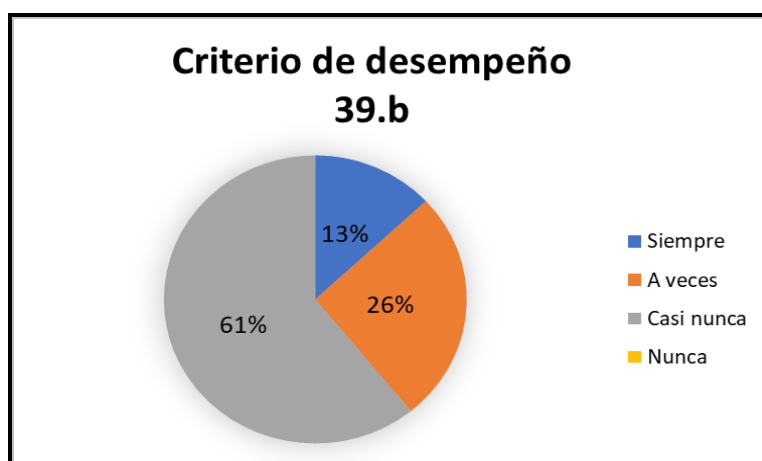
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 39.a

Criterio de desempeño:

39.b Asesoras diferentes procesos de producción y fabricación administrativa del nuevo modelo socialista, priorizando la gestión del talento humano, la calidad y la gestión ambiental.

Figura 85.

Criterio de desempeño de competencia 39.b.



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 39.b.

Tabla 8

Resumen de los criterios 39.a y 39.b.

Escala de Likert	39.a	39.b
Siempre	6	3
A veces	3	6
Casi nunca	14	14
Nunca	0	0

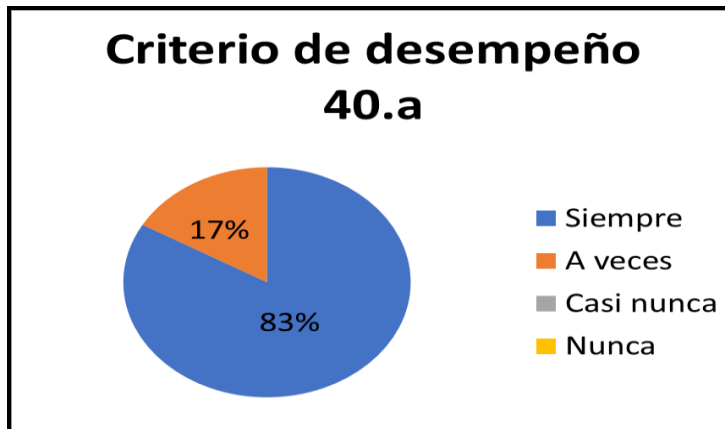
En referencia al análisis de datos de acuerdo a consulta realizada a estudiantes se menciona que la mayoría de los estudiantes por egresar escogen la opción “Casi nunca” lo que refleja que la mayoría poco a ejecutado procesos de colaboración con diferentes procesos de producción y fabricación administrativa del nuevo modelo socialista y tampoco los asesora.

Criterio de desempeño:

40.a Reconoces la importancia del manejo eficiente de los recursos como forma de contribuir al desarrollo local, valorando el carácter participativo de la gestión de planificación de los presupuestos.

Figura 86.

Criterio de desempeño de competencia 40.a



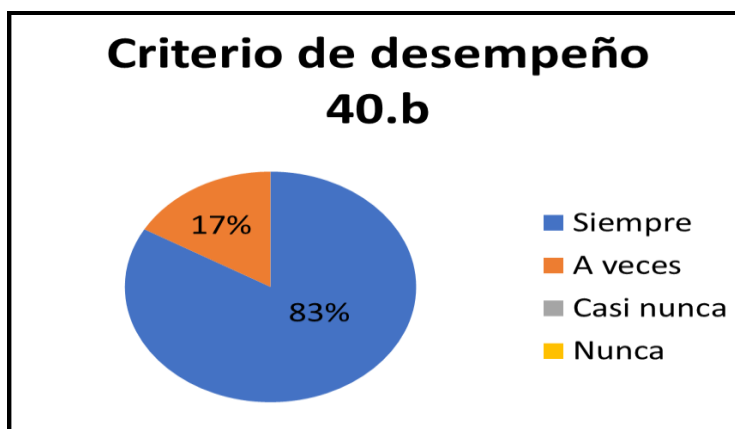
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 40.a

Criterio de desempeño:

40.b Reconoces la importancia del manejo eficiente de los recursos como forma de contribuir al desarrollo regional, valorando el carácter participativo de la gestión de planificación de los presupuestos.

Figura 87.

Criterio de desempeño de competencia 40.b



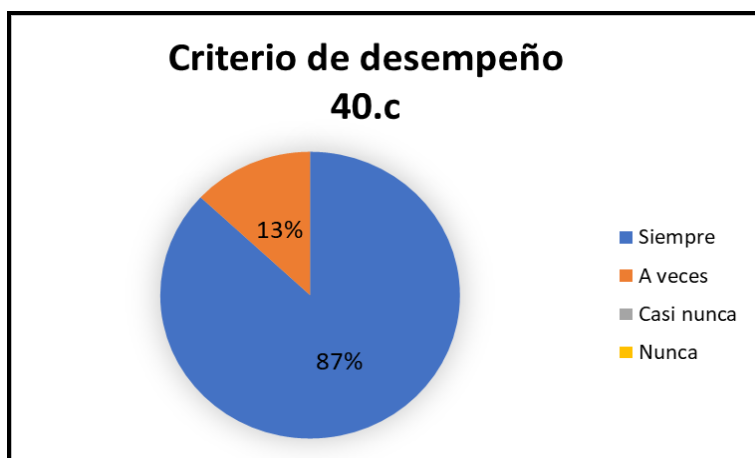
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 40.b

Criterio de desempeño:

40.c Reconoces la importancia del manejo eficiente de los recursos como forma de contribuir al desarrollo nacional valorando el carácter participativo de la gestión de planificación de los presupuestos.

Figura 88.

Criterio de desempeño de competencia 40.c



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 40.c

Tabla 8

Resumen de los criterios 40.a, 40.b y 40.c.

Escala de Likert	40.a	40.b	40.c
Siempre	17	19	20
A veces	0	4	3
Casi nunca	3	0	0
Nunca	3	0	0

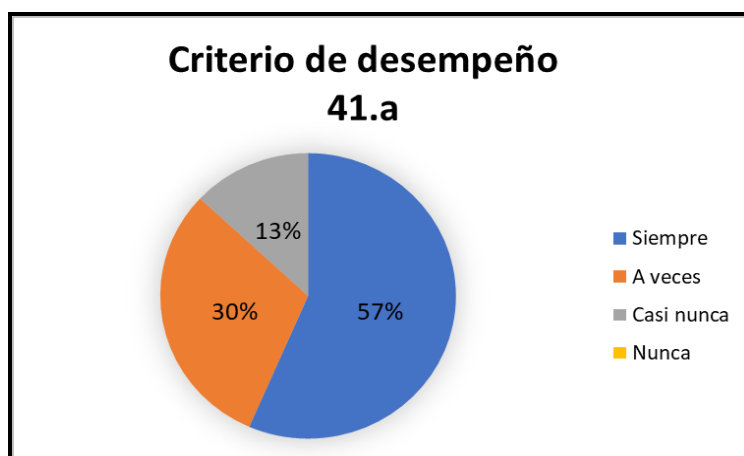
Las respuestas dadas por los estudiantes por egresar se inclinan a la opción “Siempre” en los tres criterios, seleccionados por la mayoría de estudiantes, lo que significa que se ejecuta el reconocer la importancia del manejo eficiente de los recursos como forma de contribuir tanto en el medio de desarrollo local, regional y nacional.

Criterio de desempeño:

41.a Promueves la distribución justa y equitativa de bienes y servicios con ética responsabilidad para satisfacer las necesidades de la comunidad y promueve la soberanía Nacional.

Figura 89.

Criterio de desempeño de competencia 41.a



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 41.a

Tabla 8

Resumen del criterio 41.a

Escala de Likert	41.a
Siempre	13
A veces	7
Casi nunca	3
Nunca	0

Los valores presentados por los estudiantes con respecto al criterio 41. A demuestran que 13 estudiantes indican que “Siempre” promueves la distribución justa y equitativa de bienes y servicios, así mismo 7 indican que “A veces” ejecutan el criterio, lo que demuestra que la mayoría de estudiantes reconoce ejecutar la competencia en el desarrollo del programa.

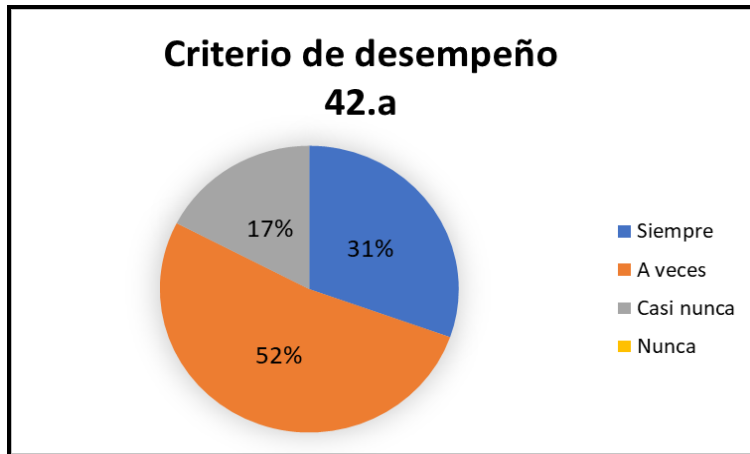
Criterio de desempeño:

42.a Participas en el desarrollo de nuevas potencialidades, desarrollando modelos

impulsadores enlazados con las actividades nacionales.

Figura 90.

Criterio de desempeño de competencia 42.a



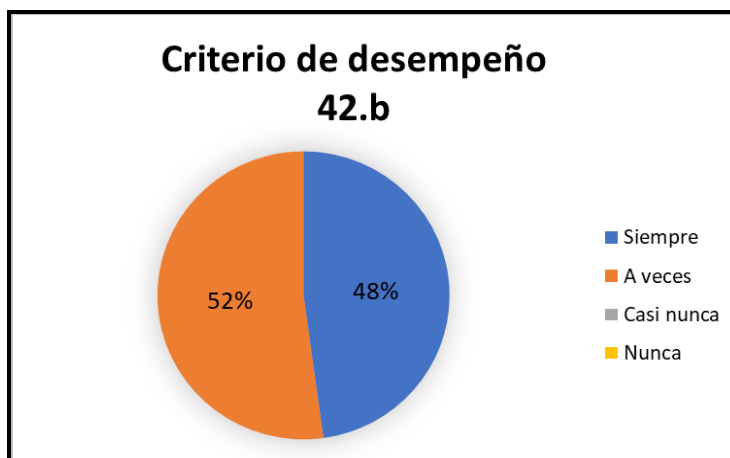
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 42.a

Criterio de desempeño:

42.b Participas en el desarrollo de nuevas potencialidades, enlazados con los convenios y tratados en relación al desarrollo multipolar.

Figura 91.

Criterio de desempeño de competencia 42.b.



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 42.b

Tabla 8

Resumen de los criterios 42.a y 42.b

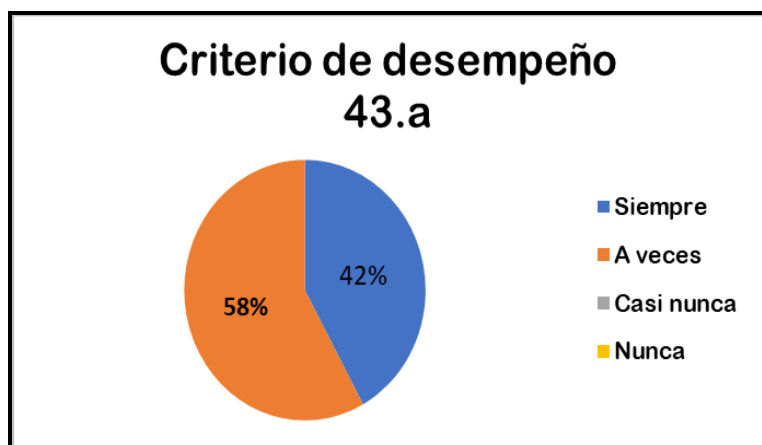
Escala de Likert	42.a	42.b
Siempre	7	11
A veces	12	12
Casi nunca	4	0
Nunca	0	0

Los valores presentados por los estudiantes de acuerdo a los criterios 42.a y 42.b mantienen una tendencia de respuesta entre las opciones Siempre y A veces en ambos criterios, lo que denota que la mayoría de los estudiantes participar y en el desarrollo de nuevas potencialidades para el crecimiento del país y Desarrolla modelos impulsores por medio de convenios nacionales y tratados en relación al desarrollo multipolar

43.a Estimas la cultura como expresión genuina de nuestros pueblos.

Figura 92.

Criterio de desempeño de competencia 43.a



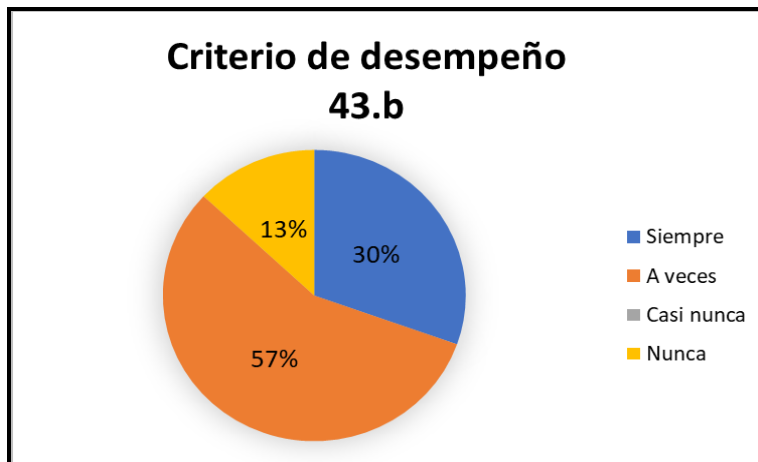
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 3.a

Criterio de desempeño:

43.b Reconoces el papel fundamental de la práctica física en la prevención y mantenimiento de la salud integral.

Figura 93.

Criterio de desempeño de competencia 43.b.



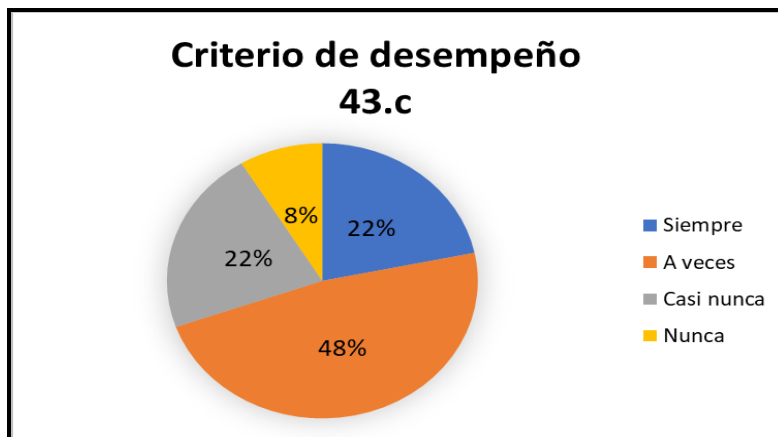
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 43.b

Criterio de desempeño:

43.c Aprecias el papel fundamental de la práctica recreativa en la prevención y mantenimiento de la salud integral.

Figura 94.

Criterio de desempeño de competencia 43.c



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 43.c.

Tabla 8

Resumen de los criterios 43.a, 43.b y 43.c.

Escala de Likert	43.a	43.b	43.c
Siempre	8	7	5
A veces	12	13	11
Casi nunca	3	0	5
Nunca	0	3	2

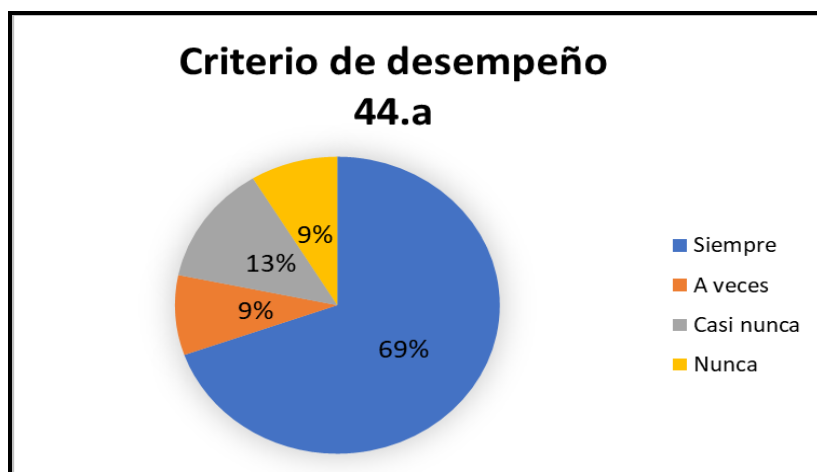
En referencia a los criterios escogidos por los estudiantes por egresar con valores que se enmarcan en la opción “ A veces” logra “Valorar la cultura como expresión genuina de nuestros pueblos”; “Reconoces el papel fundamental de la práctica física y recreativa en la prevención y mantenimiento de la salud integral”. Y valoras el papel fundamental de la práctica física y recreativa en la prevención y mantenimiento de la salud integral, se asume que existen actividades en el programa que buscan desarrollar los criterios estimados de la competencia.

Criterio de desempeño:

44.a Valoras la experiencia que te permite reconocer al deporte y la recreación, como actividades que enriquecen la participación activa en el colectivo.

Figura 95.

Criterio de desempeño de competencia 44.a.



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 44.a

Tabla 8

Resumen del criterio 44.a

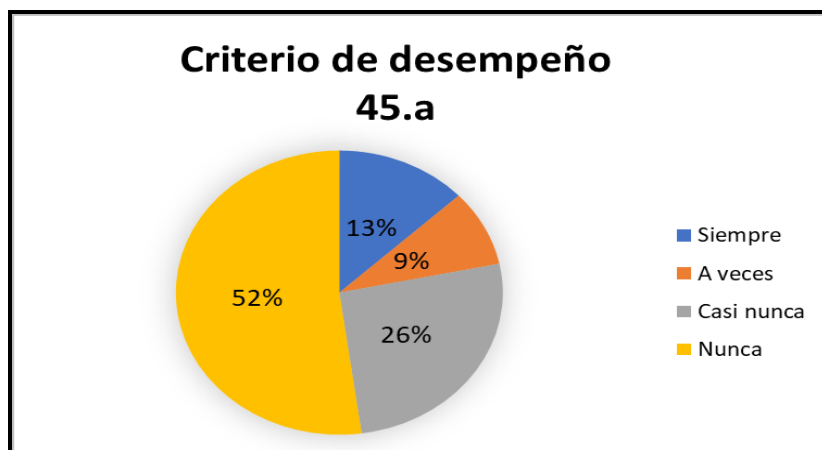
Escala de Likert	44.a
Siempre	16
A veces	2
Casi nunca	3
Nunca	2

Al analizar las respuestas dadas por los estudiantes se destaca que la mayoría de los estudiantes escoge la opción “Siempre” valora la experiencia que te permite reconocer al deporte y la recreación, como una actividad que enriquece la participación activa en el colectivo, lo que demuestra que la mayoría de los estudiantes aplica en el desarrollo del programa el criterio.

