

## **Formación Técnico Especializada de Docentes en Seguridad Ciudadana y Servicios Penitenciarios de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad Táchira**

Specialized Technical Training of Teachers in Citizen Security and Penitentiary Services of the National Experimental University of Táchira Security

Leidy Diana Castillo Zambrano<sup>a</sup>,

<sup>a</sup>Mg. en Educación Superior, ldcz83@hotmail.com, orcid: 0000-0003-2651-0394  
Universidad Nacional Experimental de la Seguridad Táchira, San Cristóbal, Venezuela

Recibido: 2 de Junio de, 2017, Aceptado: 29 de diciembre de 2017

L.D. Castillo-Zambrano, "Formación Técnico Especializada de Docentes en Seguridad Ciudadana y Servicios Penitenciarios de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad Táchira", Mundo Fesc, vol. 15, no. 1, pp. 49-61, 2018.

### **Resumen**

---

La presente investigación se enmarca en el diseño de un Plan de Formación Técnico Especializado para Docentes en Seguridad Ciudadana y Servicios Penitenciarios de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad estado Táchira-Venezuela, basado en el enfoque cualitativo, su finalidad es proporcionar una mayor comprensión acerca de las concepciones de la Formación Técnico Especializada de docentes en Seguridad Ciudadana y Servicios Penitenciarios de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad Táchira. El diseño del estudio es no experimental, en este caso, la investigación no se llevará a cabo mediante la manipulación de variables. Para responder a las inquietudes los informantes claves fueron: cuatro docentes a dedicación exclusiva, uno Jefe de Desarrollo Profesional, todos adscritos al Centro de Formación y con más de cuatro años de trayectoria. En cuanto a la recolección de datos se dispuso como técnica la encuesta, con el instrumento el cuestionario abierto con seis ítems. La información obtenida fue procesada mediante el diagnóstico de las unidades de análisis a través de la técnica de la Triangulación. El tipo de investigación es de campo, con un diseño descriptivo, cuyas fases se llevaron a cabo mediante el diagnóstico de grupo a investigar. Finalmente la visualización de los resultados refleja que la responsabilidad de esta formación incumbe principalmente al Rector, Vicerrectorado, y autoridades en cuestión, pero también es imperante que se tomen en cuenta a los docentes que son los responsables en las aulas de clases, concluyendo que deben generar revisiones constantes de sus programas educativos y mallas curriculares para impartir una unidad curricular acorde a las necesidades que presentan las y los estudiantes de los distintos Planes Nacionales de Formación, con el fin de mejorar los procesos formativos, de igual manera asociar a esos requerimientos las capacitaciones del personal que tendrán en sus manos la labor de instruirlos.

**Palabras clave:** Formación, Aprendizaje, Desempeño Académico.

### **Abstract**

---

The present investigation is part of the design of a Specialized Technical Training Plan for Teachers in Citizen Security and Penitentiary Services of the National Experimental University of the State of Táchira-Venezuela, based on the qualitative approach, its purpose is to provide a greater understanding about of the conceptions of the Specialized Technical Training of teachers in Citizen Security and Penitentiary Services of the National Experimental University of Táchira Security.

The design of the study is not experimental, in this case, the research will not be carried out through the manipulation of variables. To answer the concerns, the key informants were: Four full-time teachers, one Head of Teacher Development, all attached to the Training Center and with more than four years of experience. Regarding data collection, the survey was available as a technique, with the instrument the open questionnaire with 06 items. The information obtained was processed through the diagnosis of the units of analysis through the technique of triangulation. The type of research is field, with a descriptive design, whose phases were carried out through the diagnosis of the group to be investigated. Finally, the visualization of the results reflects that the responsibility for this training rests mainly with the Rector, Vice-Rector, and the authorities in question, but it is also imperative that the teachers who are responsible for the classrooms are taken into account, concluding that they must generate constant revisions of their educational programs and curricular meshes to impart a curricular unit according to the needs presented by the students of the different National Training Plans, in order to improve the training processes, in the same way to associate those requirements with the trainings of the personnel that will have in their hands the work of instructing them.

**Keywords:** Training, Learning, Academic Performance.

Autor para correspondencia: Leidy Diana Castillo Zambrano  
\*Correo electrónico: ldcz83@hotmail.com

© 2018 Fundación de Estudios Superiores Comfanorte. Este es un artículo bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

### Introducción

La presente investigación estudia la formación técnico-especializada que realiza una Universidad en Seguridad Ciudadana en el estado Táchira-Venezuela, durante el periodo de 2016-2017, en el marco de la teoría formación académica vanguardista. El interés por estudiar este tema se deriva desde tiempo atrás, donde toda institución universitaria se crea con la finalidad de formar al ser humano para que se defienda en el mundo laboral y en su propia vida, y son los sujetos que conforman este propósito los que deben cumplir los objetivos y alcanzar las metas que serán dispuestas durante el proceso de formación del estudiante universitario. Además, también es indispensable una buena gerencia para que el objetivo mencionado se lleve a cabo; que planifique, organice, dirija y controle tanto el ingreso de los docentes con un buen perfil educativo, como las actividades humanas, y los procesos que se lleven a cabo en las casas de estudios superiores.

Se necesita de una gerencia que sea capaz de establecer mejoras en la comunicación y mantener la motivación para que dicha institución sea competente ante los beneficios que ofrece; todo esto es posible, si los responsables directos logran coordinar el trabajo en equipo y conseguir que cada persona sea corresponsable en el logro de objetivos y se sienta motivado a mantener y mejorar su desempeño.

