



FORMACIÓN PEDAGÓGICA Y COMPETENCIAS DEL DIRECTIVO DESDE LA EDUCACIÓN HUMANÍSTICA

Pedagogical Training and Competencies of the Manager from Humanistic Education

Claudia Bernate

Profesora Universitaria

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora"

Barinas, Venezuela. claudiapbernatem@gmail.com

DATOS DEL ARTÍCULO

Recepción: 16/08/2021

Aprobación: 28/03/2022

Correspondencia a:

claudiapbernatem@gmail.com
(Claudia Bernate)

Palabras Clave:

Formación, Pedagogía,
Competencias.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo analizar la formación pedagógica para las competencias del directivo desde la educación humanística en el contexto de la Escuela Básica Ciudad de Barinas del estado Barinas. Metodológicamente se enmarcó en el modelo cuantitativo, tipo de campo, nivel descriptivo y diseño no experimental. El universo de estudio quedó conformado por diez (10) directivos de la referida institución. Con respeto a la técnica e instrumento de recolección de datos, estuvo fundamentada en la observación directa y la encuesta diseñada con escalamiento tipo Lickert: Siempre, Casi Siempre, Algunas veces, Casi Nunca y Nunca. La validez del instrumento estuvo determinada por la técnica de juicio de expertos uno (01) en metodología y dos (02) en gerencia educativa, la confiabilidad se determinó por el cálculo del coeficiente de Alpha de Cronbach (0,82). En cuanto a técnica de análisis y procesamiento de datos, se realizó mediante la estadística descriptiva, infiriendo sobre los resultados de cada ítem con el apoyo de las bases teóricas consultadas. Como conclusión se tiene que, los docentes consideran significativo la formación para el desarrollo de un estilo de liderazgo inspiracional y estimulante, el cual permita un trabajo colectivo para el logro eficaz de las metas comunes. Esta acción estimuladora del liderazgo genera sobre las competencias directivas una actitud proactiva, de allí, que es esencial que exista un líder carismático, capaz de satisfacer las demandas, inquietudes del colectivo, mediante el acompañamiento y apoyo continuo durante las actividades de enseñanza, culturales, recreativas e institucionales.



ABSTRACT

The objective of the research was to analyze pedagogical training for managerial skills from humanistic education in the context of the Ciudad de Barinas Elementary School in the state of Barinas. Methodologically it was framed in the quantitative model, type of field, descriptive level and non-experimental design. The universe of study was made up of ten (10) directors in the referred institution. With respect to the data collection technique and instrument, it was based on direct observation and the survey designed with Lickert-type scaling: Always, Almost Always, Sometimes, Almost Never and Never. The validity of the instrument was determined by the expert judgment technique one (01) in methodology and two (02) educational management, the reliability was determined by the calculation of Cronbach's Alpha coefficient (0.82). Regarding data analysis and processing technique, it was carried out using descriptive statistics, inferring the results of each item with the support of the theoretical bases consulted. As a conclusion, teachers consider significant the training for the development of an inspirational and stimulating leadership style, which allows a collective work for the effective achievement of common goals. This stimulating action of leadership generates a proactive attitude on managerial competencies, hence, it is essential that there is a charismatic leader, capable of satisfying the demands, concerns of the group, through continuous accompaniment and support during teaching, cultural, and educational activities. recreational and institutional.

Keywords:

Training, Pedagogy, Skills.



1. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, las instituciones educativas invierten recursos financieros en la formación gerencial de sus líderes con el propósito de fortalecer el capital intelectual, generando una cultura de búsqueda, adquisición y análisis de nuevos pensamientos que promuevan el desarrollo de la institución. Aunado a ello, está la presencia de un docente líder, capaz de potenciar los espacios educativos, que desarrolle un cambio de instrucción en la práctica insertada en el ejercicio eficaz de la dirección institucional.

Según las apreciaciones de Barberi y Consolación (2018) el “Programa Iberoamericano de Modernización de Administradores de la Educación, propicia la atención a la necesidad de mejorar el desempeño de los directores educativos mediante programas de formación profesional, además de modernizar los sistemas educativos” (p. 147). De allí, que la formación debe constituirse como un proceso centrado en el ser humano, articulado con las necesidades, intereses, demandas individuales, grupales, organizacionales, visualizada como una preocupación social compartida, que conlleva al éxito de la gestión educativa.