45.a Facilita la comprensión de textos científicos, técnicos y culturales en idioma inglés u otros idiomas con vinculación estratégica al Plan Nacional de Desarrollo.

Figura 96.

Criterio de desempeño de competencia 45.a



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 45.a

Tabla 8

Resumen del criterio 45.a

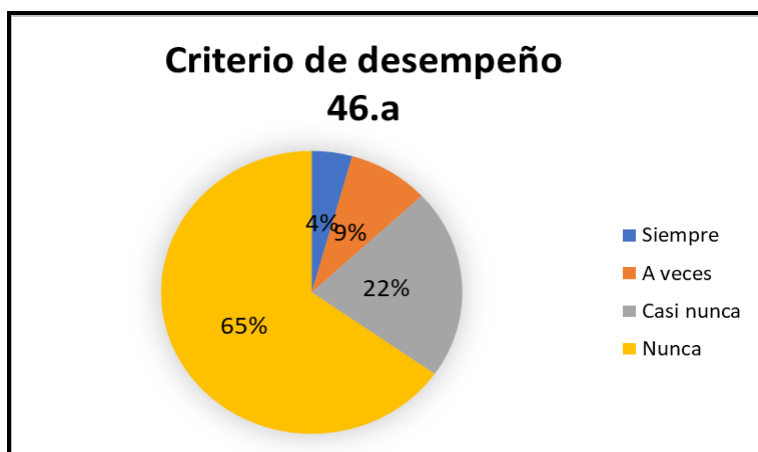
Escala de Likert	45.a
Siempre	3
A veces	2
Casi nunca	6
Nunca	12

Los estudiantes valoran con mayor tendencia la opción “Nunca”, lo que indica que 12 estudiantes afirman nunca facilitar la comprensión de textos científicos, técnicos y culturales en idioma inglés u otros idiomas con vinculación estratégica al Plan Nacional de Desarrollo, lo que indica que no se aplica el criterio en el desarrollo del programa.

46.a Asesoras en materia de procesos administrativos las distintas organizaciones coadyuvando en los procesos sustantivos de la organización y la toma de decisiones.

Figura 97.

Criterio de desempeño de competencia 46.a



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 46.a

Tabla 8

Resumen del criterio 46.a

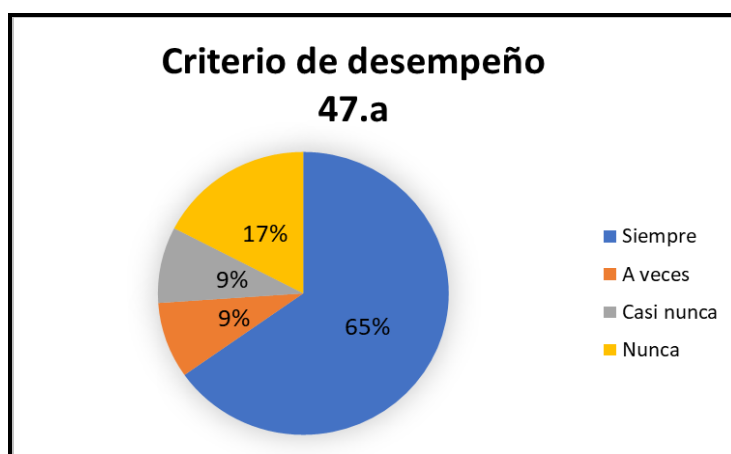
Escala de Likert	46.a
Siempre	1
A veces	2
Casi nunca	5
Nunca	15

Los estudiantes valoran con mayor tendencia la opción “Nunca”, lo que indica que 12 estudiantes afirman nunca facilitar la comprensión de textos científicos, técnicos y culturales en idioma inglés u otros idiomas con vinculación estratégica al Plan Nacional de Desarrollo; al reconocer que la mayoría no realiza los criterios se asume que no se generan los espacios suficientes para que la mayoría facilite el criterio, por lo que se infiere que no se realiza el criterio.

47.a Valora la gestión de los procedimientos de control y gestión en la eficiencia de las organizaciones

Figura 98.

Criterio de desempeño de competencia 47.a



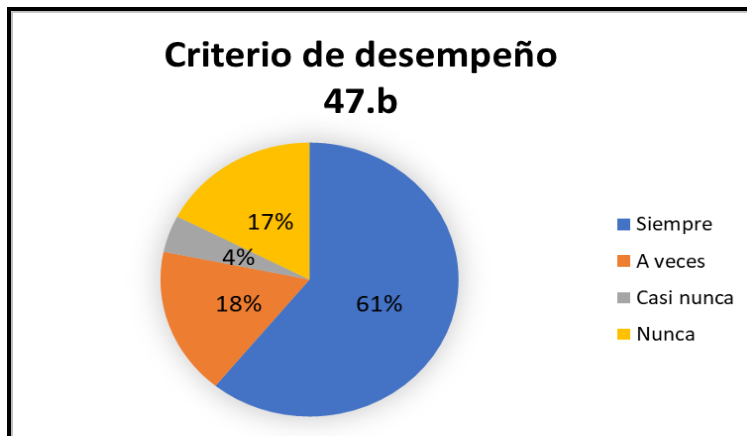
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 47.a

Criterio de desempeño:

47.b Promueves el funcionamiento de nuevas formas de gestionar el control en distintas organizaciones.

Figura 99.

Criterio de desempeño de competencia 47.b



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 47.b

Tabla 8
Resumen de los criterios 47.a y 47.b

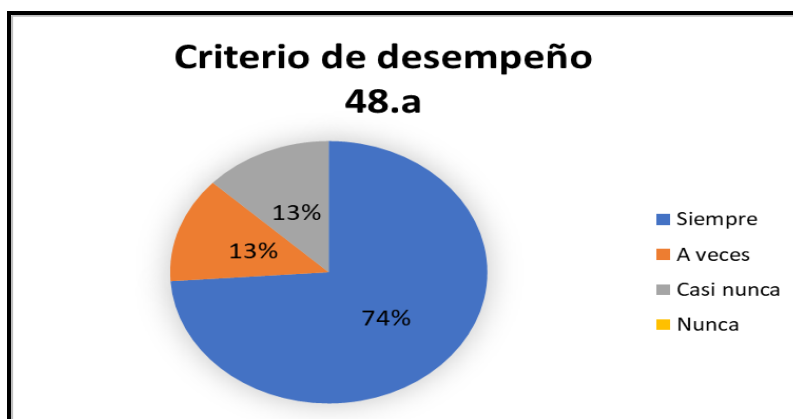
Escala de Likert	47.a	47.b
Siempre	15	14
A veces	2	4
Casi nunca	2	1
Nunca	4	4

Criterio de desempeño:

48. a Reconoces la importancia del sector bancario y financiero promoviendo una nueva gestión bancaria comunitaria

Figura 100.

Criterio de desempeño de competencia 48.a



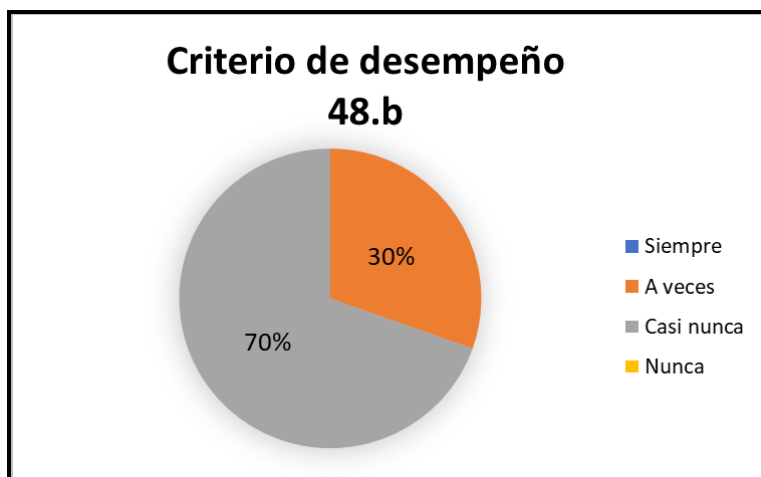
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 48.a

Criterio de desempeño:

48.b Reconoces la importancia del sector bancario y financiero coadyuvando en la creación de una cultura comunitaria en materia financiera.

Figura 101.

Criterio de desempeño de competencia 48.b



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 48.b

Tabla 8

Resumen de los criterios 48.a y 48.b

Escala de Likert	48.a	48.b
Siempre	17	0
A veces	3	7
Casi nunca	3	16
Nunca	0	0

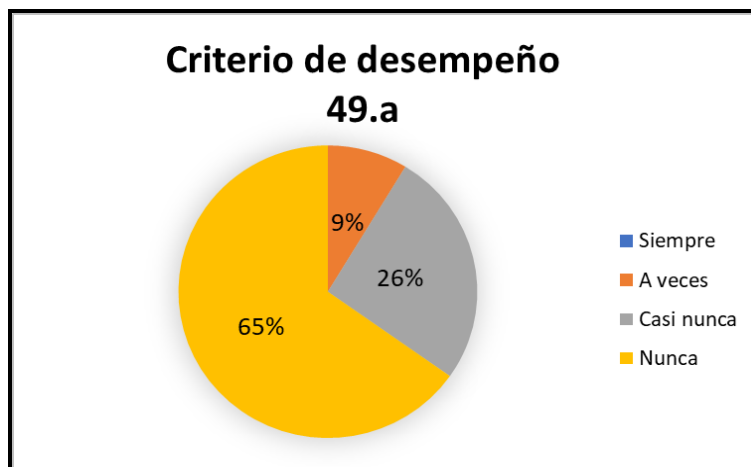
Al analizar los datos de los estudiantes, en el criterio 48.a se observa que la mayoría se inclina por la opción “Siempre”, lo que muestra a 17 estudiantes que indican aplicar el reconocimiento de la importancia del sector bancario y financiero para la soberanía nacional; y en el caso del criterio 48.b, los mismos estudiantes en su mayoría conformada por 16 estudiantes se inclina de forma contraria por la opción “Casi Nunca” reconocen la importancia coadyuvando la creación de una cultura comunitaria en materia financiera, lo que denota que reconocen manejar conocimientos teóricos, pero los mismos no se enfocan en una cultura comunitaria.

Criterio de desempeño:

49. a Promueves el funcionamiento de nuevas formas de gestionar el sistema financiero como medio de generar la inclusión social y lograr la suprema felicidad.

Figura 102.

Criterio de desempeño de competencia 49.a



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 49.a

Tabla 8

Resumen del criterio 49.a

Escala de Likert	49.a
Siempre	0
A veces	2
Casi nunca	6
Nunca	15

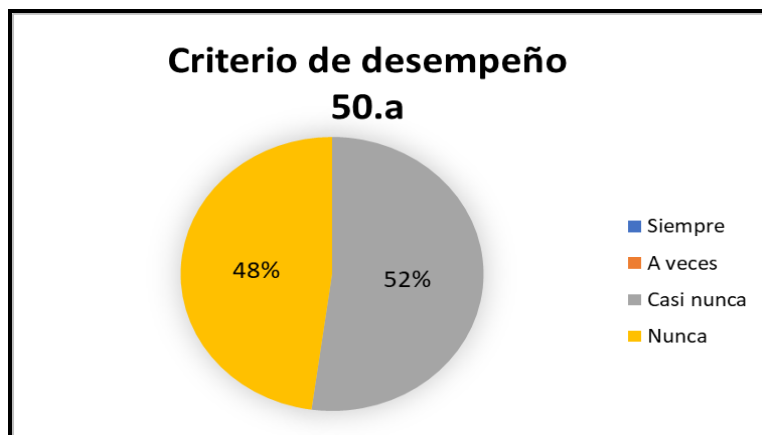
De acuerdo a la valoraciones realizadas por los estudiantes con respecto al criterio de desempeño 49.a, 15 estudiantes indican que “Nunca” promueven el funcionamiento de nuevas formas de gestionar el sistema financiero como medio de generar la inclusión social y lograr la suprema felicidad, mientras 6 eligen la opción “Casi nunca”, lo que define que la mayoría poco o nunca ejecuta el criterio.

Criterio de desempeño:

50. a Te vinculas con los entornos sociales para indagar potencialidades de creación de empresas socialistas.

Figura 103.

Criterio de desempeño de competencia 50.a



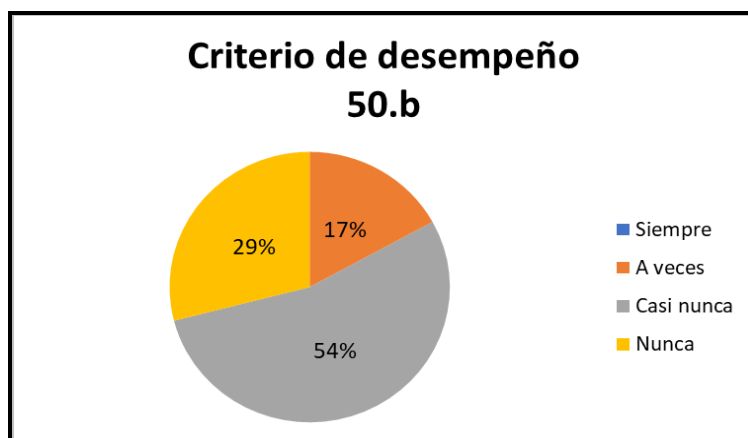
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 50.a

Criterio de desempeño:

50.b Emprendes nuevos proyectos para fortalecer la economía comunal en el marco del nuevo modelo socialista.

Figura 104.

Criterio de desempeño de competencia 50.b



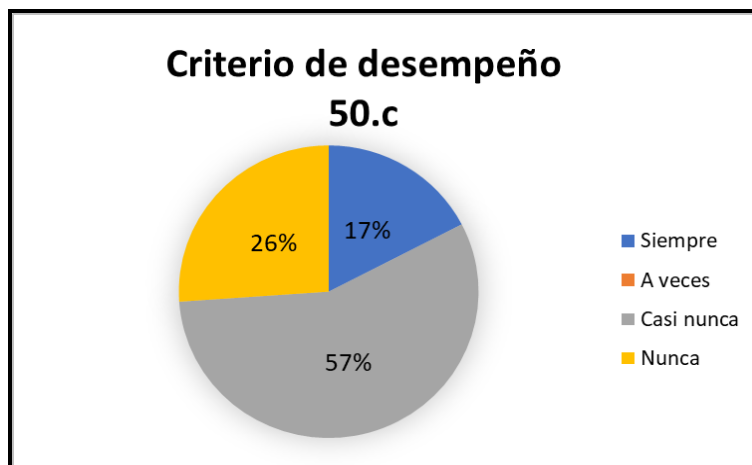
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 50.b

Criterio de desempeño:

50.c Asesorar las diferentes comunidades en la formulación y evaluación de proyectos.

Figura 105.

Criterio de desempeño de competencia 50.c



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 50.c

Tabla 8

Resumen de los criterios 50.a, 50.b, 50.c.

Escala de Likert	50.a	50.b	50.c
Siempre	0	0	4
A veces	0	3	0
Casi nunca	12	13	13
Nunca	11	7	6

Los valores que resultan del análisis de datos presentado por los estudiantes por egresar, reflejan en los criterios definidos como 50.a, 50.b y 50.c una tendencia que se inclina a la escogencia de las opciones “Casi Nunca” y “Nunca”, lo que demuestra que muy pocas veces o nunca se han vinculado con los entornos sociales para indagar potencialidades de creación de empresas socialistas, de igual forma han realizados emprendimientos de nuevos proyectos para fortalecer la economía comunal en el marco del nuevo modelo socialista y asesoran las diferentes comunidades en la formulación y evaluación de proyectos, algo que denota alerta significativa en el

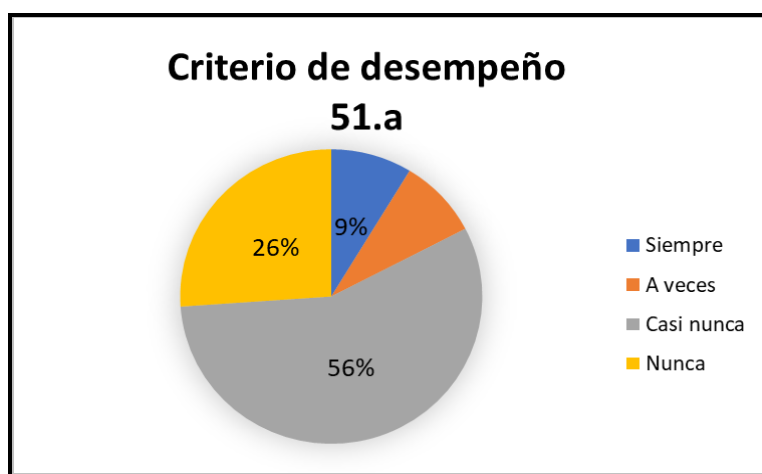
desarrollo del programa, siendo un programa de formación que mantiene precisa este tipo de actividades.

Criterio de desempeño:

51. a Promueves el funcionamiento de nuevas formas de organización productiva.

Figura 106.

Criterio de desempeño de competencia 51.a



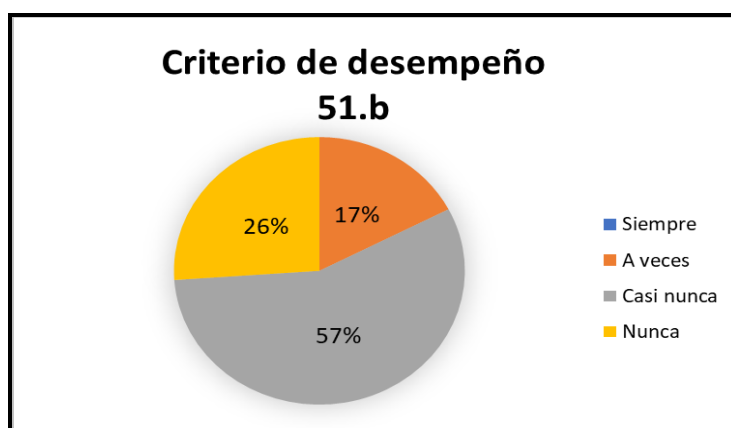
Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 51.a

Criterio de desempeño:

51.b Generas la inclusión social para lograr la suprema felicidad.

Figura 107.

Criterio de desempeño de competencia 51.b



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 51.b

Tabla 8

Resumen del criterio 51.a y 52.b.