Los docentes universitarios son figuras claves en el proceso socioeducativo, por lo tanto, la universidad debe responsabilizarse de su formación permanente para así garantizar un óptimo proceso de inter-aprendizaje y de esta manera, mejorar la calidad académica y profesional de sus egresados. Al hablar del desempeño de los docentes universitarios, es necesario relacionarlo con una constante evaluación, que permita ir midiendo el grado de responsabilidad de cada docente.[1]

señala que “la evaluación del desempeño hace énfasis en el desempeño individual, observando el comportamiento del rol de ocupante del cargo” enfatizando que es el mismo docente el garante de ese desempeño,

sin embargo es compromiso del director y/o coordinadores académicos quienes intervengan en la selección de los docentes de aula, con la intención de escoger aquellos que tengan la competencia pertinentes en relación a la asignatura que deban dar. Esto debe darse con la intención de que se pueda reconocer cuál es la apreciación del trabajador respecto a las capacidades profesionales que impartirá, para evitar irregularidades en el desempeño de los estudiantes. Es decir, el desempeño del docente en la institución depende de la relación de las variables personales como lo son la formación, esfuerzo, capacidad, motivación, y organizacionales (gestión del directivo), y se puede afirmar que “toda labor educativa debe pasar por una evaluación, lo cual es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona” [1].

En el Sistema Educativo Venezolano, mediante los órganos responsables de la gestión educativa, como lo es el Ministerio del Poder Popular Para La Educación Universitaria Ciencia y Tecnología, se ha establecido distintas mallas curriculares para cada carrera en docencia universitaria, pero los desempeños que son evaluados solo se aplican exclusivamente en la política de ascensos o concursos para ocupar determinados cargos, dejando a un lado la importancia de saber si las y los docentes universitarios están o no aptos para impartir cualquier asignatura que le dispongan, según su perfil a desarrollar. Sin embargo, es el mismo docente el responsable de su formación integral, pero todo parte de la importancia que le dé cada directivo a sus procesos académicos. Por tal razón, y de acuerdo con los autores citados en el párrafo anterior, la formación integral debe ser impulsada por el docente universitario, quien es un egresado del mismo proceso educativo.

Desde el punto de vista internacional, [2] presentó un artículo arbitrado para la Revista de Currículum y Formación del profesorado, en La Universidad Autónoma de Barcelona, España, titulado “El Profesor Universitario: sus competencias y formación”.

Dicho artículo se basa en el estudio de los mayores momentos de transformación de la Universidad en la historia; donde algunos de estos procesos han sido provocados directamente por los cambios sociales que están sucediendo, otros por la tendencia al “rendimiento de cuentas” que se está instaurando en el sector público y otros, concretamente, por la convergencia hacia un Espacio Europeo de Educación (EEES). Este artículo, explica los cambios por la calidad y la internacionalización que está viviendo la Universidad, cambios que conllevan a grandes alteraciones en las funciones, roles y tareas asignadas al profesor, exigiéndole a este el desarrollo de nuevas competencias para desplegar adecuadamente sus funciones profesionales. Este artículo concluye, entre otras cosas, que se ha generado nuevas necesidades formativas, como lo es la formación presencial, semipresencial y a distancia, provocando esto el desarrollo de planes formativos pedagógicos específicos para estos colectivos, siendo necesario definir el nuevo perfil competencial que debe reunir el profesor universitario para ampliar adecuadamente sus nuevas funciones, en los diferentes escenarios de actuación profesional.

El aporte del estudio [2] a la investigación se basa en que la formación, además de dar respuesta en la disponibilidad y realidad laboral actual del docente universitario, desde las diferentes modalidades de formación como son la presencial, semipresencial y distancia, también se orienta en darle más atención a la capacitación en docencia universitaria. Esto se hace por medio de la selección de modalidades acordes a cada perfil que se deba formar pues las características del profesorado a quien va dirigida la acción formativa (de dedicación exclusiva o a tiempo variable) varían según los requerimientos académicos. Debido a esto, se hace necesario una formación más compleja para aquellos docentes que no se encuentran familiarizados con la Seguridad Ciudadana en Servicio Penitenciario; es pertinente ir más allá de los diplomados o cursos cortos donde difícilmente se podrán adquirir o desarrollar determinadas competencias ajustadas a la demanda profesoral, es decir, se debe buscar la mejora de las competencias formativas del docente universitario, de la eficacia de la docencia universitaria y, paralelamente, del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Por su parte, a nivel nacional, [3] presenta el estudio titulado “La Formación Integral del Docente Universitario como una Alternativa a la Educación Necesaria en Tiempos de Cambio” en Mérida, Venezuela. Esta investigación tiene como objetivo principal analizar la importancia de la formación integral del docente de educación superior como una alternativa a la educación necesaria en tiempos de cambio. La metodología implementada se desarrolló desde un enfoque cualitativo, fundamentada en una investigación de campo, diseño documental. La muestra se basó en una entrevista abierta, aplicada a cinco informantes claves. Una de las conclusiones arrojadas se basa en que el rol del docente debe estar orientado a formar profesionales integrales, que además de ser capaces de desempeñarse en un área específica del conocimiento, sean capaces de percibir la realidad como una sola, como una unidad compleja y no como un conjunto de parcelas de conocimiento separadas. De igual manera, en el artículo acá mencionado, se expone que el docente formado desde esta nueva visión será capaz de elevar las potencialidades de cada ser humano a quien le corresponda formar, y conducir experiencias significativas de aprendizaje, más acordes con las necesidades reales actuales.