En Latinoamérica, las instituciones educativas también se han puesto a la par de los cambios gerenciales, desarrollando políticas coherentes en la visión de desarrollo económico, social que experimentan cada uno de los países, en especial la educación humanizadora. Al respecto, Agreda (2016) considera que “la acción educativa debe orientarse en procurar innovaciones que desencadenen las transformaciones que conduzcan a una vida digna, con un sentido más humanizado, sustentada por los valores de la paz, convivencia y respeto por la vida” (p.07). Es decir, la formación del docente puede orientarse en el pensamiento estratégico axiológico y cultural para consolidar el desarrollo del ciudadano.

Dentro de este marco filosófico, se encuentra la formación pedagógica del docente, el cual, es un escenario que le permite motivar, innovar y desarrollar cambios actitudinales en los estudiantes, así como, en los equipos multidisciplinarios de trabajo, con el objeto de sumar esfuerzos individuales para el logro de tareas y responsabilidades colectivas. De allí que, los docentes como gerentes educativos tienen la oportunidad de generar acciones pedagógicas o gerenciales efectivas para construir una formación académica de calidad sobre sus estudiantes.

Desde la óptica de Salazar y Tobón (2018) la formación del personal directivo “Implica vencer varios obstáculos, entre ellos, el diseño y operación de una reforma educativa con un antiguo paradigma que no presenta cambios sustanciales, operando con programas curriculares



desactualizados y lejanos a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes” (p.02). En función de lo expuesto, la práctica pedagógica ejercida por los directivos trasciende la dirección tradicional al encontrarse con nuevos sistemas complejos administración pedagógica o administrativa, lo cual, obliga a los actores educativos a diseñar programas pedagógicos flexibles, confiables, prospectivos, altamente tecnológicos y esencialmente humanistas.

Orientado la narrativa conceptual hacia la problemática de formación para las competencias del directivo en el contexto educativo nacional, se destaca la apropiación de los nuevos paradigmas gerenciales como: calidad de la educación, innovación, manejo de las TIC, liderazgo, motivación laboral, participación de padres, inventivos profesionales. Ante estos escenarios los directivos de las instituciones educativas requieren fortalecer sus competencias para mejorar su acción; de allí, la problemática existente de liderizar equipos multidisciplinarios para la innovación, motivación y ejecución de proyectos educativos.

A la situación antes planteada no escapan las instituciones educativas del estado Barinas, especialmente el personal directivo de la Escuela Básica Ciudad de Barinas, municipio Barinas estado Barinas, mediante observaciones directas y diálogos informales con los directivos, se apreció que la formación es reconocida como instrumental y mecanicista orientada siempre al campo de trabajo colegiado. Asimismo, los docentes consideran su práctica pedagógica como una acción normativa y sistemática, la cual algunas veces actualizan e innovan según los nuevos paradigmas de la sociedad del conocimiento.

Sustentados en esta realidad ontológica de los docentes en funciones directivas, la presente investigación trazó como objetivo general: analizar la formación pedagógica para las competencias del directivo desde la educación humanística en el contexto de la Escuela Básica Ciudad de Barinas del estado Barinas. El estudio se justifica en el contexto académico y social, ya que la praxis docente debe suponer innovación constante, creatividad, expansión de la imaginación, desarrollo del pensamiento, intercambio de ideas, perfeccionamiento académico, estrategias, talleres, momentos de reflexión, consenso de proyectos, propuestas visionarias de prácticas educativas auténticas para generar una calidad educativa a toda la comunidad estudiantil.

En el contexto académico, la investigación se inserta en la línea de investigación del Programa de Doctorado en Educación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”; UNELLEZ-VPDS-Barinas, titulada: Problemáticas socioeducativas en el país y políticas educativas, la cual, se justifica mediante la implicación de los



participantes en el conocimiento y manejo de las problemáticas como base para el abordaje de propuestas de intervención y transformación socioeducativas.

2. DESARROLLO

Formación Pedagógica

En opinión de Agreda (2016) la formación del educador esta “orientado en el desarrollo de sus potencialidades cognitivas que le permiten la práctica de un pensamiento crítico para analizar todas las corrientes del pensamiento en busca de las respuestas que pudieran frenar su avance y progreso” (p. 39). Se devela entonces, que el profesor tiene como reto en su proceso de capacitación académica abordar nuevos retos ante la globalización, sociedad del conocimiento, el avance de las tecnologías de comunicación, plataformas digitales y la concepción de un aprendizaje humanístico.