Escala de Likert	51.a	51.b
Siempre	2	0
A veces	2	4
Casi nunca	13	13
Nunca	6	6

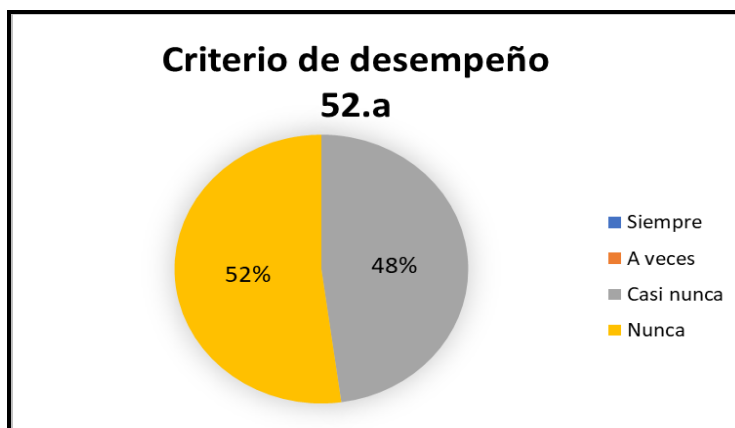
Estableciendo el análisis reflejado por los estudiantes por egresar de acuerdo al criterio de desempeño 51.a y 51.b se observa como la mayoría de los estudiantes escoge las opciones “Casi nunca y Nunca” en ambos criterios, lo que refleja que poco o nunca se ejecutan la promoción del funcionamiento de nuevas formas de organización productiva y se generan acciones para que la inclusión social busque lograr la suprema felicidad. Datos que muestran que no se ejecutan los criterios de la competencia.

Criterio de desempeño:

52.a Promueves el nuevo modelo de dirección, social, productivo socialista, humanista y endógeno para que todos vivamos en condiciones rumbo a la suprema felicidad social.

Figura 108.

Criterio de desempeño de competencia 52.a



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 52.a

Tabla 8

Resumen del criterio 52.a

Escala de Likert	52.a
Siempre	0
A veces	0
Casi nunca	11
Nunca	12

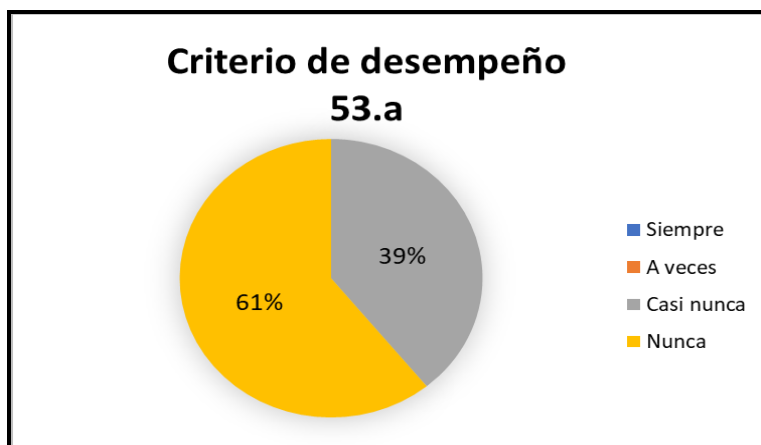
La respuesta refleja que los estudiantes por egresar indican con respecto al criterio 52.a que “Casi nunca y Nunca” ejecutan el criterio sobre promover el nuevo modelo de dirección, social, productivo socialista, humanista y endógeno para que todos vivamos en condiciones rumbo a la suprema felicidad social, lo que refleja que la mayoría no lo ejecuta, o no existe un escenario que permita su acción.

Criterio de desempeño:

53.a Aportas hacia la consolidación del carácter endógeno de la economía mediante la utilización de los recursos, la capacidad de innovar tecnologías administrativas.

Figura 109.

Criterio de desempeño de competencia 53.a.



Nota: Nivel de frecuencia en el uso del criterio de desempeño de competencia 53.a

Tabla 58

Resumen del criterio 53.a

Escala de Likert	53.a
Siempre	0
A veces	0
Casi nunca	9
Nunca	14

Los valores presentados por los estudiantes con respecto al criterio 53.a reflejan nuevamente que la elección de las opciones “Casi nunca y Nunca” realizan aportes hacia la consolidación del carácter endógeno de la economía mediante la utilización de los recursos, la capacidad de innovar tecnologías administrativas, lo que implica que los criterios no se ejecutan de forma correcta en el desarrollo del programa.

Análisis de los resultados obtenidos del objetivo 2

Al cotejar el uso de los criterios de desempeño que los estudiantes reconocen aplicar durante el desarrollo del programa, se puede determinar que, de 104 criterios elaborados para consulta, los estudiantes seleccionan con mayor frecuencia en la opción “Nunca” 38 criterios; en la opción “Casi nunca” 27 criterios; en la opción “Algunas veces” 24 criterios y en la opción “Siempre” 15 criterios, como se muestra en los análisis anteriormente descritos.

Al establecer un análisis general de los datos se revela que existen algunas situaciones curriculares en el desarrollo de las competencias específicas del perfil de licenciatura del PNFA, entendiendo que el programa fundamenta sus procesos de formación por competencias y tiene como finalidad su desarrollo, la consulta permitió detectar que un grupo de criterios nunca se han utilizado o casi nunca se usan, lo que muestra una realidad contextual que permite inferir situaciones irregulares en el programa.

Tobón (2013), lo fundamenta al indicar, “para la evaluación de competencias desde la socioformación debe crear un proceso continuo con base a la identificación” (p.14), en este sentido; ese proceso continuo debe realizarse como “un proceso sistemático, de diseño intencional y técnico” (Juste, 2000); que permita “canalizar los

procesos y los productos” (De la orden , 2000), donde el empleo de herramientas evaluativas sean la base para monitorear el uso de las competencias específicas establecidas en el diseño del programa.

Del mismo modo, la consulta del uso de criterios de desempeño, permitió detectar, qué un perfil basado en competencias exige una estructura evaluativa completa, que propicie un sistema de recolección de información de la formación continua de estas complejas configuraciones en el estudiante, en donde, se describa los acontecimientos, las deficiencias y los obstáculos que presenta el desarrollo del programa. Tejada (2004), lo expresa de la siguiente forma “sin evaluación es imposible la gestión eficaz de programas” p.38.

Es por ello, que al lograr lo planteado por el objetivo, y detectar la frecuencia con la que se aplican los criterios de las competencias, se pudo observar como la base particular del desarrollo profesional descrito en cada competencia, se encuentra vinculado a condiciones que sólo se dan en la ejecución, lo que conlleva a evidenciar la realidad del contexto de aplicación por el cual se encuentran sometidas cada una de las competencia del diseño del perfil del PNFA, atributos trabajados por los autores Spencer y Spencer (1993), Gonczi(1996), Mertens 1996 y Fernández y otros 2006), al indicar el estrecho vínculo que se establece entre los atributos individuales y el desempeño del trabajo cuando se desarrolla una competencia, un ejemplo de dicha situación, se pudo observar con los criterios de desempeño 9.a y 11.c, donde los estudiantes por egresar logran identificar el uso con frecuente de algún criterio de competencia, caso contrario; con la ejecución de otros criterios de la misma competencia.

Al observar que los estudiantes por egresar no logran aplicar algunos procesos determinados en los criterios como, el análisis, aplicación, desarrollo de técnicas, manejo de herramientas, planificación, promoción y aportes, se detecta problemas en el desarrollo del enfoque holístico o integrado planteado por el programa, el cual se fundamenta bajo la base de la integración de atributos y tareas por medio de un número de acciones intencionales que ocurren simultáneamente, tomando en cuenta el contexto y la cultura del lugar (Orozco, 2003).

Finalmente el detectar un gran número de criterios que no se usan o poco se

utilizan, pone en evidencia que se requiere de un proceso que involucre los actores académicos de la UNEXCA, para tomar acción sobre la situación actual que presentan las competencias específicas del PNFA, dicho proceso debe buscar encaminar el uso de las competencias para lograr de manera correcta la socioformación, que articula los conocimientos globales, conocimientos profesionales y experiencias laborales con la intención de reconocer las necesidades y problemas de la realidad (Gonczi, 1996).

Para el cumplimiento del objetivo número 3.

Determinar las competencias que se usan en el programa a través de los criterios de desempeño de competencias consultados del perfil de egreso del PNFA, para proponer un proceso de consulta permanente mediante el modelo de Provus.

Resultados obtenidos del objetivo 3

Luego de establecer un análisis individual por cada criterio en el objetivo anterior, se analizan nuevamente los datos y se determinan las competencias que resultaron de la escogencia de criterios con mayor selección, recordando que se tomaron en cuenta, las escogidas con las opciones “Nunca” y “Casi nunca” de acuerdo a instrumento de consulta. Teniendo como resultado del proceso los detalles que se presentan a continuación, en concordancia con los referentes teóricos, se detalla el siguiente análisis.

De acuerdo a los resultados obtenidos del instrumento aplicado, se determina que de 53 competencias del perfil de egreso, los estudiantes por egresar escogen con mayor frecuencia en la opción “Nunca” usan los criterios de 25 competencias del perfil de egreso y en la opción “Casi nunca” utilizan 15 competencias, se establece que 35 competencias del perfil de egreso necesitan una revisión, que contemple un sistema que examine y consulte su progreso, con la intención de “proporcionar información acerca de las metas, la planificación, la realización y el impacto del programa con el fin de orientar la toma de decisiones” (Stufflebeam,1995) que busque descifrar la situación

actual tanto en el diseño, como en los ambientes de aprendizaje, indagando por qué no se aplican las competencias en la práctica, y resaltando lo que produce el incumplimiento del “compromiso institucional que posee una universidad frente a la sociedad, cuando se trata de un perfil de egreso, recordando que el mismo, es concebido bajo compromisos formativos, en términos de habilitar en los estudiantes los principales dominios de la profesión, es decir, el desempeño esperado de un egresado certificado por una institución” (Hawes, 2010, p.2).

Al organizar las competencias seleccionadas por los estudiantes con las opciones “nunca” y “casi nunca” y clasificarlas según su dimensión en el siguiente cuadro, se percibe lo siguiente:

Tabla 59

Competencias derivadas del análisis de criterios consultados a los estudiantes por egresar.

Competencia de acuerdo a su dimensión		Opción “Nunca”	Opción “Casi Nunca”
Dimensión Conocer		2, 6 (6.a); 7, 14, 15, 16, 17.	3,13.
Dimensión Hacer		18,19(19.a),20 (20.b),21,23,25,26,28 , 29(29.a),33,34,35	20(20.a),22,24,29,30 (30.b) 31,34
Dimensión Convivir-emprender		39,45,49,52,53	36,37,38, 39 (39.a) 48 (48.b),50,51.

En la dimensión Conocer del PNFA los estudiantes seleccionan 6 competencias en el “Nunca” aplican, tales competencias son C2: “Conocimientos y producción de Software para la gestión administrativa”, C7: Conocimientos y análisis del marco teórico, conceptual e ideológico del Modelo de desarrollo endógeno” C14: Conocimientos e identificación de los elementos financieros y su marco jurídico e institucional en el marco del nuevo modelo social, C15: Conocimientos , identificación y ejecución de procedimientos y técnicas para desarrollar proyectos de inversión social y

producción, C16: Conocimientos y desarrollo de técnicas de dirección basadas en la gestión del talento humano bajo la concepción del nuevo modelo social; y C17: Conocimientos y manejo de los procesos administrativos en los nuevos de modelos de organizaciones, en el modelo socialista y su relación con la Soberanía Nacional y la Suprema felicidad social.

Al determinarlas, se evidencia que existen no se ha logrado centrar en el estudiante el desafío de usar ese conjunto de herramientas que lo capaciten, y es en este fenómeno donde recae lo importante de que el estudiante reconozca sus conocimientos en la acción y actuación, como una toma de conciencia con respecto al proceso de conocimiento, es en sí, “hacer conocer, lo que es conocer” (Morin, 2000, p.13). de esta forma se cita que el Saber Conocer del programa se define como “la puesta en acción- actuación de un conjunto de herramientas necesarias para procesar la información de manera significativa acorde con las expectativas individuales, las propias capacidades y los requerimientos de una situación en particular” (Tóbon,2013,p.193), algo que al no ejecutarse, no se puede desarrollar.

Detallando el análisis y tomando en cuenta la selección de competencias escogidas por los estudiantes por egresar, en esta dimensión, se profundiza que no se está desarrollando el cumplimiento de las bases fundamentales del propio programa; citando “el PNFA motiva la generación de nuevos modelos administrativos, enfocados en los paradigmas de desarrollo endógeno, sustentables, autosustentables” (PNFA,2014, p.31), convirtiéndose en uno de los principios y valores del programa “la creación de programas de desarrollo endógeno integral para fortalecer la economía (PNFA,2014, p.88), de esta forma se puede apreciar como las competencias que estimulan el trabajo en los nuevos modelos administrativos, es decir, en las comunidades, centros sociales, emprendimientos y organizaciones endógenas activas en sus localidades, no se están ejecutando.

A su vez se puntualiza, en la competencia 14 sobre el conocimiento de los elementos financieros y en la competencia 16 sobre el uso de la gestión de talentos humanos, una alerta la cual argumenta Tobón (2013) “el énfasis debe colocarse en la formación de habilidades y tareas para que las personas, puedan aprender a procesar y manejar ese conocimiento” (p.193). siendo evidente de acuerdo a los resultados

obtenidos, que las competencias que nunca se aplican, no se desarrollan y no se maneja el conocimiento.

Como se ha expresado anteriormente, trabajar con un diseño de programa que usa el enfoque de competencias y un currículo de formación socio formativa, no es una tarea sencilla, ya que la nueva concepción del aprendizaje incluye al sujeto (estudiante) como centro de su propio proceso de formación, en este sentido y sin pretender que al aplicar un instrumento de consulta de criterios de competencias, se esté realizando una evaluación de desempeño de competencias, los resultados obtenidos por los estudiantes en término de egreso en el PNFA, nos permiten determinar que existen competencias que no se usan y es necesario la revisión de las mismas de acuerdo a la dimensión Saber Conocer.

De la misma forma la Dimensión Saber Hacer, totaliza 9 competencias seleccionadas por los estudiantes en la opción “nunca”, siendo las siguientes: C18: Aplicar la metodología estratégica y otras metodologías de planificación como herramienta gerencial y administrativa.,C19: Aplicar los conocimientos tecnológicos en la gestión administrativa como estrategias para desarrollar software libre en los procesos administrativos,C20: 20.-Aplica los procedimientos y métodos definidos en el marco jurídico correspondiente en la gestión de la recaudación de impuestos municipales,C21: Planificar, diseñar y ejecutar procesos de investigación para el desarrollo de proyectos orientados a la formación desarrollo e innovación de sistemas administrativos y la transformación social y la dirección, control y evaluación de sistemas administrativos,C23:Aplicar los distintas políticas procedimientos, normas y en los procesos de gestión presupuestaria, elaborando estados financieros proyectados y presupuestos C25: Gestionar de los procesos administrativos articulando con la evolución del pensamiento político., C26: Ejecutar acciones para el desarrollo de lo estético – lúdico, para el rescate de lo humanístico dentro de la formación integral y el desarrollo comunitario., C28: Aplicar los procedimientos y técnicas de una auditoria administrativa para evaluar el cumplimiento de los planes, objetivos, metas y procedimientos de una,C33: Aplicar técnicas de dirección en distintas organizaciones que promueva el modelo de producción socialista considerando los conceptos de capital humano.

Al detallar cada una de ellas, podemos destacar algunas acciones estratégicas que no se están desarrollando en el programa, retomando el hecho de que la Dimensión Hacer es concebido como el “sistema de habilidades” (PNFA,2014), el desempeño de las competencias es una acción vital en esta dimensión, ya que maneja procedimientos y estrategias, teniendo en cuenta los requerimientos específicos del entorno, las necesidades personales, los procesos de incertidumbre con autonomía individual, conciencia crítica, creatividad y espíritu de reto según (Gallego 1999, citado por Tobón 2013), en este sentido, la herramienta evaluativa es clave en esta perspectiva constructivista, ya que monitorea (como aprende hacer el ser humano), lo que traduce que evaluar se constituye en una instancia formadora en sí misma, que está presente durante todo el proceso formativo (Riquelme et al. 2017).

Por tal razón valorar y realizar seguimientos de las competencias de un perfil es vital para realizar ajustes y correctivos en el proceso formativo, el PNFA lo expresa “el estudiante debe formarse bajo estrategias que le permitan ejecutar sus habilidades” (p.17); algo que evidentemente no se está realizando, ya que, analizando los datos suministrados por los estudiante por egresar no se cuentan con los requerimientos específicos del entorno para accionar las competencias, algo que ejemplifica que los estudiantes no desempeñan sus necesidades personales y no exploran su autonomía individual, conciencia, creatividad y espíritu de reto.

Del mismo modo argumentamos, el hecho de que no se desarrollan las bases establecidas por el propio programa, descritas en algunos elementos de las competencias, como son el establecimiento de “alianzas estratégicas con organizaciones públicas, privadas y sociales para la vinculación social” (PNFA,2010, 83), y no se “integran los ejes epistemológicos ético político, trabajo productivo, socio ambiental y estético lúdico” (PNFA, 2014; 85) objetivo planteado por la Misión Alma Mater dirigido a formar un estudiante integral (Castellanos, 2010, p.396).

Con todo lo antes expuesto, se destaca que todas las competencias de aplicación y desarrollo de técnicas, están sujetas a diversos ámbitos y niveles de dominio a lo largo del itinerario formativo, esto supone que un profesional debe saber hacer, considerando las capacidades asociadas a la realización eficaz de tareas determinadas (Báez et al.,2004 p. 76), dilucidando lo expresado por los autores, se resalta la

importancia de ejecutar estrategias evaluativas, a lo largo del itinerario formativo que permitan situar la realidad existente en el cumplimiento de las competencias de la dimensión “Saber Hacer”

Todo estos datos expuestos, evidencian lo que los autores González, Wagenar, y Beneitone (2004) exponen sobre las competencias de los perfiles, indicando que estas son “ los puntos de referencia consensuados que sientan las bases para garantizar la calidad”, lo que tomamos como una guía para la revisión constante de las competencias declaradas en los perfiles. Biggs citado por Riquelme et al. (2017) lo complementa resaltando “las competencias y subcompetencias que representan el perfil de egreso, se encuentran articuladas orgánicamente entre sí, de manera tal, que cada uno de los elementos aporte de manera particular a la habilitación del estudiante en un ámbito específico de realización disciplinar y profesional, de modo que el perfil sea efectivamente trabajado en su totalidad” (p.25), acción notoria que permitiría una revisión completa sobre el uso de las competencias del perfil de egreso del PNFA, y por supuesto la revisión de la articulación interna entre los componentes de formación.