La investigación sustenta el presente estudio desde la obligación y necesidad que deben tener los docentes para formar profesionales integrales, aptos para poder desempeñar cualquier función educativa en la cual se le requiera. Con relación a la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad, dicho estudio demuestra que aún y cuando se contrate personal docente de distinta rama profesional, es necesario que exista una formación acorde a los estándares en Seguridad Ciudadana y Servicios Penitenciarios, instituyendo de esta manera una eficaz instrucción a los participantes de esas carreras universitarias, acrecentando el sentido de pertinencia que se debe tener a la hora de formar parte del grupo profesoral. Es por eso que las motivaciones que dieron origen a la selección del tema de investigación [4], se encuentran en razones que expresan su justificación teórica, donde se infieren conocimientos que intentan ampliar y/o actualizar los conocimientos de las nuevas tendencias de la Formación del Desempeño humano

en Seguridad Ciudadana y Servicios Penitenciarios del Centro de Formación Universidad Nacional Experimental de la Seguridad Táchira, donde el rol del docente educativo es fundamental en la planificación de un modelo que se adecue a las características y necesidades de la Universidad y de las expectativas y potencialidades de los docentes de aula.

Es función de lo metodológico se refiere al uso de metodologías técnicas del estudio, que sirva de modelo a seguir en otras investigaciones similares, en este caso, la aplicación de entrevistas, encuestas, revisión bibliográfica, análisis de los resultados y la propuesta de solución, es una referencia para el desarrollo de estudios afines. En torno a lo práctico, esta se manifiesta en los beneficios que aportará el estudio, a cada uno de los docentes que hacen su trabajo en la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad, tanto a los de permanencia fija como a los de dedicación exclusiva, a la institución, estudiantes ya que al mejorar el desempeño de los educadores los resultados tendrían implicaciones positivas en el proceso educativo, de igual manera percibir si es necesario reevaluar las mallas curriculares de cada una de las unidades curriculares impartidas en dicha casa de estudio.

En cuanto a la línea de investigación, el presente estudio se enmarca en la literal C. Educación, desarrollo, innovación y tecnología (edit), en su área estratégica Docencia, expresada en los lineamientos de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Bolivariana, la cual permitirá ayudar con soluciones viables a los problemas educativos presentados en la comunidad estudiada, con el fin de originar eficacia y eficiencia en el desarrollo educativo de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad, así como también en el desarrollo social e individual, en atención a las demandas de la sociedad venezolana. La misma se apoya en teorías como el Desempeño académico de las y los docentes. Se considera, que el término desempeño académico se ajusta en la posibilidad de demostrar en un contexto laboral específico,

los saberes que pueda poseer un individuo para resolver óptimamente situaciones propias de su rol, función o perfil laboral. [5] indica que para que un docente se desempeñe eficientemente:

“Es necesario saber los conocimientos requeridos por la misma (componente técnico) y, a su vez, “un ejercicio eficaz de estos necesita un saber hacer” (componente metodológico), siendo cada vez más imprescindible e importante en este contexto laboral en constante evolución “saber ser” (componente personal) y “saber estar” (componente participativo). “

De igual manera el autor afirma que el desempeño del docente universitario implica, más que capacidades y conocimientos, citando a [6], expone que el desempeño también se basa en la “viabilidad de activar los saberes que se aprenden como resultado de la experiencia laboral y de la conceptualización y reconceptualización diaria que la persona lleva a cabo en su trabajo, añadiendo y combinando permanentemente nuevas experiencias y aprendizajes”, acrecentando dicho término se puede decir, que el desempeño se asocia como un elemento esencial para las instituciones universitarias, una poderosa política de formación del personal. Es imprescindible implantar pautas claras sobre los docentes de la educación superior, donde su principal función sea la de enseñar a sus estudiantes a aprender y a tomar iniciativas, y no a ser, únicamente, pozos de ciencia, de allí parte Competencias Académicas de la Formación Técnico Especializado, donde [7] como referencia, la define como: “una articulación coherente de conocimientos, aptitudes, valores y actitudes aplicada a situaciones de la vida cotidiana”. Es por ello que la formación en competencias profesionales o Técnico Especializada es uno de los propósitos fundamentales de la universidad actual y se conjuga con un buen proceso de la Formación Técnico Especializada, que dependerá de las actividades, finalidades, objetivos, misiones y visiones institucionales, entre otros,

que estos deseen alcanzar, la misma puede ser considerada de muchas maneras.

Es por ello, que el docente de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad, ha sido calificado, según opiniones de los mismos informantes, como un proceso continuo, un progreso, una influencia de estrategias pedagógicas para proporcionar el proceso educativo de los estudiantes. Esta conceptualización de formación del docente tiene hoy día un carácter profesional ligado a un desarrollo permanente encaminado a la mejora de la enseñanza. Para [8]: “Formar es ayudar a tomar conciencia de las propias actuaciones y cómo mejorarlas”. Esta significación está dirigida al desarrollo profesional del docente, donde su formación no termina con la escueta adquisición de conocimientos, sino que busca formar actitudes y valores de acuerdo con las demandas actuales, desarrollar habilidades y destrezas nuevas para la enseñanza. Para estos autores, una formación técnico especializado debe orientarse por cuatro puntos cardinales: aprender a ser, saber, hacer, y querer. Se pretende que el docente se apropie de conocimientos, habilidades, destrezas y valores, todo al mismo tiempo, para que esto les permita comprender y disfrutar mejor la enseñanza orientada a elevar la calidad de la enseñanza.

[9] establece, por ejemplo que “la formación técnico-especializada se realiza en dos planos complementarios: el colectivo y el individual, buscando siempre el ímpetu de la reflexión, sobre la teoría y la práctica”. Dentro del sistema educativo Universidad Nacional Experimental de la Seguridad Táchira, la formación técnico especializada está lejos de lo requerido por el sistema de Seguridad Ciudadana en Servicio Penitenciario, debido a la carencia de programas formativos que avalen la formación requerida en la institución. Una formación técnico-especializada se basa en la búsqueda del desarrollo de actividades que las y los docentes puedan impartir a los discentes, donde se destaque además de la ética y los valores, aquellos conocimientos asociados al servicio penitenciario, lo que hace de un profesional una mejor persona, para que sus actuaciones policiales o casuísticas, estén a la altura de lo requerido por el Estado, para que el futuro servidor de la seguridad

se apropie de los saberes y de una respuesta positiva a la ciudadanía.