Para Barberi y Consolación (2018) una formación de directores orientada a lo “socio-pedagógico en función de mejorar la dirección del proceso educativo institucional en los planteles del contexto venezolano, permite en el tiempo enriquecer la cultura política-pedagógica de los directores, en correspondencia a las exigencias del sistema educativo” (p.147). En ese sentido, la participación e interacción en espacios académicos y gerenciales constituyen mecanismos para desarrollar las habilidades sociales, pedagógicas y de pensamiento estratégico de los directivos.

Competencias del Directivo

Para comprender el quehacer pedagógico del docente es necesario revisar tanto su accionar académico como ámbitos sociales, culturales, ambientales, así como, su relación con la armonía humanista de su existencia. Al respecto, Becerra (2016) las competencias son aquellos “comportamientos, habilidades y destrezas que determinan un desempeño superior en un rol determinado y están fundamentadas en cuestiones más profundas como valores, motivos y rasgos” (p.25).

En efecto, el desarrollo de pericias básicas, técnicas y genéricas constituyen el quehacer gerencial de los líderes educativos en la búsqueda del logro de metas en compañía de sus colaboradores. Desde la óptica Ponce (2018) las competencias del docente están caracterizada por:



a) Planificación y gestión: Diseñar, orientar y desarrollar contenidos, actividades de formación y evaluación y otros recursos vinculados a la enseñanza y el aprendizaje, valorando los resultados y elaborando propuestas de mejora.

b) Metodológica: Aplicar estrategias metodológicas (aprendizaje y evaluación), de acuerdo con las necesidades de los docentes y estudiantes, que sean coherentes con los objetivos, procesos de evaluación y que tengan en cuenta el uso de las TIC para contribuir la mejora de los contenidos.

c) Comunicativa: El director desarrolla procesos bidireccionales de comunicación de manera eficaz y correcta, lo que implica la recepción, interpretación, producción, transmisión de mensajes a través de canales, medios diversos, de manera contextualizada en la situación de enseñanza y aprendizaje.

d) Digital: Competencias en tecnologías para el aprendizaje y el conocimiento (TAC). Crear y aplicar nuevos conocimientos perspectivas y metodologías y recursos en las diferentes dimensiones de la actividad docente, orientados a la mejora de la calidad del aprendizaje.

Dentro de este marco de ideas, Sánchez (2012), afirma que el gerente promotor socio educativo “estimula la organización, coordina y administra el recurso humano y materiales, dentro y fuera del ámbito educativo a fin de lograr objetivos educacionales”, (p.44). Además, el personal directivo conoce las técnicas del trabajo comunitario, demuestra una sólida conciencia nacional que implica la jerarquización de valores, fomento de la participación y cooperación de la comunidad.

Aunado a estas competencias esta, el rol de mediador. Según Amado (2012), indica que “el gerente mediador de procesos y experiencias tiene que concebir su personal como entes activos, estimulando y promoviendo estados de convivencia y de negociaciones para la resolución de conflictos” (p.77). En otras palabras, la mediación persigue aproximar a las partes en conflicto y crear entre ellas las condiciones adecuadas para obtener por si mismos una solución a la controversia.

Asimismo, está la gestión de orientadora del directivo, el cual, es definido por Benavides (2012) como la acción de promover la reflexión sobre la práctica pedagógica, se debe procurar que el personal docente y el directivo tengan una apreciación y conocimiento fundamental de la política, filosofía objetivos y metas de la educación” (p.132). De lo referido por el autor se infiere, que la gestión orientadora del directivo incide directamente en la calidad educativa de la institución, debido a que la categorización de los mismos, tiene pertinencia con la gestión desarrollada en la que se requiere demostrar las competencias, habilidades y disposición de las



herramientas necesarias para transformar la conducta pasiva asumida a la hora de ejecutar las actividades de la institución.

Educación Humanística

Desde la óptica de Patiño (2012), la educación humanista parte de una “concepción de la persona humana como sujeto-agente dotado de conciencia, libre, racional, se considera que la educación es un proceso intencional que implica la comprensión, afirmación y transformación del mundo y del propio sujeto” (p. 24). La afirmación tiene un sustento ontológico y axiológico que invita a la reflexión profunda de la existencia humana, así como, la relación con el contexto natural social que rodea al ser humano, entonces, el acto de educar se centra en la adquisición del conocimiento bajo la mirada ética del reconocimiento del hombre, sus derechos, realidad, recursos, afectos, es decir, un acto integral de amor y producción intelectual.