Por último, se analizan las competencias seleccionadas por los estudiantes en la opción “Nunca” de la dimensión Convivir/Empezar obteniendo un total de 4 competencias, las cuales se establecen como: C39: Colabora y asesora los diferentes procesos de producción y fabricación en el marco de los procesos administrativos del nuevo modelo productivo socialista, C45: Facilita la comprensión de textos científicos técnicos y culturales en idioma inglés u otros idiomas con vinculación estratégica al Plan Nacional de Desarrollo.,C49:Promueve el funcionamiento de nuevas formas de gestionar el sistema financiero como medio de generar la inclusión social y lograr la suprema felicidad; y C52.- Promueve un nuevo modelo de dirección, social, productivo socialista, humanista y endógeno para que todos vivamos en condiciones rumbo a la suprema felicidad social.

Al establecer las competencias seleccionadas por los estudiantes; es preciso retomar el contexto curricular establecido por el programa en la dimensión convivir/empezar, el cual concibe la dimensión como “un sistema de valores que se presentan e internalizan con la necesidades y potencialidades diagnosticadas en la relación ser- territorio” (PNFA,2014 p,92), al comprender el alcance de la dimensión en

el perfil de egreso del PNFA, se descompone la importancia en las acciones que el estudiante debe lograr en su formación y cómo cada acción, debe responder directamente a la realidad de los nodos problematizadores asumidos por el programa, pero; al observar los datos recolectados en los estudiantes por egresar, vemos como algunas competencias no se logran aplicar y cómo otras “a veces” se aplican.

Con la intención de profundizar la situación presente en las competencias descritas anteriormente, donde a nivel macrocurricular las competencias son simplemente consultadas para tener una perspectiva de su aplicación y uso, se revela que existe una situación irregular durante el proceso formativo, donde se infiere que los proyectos sociointegradores que son el medio de adecuación y actualización constante del programa MPPEU (citado por PNFA, 2014, p.116), no cubren las competencias establecidas por el PNFA; en este sentido se evidencia una realidad microcurricular de indicadores de desarrollo y de resultados de aprendizaje, pero la misma, no logra profundizar su acción de referencia evaluativa a las competencias planteadas en el perfil de egreso.

Por su parte, al no manejarse un proceso de acción de las competencias del programa, se pierde la pertinencia, descrita por Massot y Feisthammel citado por Tobón, 2010, el cual expresa las competencias se dan a través de las “actuaciones en contextos reales y actuaciones en un marco profesional global” (p. 4), ellas se ponen en actuación en uno o varios contextos e implica que las personas deben aprender a abordar las características particulares de cada contexto, lo que traduce que al no ejecutarse, no se forma la vinculación con las comunidades y el ejercicio profesional a lo largo de todo el trayecto formativo como lo indican los Lineamientos Curriculares de los PNF.

Por su parte, las competencias que son seleccionadas con opción “casi nunca” se aplican, demuestran que en el desarrollo de las competencias existe poca alineación constructiva entre el ámbito curricular y el proceso formativo basado en competencias, ya que los datos, evidencian la escogencia de una totalidad de criterios de competencias en la misma opción, es decir, la opción elegida es la misma en todos los criterios de la competencia, esto se evidencia en el Anexo D, analizando este escenario, se demuestra que los datos suministrados representan un desafío para la

universidad, ya que se asume, que no se está dando “la adquisición y desarrollo entre las competencias profesionales transversales y las competencias específicas” Goñi, citado por (Tobón, 2010 ,p.27.). Situación que evidentemente necesita revisión “dado que las transformaciones de los sistemas productivos y organizativos, suponen en este modo, una exigencia de adaptación” (Cejas et al., 2007), en definitiva, una adaptación que es incipiente y que de acuerdo a las políticas que prevalezcan, forman el canal por el cual se guía la educación universitaria.

Tomando en cuenta las competencias determinadas en el objetivo se describe un modelo de evaluación, el modelo de discrepancia de Malcom Provus como un sistema evaluativo de tipo macro curricular que permite monitorear el uso de las competencias a través de la consulta de los estudiantes, adaptando el modelo como una estrategia evaluativa que permitan recopilar información contextualizada, para la toma de decisiones pertinentes en el desarrollo de las competencias en el PNFA.

Como anteriormente se ha descrito, el Modelo de Discrepancia de Malcon Provus, es un modelo basado en la teoría de sistema, que plantea la revisión del insumo, proceso y producto con la intención de recolectar información continua y formativa, para establecer discrepancias que permitan visualizar los cambios o mejoras en la aplicación de las competencias de perfil del programa, en este sentido, hacer énfasis en la combinación de un proceso de autoevaluación de las competencias a través de los estudiantes para revisar continuamente los estándares del programa, permitiendo de esta forma la toma decisiones, que formulen los cambios en los estándares o en la ejecución.

Para describir la presente propuesta se tomarán en cuenta las 35 competencias que fueron escogidas por los estudiantes y a las cuales se les propone el presente esquema de ejecución.

Fase 1 Propuesta evaluativa para el diseño del programa:

Para trabajar con el Diseño del Perfil de egreso del PNFA, se deben tomar en cuenta un estándar del diseño de competencias del perfil del PNFA, estos estándares de competencia se construyen bajo la metodología planteada por Tobón, 2014, creando criterios de competencias, que el autor Hernández (2013) denomina “pautas o parámetros que dan cuenta de la competencia y posibilitan valorarla de acuerdo con los retos del contexto social, laboral, investigativo y/o disciplinar actuales y futuros” (p.15).

En este sentido para comenzar un proceso de revisión de las competencias del perfil de egreso del PNFA, bajo modelo de discrepancia de Provus, se tomaron los criterios de desempeño de las competencias que poco se aplican o nunca se aplican, los cuales se usaran como los criterios de competencias estándar. De esta forma se desarrolla a continuación las pautas de la propuesta evaluativa bajo fase 1 Diseño modelo Provus.

- a) Se establece la cantidad de competencias del perfil de egreso de la Licenciatura del PNFA que se desea evaluar.
- b) Se establecen en matriz la cantidad de competencias y criterios a valorar: los estándares del diseño del programa (número de criterios de competencias por competencia a evaluar.)
- c) Se aplica instrumento para monitorear el uso de criterios de competencias del perfil de egreso a estudiantes por egresar (CCETIV-3).
- d) Se establece el proceso de comparación (criterios de competencias del programa CCP) con (criterios de competencias de estudiantes por egresar CCETIV-3), se redactan las observaciones.
- e) Se determina el índice de discrepancias (criterios de competencias del programa CCP) con (criterios de competencias de estudiantes por egresar CCETIV-3) se determina el índice.
- f) Se elabora informe para toma de decisiones del diseño y para establecer (criterios de competencias estándar del programa).

Fase 2 Propuesta evaluativa para instalación del programa:

- a) Se aplica instrumento de uso de criterios de competencias del perfil de egreso a estudiantes en el proceso de instalación del programa: Estudiantes en el Trayecto IV-1 (estudiantes que inician el proceso de egreso de licenciatura)
- b) Se establece el proceso de comparación (criterios de competencias de estudiantes del trayecto IV-1) con (criterios de competencias de estudiantes por egresar CCETIV-3), se redactan las observaciones.
- c) Se determina el índice de discrepancias entre los (criterios de competencias de estudiantes del trayecto IV-1) con (criterios de competencias de estudiantes por egresar CCETIV-3) se determina el índice de discrepancia por competencia.
- d) Se elabora informe que redacta observaciones de la discrepancia en el uso de las competencias para la toma de decisiones en la etapa instalación del proceso evaluativo del perfil de egreso de licenciatura del PNFA.

Fase 3 Propuesta evaluativa de Proceso del programa:

- a) Informar a los docentes y estudiantes los resultados de la evaluación de la fase I instalación para tomar medidas de acción de acuerdo a los índices de discrepancia.
- b) Realizar revisión de las competencias que se usan con poca frecuencia y estimar estrategias de acción, con la intención de visualizar las unidades de formación que no promueven la ejecución de la praxis de las competencias del programa y tomar medidas de acción.
- c) Se aplica instrumento de uso de criterios de competencias del perfil de egreso a estudiantes del Trayecto IV-2 en la etapa proceso, para establecer (criterios de competencia de estudiantes de IV-2)
- d) Se establece proceso de comparación entre (criterios de competencias de estudiantes del trayecto IV-2) con (criterios de competencias estándar del

programa), se redactan las observaciones.

- e) Se determina el índice de discrepancias entre los (criterios de competencias de estudiantes del trayecto IV-2) con (criterios de competencias estándar del programa) se determina el índice de discrepancia por competencia).
- f) Se elabora informe para toma de decisiones en la etapa proceso de evaluación del perfil de egreso de licenciatura del PNFA.

Fase 4 Propuesta evaluativa de Producto del programa:

- a) Se aplica instrumento de uso de criterios de competencias del perfil de egreso a estudiantes del Trayecto IV-3 en la etapa producto, para establecer (criterios de competencia de estudiantes de IV-3)
- b) Se establece proceso de comparación entre (criterios de competencias de estudiantes del trayecto IV-3) con (criterios de competencias estándar del programa), se redactan las observaciones.
- c) Se determina el índice de discrepancias entre los (criterios de competencias de estudiantes del trayecto IV-3) con (criterios de competencias estándar del programa) se determina el índice de discrepancia por competencia).
- d) Se verifican los cambios o modificaciones en la toma de decisiones de cada competencia que presentó bajo índice de discrepancia
- e) Con esta evaluación se establece una retroalimentación entre el desempeño de competencias del programa (competencias en uso) con respecto a las competencias del programa (competencias estándar) para la toma de decisiones posteriores.
- f) Se realiza informe de evaluación de las discrepancias a través de los estándares, resaltando la toma de decisión con respecto al programa, las cuales puedes sugerir:
 - 1: Identificar las deficiencias o avances.
 - 2.- Reconsiderar la revisión de competencias que siguen evidenciando alto índice de discrepancia.

- 3.- Establecer un tiempo determinado para evaluación permanente de los criterios competencias que siguen evidenciando alto índice de discrepancia.
- 4.- Reconsiderar inicio de evaluación desde una fase específica.
- 5.- Establecer modificaciones en el diseño de las competencias, en los criterios de desempeño, en las unidades de competencia.

A continuación, se presenta en la figura un esquema que muestra la adaptación del modelo de discrepancia para monitorear a través de proceso evaluativo de consulta permanente, el perfil del egresado del Programa Nacional de Formación en Administración.

Figura 110.

Esquema de adaptación de Modelo de Discrepancia de Provus para el perfil específico del PNFA.

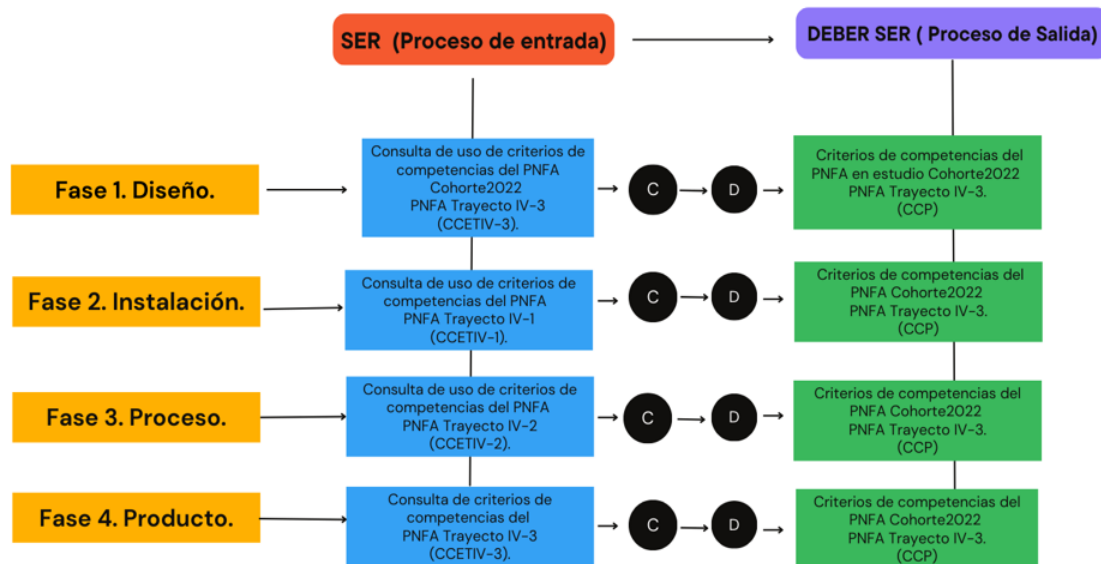


Gráfico 6. Adaptación del modelo de Discrepancia al Perfil de egreso del PNFA. Cuadro elaborado por el autor.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El presente capítulo muestra una serie de descripciones las cuales forman parte de las ideas que se concluyen a partir del análisis e interpretación de los resultados, los cuales en el desarrollo de la investigación permitieron dar respuestas a las interrogantes planteadas, y alcanzar los objetivos, a su vez se establecerán algunas recomendaciones de acuerdo con los resultados obtenidos, resaltando la importancia de la investigación evaluativa en el Programa Nacional de Formación en Administración específicamente en el estudio de su perfil específico de egreso, de esta forma se establecen las siguientes conclusiones:

Conclusiones

De acuerdo a las bases planteadas por cada objetivo se concluye:

En relación al primer objetivo específico:

- Al realizar el análisis documental se reconocen 53 competencias específicas de egreso en la salida de licenciatura, las cuales se encuentran divididas en 3 de las dimensiones planteadas por Delors (2006), en donde 17 competencias específicas forman la dimensión Conocer, 17 Competencias específicas constituyen la dimensión Hacer, y 19 competencias específicas componen la dimensión Convivir y Emprender.
- Aplicando el análisis de acuerdo a la estructura de competencia planteada por Tobón (2006), en donde una competencia debe tener en su estructura verbo, objetivo, finalidad y condición de referencia, se pudo detectar: a) El uso de flexibilidad en la redacción de competencias, b) 32 competencias que se redactan con un solo verbo, 14 competencias con dos verbos y 7 competencias con 3 verbos, c) todas las competencias poseen objeto, 27 competencias no poseen en la redacción la finalidad, y 6 competencias no poseen condición de referencia; la revisión de la redacción permitió

identificar los elementos que podrían usarse para evaluarlas, así como también ratificar el enfoque socioformativo de Tobón (2013), que considera el carácter flexible del currículo, donde es factible no considerar algún componente, debido a que se considera más importante las prácticas de formación con los estudiantes, algo que para la autora de la investigación, y tomando como referente al autor Díaz-Barriga es contradictorio, porque conlleva a dejar a la interpretación de los facilitadores de la áreas de aprendizaje, establecer las practicas formativas sin finalidad y sin condición de referencia, asumiendo la competencias como una simple tarea.

- Se pudo constatar en la revisión documental, que el PNFA cumple en su diseño con la propuesta internacional de formación autentica impulsada por la (OCDE,1993, UNESCO, 2014, Aguerrondo, 2013), al plasmar el enfoque de competencias para abordar el perfil específico de egreso en la salida de licenciatura.

Con respecto al segundo objetivo de la investigación.

Se logró consultar los criterios de desempeño de competencias del perfil de licenciatura del programa, a través de un grupo de estudiantes por egresar, altamente productivo para la investigación ya que aportó una visión global sobre el uso de criterios de las competencias del perfil que permitió contextualizar la realidad en el uso de las competencias, de este proceso se llegan a las siguientes conclusiones:

- A) Con un alto nivel de uso de criterios de competencia: El análisis de los resultados reflejados por los estudiantes por egresar, indica que se ejecutan 15 criterios en la opción “Siempre” y 24 criterios en la opción “Algunas veces”, tomando en cuenta el orden respectivamente planteado se evidencio que los estudiantes reconocen usar los criterios, lo que evidencia la realización de prácticas formativas que consolidan el uso de las competencias del perfil, en resumen se identifican con la opción “Siempre” los criterios(1.a,5.a,5.b,11.c,12.a,12.b,12.c,40.a,40.b,40.c,44.a,47.a,47.b,48.a) y en el caso de los que consideran la opción “Algunas veces” se identificaron los criterios(1.b,4.a,4.b,6.a,6.b,8.a,8.b,9.a,9.b,9.c,9.d,10.a,11.a,11.b,22.c,27.a,27.b,30.a,32.a,42.a,42.b,43.a,43.b,43.c), estos datos confirman que existen competencias que logran consolidarse bajo el enfoque sistémico-complejo del programa y establecido por (Tobón, 2006,2007), donde se da la movilización de los recursos (contenidos y saberes) de distinta naturaleza para resolver problemas reales que se despliegan en la situación, a su vez se crea un ambiente donde se ejecutan “los principios y reglas de un campo disciplinar” (Gómez, 2001).
- B) De mismo modo, con un bajo nivel de uso de criterios de desempeño seleccionados por los estudiantes, los cuales escogieron 38 criterios seleccionados en la opción “Nunca” y 27 criterios en la opción “Casi nunca”,

los cuales se detallan a continuación, en la opción “Nunca” (2.a,2.b,6.c,7.a,7.b,14.a,14.b,15.a,15.b,15.c,16.a,16.b,17.a,17.b,18.a,18.b,19.a,20.a,20.b,21.a,21.b,21.c,23.a,23.b,25.a,25.b,26.a,28.a,28.b,29.a,33.a,34.a,35.a,39.b,45.a,46.a,49.a,52.a y 53.a) y en la opción “Casi Nunca” (3.a,3.b,13.a,13.b,20.a,24.a,24.b,29.b,30.b,31.a,31.b,36.a,36.b,36.c,37.a,37.b,38.a,38.b,39.a,48.a,50.a,50.b,50.c,51.a y 51.c), al detectar que existen según instrumento 65 criterios que poco o nunca se desarrollan, se concluye que algunas competencias del perfil no se desarrollan, lo que implica la necesidad de la revisión de las competencias del perfil, por medio de “un proceso de apoyo y retroalimentación, para que se identifiquen, argumenten y resuelvan los problemas del contexto, a partir de determinadas evidencias” (Tobón,2014).

- C) El presente estudio aporta evidencia en torno a la importancia de usar como elemento central de la investigación a los estudiantes, con la intención de que los protagonistas del aprendizaje sean consultados para detectar los problemas del contexto (uso de las competencias del perfil específico de egreso) en el marco de los retos de la sociedad del conocimiento (Tobón, 2013,2014,2015).

Con respecto al tercer objetivo de la investigación.

- A) Se logró identificar las competencias que se usan en el programa, bajo análisis de uso de los criterios de desempeño consultados, de los cuales resultaron con una alta frecuencia de uso de acuerdo a la opción “Siempre” y “Algunas veces”, las siguientes competencias (1,4,5,6,8,9,10,11,12,22,27,30,32,41,42,43,44 y 47), las cuales se reconocen en el estudio como competencias específicas en uso frecuente en el PNFA de la UNEXCA-sede la floresta-, determinando que se desarrollan frecuentemente y son parte del desarrollo formativo transversal que logra ejecutarse, consolidando competencias que se reconocen por sus componentes de acción.
- B) De igual manera, se logró identificar un grupo de competencias durante el análisis de uso de criterios de desempeño consultados, que presentan una frecuencia baja de uso de acuerdo a las opciones “Nunca” y “Casi nunca” de los cuales se denotan 35 competencias las cuales son (2,3,7,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,28,29,30,31,33,34,35,36,37,38,39,44,45,48,49,50,51,52), situación que infiere irregularidades de tipo curricular donde no se ha desarrollado un sistema evaluativo que permita monitorear de manera recurrente las actividades formativas con base a la conjunción de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que requiere cada acción para el cumplimiento de las competencias de un perfil. Sergio

Tobón (2013), lo sustenta de la siguiente manera, “no es necesario tener completamente todos los espacios formativos desde el inicio, sino que se puedan determinar los componentes claves y a medida que se va trabajando con los estudiantes, se va planeando los aspectos más concretos” (p.188), basando el análisis del autor, se deben determinar los componentes claves que se desean desarrollar y para ello, se debe crear un sistema que consulte de manera continua si se logran estos el desarrollo de estos componentes de competencia.