Con todo lo anterior, la formación continua profesional, ayuda a contribuir en la mejoría y solución de algunos de esos conflictos sociales y económicos mediante la enseñanza-aprendizaje dada en las universidades, sin embargo, en el lugar de estudio, existen comentarios divulgados por estudiantes en los pasillos, donde exponen que no se le da ninguna importancia a la formación continua de los docentes, y ello es evidenciado a la hora de impartir sus unidades curriculares, reflejando de esa manera el desinterés manejado por las autoridades. Ante esta situación, [2] afirma que “en ningún ámbito laboral se discute hoy la necesidad de la formación continua de sus profesionales, ni la necesidad de conformar y ejecutar un plan formativo adhoc”. En otras palabras, no se preocupan en formar a las y los Docentes en las áreas a trabajar, siendo ello un factor determinante para una buena gestión andragógica de cada una de las carreras que se dan en las universidades, no se ha tomado interés alguno por acrecentar el conocimiento a nivel Educación Superior. Sin embargo, en la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad, la presente investigación pone en discusión el interés de reabrir ideas y propósitos referentes a la conveniencia de desarrollar planes de formación para las y los docentes de las universidades, indagar cuáles deben ser sus contenidos, estructura, o mallas curriculares acordes a los planes de formación en Seguridad Ciudadana y Servicios Penitenciarios.

Según [10], cada docente, dentro de su formación requiere que “examinen sus propias acciones educativas y sus correspondientes ambientes o campos de trabajo”, indudablemente, el conocimiento de la formación docente en la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad, está influida por el entorno y las situaciones en que se trabaja, como lo es la escasa formación especializada, y la incongruencia del programa educativo con la realidad que se vive. Estos hechos influyen en las características de cada docente y entorpecen su práctica, contrastando con su experiencia esa reflexión que debe tener el docente como parte de su formación, puesto que puede llegar a tener una baja faena sobre su quehacer o su enseñanza, por tener que centrar su atención en atender problemas del entorno,

antes que su propia formación, es por ello que existen algunos elementos que deben ser considerados como factores condicionantes influyentes en el trabajo docente.

## Materiales y Métodos

### Materiales

En cuanto a los informantes claves, a lo largo de todo el proceso se busca establecer una relación de confianza con ellos, lo que algunos autores denominan “rapport”, es buscar una relación de cordialidad que permita que la persona se abra y manifieste sus sentimientos internos al investigador fuera de lo que es la fachada, el exterior. [11] define a los informantes claves como “aquellas personas que por sus vivencias, capacidad de relaciones pueden ayudar al investigador, convirtiéndose en una fuente importante de información y a la vez les va abriendo el acceso a otras personas y a nuevos escenarios”, el autor antes mencionado destaca que el informante clave al comienzo del estudio puede ayudar al indagador a tener una idea clara de los temas pertinentes. Luego, el investigador puede desarrollar preguntas para discutir las en grupo, identificar temas, captar algunas observaciones, y así sucesivamente.

De acuerdo a lo descrito, para el desarrollo del trabajo de investigación se establecen cuatro docentes a dedicación exclusiva y un jefe de Desarrollo Profesional, todos adscritos al Centro de Formación Táchira de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad, considerando como criterio de selección: ser docentes con años de experiencia dentro de la Sede, información que permita el análisis real de la situación o problema planteado, y a su vez permita la elaboración de propuestas de solución desde el seno comunitario y su vínculo con el servicio policial comunal. En cuanto a las técnicas e instrumentos de recolección de información, [12] señala que “son las distintas formas o maneras de obtener información.”. Al respecto, la técnica de recolección de datos seleccionada en el presente estudio, será la encuesta dirigida a los seis informantes claves, con seis ítems, que contendrán su respectiva presentación. Según [13]: “un instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos

y extraer de ellos información”. De manera que, se diseñará y aplicará como instrumentos del cuestionario abierto.

### Métodos

Con el propósito de someter a la rigurosidad científica de este procedimiento, se recurrirá al método de la triangulación, tomando principalmente como base lo expuesto por [14], la categorización es: “la clasificación de las unidades de análisis”. En este sentido, el proceso de triangulación se realizará integrando las interpretaciones de los resultados alcanzados a través de los cuestionarios abiertos aplicados, seguidamente, la comparación de técnicas, para la recolección de información debidamente procesada, analizada e interpretada por parte de la investigadora con sustento teórico de otros estudios. En el procedimiento se deben indicar todas las fases llevadas a cabo para un trabajo de grado, de acuerdo a estos momentos son los que se enuncian a continuación; la Matriz de Información: se sacan las respuestas semejantes y la codificación de cada uno de los informantes y versionantes; procedimiento a la construcción de la matriz de triangulación: se analiza cada una de las respuestas dadas por los informantes y versionantes; divulgación: en esta última fase, se redactó por capítulos el borrador del trabajo de grado, se le entregó al tutor para su respectiva revisión, procediendo a realizar las correcciones que hubiera lugar para finalmente redactar el informe definitivo de trabajo de grado en espera a ser sometido a su evaluación.

### Resultados y discusión

Los datos recolectados, una vez culminada la aplicación de los instrumentos de medición, fueron organizados, decodificados y analizados, con apoyo de la triangulación, la cual permitió trabajar con datos concentrados con base a análisis cualitativos, y categorías, representados a través de teorías, para comprobar la coherencia entre los objetivos propuestos en la investigación.

### Aspectos relevantes obtenidos de la Investigación

#### Análisis Cualitativo

D1 Informante de apoyo docente. Jefe de Desarrollo Profesoral. Maestrante de Educación Superior.