- C) Como resultado de la identificación de competencias, resaltamos el hecho de observar a través de los criterios, el cumplimiento medianamente frecuente de algunas competencias consultadas, en donde se identifica que uno o varios criterios presentan nivel de escogencia de forma distinta, tal es el caso de las competencias 20,22,30,39 y 48, las cuales se tomaron en cuenta dentro del grupo de competencias que se usarán para la propuesta a evaluar, por poseer un criterio en las opciones “Nunca y Casi nunca” se usan en el desarrollo del programa, tal situación nos permite concluir que existen debilidades en el sistema formativo y evaluativo de las competencias del perfil, ya que no se desarrolla por completo las acciones implícitas dentro de una competencia.
- D) Se destaca la evidencia de un gran interés por parte de los estudiantes por egresar, al participar en el desarrollo del cuestionario, resaltando la importancia y preocupación de tomar acciones antes situaciones curriculares que presenta el programa.
- E) Se aporta la descripción de un proceso evaluativo bajo el modelo de Provus, que permita monitorear las competencias del perfil, estableciendo discrepancias entre los criterios de desempeño que se consulten, con los criterios de desempeño de las 35 competencias resultado del presente estudio, además se aporta un instrumento de consulta denominado Cuestionario de criterios estándares evaluativos para el perfil del PNFA.
- F) Esta propuesta evaluativa representa un gran aporte a los actores institucionales, para que la propia institución pueda aplicar un proceso de monitoreo que incluye la autovaloración del uso de las competencias del perfil de egreso con sus estudiantes por egresar.

Recomendaciones

Se recomienda utilizar la iniciativa de los resultados de esta investigación para consolidar los resultados de una investigación que permita la evaluación permanente de

las competencias del perfil de egreso.

Iniciar la planificación de los procesos de evaluación que incluya la motivación de los actores institucionales.

Conformar un equipo comprometido con la evaluación del programa, que procure la mejora de la calidad del mismo, aprovechando la disposición de los estudiantes por egresar en la participación del estudio.

Utilizar la página web de la UNEXCA como medio de participación de los estudiantes por egresar, la cual le permita acceder a instrumento de consulta de criterios estándares del perfil de egreso masificando los niveles de participación del proceso evaluativo.

Validar el proceso evaluativo de forma institucional con la intención de masificar la propuesta para todas las sedes de la UNEXCA.

Ofrecer este trabajo a los otros PNF, que pudieran aprovecharlo para utilizar la orientación metodológica y puedan generar de forma colectiva sus propios criterios estándares de evaluación de competencias del perfil de egreso de sus programas.

Referencias

- Báez, M, Guzmán, L., Mella, E., Solar, M., Poblete, A., Vergara, C., Zuñiga, M., Alvarado, V., Cárcamo, A, y Casenave, M. (2004) *Evaluación de competencias de egresados universitarios en el área de educación*. En GOP CINDA (Ed) Competencias de egresados universitarios (pp.71-73). Santiago CINDA.
- Becerra, A. (2007) *Thesaurus curricular universitario*. Fondo Editorial FEDUPEL. Caracas- Venezuela.
- Bernstein, B. (1985): *La clasificación y enmarcación del conocimiento educativo*, en Revista Colombiana de educación. 1er Semestre 1985.
- Barrera,M. (2009). *Técnicas de análisis en investigación*. Quirón ediciones. Sypal. Caracas.
- Berrocal de Luna, E. (2014) *Evaluación de los cursos de ocupación profesional*. Tesis doctoral. Universidad de la granada. Granada. Disponible en: <https://hera.ugr.es/tesisugr/1535152x.pdf>.
- Briones, G. (1991). *Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales*. 3.a Ed. México: Triallas.
- Boud, D. (1995). *What is learner self-assesment? Id boud (Ed) Enhancing learning through self-assessment*, Nueva York RoutledgeFalmer.
- Cabrera, F. (1987) *Investigación evaluativa en la educación en varios, Técnicas de investigación y seguimiento de programas en formación profesional*. Largo Caballero, Madrid.
- Carrera, C., Lara, Y., Madrigal, J. (2018) *Análisis curricular del perfil de egreso desde la experiencia de los usuarios*. Revista Boletín Redipe disponible en: <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/603>.
- Casanova, E. (1996) *Para aprender ciencias de la educación*. Madrid. Editorial. Verbo Divino.

- Castellanos, B. (2010) *La formación de la competencia investigativa. Una necesidad y una oportunidad para mejorar la calidad de la educación*. Evento internacional de pedagogía. La Habana.
- Cejas, E.; Castaño, R. (2007) *Habilidades y capacidades rectoras versus competencias laborales*. Escuela Nacional de salud pública. La Habana.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* 36.860, diciembre 30, 1999.
- Decreto No 3253, (2018). Creación de la Universidad Experimental de la Gran Caracas. *Gaceta Oficial* No. 39.148 de fecha 27 de febrero de 2018.
- De la Orden, A. (1989) *Investigación cuantitativa y medida en educación*. Bordón: revista de orientación pedagógica.
- De la Orden, A. (2000) *La función optimizante de la evaluación de programas Evaluativos*. Revista de Investigación, 2000, Volumen 18, número 2, Pp.319-339.
- Díaz Barriga, Á. (2003). *Currículum. Tensiones conceptuales y prácticas*. Revista *Electrónica de Investigación Educativa*. <http://redie.uabc.mx/vol5no2/contenido-diazbarriga.html>
- Díaz, F y Barroso, R. (2014) Diseño y evaluación de una propuesta de evaluación auténtica de competencias de un programa de formación de docentes de educación básica en México. *Perspectiva Educativa*.
- Dobles, M. (1993) *Acreditación en Educación Superior: orígenes, prácticas actuales, perspectivas*. Comunicación Personal.
- Documento Rector del PNFA. (2010) *Comité Interinstitucional del PNF en Administración*. *Gaceta Oficial* N° 39.178 del jueves 14 de mayo de 2009.
- Escudero, T. (2003). *Desde los tests hasta la investigación evaluativa actual*. Un siglo, el XX, de intenso desarrollo de la evaluación en educación
- Escudero, T. (2006). *Claves identificables de la investigación evaluativa, análisis desde la práctica*. Revista Contextos educativos.
- Focarazzo Terán, M.E. (2015). *Evaluación del Programa de Profesionalización para*

Egresados Universitarios en el Ejercicio de la Docencia en el Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez y el Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Trabajo de Ascenso no publicado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez.

García, N. (1984). *Las Culturas Populares en el Capitalismo*. Ed. Nueva Imagen. México.

García, M. (2010). Diseño y validación de un modelo de evaluación por competencias en la universidad. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona

García, M. (2016) Propuesta de evaluación: seguimiento al diseño e implementación de los proyectos curriculares de la Universidad Autónoma de Nayarit. Universidad Autónoma de Nayarit.

Gronlund, N. (1973) *Medición y evaluación en la docencia*. New York. MacMillan.

Gonczi, A. (1996) Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectivas teóricas y prácticas en Australia, en Argüelles, A. Competencia laboral y educación basada en normas de competencia, Limusa-sep-cnccl-conalep, México, pp. 265-288.

Gonczi, A., Athanasou, J. (1996) Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia. Ed. Limusa. 1996.

González, J., Wagenaar, R. & Beneitone, P. (2004). *Tuning-América Latina: un proyecto de las universidades*. Revista Iberoamericana de Educación, (35), 151-164

Hawes, G (2010) *Glosario básico para la modernización curricular* (texto sin publicar). Santiago de Chile. Universidad de Chile, Facultad de medicina. Dpto de educación en Ciencias de la salud.

Hernández, P. (1998) *Diseñar y enseñar*. Madrid. NARCEA.

Hernández, R., Fernández., Baptista, P. (2006) *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill. Interamericana. Cuarta edición. México.

Joint Commite on Standards for Educational Evaluation (1994). *The Program Evaluation Standards*, Sage.

- Kerlinger, F y Lee, H. (2002) *Investigación del comportamiento*. Métodos de investigación en las Ciencias Sociales. (4ta ed.) México. McGraw Hill.
- Mantilla, M. (2010). *Modelo de discrepancia: Malcolm Provus*. [Documento en línea]. Disponible: <https://es.slideshare.net/Miltonfajardo/modelo-de-discrepancias-de-provus> [Consulta: 2020, Enero 7].
- Maldonado, A (2018). *¿Cómo comprender mejor la evaluación?* Cuatro temas para reflexionar con estudiantes en formación inicial docente. Voces De La Educación, 3(6), 111-125.
- Martínez, A. (2006). *Ideas para el cambio y el aprendizaje en la organización: una perspectiva sistémica*. Bogotá: ECOE
- Martínez, C. (2007). La Teoría de la Evaluación de Programas, Educación XXI, V.1. <http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/398>. [Consulta: 2021, Noviembre, 22]
- Martínez, J. (2017) *Gestión de los programas Nacionales de formación en el contexto de las políticas públicas*. Trabajo de investigación presentado como requisito para obtener el título de doctor en educación. UCAB.
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: CINTERFOR/OIT.<http://ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/mertens/index.htm> [Consulta: 2021, Noviembre, 25]
- Misión Alma Mater: *Educación Universitaria Bolivariana y Socialista*. Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria. Agosto (2009). Venezuela. Imprenta Nacional y Gacetas Oficiales.
- Ministerio del Poder Popular para la educación Universitaria. *Programa Nacional de formación en Administración*. Junio (2014). Caracas: MPPEU.
- McCormick, R. (1996). Evaluación del currículum en los centros escolares. España: Morata.
- Morin, E. (2000) Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. Seuil. París.
- Morales, D. (2001). *Desarrollo del talento humano basado en competencias laborales*.

- El nuevo enfoque de la formación profesional*. Ponencia presentada en el primer congreso de competencias. San José CR. Instituto Nacional de Aprendizaje.
- Morales, S. y Zambrano, H. (2016) Coherencia evaluativa en formación universitaria por competencias. Estudio en futuros educadores en Chile. Infancias Imágenes.
- Muñoz, G. (2007) Un nuevo paradigma la quinta generación de la evaluación. Laurus.
- Muñoz, M. y Martínez, C. (2016). *Seguimiento del logro del perfil de egreso e ingeniería civil informática UCSC*. Ponencia presentada en el XXIX Congreso Chileno de Educación en Ingeniería: Formación capital humano en ingeniería en el contexto de la sociedad global. Universidad de la Frontera.
- Möller I. y Gómez H. (2014). Coherencia entre perfiles de egreso e instrumentos de evaluación en carreras de educación básica en Chile. En revista Calidad en la educación N. 41.
- Landi, N. y Palacios, M (2010) La autoevaluación institucional y la cultura de la participación. Revista Iberoamericana de Educación. Curso en Línea. OEI Recuperado en: <https://rieoei.org>.
- Lafourcade, P. (1972) *Evaluación de los Aprendizajes*, Ed. Cince. Madrid.
- Ley de Universidades. (1970). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 1.429 (Extraordinario), septiembre 8, 1970.
- Ley Orgánica de Educación (2009). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* 5929, agosto 15, 2009. 3
- López, N. (2002); *Retos Para la Construcción Curricular. De la Certeza al Paradigma de la Incertidumbre Creativa*. Editorial: Cooperativa Editorial Magisterio, Bogotá, Colombia.
- Orozco, B. (2000). "De lo profesional a la formación en competencias: giros conceptuales en la noción de formación universitaria", en M. A. Valle. *Formación en competencias y certificación profesional*. México: Universidad Nacional Autónoma de México
- Padrón, C. (1995). *Revista venezolana de análisis de coyuntura* 1995. La evaluación de

programas sociales.

Peña, J. (2016). *Hacia la Construcción del Método de una Investigación*. Trabajo no publicado, Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez.

Peña, J. (2017). *Objetivos de una investigación social*. Trabajo no publicado, Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez.

Peña, J. (2015). *Entre lo Ontológico y lo Problemático*. Trabajo no publicado, Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez

Pérez, A. (1993). *Modelos contemporáneos de evaluación*. En cuadernos de Educación N° 143. Caracas – Venezuela. Cooperativa Laboratorio Educativo.

Pérez y Díez López (2003). *Diseño Curriculares Aplicados*. Novedades Educativas.

Pérez, Juste, R. (2000). La Evaluación de Programas Educativos: Conceptos Básicos. Planteamientos Generales y Problemática. Revista de Investigación 2000, Volumen 18, No 2.

Pérez Juste (2005). *Evaluación de Programas Educativos*. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid. La Muralla.

Pérez, Juan (2008). *Propuesta para la evaluación de programas de educación socioemocional*. revista electrónica de investigación psicoeducación Vol. 6, No. 15.

Pérez Serrano, G (2006) *Elaboración de proyectos sociales*. Casos prácticos. NARCEA, S.A Ediciones. Madrid. España.

Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación Plan de la Patria” (2013–2019), Proyecto Nacional Simón Bolívar.

Popham, W. (1980) Problemas y técnicas de la evaluación educativa. Madrid. Anaya.

Porlán, R. (1997). *Constructivismo y escuela* (4ª Ed.) Díada. Sevilla

Programa Nacional de Formación en Administración (2014) Ministerio para el Poder Popular de la Educación Universitaria 1/33/384. Junio 2014.

Provus, M. (1971). Discrepancy evaluation. For educational program improvement and

assessment. Berkeley, Ca.: McCutchan Publishing Co.

Pucuaranga, T., Hilario, N., Huamán, L. (2019) *Modelo de evaluación del perfil de egreso de estudiantes de evaluación*. Universidad Nacional del Centro del Perú. Revista espacios. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n39/19403927.html>.

Real Academia Española (2021). *Diccionario de la lengua española* (23.a ed.). <http://www.rae.es/rae.html>.

Resolución No. 2.963, (2008). *Regulan los programas nacionales de formación*. Gaceta Oficial 38.930 del 14 de mayo de 2008.

Resolución No. 3140 (2008) *Creación de programas nacionales de formación*. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 39.032.

Reglamento para la gestión y evaluación de los programas nacionales de formación, (2009) Viceministerio de desarrollo académico, mayo 2009.

Rivero, N. (2000) *Enfoques Epistemológicos y Estilos de Pensamientos* http://www.espaciovirtual.net/Epistem/unidad1/Tesis_Norma_Rivero.pdf

Ruiz Bolívar, C. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa*. CIDEG. Segunda Edición. Venezuela.

Scriven, M. (1967) La metodología de la evaluación. En perspectivas de la evaluación curricular, Monografía AERA1. Chicago: Rand McNally and Company.

Scriven. M. (1991) *Evaluation thesaurus*. Newbury Park.Ca. Sage.

Spencer, L. M. y Spencer, S. M. (1993). *Competencia en el Trabajo. Modelos de Rendimiento Superior*. Nueva York: Juan Wiley & Sons, Inc.

Stenhouse, L. (1984). *Investigación y desarrollo del currículo*. Ediciones Morata. S.A. España.

Stufflebeam, D (1969) *"La evaluación como ilustración para la toma de decisiones*. In Walcott, A. Beaty (ed.) *Mejorando la Evaluación Educativa y un Inventario de Medidas de Comportamiento Afectivo*. Washington, D.C.

Stufflebeam, D. (2003). The CIPP. Model for Evaluation. En T. Kellaghan, D.L. Stufflebeam y L.A. Wingate, *International handbook of educational evaluation*, I.

- Dordrecht/Boston, Kluwer Academic Publishers, 31-62.
- Stufflebeam, D. y Schinkfield, A. (1985). *Evaluación Sistemática. Guía teórica y práctica*. Colección Temas de Educación. Barcelona: Paidós.
- Schuman, E (1971) Investigación evaluativa, principios y práctica en el servicio público y programas de acción social. Nueva York. Russel Sage Foundation.
- Tejada, J y Ruiz, C. (2016) Evaluación de competencias profesionales en educación superior. retos e implicaciones. Educación XXI.
- Tejedor, F. J. (2000). *El Diseño y los Diseños en la Evaluación de Programas*. Revista de Investigación, 2000, Volumen 18, número 2.
- Tenbrik, T. (2006). Evaluación: Guía práctica para profesores. NARCEA,S.A. de Ediciones. Madrid.
- Tyler, R. (1986). *Principios Básicos del Curriculum* (quinta edición). Buenos Aires: Troquel. p. 25.
- Tyler. R. (1967) Cambios en los conceptos de evaluación educativa. En perspectivas de la evaluación curricular, Monografía AERA1. Chicago: Rand McNally and Company.
- Tobón, S. (2006) Aspectos básicos de la formación basada en competencias, Talca Proyecto Mesesup.
- Tobón, S. (2004). Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá: ECOE. Tobón, S. (2006). Las competencias en la educación superior. Políticas de calidad. Bogotá: ECOE.
- Tobón, S. (2013). Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación (4ta. Ed.). Bogotá: ECOE.
- Valassina, F. y Letelier, C. (2014). La formación práctica en salud en La Formación Práctica en la Universidad y su Impacto en el perfil de Egreso. CINDA
- Villegas A. (2013). *El Aporte de Ralph Tyler a la Educación*. <http://www.e-historia.cl/e-historia/el-aporte-de-ralph-tyler-a-la-evaluacion/>

Weiss, C. (2008). *Investigación Evaluativa: Métodos para determinar la eficiencia de los programas de acción*. 3º edición. México: Trillas.

Whorten, B. y Sander, J. (1973) *Evaluación educativa: teoría y práctica*. Whortighon, Ohio. Charles. A, Jones Publishing. Company.

Zuccarello, R; Estadra, S; Hinojosa, L. (2010) Los Programas nacionales de formación (PNF): Una propuesta de cambio curricular en Venezuela. Congreso Iberoamericano de Educación Metas 2021.

[ANEXO A]
[Instrumento: Cuestionario]

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA
"JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ"
SUBPROGRAMA DE EVALUACIÓN EDUCACIONAL
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EVALUACIÓN EDUCACIONAL

Instrumento: Cuestionario

Objetivo: Identificar los criterios de desempeño de competencias del perfil de egreso del programa, por medio de un instrumento de consulta, para determinar el nivel de frecuencia de aplicación de los criterios de competencias del perfil de egreso del PNFA.