D2 Informante de apoyo docente. Jefe del Área de Uso Progresivo Diferenciado de Fuerza (UPDF). Funcionario Policial.

D3 Informante de apoyo docente. Instructor de UPDF. Funcionario Policial.

D4 Informante de apoyo docente. Licenciado en Castellano y Literatura.

D5 Informante de apoyo docente. Licenciada en Antropología.

### Unidad Temática: Plan de Formación Técnico Especializado para Docentes en Seguridad Ciudadana y Servicios Penitenciarios de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad Táchira

*Categoría: Desempeño académico de las y los docentes.* Al hablar del concepto de desempeño, inmediatamente se asocia a la tarea de realizar demostraciones eficientes sobre la importancia de las características del trabajador, de un objeto, hecho o situación particular. Sin duda, el desempeño incluye actividades de estimación cuantitativa, cualitativa o ambas, las cuales se consideran imprescindibles, pero al mismo tiempo, involucra otros factores que van más allá y que en cierto modo la definen. [9], indica que para que un docente se desempeñe eficientemente:

“Es necesario saber los conocimientos requeridos por la misma (componente técnico) y, a su vez, “un ejercicio eficaz de estos necesita un saber hacer” (componente metodológico), siendo cada vez más imprescindible e importante en este contexto laboral en constante evolución “saber ser” (componente personal) y “saber estar” (componente participativo)”.

**Desempeño académico de las y los docentes.** 1. Según su experiencia profesional, ¿Cuál es su percepción sobre el desempeño académico que demuestran las y los docentes en cuanto a los procesos formativos que se brindan en el Centro de Formación UNES Táchira?

**Informante D1**

Regular, en vista a los diferentes factores que inciden en el desempeño docente tal como el económico, social, político, entre otros. Es por ello, que se evidencia un desempeño regular en cuanto actitud laboral.

**Informante D2**

El desempeño académico del centro de formación UNES Táchira se dio a conocer al comienzo del mismo modelo policial en cuanto a la formación docente como uno de los pilares de este centro de formación en el área de Seguridad Ciudadana y Derechos Humanos, sin embargo existen algunos docentes que no están bien instruidos en lo que a temas de seguridad ciudadana se refiere, o temas en el servicio policial, lo que evidencia una debilidad de la institución como tal ya que está ausente una supervisión de los conocimientos que cada uno de los que damos clases debemos tener.

**Informante D3**

Mi percepción sobre el desempeño académico que reflejan los docentes UNES es que no están formando y capacitando a las y los ciudadanos para ser funcionarios del estado y ser representante del mismo, no tienen los conocimientos para enseñarles a los estudiantes como solventar problemáticas de seguridad ciudadana que hoy en día es cambiante y se tiene que adaptar a la realidad social que atraviesa el país.

**Informante D4**

En algunas áreas no se desarrollan los procesos de formación y desempeño cualitativo se les dificulta, así mismo la falta de formación o inducción que debe dar parte de la UNES sobre sus ramas y malla curricular que va en una transformación del modelo tradicional porque pueden ser profesionales, pero sin esas pequeñas orientaciones no pueden garantizar el desempeño académico.

**Informante D5**

Los procesos académicos relacionados con la formación docente no están en sintonía con las necesidades formativas del/la docente, ya que los temas son decididos por personal administrativo ajenos a las demandas particulares de cada docente.

**Análisis.** El Desempeño Académico es concebido como un proceso de obligatoriedad en el aula, que aporta evidencias continuas sobre la participación del estudiante en el proceso de enseñanza y aprendizaje, así como también la destreza que poseen las y los docentes para poder impartir los conocimientos justos y necesarios. Sin embargo, actualmente se ve que en la UNES las y los facilitadores de la educación están presentando una acentuada debilidad pues no tienen entre sus capacidades el manejo de temas relacionados con la Función Policial; esto conlleva, en muchos casos, a que los estudiantes, bien sea del Plan Básico o Profesional, salgan con una gran debilidad a la hora de llevar a cabo la aplicación de los conocimientos adquiridos en dicha casa de estudio superior. Esto se debe a la ausencia de una consonancia entre las necesidades formativas que presentan las y los docentes para las demandas particulares de cada Proceso Académico ofrecido en la Universidad. Al respecto, es de saber que el Desempeño Académico del Docente de cada Unidad Curricular debe estar orientado a los procesos formativos tanto en lo teórico como en lo práctico, esgrimiendo cada uno, en su totalidad, los contenidos para impartir efectivamente el desarrollo integral de las/los estudiantes, dicho trabajo se realizaría con eficacia si se hiciera entrega oportuna de los diferentes contenidos programáticos de cada Unidad Curricular. Es en este espacio donde entra la labor del Vicerrectorado de Desarrollo Académico de la UNES, el cual debe evaluar la entrega oportuna de dichos contenidos a los diferentes Centros de Formación UNES y Jefaturas estadales, que estén conformados con la realidad existente de la institución, para que así las y los docentes realicen la planificación acorde al desempeño académico que se debe tener. En definitiva, el Desempeño Académico de las y los docentes permite demostrar si cada uno de los contenidos impartidos se relacionan con la práctica del estudiante, e ir trabajando en las debilidades presentadas en las aulas de clases, donde conjugue los elementos que organizan la actividad formativa del saber y hacer con el desempeño del estudiante.



**Desempeño académico de las y los docentes.**

2. Durante su trayectoria laboral en el Centro de Formación UNES Táchira, ¿Usted, ha evidenciado que las autoridades superiores realicen supervisión o acompañamiento pedagógico a las y los docentes?

**Informante D1**

No, solo por comentarios o conversaciones de pasillo en la actualidad.

**Informante D2**

Al comienzo fue una de las principales metas que realizaba el departamento de Coordinación Académica y el Departamento de UNACIES, hoy día casi no se realiza tal vez porque hay poco personal que ejecute esta actividad de Supervisión.

**Informante D3**

Lo único que he evidenciado es que solo se presentan al inicio del tramo, en la primera clase y no supervisan toda la clase. Tampoco evalúan el material que se va a utilizar en todo el tramo, como la planificación, cosa que se debería hacer a diario. No se toman la molestia de escuchar sugerencias y críticas constructivas para un mejor desarrollo pedagógico de los que estamos formando a las y los policías.

**Informante D4**

No en el desempeño académico, solo en el de laboral en si cumplen los docentes, asistencia y participación política que también son bases claves, pero deben mejorar en relación a su desempeño profesional (Académico) para que sean mejor los participantes o funcionarios de diversas ramas, aunque la policía posee más instrumentos y manuales ejemplo las baquías que son su biblia.

**Informante D5**

El acompañamiento pedagógico a los docentes no se realiza de manera sistemática y permanente.

**Análisis.** La supervisión por parte de los Jefes y Jefas encargados de cada una de las áreas del desempeño académico, según lo recolectado de los informantes, está en un punto de quiebre, ya que sus supervisiones se basan en comentarios recogidos indirectamente,

es evidente que cuando se dio inicio a esta casa de estudio la supervisión y el mejoramiento de los procesos era una de las principales actividades a ejecutar, sin embargo al pasar los años, y al cambiar de directores este acompañamiento o apoyo por parte de los Jefes fue decayendo cada día, dejando al personal docente ante una falta de control para con sus labores, lo que genera que cada uno se desenvuelva a su manera y no como es requerido en la universidad o como lo exigen los lineamientos de la institución, trayendo consigo debilidades al momento de impartir sus actividades académicas, generando en los estudiantes cierto sentir de desconfianza para con los procesos desarrollados. Se puede decir que, son muchos los aspectos que influyen en la ausencia de supervisión y estímulo entre el personal docente del CEFOUNES Táchira y la Directiva, como la falta de comunicación entre las o los Docentes y el Director, Sub-Director, Coordinador Académico, Jefe de Desarrollo Profesional, la ausencia del sentido de pertenencia institucional, la poca interacción social, la necesidad de reconocimiento y respeto para con los Docentes que si hacen su trabajo, entre otros, aspectos que la Directiva no está al tanto de que existen, por ende no están al tanto de qué hacer para satisfacer las necesidades del personal en mención y así recibir un trabajo de calidad.

**Categoría:** Competencias Académicas de la Formación Técnico Especializado. La formación en competencias profesionales o técnico-especializadas es uno de los propósitos fundamentales de la Universidad actual, sin embargo, es llamativo acentuar que el interés por ellas no surge en el contexto universitario sino en el mundo del trabajo en general, porque si un trabajador no está dispuesto a superarse en conocimientos su labor queda en la simplicidad de la monotonía. Ante ello [12], destaca, en su ponencia Modelo Contextual y Crítico del Perfil de los Formadores, que las competencias académicas como el requerimiento aptitudinal y actitudinal ligados a los diferentes puestos de trabajo académicos es: “la práctica pedagógica o andragógica, el saber organizar, reflexionar, valorar, seleccionar e integrar los valores y actitudes que realice en su actividad profesional, aplicando el “Saber” y el “Saber Hacer”.

**Competencias académicas de la formación técnico especializado.** 3. De acuerdo a su criterio, ¿las y los docentes poseen formación técnico especializado que contribuyan a los procesos formativos de la comunidad universitaria del CEFOUNES Táchira?

#### **Informante D1**

Relativamente bajo en vista al sinnúmero de interrupciones en la formación de las y los docentes.

#### **Informante D2**

Al formalizarse esta casa de estudio era primordial como requisito que todo docente UNES realizara la formación para impartir actividades académicas. Hoy día ya no se exige formación UNES y eso ha contribuido a que los procesos académicos sean más débiles tanto para el docente como para el estudiante.

#### **Informante D3**

De acuerdo a mi criterio los únicos que tienen formación técnico especializado son aquellos docentes, activos o jubilados, o en situación de retiro por causas mayores a su vida personal, que fueron funcionarios o funcionarias policiales ya sea de las diversas ramas como Policial, CICPC, que han vivido el cada día en la calle de la realidad social, por tanto deben ser formados los docentes civiles de las diversas ramas que hacen vida en la casa de estudios de la UNES en formación de seguridad ciudadana o servicio penitenciario, por este personal especializado antes de ejercer sus funciones en la misma.

#### **Informante D4**

Si existen varios que tienen el nivel y la formación, así como la integración de contextos sociales, políticos y de servicios en otras áreas o instalaciones que ayudan a la experiencia del desempeño académico, también pueden a los demás compañeros formarlos para poder mejorar el desempeño académico, institucional y de superioridad en formación.

#### **Informante D5**

Los docentes del CEFOUNES Táchira presentamos debilidades con respecto a la formación técnico especializado ya que no existe un plan formativo sistemático y permanente que garantice esta área de conocimiento

para que se fortalezcan cada uno de los procesos a los cuales somos asignados, por ende, es urgente que se tomen nuevamente la capacitación a cada uno de los docentes que hacemos vida en la UNES.