Instrucciones: El presente instrumento consta de tres partes que muestran las dimensiones del programa Conocer (saber- conceptual) Hacer (procedimental) Convivir- emprender (ser), en la cual se presentan las competencias específicas del perfil de egreso del programa nacional de formación en administración y criterios de desempeño para su consulta. Marca con una "X" el cuadro que responda el nivel de frecuencia con que aplicas los criterios de desempeño de las competencias del perfil de egreso.

N° de Ítems	Criterios de desempeño de competencias del perfil (Conocer)	Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
1.	Conoce y comprende el proceso de planificación como medio de desarrollo social, y su aplicación en los contextos organizativos y sociales				
1.a	Aplicas conocimientos sobre el proceso de planificación como medio de desarrollo social.				
1.b	Comprendes el proceso de planificación como medio de desarrollo social.				
2.	Conoce y produce Software para la gestión administrativa y optimizar los procesos.				
2.a	Conoces Software para optimizar los procesos de la gestión administrativa.				
2.b	Produces Software para optimizar los procesos de la gestión administrativa.				
3.	Comprende y ejecuta proyectos socio integradores atendiendo a los conceptos y teorías investigativas para la				

	transformación social.				
3.a	Comprendes los proyectos socio integradores atendiendo a los conceptos y teorías investigativas.				
3.b	Ejecutas proyectos socio integradores atendiendo las teorías investigativas.				
4.	Conoce y comprende los procesos relacionados con los procesos productivos y de fabricación y los vincula con los procesos técnicos, de calidad y contables, y con el proceso administrativo				
4.a	Aplicas los conocimientos relacionados con los procesos de producción y fabricación y los vinculas con los procesos técnicos, administrativos, contables y de calidad.				
4.b	Comprendes los conocimientos relacionados con los procesos de producción y fabricación y los vinculas con los procesos técnicos, administrativos, contables y de calidad.				
5.	Identifica y desarrolla las políticas normas y procedimientos presupuestarios en distintas organizaciones publica, privadas y comunitarias.				
5.a	Identificas las políticas, normas y procedimientos presupuestarios en distintas organizaciones públicas, privadas y comunitarias.				
5.b	Desarrollas políticas normas y procedimientos presupuestarios en distintas organizaciones públicas, privadas y comunitarias.				
6.	Conoce, comprende y analiza la distribución y abastecimiento de bienes y servicios, con enfoque de desarrollo endógeno, satisfaciendo necesidades de la colectividad con justicia y equidad.				
6.a	Aplicas conocimientos sobre la distribución y abastecimiento de bienes y servicios con el enfoque de desarrollo endógeno.				
6.b	Comprendes la distribución y abastecimiento de bienes y servicios, con el enfoque de desarrollo endógeno.				
6.c	Analizas la distribución y abastecimiento de bienes y servicios, con enfoque de desarrollo endógeno.				
7.	Conoce y analiza el marco teórico, conceptual e ideológico del Modelo de desarrollo endógeno y lo articula con el desarrollo de las potencialidades de desarrollo de acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo Simón Bolívar.				

7.a	Aplicas el marco teórico conceptual e ideológico del Modelo de desarrollo endógeno de acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo Simón Bolívar.				
7.b	Analizas el marco teórico conceptual e ideológico del Modelo de desarrollo endógeno de acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo Simón Bolívar.				
8.	Conoce y relaciona las Potencialidades alternas al petróleo (agrícola, pecuaria, avícola, pesca, minera, etc.), con los planes regionales, y locales.				
8.a	Aplicas conocimientos sobre las potencialidades alternas al petróleo (agrícola, pecuaria, avícola, pesca, minera, etc.), con respecto a los planes regionales y locales.				
8.b	Relacionas las Potencialidades alternas al petróleo (agrícola, pecuaria, avícola, pesca, minera, etc.), con respecto a los planes regionales y locales.				
9.	Conoce los principios del arte, deporte, recreación y salud y los articula con el desarrollo personal y el desarrollo comunitario.				
9.a	Aplicas conocimientos sobre los principios del arte y los articulas con el desarrollo personal y el desarrollo comunitario.				
9.b	Empleas los conocimientos deportivos y los articulas con el desarrollo personal y el desarrollo comunitario.				
9.c	Usas el conocimiento sobre los principios de la recreación y los articulas con el desarrollo personal y el desarrollo comunitario.				
9.d	Utilizas los conocimientos sobre los principios de la salud y los articulas con el desarrollo personal y el desarrollo comunitario.				
10	Comprende idiomas que permita obtener información científica, técnica y cultural en relación al Plan Nacional de Desarrollo su área de formación administrativa.				
10.a	Comprendes idiomas obteniendo información científica, técnica y cultural.				
11	Conoce, comprende y analiza los principios y teorías que sustentan los procesos de auditoría.				
11.a	Aplicas el conocimiento sobre los principios y teorías que sustentan los procesos de auditoría.				

11.b	Comprendes los principios y teorías que sustentan los procesos de auditoría.				
11.c	Analizas los principios y teorías que sustentan los procesos de auditoría.				
12.	Conoce y comprende y desarrolla los procedimientos y técnicas de control administrativos.				
12.a	Aplicas saberes sobre los procedimientos y técnicas de control administrativo.				
12.b	Comprendes los procedimientos y técnicas de control administrativo.				
12.c	Desarrollas procedimientos y técnicas de control administrativos.				
13	Comprende y analiza los elementos teóricos y prácticos del proceso de administración financiera.				
13.a	Comprendes los elementos teóricos y prácticos del proceso de administración financiera.				
13.b	Analizas los elementos teóricos y prácticos del proceso de administración financiera.				
14	Conoce e identifica los elementos financieros y su marco jurídico e institucional en el marco del nuevo modelo social.				
14.a	Utilizas el conocimiento sobre los elementos financieros y su marco jurídico e institucional, en el marco del nuevo modelo social.				
14.b	Identificas los elementos financieros y su marco jurídico e institucional en el marco del nuevo modelo social.				
15	Conoce, identifica y ejecuta procedimientos y técnicas para desarrollar proyectos de inversión social y productivo.				
15.a	Aplicas los saberes procedimentales y técnicas para desarrollar proyectos de inversión social y productivo.				
15.b	Identificas procedimientos y técnicas para desarrollar proyectos de inversión social y productivo.				
15.c	Ejecutas procedimientos y técnicas para desarrollar proyectos de inversión social y productivo.				
16.	Conoce y desarrolla técnicas de dirección basadas en la gestión del talento humano bajo la concepción del nuevo modelo social.				
16.a	Empleas el conocimiento sobre las técnicas de dirección basadas en la gestión del talento humano, bajo la concepción del nuevo modelo social.				
16.b	Desarrollas técnicas de dirección basadas en la gestión del talento humano bajo la concepción del nuevo modelo social.				

17	Conoce y maneja los procesos administrativos en los nuevos de modelos de organizaciones, en el modelo socialista y su relación con la soberanía Nacional y la Suprema felicidad social				
17.a	Usas el conocimiento sobre los procesos administrativos en los nuevos modelos de organizaciones y en el modelo socialista.				
17.b	Manejas los procesos administrativos y los relacionas con la soberanía nacional y la suprema felicidad social.				

N° de ítems	Criterios de desempeño de competencias del perfil (Hacer)	Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
18	Aplica la metodología estratégica y otras metodologías de planificación como herramienta gerencial y administrativa.				
18.a	Aplicas la metodología estratégica de planificación como herramienta gerencial y administrativa.				
18.b	Aplicas otras metodologías de planificación como herramienta gerencial y administrativa.				
19	Aplica los conocimientos tecnológicos en la gestión administrativa como estrategias para desarrollar software libre en los procesos administrativos.				
19.a	Aplicas los conocimientos tecnológicos en la gestión administrativa como estrategias para desarrollar softwares libres en los procesos administrativos.				
20.	Aplica los procedimientos y métodos definidos en el marco jurídico correspondiente en la gestión de la recaudación de impuestos municipales.				
20.a	Aplicas los procedimientos definidos en el marco jurídico correspondiente en la gestión de la recaudación de impuestos municipales.				

20.b	Aplicas los métodos definidos en el marco jurídico correspondiente en la gestión de la recaudación de impuestos municipales.				
21	Planifica, diseña y ejecuta procesos de investigación para el desarrollo de proyectos orientados a la formación desarrollo e innovación de sistemas administrativos y la transformación social y la dirección, control y evaluación de sistemas administrativos.				
21.a	Planificas procesos de investigación para el desarrollo de proyectos a través de procesos de dirección, control y evaluación de sistemas administrativos.				
21.b	Diseñas procesos de investigación para el desarrollo de proyectos a través de procesos de dirección, control y evaluación de sistemas administrativos.				
21.c	Ejecutas procesos de investigación para el desarrollo de proyectos a través de procesos de dirección, control y evaluación de sistemas administrativos.				
22.	Diseñar, desarrollar y evaluar sistemas administrativos y estrategias para el desarrollo de planes de Producción que permitan el manejo productivo de las organizaciones como base sustentable de la economía local, regional y nacional				
22.a	Diseñas sistemas administrativos y estrategias para el desarrollo de planes de producción como base sustentable de la economía local, regional y nacional.				
22.b	Desarrollas sistemas administrativos y estrategias para el desarrollo de planes como base sustentable de la economía local, regional y nacional.				
22.c	Evalúas sistemas administrativos y estrategias para el desarrollo de planes como base sustentable de la economía local, regional y nacional.				
23	Aplica los distintas políticas procedimientos, normas y en los procesos de gestión presupuestaria, elaborando estados financieros proyectados y presupuestos de inversión en distintas organizaciones.				
23.a	Aplicas distintas políticas y procedimientos en los procesos de gestión presupuestaria, elaborando estados financieros y presupuestos de inversión en distintas organizaciones.				

23.b	Aplicas las distintas normas de gestión presupuestaria, elaborando estados financieros proyectados y presupuestos de inversión en distintas organizaciones.				
24.	Diseña estrategias y planes para la comercialización y distribución de los bienes y servicio en distintas comunidades.				
24.a	Diseñas estrategias para la comercialización y distribución de los bienes y servicio en distintas comunidades.				
24.b	Diseñas planes para la comercialización y distribución de los bienes y servicio en distintas comunidades.				
25	Analiza e identifica las alianzas, tratados y convenios firmados que desarrolla la República Bolivariana de Venezuela con el resto del mundo y los relaciona con su la gestión de los procesos administrativos articulando con la evolución del pensamiento político.				
25.a	Analizas las alianzas, tratados y convenios que desarrolla la República Bolivariana de Venezuela con el resto del mundo y las articulas con la evolución del pensamiento político.				
25.b	Identificas las alianzas, tratados y convenios que desarrolla la República Bolivariana de Venezuela con el resto del mundo y las articulas con la evolución del pensamiento político.				
26.	Ejecuta acciones para el desarrollo de lo estético – lúdico, para el rescate de lo humanístico dentro de la formación integral y el desarrollo comunitario.				
26.a	Ejecutas acciones para el desarrollo de lo estético – lúdico, dentro de la formación integral y el desarrollo comunitario.				
27	Aplica técnicas para la comprensión y traducción de textos.				
27.a	Aplicas técnicas para la compresión de textos				
27.b	Aplicas técnicas para la traducción de textos				
28	Aplica los procedimientos y técnicas de una auditoria administrativa para evaluar el cumplimiento de los planes, objetivos, metas y procedimientos de una organización, para aportar sugerencias a la gerencia en la toma de decisiones.				

28.a	Aplicas los procedimientos de una auditoria administrativa, para aportar sugerencias a la gerencia en la toma de decisiones.				
28.b	Aplicas las técnicas de auditoria administrativa, para aportar sugerencias a la gerencia en la toma de decisiones.				
29	Aplica y desarrollar sistemas de control en los procesos públicos y privados.				
29.a	Aplicas sistemas de control en los procesos públicos y privados.				
29.b	Desarrollas sistemas de control en los procesos públicos y privados.				
30.	Aplicar los elementos teóricos y las herramientas necesarias para identificar y aplicar los instrumentos del sistema financiero nacional.				
30.a	Aplicas los elementos teóricos necesarias para identificar y aplicar los instrumentos del sistema financiero nacional.				
30.b	Aplicas las herramientas necesarias para identificar y aplicar los instrumentos del sistema financiero nacional.				
31.	Aplicar los elementos teóricos y las herramientas necesarias para identificar y aplicar los instrumentos del sistema financiero Nacional de acuerdo a los requerimientos legales y organizacionales.				
31.a	Aplicas los elementos teóricos para identificar los instrumentos del sistema financiero nacional de acuerdo a los requerimientos legales y organizacionales.				
31.b	Aplicas las herramientas necesarias para identificar y aplicar los instrumentos del sistema financiero nacional de acuerdo a los requerimientos legales y organizacionales.				
32	Aplicar los elementos teóricos y prácticos necesarios para la elaboración de un proyecto de inversión social o productiva para establecer los criterios e indicadores para su evaluación.				
32.a	Aplicas los elementos teóricos para la elaboración de un proyecto de inversión social o productiva, estableciendo los criterios e indicadores				

	para su evaluación.				
32.b	Aplicas los elementos prácticos necesarios para la elaboración de un proyecto de inversión social o productiva estableciendo los criterios e indicadores para su evaluación.				
33.	Aplica técnicas de dirección en distintas organizaciones que promueva el modelo de producción socialista considerando los conceptos de capital humano.				
33.a	Aplicas técnicas de dirección en distintas organizaciones, considerando los conceptos de capital humano.				
34.	Desarrolla técnicas de gestión administrativa para la gestión y promoción de empresas de producción social como base del desarrollo endógeno.				
34.a	Desarrollas técnicas de gestión administrativa, como base del desarrollo endógeno.				

N° de Ítems	Criterios de desempeño de competencias del perfil (Convivir-Emprender)	Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
35.	Reflexiona sobre los procesos sociales y los relaciona con la planificación como proceso social.				
35.a	Reflexionas sobre los procesos sociales y los relacionas con la planificación como proceso social.				
36.	Promueve en las comunidades la gestión tecnológica administrativa para Intercambiar conocimientos a través de procesos comunicacionales y promover la soberanía tecnológica.				
36.a	Promueves en las comunidades la gestión tecnológica administrativa a través de procesos comunicacionales.				
36.b	Promueves en las comunidades la gestión tecnológica administrativa a				

	través del intercambio de conocimiento.				
36.c	Promueves en las comunidades la gestión tecnológica, fomentando la soberanía tecnológica.				
37.	Promueve actitud colaborativa hacia los procesos de declaración de rentas municipales sobre principios éticos y morales para crear cultura tributaria en las organizaciones a través de la promoción de la retribución en servicios públicos				
37.a	Promueves una actitud colaborativa hacia los procesos de declaración de rentas municipales a través de la promoción de la retribución en servicios públicos.				
37.b	Promueves principios éticos y morales, a través de la promoción de la retribución en servicios públicos.				
38.	Demuestra comprender la importancia de los proyectos Socio integradores y reconoce la relación con su proceso de formación y la transformación de la sociedad.				
38.a	Demuestras comprender la importancia de los proyectos socio integradores.				
38.b	Reconoces la relación de los proyectos socio integradores con el proceso de formación y la transformación de la sociedad.				
39.	Colabora y asesora los diferentes procesos de producción y fabricación en el marco de los procesos administrativos del nuevo modelo productivo socialista, dando prioridad a la gestión del talento humano, la calidad y la gestión ambiental.				
39.a	Colaboras con los diferentes procesos de producción y fabricación administrativa del nuevo modelo socialista, priorizando la gestión del talento humano, la calidad y la gestión ambiental.				
39.b	Asesoras diferentes procesos de producción y fabricación administrativa del nuevo modelo socialista, priorizando la gestión del talento humano, la calidad y la gestión ambiental.				
40.	Reconoce la importancia del manejo eficiente de los recursos como forma de contribuir al desarrollo local, regional y Nacional valorando el carácter participativo de la gestión de planificación de los presupuestos				

40.a	Reconoces la importancia del manejo eficiente de los recursos como forma de contribuir al desarrollo local, valorando el carácter participativo de la gestión de planificación de los presupuestos.				
40.b	Reconoces la importancia del manejo eficiente de los recursos como forma de contribuir al desarrollo regional, valorando el carácter participativo de la gestión de planificación de los presupuestos.				
40.c	Reconoces la importancia del manejo eficiente de los recursos como forma de contribuir al desarrollo nacional, valorando el carácter participativo de la gestión de planificación de los presupuestos.				
41.	Promueve la distribución justa y equitativa de bienes y servicios con ética responsabilidad para satisfacer las necesidades de la comunidad y promueve la soberanía Nacional.				
41.a	Promueves la distribución justa y equitativa de bienes y servicios con ética responsabilidad para satisfacer las necesidades de la comunidad y promueve la soberanía Nacional.				
42.	Participa en el desarrollo de las nuevas potencialidades para el crecimiento del país y desarrolla modelos impulsores enlazados con las actividades nacionales con los convenios y tratados en relación al desarrollo multipolar				
42.a	Participas en el desarrollo de nuevas potencialidades, desarrollando modelos impulsores enlazados con las actividades nacionales.				
42.b	Participas en el desarrollo de nuevas potencialidades, enlazados con los convenios y tratados en relación al desarrollo multipolar.				
43.	Valora la cultura como expresión genuina de nuestros pueblos. Reconoce y valora el papel fundamental de la práctica física y recreativa en la prevención y mantenimiento de la salud integral				
43.a	Estimas la cultura como expresión genuina de nuestros pueblos.				
43.b	Reconoces el papel fundamental de la práctica física en la prevención y mantenimiento de la salud integral.				
43.c	Aprecias el papel fundamental de la práctica recreativa en la prevención y mantenimiento de la salud integral.				

44.	Valora la experiencia que le permite reconocer al deporte y la recreación como actividades que enriquecen su participación activa en el colectivo.			
44.a	Valoras la experiencia que te permite reconocer al deporte y la recreación, como actividades que enriquecen la participación activa en el colectivo.			
45.	Facilita la comprensión de textos científicos técnicos y culturales en idioma inglés u otros idiomas con vinculación estratégica al Plan Nacional de Desarrollo.			
45.a	Facilitas la comprensión de textos científicos, técnicos y culturales en idioma inglés u otros idiomas con vinculación estratégica al Plan Nacional de Desarrollo.			
46.	Asesora en materia de procesos administrativos las distintas organizaciones coadyuvando en los procesos sustantivos de la organización y la toma de decisiones.			
46.a	Asesoras en materia de procesos administrativos las distintas organizaciones coadyuvando en los procesos sustantivos de la organización y la toma de decisiones.			
47.	Valoras la gestión de los procedimientos de control y gestión en la eficiencia de las organizaciones, promoviendo el funcionamiento de nuevas formas de gestionar el control en distintas organizaciones.			
47.a	Valoras la gestión de los procedimientos de control y gestión en la eficiencia de las organizaciones.			
47.b	Promueves el funcionamiento de nuevas formas de gestionar el control en distintas organizaciones.			
48.	Reconoce la importancia del sector bancario y financiero para la soberanía Nacional promoviendo una nueva gestión bancaria comunitaria y coadyuvando en la creación de una cultura comunitaria en materia financiera.			
48.a	Reconoces la importancia del sector bancario y financiero promoviendo una nueva gestión bancaria comunitaria.			
48.b	Reconoces la importancia del sector bancario y financiero coadyuvando en la creación de una cultura comunitaria en materia financiera.			