Análisis. Según la información recolectada la mayoría de las y los docentes que trabajan en la UNES Táchira se presentan debilidades asociadas a la formación técnico especializado, ya que no existe un plan formativo sistemático y permanente que garantice esta área de conocimiento, no poseen una formación que contribuya a mejorar los procesos formativos de la comunidad universitaria, ya que hoy día no se aplican actividades que exijan la formación docente en la UNES, ello ha contribuido a que los procesos académicos se vean debilitados, tanto para el docente como para el estudiante, debido que los únicos que tienen formación técnico especializado son aquellos que de una u otra manera están vinculados con el Servicio Policial, bien sea Policía, CICPC, bombero, entre otros, que estén activos o jubilados dentro de dichos organismos, quienes además pueden ser los que ayuden a instruir a los compañeros ajenos a la función policial, formarlos para mejorar el desempeño académico, institucional de dicha universidad. En consecuencia, se evidencia que no se cuenta con una formación necesaria para el desarrollo de las actividades que permitan el objetivo principal solicitado en las y los docentes que conforman la casa de estudio, aunado a ello, la ausencia de una buena herramienta tecnológica como el internet, cohibe promover la investigación docente, y por ende crear nuevos conocimientos dentro de la misma institución para ser supervisados.

**Categoría:** Proceso de la formación técnico especializado de docentes. El proceso de formación técnico especializado de un docente, no es una tarea rutinaria, sino una formación continua que busca programar y realizar el mayor número posible de enseñanza bajo una normatividad, no hay formación sino “entrenamiento”, o lo que es lo mismo una formación continua, basada en conocimientos actualizados para incrementar enriquecimiento cognoscitivo del Docente de hoy día,

es por ello que cada cuerpo Directivo debe hacer énfasis en la capacitación que se les da a cada Docente, para que así puedan estar a la altura de cualquier labor que se les asigne. La formación técnico-especializada no es un valor, ni un objetivo en sí misma, sino que ésta puede concebirse como una herramienta que permita la ganancia de conocimientos y actitudes que propicia el desarrollo de múltiples habilidades.

**Proceso de la formación técnico especializado de docentes.** 4. Con base a su experiencia profesoral, ¿al personal docente UNES Táchira se le garantiza la formación técnico especializado para potenciar sus conocimientos y saberes en los programas nacionales de formación que ofrece la universidad?

#### **Informante D1**

Podría decirse que unas que otras veces, ya que son pocos los docentes que participan en la formación técnico especializado, aunque la mayoría son docentes por horas y cumplen otras responsabilidades.

#### **Informante D2**

Se ha implementado la formación docente y formación de creación intelectual pero no sé hasta qué punto sea formación técnico-especializada.

#### **Informante D3**

Solo se garantiza desde las necesidades inmediatas de la universidad, de acuerdo a sus requerimientos institucional, sin tomar en cuenta que existen profesionales especialistas, como los instructores de UPDF, quienes manejan la formación desde el punto de vista policial, y en áreas asociadas a la Seguridad Ciudadana, que puedan ayudar a capacitar a las y los docentes sin conocimientos policiales en las áreas más resaltantes del saber policial, evitando así cumplir solo directrices.

#### **Informante D4**

No se da dicha garantía, hasta hace una semana, después de un año laboral, promueven un diplomado sin saber si es como lo establece la ley de mejoramiento profesional y remuneración por parte de la universidad

para que cumpla su objetivo uno el de mejora de los docentes, dos el nivel económico y tres el prestigio de la UNES ante otras universidades.

#### **Informante D5**

Los docentes no tenemos garantizado la formación técnico-especializada en un tiempo prudencial, dichos conocimientos son impartidos anualmente a través de diplomados, congresos, seminarios, entre otros, que ayudan de una forma intermitente al conocimiento que ya poseemos por el transcurrir de los años, es decir, presentamos debilidades con respecto a la formación técnico especializado, porque ese plan formativo que deberíamos tener así sea trimestral se alarga a doce o más meses, quedando aislados de los nuevos conocimientos que se puedan adquirir en la actualidad, o tratando de ir actualizando la información que tenemos de manera personal, con lo que leemos o investigamos en las leyes o las baquías.

**Análisis.** Las y los docentes que trabajan en la UNES Táchira están exentos de poder mejorar las debilidades asociadas a la formación técnico especializado de manera institucional, ya que no existe un plan formativo acorde a las necesidades requeridas para estar en un aula de clase, no se les garantiza de manera permanente el poder enriquecer sus conocimientos, para que contribuyan en mejorar los aprendizajes de cada una de las y los estudiantes que forman, ya que hoy día las actividades que imparten para mejorar la formación Docente en la UNES se hacen anualmente, y no se lleva a cabo una supervisión para que eso sea más seguido, lo que genera ciertos traspiés para los docentes al momento de impartir sus procesos académicos, logrando así una imagen errónea a lo que es el deber de la universidad, y generando seguidamente comentarios perniciosos e irreversibles que podrían debilitar la imagen de dicha casa de estudio, es decir, no existen competencias académicas acordes en la formación técnico especializado que actualmente se les esté impartiendo a las y los docentes en Seguridad Ciudadana y Servicios Penitenciarios en el CEFO UNES Táchira.

***Categoría: Importancia que posee la Formación Técnico Especializado para docentes.***

Con respecto a, la importancia que presenta la Formación en él o la Docente en la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad, se puede decir que recae sobre los contextos y condiciones en que se trabaja, como la poca o nula formación especializada, incongruencia del programa educativo con la realidad que se vive y también las críticas de la sociedad que es la mejor opinión que pueda existir, en estos hechos también influyen las peculiaridades personales de cada docente, siendo estas las primeras que obstaculizan la práctica Docente, la idea sobre la “reflexión del docente” es una acción importante como parte de la formación, ya que contrasta la práctica en los diversos contextos, puesto que puede llegar a tener una baja reflexión sobre su quehacer o su enseñanza, por tener que centrar su atención en atender problemas ajenos antes que su propia formación, o lo que es lo mismo, desatender su desempeño académico por simplicidades que no vienen bien a su desarrollo laboral.