49.	Promueve el funcionamiento de nuevas formas de gestionar el sistema financiero como medio de generar la inclusión social y lograr la suprema felicidad.				
49.a	Promueves el funcionamiento de nuevas formas de gestionar el sistema financiero como medio de generar la inclusión social y lograr la suprema felicidad.				
50.	Se vincula a los entornos sociales para indagar potencialidades de creación de empresas socialistas, asimismo es emprendedor de nuevos proyectos para fortalecer la economía comunal en el marco del nuevo modelo socialista. Asesora las diferentes comunidades en la formulación y evaluación de proyectos.				
50.a	Te vinculas con los entornos sociales para indagar potencialidades de creación de empresas socialistas.				
50.b	Emprendes nuevos proyectos para fortalecer la economía comunal en el marco del nuevo modelo socialista.				
50.c	Asesoras las diferentes comunidades en la formulación y evaluación de proyectos.				
51	Promoviendo el funcionamiento de nuevas formas de organización productiva como medio de generar la inclusión social y lograr la suprema felicidad.				
51.a	Promueves el funcionamiento de nuevas formas de organización productiva.				
51.b	Generas la inclusión social para lograr la suprema felicidad.				
52.	Promueve un nuevo modelo de dirección, social, productivo socialista, humanista y endógeno para que todos vivamos en condiciones rumbo a la suprema felicidad social.				
52.a	Promueves el nuevo modelo de dirección, social, productivo socialista, humanista y endógeno para que todos vivamos en condiciones rumbo a la suprema felicidad social.				
53.	Aporta hacia la consolidación del carácter endógeno de la economía mediante la utilización de los recursos, la capacidad de innovar tecnologías administrativas				

53.a	Aportas hacia la consolidación del carácter endógeno de la economía mediante la utilización de los recursos, la capacidad de innovar tecnologías administrativas.				
	Total				

[ANEXO B]
[Instrumento: Lista de Cotejo]

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA
"JOSE MANUEL SISO MARTINEZ"
SUBPROGRAMA DE EVALUACION EDUCACIONAL
MAESTRIA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EVALUACIÓN EDUCACIONAL

Instrumento: Lista de Cotejo

Instrucciones: El presente instrumento consta de tres partes que muestran las dimensiones del programa Conocer (saber- conceptual) Hacer (procedimental) Convivir- emprender (ser), en la cuales se presentan criterios estándares del perfil de egreso del programa nacional de formación en administración. Responde las opciones, de acuerdo al uso de los criterios de desempeño en el desarrollo del programa, para ello, debes responder el instrumento marcando con una "X" en las opciones Si o No y en caso de responder de forma negativa, puedes argumentar con alguna observación.



N° de ítems	Criterios de desempeño de competencias del perfil (Conocer)	SI	NO	Observaciones
2.a	Conoces Software para optimizar los procesos de la gestión administrativa.			
2.b	Produce Software para optimizar los procesos de la gestión administrativa.			
3.a	Comprendes los proyectos socio integradores atendiendo a los conceptos y teorías investigativas.			
3.b	Ejecutas proyectos socio integradores atendiendo las teorías investigativas.			
6.a	Aplicas conocimientos sobre la distribución y abastecimiento de bienes y servicios con el enfoque de desarrollo endógeno.			
7.a	Aplicas el marco teórico conceptual e ideológico del Modelo de desarrollo endógeno de acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo Simón Bolívar.			

7.b	Analizas el marco teórico conceptual e ideológico del Modelo de desarrollo endógeno de acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo Simón Bolívar.			
13.a	Comprendes los elementos teóricos y prácticos del proceso de administración financiera.			
13.b	Analizas los elementos teóricos y prácticos del proceso de administración financiera.			
14.a	Utilizas el conocimiento sobre los elementos financieros y su marco jurídico e institucional, en el marco del nuevo modelo social.			
14.b	Identificas los elementos financieros y su marco jurídico e institucional en el marco del nuevo modelo social.			
15.a	Aplicas los saberes procedimentales y técnicas para desarrollar proyectos de inversión social y productivo.			
15.b	Identificas procedimientos y técnicas para desarrollar proyectos de inversión social y productivo.			
15.c	Ejecutas procedimientos y técnicas para desarrollar proyectos de inversión social y productivo.			
16.a	Empleas el conocimiento sobre las técnicas de dirección basadas en la gestión del talento humano, bajo la concepción del nuevo modelo social.			
16.b	Desarrollas técnicas de dirección basadas en la gestión del talento humano bajo la concepción del nuevo modelo social.			
17.a	Usas el conocimiento sobre los procesos administrativos en los nuevos modelos de organizaciones y en el modelo socialista.			
17.b	Manejas los procesos administrativos y los relacionas con la soberanía nacional y la suprema felicidad social.			

Nº de Ítems	Criterios de desempeño de competencias del perfil (Hacer)	SI	NO	Observaciones
18.a	Aplicas la metodología estratégica de planificación como herramienta gerencial y administrativa.			
18.b	Aplicas otras metodologías de planificación como herramienta gerencial y administrativa.			
19.a	Aplicas los conocimientos tecnológicos en la gestión administrativa como estrategias para desarrollar softwares libres en los procesos administrativos.			
20.a	Aplicas los procedimientos definidos en el marco jurídico correspondiente en la gestión de la recaudación de impuestos municipales.			
20.b	Aplicas los métodos definidos en el marco jurídico correspondiente en la gestión de la recaudación de impuestos municipales.			
21.a	Planificas procesos de investigación para el desarrollo de proyectos a través de procesos de dirección, control y evaluación de sistemas administrativos.			
21.b	Diseñas procesos de investigación para el desarrollo de proyectos a través de procesos de dirección, control y evaluación de sistemas administrativos.			
21.c	Ejecutas procesos de investigación para el desarrollo de proyectos a través de procesos de			

	dirección, control y evaluación de sistemas administrativos.			
22.a	Diseñas sistemas administrativos y estrategias para el desarrollo de planes de producción como base sustentable de la economía local, regional y nacional.			
22.b	Desarrollas sistemas administrativos y estrategias para el desarrollo de planes como base sustentable de la economía local, regional y nacional.			
22.c	Evalúas sistemas administrativos y estrategias para el desarrollo de planes como base sustentable de la economía local, regional y nacional.			
23.a	Aplicas distintas políticas y procedimientos en los procesos de gestión presupuestaria, elaborando estados financieros y presupuestos de inversión en distintas organizaciones.			
23.b	Aplicas las distintas normas de gestión presupuestaria, elaborando estados financieros proyectados y presupuestos de inversión en distintas organizaciones.			
24.a	Diseñas estrategias para la comercialización y distribución de los bienes y servicio en distintas comunidades.			
24.b	Diseñas planes para la comercialización y distribución de los bienes y servicio en distintas comunidades.			
25.a	Analizas las alianzas, tratados y convenios que desarrolla la República Bolivariana de Venezuela			

	con el resto del mundo y las articula con la evolución del pensamiento político.			
25.b	Identificas las alianzas, tratados y convenios que desarrolla la República Bolivariana de Venezuela con el resto del mundo y las articula con la evolución del pensamiento político.			
26.a	Ejecutas acciones para el desarrollo de lo estético – lúdico, dentro de la formación integral y el desarrollo comunitario.			
28.a	Aplicas los procedimientos de una auditoria administrativa, para aportar sugerencias a la gerencia en la toma de decisiones.			
28.b	Aplicas las técnicas de auditoria administrativa, para aportar sugerencias a la gerencia en la toma de decisiones.			
29.a	Aplicas sistemas de control en los procesos públicos y privados.			
29.b	Desarrollas sistemas de control en los procesos públicos y privados.			
30.a	Aplicas los elementos teóricos necesarios para identificar y aplicar los instrumentos del sistema financiero nacional.			
30.b	Aplicas las herramientas necesarias para identificar y aplicar los instrumentos del sistema financiero nacional.			
31.a	Aplicas los elementos teóricos para identificar los instrumentos del sistema financiero nacional de			

	acuerdo a los requerimientos legales y organizacionales.			
31.b	Aplicas las herramientas necesarias para identificar y aplicar los instrumentos del sistema financiero nacional de acuerdo a los requerimientos legales y organizacionales.			
33.a	Aplicas técnicas de dirección en distintas organizaciones, considerando los conceptos de capital humano.			
34.a	Desarrollas técnicas de gestión administrativa, como base del desarrollo endógeno.			

N° de Ítems	Criterios de desempeño de competencias del perfil (Convivir-Emprender)	SI	NO	Observaciones
35.a	Reflexionas sobre los procesos sociales y los relacionas con la planificación como proceso social.			
36.a	Promueves en las comunidades la gestión tecnológica administrativa a través de procesos comunicacionales.			
36.b	Promueves en las comunidades la gestión tecnológica administrativa a través del intercambio de conocimiento.			
36.c	Promueves en las comunidades la gestión tecnológica, fomentando la soberanía tecnológica.			

37.a	Promueves una actitud colaborativa hacia los procesos de declaración de rentas municipales a través de la promoción de la retribución en servicios públicos.			
37.b	Promueves principios éticos y morales, a través de la promoción de la retribución en servicios públicos.			
38.a	Demuestras comprender la importancia de los proyectos socio integradores.			
38.b	Reconoces la relación de los proyectos socio integradores con el proceso de formación y la transformación de la sociedad.			
39.a	Colaboras con los diferentes procesos de producción y fabricación administrativa del nuevo modelo socialista, priorizando la gestión del talento humano, la calidad y la gestión ambiental.			
39.b	Asesoras diferentes procesos de producción y fabricación administrativa del nuevo modelo socialista, priorizando la gestión del talento humano, la calidad y la gestión ambiental.			
44.a	Valoras la experiencia que te permite reconocer al deporte y la recreación, como actividades que enriquecen la participación activa en el colectivo.			
45.a	Facilitas la comprensión de textos científicos, técnicos y culturales en idioma inglés u otros idiomas con vinculación estratégica al Plan Nacional de Desarrollo.			
48.a	Reconoces la importancia del sector bancario y financiero promoviendo una nueva gestión bancaria comunitaria.			

48.b	Reconoces la importancia del sector bancario y financiero coadyuvando en la creación de una cultura comunitaria en materia financiera.			
49.a	Promueves el funcionamiento de nuevas formas de gestionar el sistema financiero como medio de generar la inclusión social y lograr la suprema felicidad.			
50.a	Te vinculas con los entornos sociales para indagar potencialidades de creación de empresas socialistas.			
50.b	Emprendes nuevos proyectos para fortalecer la economía comunal en el marco del nuevo modelo socialista.			
50.c	Asesoras las diferentes comunidades en la formulación y evaluación de proyectos.			
51.a	Promueves el funcionamiento de nuevas formas de organización productiva.			
51.b	Generas la inclusión social para lograr la suprema felicidad.			
52.a	Promueves el nuevo modelo de dirección, social, productivo socialista, humanista y endógeno para que todos vivamos en condiciones rumbo a la suprema felicidad social.			
53.a	Aportas hacia la consolidación del carácter endógeno de la economía mediante la utilización de los recursos, la capacidad de innovar tecnologías administrativas.			
	Total			

Escala Valorativa perspectiva del uso de los criterios.	
Si	0 ptos
No	1 pto.

Apreciación descriptiva sobre índice de discrepancia.

Índice muy alto de discrepancia	53-68
Índice alto de discrepancia	40-52
Índice medio de discrepancia	27-39
Índice bajo de discrepancia	13-26
Índice muy bajo de discrepancia	1-12
Sin discrepancia	0

[ANEXO C]

**[Instrumento: Formato para validar instrumento
Cuestionario de criterios de competencia]**

REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
PEDAGÓGICO DE MIRANDA
“JOSE MANUEL SISO MARTINEZ”
SUBPROGRAMA DE EVALUACION EDUCACIONAL
MAESTRIA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EVALUACIÓN EDUCACIONAL

FORMATO PARA VALIDAR INSTRUMENTO CUESTIONARIO CRITERIOS DE COMPETENCIAS DEL PERFIL DE EGRESO DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN EN ADMINISTRACIÓN.

Instrucciones: El presente instrumento tiene la finalidad de hacer la validación de contenido por juicio de expertos del cuestionario de competencias del perfil de egreso de la licenciatura en administración del programa nacional de formación en administración. Para cada ítem encontrará las categorías de *Suficiencia* que corresponde a medir los ítems que pertenecen al mismo indicador y bastan para obtener la medición del ítem; categoría *Claridad* que permite la fácil comprensión, la *Coherencia* que permita visualizar la cohesión en el contexto lingüístico y *Relevancia* el dónde se determina si el ítem es esencial. Para cada ítem, calificar de acuerdo a la presenta tabla, marcando con “x” en el cuadro correspondiente.



CATEGORIA	CALIFICADOR	INDICADOR
Suficiencia	<ol style="list-style-type: none"> No cumple con el criterio. Bajo Nivel Moderado Nivel Alto Nivel 	<ol style="list-style-type: none"> Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. Los ítems son suficientes.
Claridad	<ol style="list-style-type: none"> No cumple con el criterio. Bajo Nivel Moderado Nivel Alto Nivel 	<ol style="list-style-type: none"> Ítems no es claro Ítems requiere bastante modificaciones. Se requiere una modificación específica de algunos de los términos. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia	<ol style="list-style-type: none"> No cumple con el criterio. Bajo Nivel 	<ol style="list-style-type: none"> El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.

	3. Moderado Nivel 4. Alto Nivel	4. El ítem se encuentra totalmente relacionado con lo que está midiendo.
Relevancia	1. No cumple con el criterio. 2. Bajo Nivel 3. Moderado Nivel 4. Alto Nivel	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero puede ser que otro ítem pueda incluir lo que mide éste 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Dimensiones	ITEM	CRITERIOS A EVALUAR																Observaciones
		Suficiencia				Claridad				Coherencia				Relevancia				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
CONOCER	1.a																	
	1.b																	
	2.a																	
	2.b																	
	3.a																	
	3.b																	
	4.a																	
	4.b																	
	5.a																	
	5.b																	
	6.a																	
	6.b																	
	6.c																	
	7.a																	

7.b																	
8.a																	
8.b																	
9.a																	
9.b																	
9.c																	
9.d																	
10.a																	
11.a																	
11.b																	
11.c																	
12.a																	
12.b																	
12.c																	
13.a																	
13.b																	
14.a																	
14.b																	
15.a																	
15.b																	
15.c																	
16.a																	
16.b																	
17.a																	
17.b																	
18.a																	
18.b																	
19.a																	
20.a																	
20.b																	

	7.b																	
	8.a																	
	8.b																	
	9.a																	
	9.b																	
	9.c																	
	9.d																	
	10.a																	
	11.a																	
	11.b																	
	11.c																	
	12.a																	
	12.b																	
	12.c																	
	13.a																	
	13.b																	
	14.a																	
	14.b																	
	15.a																	
	15.b																	
	15.c																	
HACER	16.a																	
	16.b																	
	17.a																	
	17.b																	
	18.a																	
	18.b																	
	19.a																	
	20.a																	
	20.b																	

21.a																	
21.b																	
21.c																	
22.a																	
22.b																	
22.c																	
23.a																	
23.b																	
24.a																	
24.b																	
25.a																	
25.b																	
26.a																	
27.a																	
27.b																	
28.a																	
28.b																	
29.a																	
29.b																	
30.a																	
30.b																	
31.a																	
31.b																	
32.a																	
32.b																	
33.a																	
34.a																	
35.a																	
36.a																	
36.b																	

[illegible]

Apéndice A1
Cuadro de registro de competencias específicas
Registro y clasificación

Indicador Conocer	Competencias de Dimensión Conocer
	1.- Conoce y comprende el proceso de planificación como medio de desarrollo social, y su aplicación en los contextos organizativos y sociales.
	2.- Conoce y produce Software para la gestión administrativa y optimizar los procesos.
	3.- Comprende y ejecuta proyectos socio integradores atendiendo a los conceptos y teorías investigativas para la transformación social.
	4.- Conoce y comprende los procesos relacionados con los procesos productivos y de fabricación y los vincula con los procesos técnicos, de calidad y contables, y con el proceso administrativo.
	5.- Identifica y desarrolla las políticas normas y procedimientos presupuestarios en distintas organizaciones publica, privadas y comunitarias.
	6.- Conoce, comprende y analiza la distribución y abastecimiento de bienes y servicios, con enfoque de desarrollo endógeno, satisfaciendo necesidades de la colectividad con justicia y equidad.
	7.- Conoce y analiza el marco teórico, conceptual e ideológico del Modelo de desarrollo endógeno y lo articula con el desarrollo de las potencialidades de desarrollo de acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo Simón Bolívar.
	8.- Conoce y relaciona las Potencialidades alternas al petróleo (agrícola, pecuaria, avícola, pesca, minera, etc.), con los planes regionales, y locales.
	9.- Conoce los principios del arte, deporte, recreación y salud y los articula con el desarrollo personal y el desarrollo comunitario.
	10.- Comprende idiomas que permita obtener información científica, técnica y cultural en relación al Plan Nacional de Desarrollo su área de formación administrativa.
	11.- Conoce, comprende y analiza los principios y teorías que sustentan los procesos de auditoría
	12.- Conoce y comprende y desarrolla los procedimientos y técnicas de control administrativos.
	13.-Comprende y analiza los elementos teóricos y prácticos del proceso de administración financiera.
	14.- Conoce e identifica los elementos financieros y su marco jurídico e institucional en el marco del nuevo modelo social.
	15.- Conoce, identifica y ejecuta procedimientos y técnicas para desarrollar proyectos de inversión social y productivo.
	16.- Conoce y desarrolla técnicas de dirección basadas en la gestión del talento humano bajo la concepción del nuevo modelo social.
	17.- Conoce y maneja los procesos administrativos en los nuevos de modelos de organizaciones, en el modelo socialista y su relación con la soberanía Nacional y la Suprema felicidad social

Apéndice A2
Cuadro de registro de competencias específicas
Registro y clasificación

Indicador Hacer	Competencias de Dimensión Hacer
	18.- Aplica la metodología estratégica y otras metodologías de planificación como herramienta gerencial y administrativa.
	19.- Aplica los conocimientos tecnológicos en la gestión administrativa como estrategias para desarrollar software libre en los procesos administrativos
	20.-Aplica los procedimientos y métodos definidos en el marco jurídico correspondiente en la gestión de la recaudación de impuestos municipales
	21.-Planifica, diseña y ejecuta procesos de investigación para el desarrollo de proyectos orientados a la formación desarrollo e innovación de sistemas administrativos y la transformación social y la dirección, control y evaluación de sistemas administrativos
	22.-Diseñar, desarrollar y evaluar sistemas administrativos y estrategias para el desarrollo de planes de producción que permitan el manejo productivo de las organizaciones como base sustentable de la economía local, regional y nacional.
	23.-Aplica los distintas políticas procedimientos, normas y en los procesos de gestión presupuestaria, elaborando estados financieros proyectados y presupuestos de inversión en distintas organizaciones.
	24.-Diseña estrategias y planes para la comercialización y distribución de los bienes y servicio en distintas comunidades.
	25.-Analiza e identifica las alianzas, tratados y convenios firmados que desarrolla la República Bolivariana de Venezuela con el resto del mundo y los relaciona con su la gestión de los procesos administrativos articulando con la evolución del pensamiento político.
	26.- Ejecuta acciones para el desarrollo de lo estético – lúdico, para el rescate de lo humanístico dentro de la formación integral y el desarrollo comunitario.
	27.- Aplica técnicas para la comprensión y traducción de textos.
	28.- Aplica los procedimientos y técnicas de una auditoria administrativa para evaluar el cumplimiento de los planes, objetivos, metas y procedimientos de una organización, para aportar sugerencias a la gerencia en la toma de decisiones.
	29.- Aplica y desarrollar sistemas de control en los procesos públicos y privados.
	30.- Aplicar los elementos teóricos y las herramientas necesarias para identificar y aplicar los instrumentos del sistema financiero nacional.
	31.- Aplicar los elementos teóricos y las herramientas necesarias para identificar y aplicar los instrumentos del sistema financiero Nacional de acuerdo a los requerimientos legales y organizacionales.
	32.- Aplicar los elementos teóricos y prácticos necesarios para la elaboración de un proyecto de inversión social o productiva para establecer los criterios e indicadores para su evaluación.
	33.- Aplica técnicas de dirección en distintas organizaciones que promueva el modelo de producción socialista considerando los conceptos de capital humano.
	34.- Desarrolla técnicas de gestión administrativa para la gestión y promoción de empresas de producción social como base del desarrollo endógeno.