Es decir, son las y los docentes a dedicación exclusiva los principales responsables de su formación y del campo laboral, que este acorde a las necesidades presentadas en los distintos Planes Nacional de Formación, en los procesos educativos y unidades curriculares, ya que son ellos los que saben y conocen la situación de los participantes y de los contenidos sinópticos que existen actualmente.

**Conclusiones**

En función al primer objetivo, se pudo diagnosticar la situación actual de desempeño académico de las y los docentes a dedicación exclusiva en el Centro de Formación UNES Táchira, mediante la aplicabilidad del instrumento de recolección de datos “Encuesta”, constituida por seis ítems, con opción de respuesta abierta; la misma arrojó como resultado, que los profesores que se dedican a la enseñanza en la UNES, deberían reunir las cualidades personales, morales, y profesionales necesarias que permitan impartir sus actividades conforme a lo exigido, los mismos niegan haber recibido una sólida preparación inicial que les permitiera actuar en un contexto de tan grande envergadura, donde exponen que los conocimientos de hoy día evolucionan constantemente y es obligatorio adaptarse al mismo, pero sin la ayuda de los Directivos esto quedaría desfasado ante el deber ser de la función Docente. En cuanto al segundo objetivo de la investigación,

se logró identificar las competencias académicas de la Formación Técnico Especializado para Docentes en Seguridad Ciudadana y Servicios Penitenciarios en el CEFO UNES Táchira, tales como; baja motivación, ausencia de incentivos o reconocimientos, por tanto, es evidente que, no se cuenta con un espíritu de logro ya que las debilidades asociadas a la Formación Técnico Especializado, se deben a la inexistencia de un plan formativo sistemático y permanente que garantice la formación o competencias académicas, para contribuir a mejorar los procesos formativos de la comunidad universitaria.

En torno a la caracterización del proceso de la Formación Técnico Especializado para docentes a dedicación exclusiva en Seguridad Ciudadana y Servicios Penitenciarios de la UNES Táchira, se consideró que, las competencias formativas del Docente solo se establecen anualmente, ya que las fechas son establecidas por la Vicerrectoría, y no se busca la manera de formar a las y los docentes fuera de esas fechas estipuladas, es por ello que los mismos están prestos a desarrollar las planificaciones de sus procesos con ciertas debilidades, trayendo como consecuencia que las y los estudiantes se formen con conocimientos erróneos o incompletos, llegando así a tener un perfil académico ineficiente una vez egresen. Por otra parte, se reconoció la importancia que posee la Formación Técnico Especializada para las y los Docentes en Seguridad Ciudadana y Servicios Penitenciarios de la UNES, presentados mediante la propuesta diseñada en el capítulo V, bajo la modalidad de Proyecto Factible.

Es por ello que se exhorta a las autoridades de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad, generar revisiones constantes de sus programas educativos y mallas curriculares para impartir una unidad curricular acorde a las necesidades que presentan las y los estudiantes de los distintos Planes Nacionales de Formación, todo con el fin de mejorar los procesos formativos de igual manera asociar

a esos requerimientos las capacitaciones del personal que tendrán en sus manos la labor de instruirlos, renovar en cada oportunidad de formación los contenidos a impartir y ajustar las evaluaciones a un nivel superior de o que se deba impartir en las aulas de clases. Al personal docente, ser coparticipes en las actividades formativas para enriquecer los conocimientos ya presentes en cada uno, se requiere promover la integración laboral para fortalecer el desarrollo de las actividades académicas en cada una de las Unidades Curriculares, ser más constantes en las reuniones presentadas para exponer cada una de las debilidades que les aquejan y así enriquecer y fortalecer día a día el proceso formativo UNES, mediante la formación continua del personal docente en cuanto a la Seguridad Ciudadana y Servicios Penitenciarios, para el desarrollo de contenidos idóneos y eficaces.

### Referencias

- [1] I. Chiavaneto, *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill-Interamericana, 2007.
- [2] O. Torelló, “El Profesor Universitario: sus Competencias y Formación”, *Profesorado*, vol. 15, no 3, pp. 195-210, 2011.
- [3] N. Espinoza y M. Pérez, “La Formación Integral del Docente Universitario como una Alternativa a la Educación Necesaria en Tiempos de Cambio”, *Revista Venezolana de Sociología y Antropología Mérida, Venezuela*, vol. 13, no 38, pp.483-506, 2003.
- [4] L.D. Castillo, Plan de Formación Técnico Especializado para Docentes en Seguridad Ciudadana y Servicios Penitenciarios de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad Táchira. Táchira-Venezuela. 2018.
- [5] B. Echeverría, “Gestión de la competencia de acción profesional”, *Revista de Investigación Educativa*, vol. 20, no 1, pp.7-43, 2002.
- [6] M.E. Cano, “La evaluación por competencias en la educación superior”, *Profesorado*, vol. 12, no. 3, pp. 1-16, 2008.
- [7] Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. La educación superior en el siglo XXI”, Unesco, París, 1998. [En línea] Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001163/116345s.pdf> [Accedido: 10-feb-2016]
- [8] S. de la Torre, C. Oliver y M.L. Sevillano, *Estrategias Didácticas en el aula. buscando la calidad y la innovación*, Madrid: UNED, 2008.
- [9] J. Carbonell-Sebarroja, *La aventura de innovar. El cambio en la escuela*, Madrid: Morata, 2001
- [10] D.P. Liston y K. M. Zeichner, *Formación del Profesorado y condiciones sociales de la escolarización*, Madrid: Morata. 2003.
- [11] F. G. Arias, *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*, Caracas: Episteme, 2012
- [12] C. Sabino, *El proceso de investigación*, Caracas: Panapo, 1992
- [13] J. Leal-Gutiérrez, *La Autonomía del Sujeto Investigador y la Metodología de la Investigación*, Mérida: Litorama. 2005.
- [13] F.G. Arias, *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*, Caracas: Editorial Episteme. 1999.