Apéndice A3
Cuadro de registro de competencias específicas
Registro y clasificación

Competencias de Dimensión Convivir y Emprender	
	35.- Reflexionas sobre los procesos sociales y los relacionas con la planificación como proceso social.
	36.- Promueve en las comunidades la gestión tecnológica administrativa para Intercambiar conocimientos a través de procesos comunicacionales y promover la soberanía tecnológica
	37.- Promueve actitud colaborativa hacia los procesos de declaración de rentas municipales sobre principios éticos y morales para crear cultura tributaria en las organizaciones a través de la promoción de la retribución en servicios públicos
	38.- Demuestra comprender la importancia de los proyectos Socio integradores y reconoce la relación con su proceso de formación y la transformación de la sociedad
	39.- Colabora y asesora los diferentes procesos de producción y fabricación en el marco de los procesos administrativos del nuevo modelo productivo socialista, dando prioridad a la gestión del talento humano, la calidad y la gestión ambiental.
	40.- Reconoce la importancia del manejo eficiente de los recursos como forma de contribuir al desarrollo local, regional y nacional valorando el carácter participativo de la gestión de planificación de los presupuestos
	41.- Promueve la distribución justa y equitativa de bienes y servicios con ética responsabilidad para satisfacer las necesidades de la comunidad y promueve la soberanía Nacional.
	42.- Participa en el desarrollo de las nuevas potencialidades para el crecimiento del país y desarrolla modelos impulsores elzados con las actividades nacionales con los convenios y tratados en relación al desarrollo multipolar.
	43.- Valora la cultura como expresión genuina de nuestros pueblos. Reconoce y valora el papel fundamental de la práctica física y recreativa en la prevención y mantenimiento de la salud integral
	44.- Valora la experiencia que le permite reconocer al deporte y la recreación como actividades que enriquecen su participación activa en el colectivo.
	45.- Facilita la comprensión de textos científicos técnicos y culturales en idioma inglés u otros idiomas con vinculación estratégica al Plan Nacional de Desarrollo.
	46.- Asesora en materia de procesos administrativos las distintas organizaciones coadyuvando en los procesos sustantivos de la organización y la toma de decisiones.
	47.- Valoras la gestión de los procedimientos de control y gestión en la eficiencia de las organizaciones, promoviendo el funcionamiento de nuevas formas de gestionar el control en distintas organizaciones.

Apéndice A3
Cuadro de registro de competencias específicas
Registro y clasificación

	48.- Reconoce la importancia del sector bancario y financiero para la soberanía Nacional promoviendo una nueva gestión bancaria comunitaria y coadyuvando en la creación de una cultura comunitaria en materia financiera.
	49.- Promueve el funcionamiento de nuevas formas de gestionar el sistema financiero como medio de <u>generar la inclusión social y lograr la suprema felicidad</u> .
	50.- Se vincula a los entornos sociales para indagar potencialidades de creación de empresas socialistas, asimismo es emprendedor de nuevos proyectos para fortalecer la economía comunal en el marco del nuevo modelo socialista. Asesora las diferentes comunidades en la <u>formulación y evaluación de proyectos</u> .
	51.- Asesora las diferentes comunidades en la formulación y evaluación de proyectos, promoviendo el funcionamiento de nuevas formas de organización productiva como medio de <u>generar la inclusión social y lograr la suprema felicidad</u> .
	52.- Promueve un nuevo modelo de dirección, social, productivo socialista, humanista y endógeno para que todos vivamos en condiciones rumbo a la suprema felicidad social.
	53.- Aporta hacia la consolidación del carácter endógeno de la economía mediante la utilización de los recursos, la capacidad de innovar tecnologías administrativas

Apéndice B
Elementos de competencia del perfil de egreso del PNFA.

Competencia	Verbo (acción)	Objeto (¿Qué?)	Finalidad (¿Para qué?)	Condición de calidad (¿Cómo?)
1	Conoce y comprende	el proceso de planificación	aplicación en los contextos organizativos y sociales.	como medio de desarrollo social
2	Conoce y produce	Software	para la gestión administrativa	optimizar procesos
3	Comprende y ejecuta	proyectos socio integradores	para la transformación social	atendiendo a los conceptos y teorías investigativas
4	Conoce y comprende	los procesos relacionados con los procesos productivos y de fabricación	SF	y los vincula con los procesos técnicos, de calidad y contables, y con el proceso administrativo
5	Identifica y desarrolla	las políticas, normas y procedimientos presupuestarios	SF	en distintas organizaciones publica, privadas y comunitarias.
6	Conoce, comprende y analiza	la distribución y abastecimiento de bienes y servicios	satisfaciendo necesidades de la colectividad con justicia y equidad.	con enfoque de desarrollo endógeno
7	Conoce y analiza	el marco teórico, conceptual e ideológico del Modelo de desarrollo endógeno	y lo articula con el desarrollo de las potencialidades de desarrollo	de acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo Simón Bolívar.
8	Conoce y relaciona	las Potencialidades alternas al petróleo (agrícola, pecuaria, avícola, pesca, minera, etc.	SF	con los planes regionales, y locales.
9	Conoce	los principios del arte, deporte, recreación y salud	SF	los articula con el desarrollo personal y el desarrollo comunitario.

Apéndice B
Elementos de competencia del perfil de egreso del PNFA.

10	Comprende	idiomas	relación al Plan Nacional de Desarrollo su área de formación administrativa.	obtener información científica, técnica y cultural
11	Conoce, comprende y analiza	los principios y teorías que sustentan los procesos de auditoría.	SF	SC
12	Conoce y comprende y desarrolla	los procedimientos y técnicas de control administrativos.	SF	SC
13	Comprende y analiza	los elementos teóricos y prácticos del proceso de administración financiera.	SF	SC
14	Conoce e identifica	los elementos financieros y su marco jurídico e institucional.	SF	en el marco del nuevo modelo social.
15	Conoce, identifica y ejecuta	procedimientos y técnicas para desarrollar proyectos de inversión social y productivo.	SF	SC
16	Conoce y desarrolla	técnicas de dirección basadas en la gestión del talento humano	SF	bajo la concepción del nuevo modelo social.
17	Conoce y maneja	los procesos administrativos en los nuevos de modelos de organizaciones	SF	en el modelo socialista y su relación con la soberanía Nacional y la Suprema felicidad social

Apéndice B
Elementos de competencia del perfil de egreso del PNFA.

Competencia	Verbo (acción)	Objeto (¿Qué?)	Finalidad (¿Para qué?)	Condición de calidad (¿Cómo?)
18	Aplica	la metodología estratégica y otras metodologías de planificación	SF	como herramienta gerencial y administrativa.
19	Aplica	los conocimientos tecnológicos en la gestión administrativa para desarrollar software libre en los procesos administrativos.	SF	como estrategias
20	Aplica	los procedimientos y métodos definidos en el marco jurídico	SF	correspondiente en la gestión de la recaudación de impuestos municipales
21	Planifica, diseña y ejecuta	procesos de investigación para el desarrollo de proyectos	SF	orientados a la formación desarrollo e innovación de sistemas administrativos y la transformación social y la dirección, control y evaluación de sistemas administrativos
22	Diseñar, desarrollar y evalúa	sistemas administrativos y estrategias para el desarrollo de planes de Producción	que permitan el manejo productivo de las organizaciones.	como base sustentable de la economía local, regional y nacional.
23	Aplica	los distintas políticas procedimientos, normas y en los procesos de gestión presupuestaria	SF	elaborando estados financieros proyectados y presupuestos de inversión en distintas organizaciones.
24	Diseña	estrategias y planes para la comercialización y distribución de los bienes y servicios.	SF	en distintas comunidades.
25	Analiza e identifica	las alianzas, tratados y convenios firmados que desarrolla la República Bolivariana de Venezuela	y los relaciona con la gestión de los procesos administrativos	articulando con la evolución del pensamiento político.

Apéndice B
Elementos de competencia del perfil de egreso del PNFA.

26	Ejecuta	acciones para el desarrollo de lo estético – lúdico	para el rescate de lo humanístico.	dentro de la formación integral y el desarrollo comunitario.
27	Aplica	técnicas para la comprensión y traducción de textos.	SF	SC
28	Aplica	los procedimientos y técnicas de una auditoria administrativa	para evaluar el cumplimiento de los planes, objetivos, metas y procedimientos	de una organización, para aportar sugerencias a la gerencia en la toma de decisiones.
29	Aplica y desarrollar	sistemas de control	SF	en los procesos públicos y privados.
30	Aplicar	los elementos teóricos y las herramientas necesarias	para identificar y aplicar los instrumentos del sistema financiero nacional.	SC
31	Aplicar	los elementos teóricos y las herramientas necesarias	para identificar y aplicar los instrumentos del sistema financiero Nacional	de acuerdo a los requerimientos legales y organizacionales.
32	Aplicar	los elementos teóricos y prácticos de un proyecto de inversión social	para la elaboración	establecer los criterios e indicadores para su evaluación.
33	Aplica	técnicas de dirección	que promueva el modelo de producción socialista	considerando los conceptos de capital humano.
34	Desarrolla	técnicas de gestión administrativa	para la gestión y promoción de empresas de producción social	como base del desarrollo endógeno.

Apéndice B

Elementos de competencia del perfil de egreso del PNFA.

Competencia	Verbo	Objeto	Finalidad	Condición de referencia
35	Reflexionas	sobre los procesos sociales y los relaciones con la planificación	y los relaciona con la planificación	proceso social.
36	Promueve	en las comunidades la gestión tecnológica administrativa	para intercambiar conocimiento	a través de procesos comunicacionales y promover la soberanía tecnológica.
37	Promueve	actitud colaborativa hacia los procesos de declaración de rentas municipales sobre principios éticos y morales.	para crear cultura tributaria en las organizaciones	a través de la promoción de la retribución en servicios públicos
38	Demuestra	comprender la importancia de los proyectos socio integradores	SF	reconoce la relación con su proceso de formación y la transformación de la sociedad.
39	Colabora y asesora	los diferentes procesos de producción y fabricación	dando prioridad a la gestión del talento humano, la calidad y la gestión ambiental.	en el marco de los procesos administrativos del nuevo modelo productivo socialista.
40	Reconoce	la importancia del manejo eficiente de los recursos	forma de contribuir al desarrollo local, regional, y nacional	valorando el carácter participativo de la gestión de planificación de los presupuestos
41	Promueve	la distribución justa y equitativa de bienes y servicios	para satisfacer las necesidades de la comunidad.	con ética responsabilidad
42	Participa	en el desarrollo de las nuevas potencialidades	para el crecimiento del país y desarrolla modelos impulsores.	enlazados con las actividades nacionales con los convenios y tratados en relación al desarrollo multipolar.

Apéndice B
Elementos de competencia del perfil de egreso del PNFA.

42	Participa	en el desarrollo de las nuevas potencialidades	para el crecimiento del país	desarrollo modelos impulsores enlazados con las actividades nacionales, con los convenios y tratados en relación al desarrollo multipolar.
43	Valora, reconoce y valora	la cultura como expresión genuina de nuestros pueblos	SF	en la prevención y mantenimiento de la salud integral
44	Valora	la experiencia que le permite reconocer al deporte y la recreación	como actividades que enriquecen	su participación activa en el colectivo.
45	Facilita	la comprensión de textos científicos técnicos y culturales en idioma inglés u otros idiomas	SF	con vinculación estratégica al Plan Nacional de Desarrollo.
46	Asesora	en materia de procesos administrativos las distintas organizaciones.	SF	coadyuvando en los procesos sustantivos de la organización y la toma de decisiones.
47	Valoras	la gestión de los procedimientos de control y gestión en la eficiencia de las organizaciones	promoviendo el funcionamiento de nuevas formas de gestionar el control	en distintas organizaciones.
48	Reconoce	la importancia del sector bancario y financiero para la soberanía Nacional	promoviendo una nueva gestión bancaria comunitaria	y coadyuvando en la creación de una cultura comunitaria en materia financiera.

Apéndice B
Elementos de competencia del perfil de egreso del PNFA.

49	Promueve	el funcionamiento de nuevas formas de gestionar el sistema financiero	medio de generar la inclusión social	lograr la suprema felicidad.
50	Vincula	los entornos sociales para indagar potencialidades de creación de empresas socialistas, asimismo es emprendedor de nuevos proyectos para fortalecer la economía comunal en el marco del nuevo modelo socialista.	indagar potencialidades de creación de empresas socialistas	Asesora las diferentes comunidades en la formulación y evaluación de proyectos.
			emprendedor de nuevos proyectos	
			fortalecer economía comunal	
51	Asesora	formulación y evaluación de proyectos	como medio de generar la inclusión social	lograr la suprema felicidad.
52	Promueve	un nuevo modelo de dirección, social, productivo socialista, humanista y endógeno	SF	para que todos vivamos en condiciones rumbo a la suprema felicidad social.
53	Aporta	hacia la consolidación del carácter endógeno de la economía mediante la utilización de los recursos,	SF	la capacidad de innovar tecnologías administrativas



Corina González

PROFESIONAL EN EDUCACIÓN

Profesora con 21 años de experiencia en el área educativa en la especialidad de Ciencias Sociales, facilitando las cátedras de Geografía e Historia a nivel de Educación Media y Universitaria.

Mi experiencia incluye planificación y evaluación educacional y coordinación de proyectos educativos.

FORMACIÓN ACADÉMICA

**Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
Instituto Pedagógico de Miranda
"Jose Manuel Siso Martínez"**

Profesor Especialidad: Geografía e Historia.
Año: 2005

Univesidad Santa Maria

Especialista en Planificación y Evaluación de los Aprendizajes.
Año: 2009

**Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
Instituto Pedagógico de Miranda
"Jose Manuel Siso Martínez"**

Magister en Educación. Mención Evaluación Educativa.
Año:

CONTACTO

✉ Corig13@gmail.com

📞 Cel: 04125574372

👤 @prof.corig
Residencias Mediterránea
Apto 9D. Calle 2 La Urbina-
Caracas.

EXPERIENCIA LABORAL

**Docente de Geografía General,
Geografía de Venezuela, Geografía
Económica y Ciencias de la Tierra.**

Colegio Claret 2019-2022.

**Jefa de la Unidad de admisión del
Departamento de Control de
Estudios.**

Colegio Universitario de Caracas 2017-2019.

**Docente de Historia Contemporánea,
Problemática del Desarrollo Social;
Administración Pública Nacional,
Análisis y Ejecución de los procesos
Administrativos; Dirección Control y
Evaluación de los procesos
administrativos, Proyectos
Comunitarios**

Colegio Universitario de Caracas. 2008-2019

**Coordinador del Departamento de
evaluación y Control de estudios.**

Escuela Técnica Industrial "Leonardo Infante"
2010-2015.

**Docente en el área de Geografía e
Historia.**

Escuela Técnica Industrial "Leonardo
Infante", 2005-2010
Unidad Educativa "Josefa Irausquin López"
2017-2019

**Docente de Historia de Venezuela,
Educación Artística e Instrucción
Premilitar.**

Instituto Didáctico "Andrés Bello". 2000-2005

RECONOCIMIENTOS

- Reconocimiento a la meritoria labor docente año 2010.
Escuela Técnica "Leonardo Infante"
- Reconocimiento por años de servicio
Colegio Universitario de Caracas año 2014
- Reconocimiento a la meritoria labor docente del área de Ciencias Sociales
Colegio Claret año 2019,2020,2021.

CURSOS REALIZADOS

UPEL,IPM. **Cómo enseñar la Geografía e Historia** -1999

UPEL,IPM. **Constitución de 1830** -2000

UPEL,IPM. **Seminario Internacional de Ciencias Sociales** -2004

UPEL,IPM. **Asistente en la XI Jornada institucional de investigación y III encuentro de Postgrado** -2004

FUNVISIS. **Taller de Aula Sísmica,** -2005

M.E.S y UPEL, IP "Monseñor Rafael Arias Blanco. **II Seminario de Educación Técnica Robinsoniana** - 2006

LOPNA. **Procedimientos administrativo disciplinario en el Marco de la ley Orgánica para la Protección del niño y del Adolescente"** -2006

INAMEH. **Taller de formación inicial de Hidrometeorología** -2011

UCAB **Diplomado "Programa Gerencial para Organizaciones Comunitarias"** -2014

CUC **"Taller sobre Procesos administrativos y pedagógicos en el aula** -2017

Instituto de formación tecnopedagógica Avituz. **Competencias de Aprendizaje basado en proyectos"** -2019

Fundación Bigott. **"Fiestas de Calendario de Invierno" Pastores de niño Jesús, Zaragozas de Sanare y Mono de Caicara.** -2020

Academia Nacional de la Historia y Museo de Arte Colonial de Caracas Quinta de Anauco. **"Grandes Polémicas Históricas de los siglos XIX y XX.** -2020

Museo de Arte Colonial de Caracas Quinta de Anauco **La música en Venezuela. Imposición, tradición y renovación"**-2020.

Museo de Arte Colonial de Caracas Quinta de Anauco. **Barrigas llenas y corazones inquietos" comidas Banquetes y comilonas en Venezuela, un recorrido a través de cuatro tiempos,** -2021

Talento Programa de Formación. **Programa de Inteligencia emocional y competencias sociales** -2023

Talento Programa de Formación. **Auxiliar de Educación** -2023