3. MARCO METODOLÓGICO

El estudio por sus particularidades y objetivos se enmarcó el paradigma cuantitativo, considerando que este modelo de pensamiento adopta el método hipotético deductivo. Según Ñaupas, Valdivia, Palacios, y Romero (2018), este enfoque “utiliza la recolección de datos y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente, además confía en la medición de variables e instrumentos de investigación con el uso de la estadística descriptiva”(p.140). Por consiguiente, el estudio reviste un carácter cuantitativo debido a que se realizó una medición numérica que permito interpretar el comportamiento de las variables objeto de estudio.

De igual forma, se apoyó en un estudio de campo de carácter descriptivo. Al respecto, Muñoz (2015) considera que este diseño brinda “la oportunidad al investigador de acudir adonde se presenta el fenómeno y obtener directamente la información en el campo de los hechos. Está en principio es más confiable, sobre todo si se cuenta con las técnicas e instrumentos” (p.143). Interpretando al autor, la investigación de campo permite que los datos se recolecten directamente en el contexto donde se desenvuelve la población.

En referencia con la población, Arias (2012), la define como “el conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p. 81). Es decir, permite observar el comportamiento de los sujetos ante los indicadores medidos; en este



caso la población quedó conformada por diez (10) docentes que laboran como directivos en la Escuela Básica Ciudad de Barinas del estado Barinas.

Sobre las técnicas de recolección de información se utilizó la observación directa y la encuesta mediante la aplicación de un cuestionario. En opinión de Ñaupás et al. (2018), este instrumento “consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula, que están relacionadas a hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación. Su finalidad es recopilar información para verificarlas hipótesis de trabajo” (p.291). En efecto, se diseñó el cuestionario bajo los criterios metodológicos del escalamiento Likert: Siempre (S), Casi Siempre (CS), Algunas Veces (AV), Casi Nunca (CN) y Nunca (N). La conformación de estos instrumentos se realizó a juicio del investigador en función de las bases teóricas consultadas.

Con el propósito de determinar si el instrumento es objetivo y pertinente se procedió a determinar su validez. Al respecto Hernández, Fernández, y Baptista (2014) la definen como “El grado en que el instrumento refleja dominio específico de lo que mide” (p.39). Por consiguiente, se seleccionó uno (01) en metodología y dos (02) gerencia educativa; para determinar la confiabilidad se seguirán las instrucciones de Palella y Martins (2010), donde señalan que “es imprescindible probar el instrumento sobre un pequeño grupo de la población. Esta prueba piloto ha de garantizar las mismas condiciones de realización que el trabajo de campo real. (p.164).

En efecto, se aplicó una prueba piloto a un pequeño grupo de sujetos de la población objeto de estudio, con el propósito de comprobar que tan confiable es el instrumento, asimismo, para eliminar ambigüedades y preguntas superfluas. En efecto, se calculó del coeficiente de Alpha de Cronbach dando como resultado (0,82).

4. RESULTADOS

Se procedió a organizar los resultados en función de las variables, los ítems, dimensión e indicador, el procesamiento de los datos se llevó a cabo mediante la aplicación de la hoja de cálculo Excel (2010) apoyado en la estadística descriptiva. Los resultados se presentan en tablas de frecuencias absolutas y porcentajes para cada variable con el objeto de interpretarlos de forma cualitativa, infiriendo el comportamiento de los datos en función de la experiencia de la investigadora en contraste con las teorías y enfoques abordados en el marco teórico consultado. A continuación, se presenta en el Cuadro 01 un extracto de los resultados obtenidos de la medición de la variable formación pedagógica.



Cuadro 01. Respuestas obtenidas en la variable formación pedagógica de la aplicación del cuestionario al personal directivo de Escuela Básica Ciudad de Barinas del estado Barinas.

N°	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
01	Utiliza las decisiones estratégicas para la asignación de recursos que conlleven al éxito de la institución	0	0	10	100	0	0	0	0	0	0
02	La gerencia impulsa con entusiasmo al trabajo en equipo a fin de que mantengan una motivación constante en las labores que realizan dentro de la institución	01	10	02	20	07	70	0	0	0	0
03	Desde la gerencia se estimula intelectualmente a cada miembro de la organización resaltando sus potencialidades individuales	01	10	02	20	07	70	0	0	0	0

En el Cuadro 01 indican los resultados del ítem uno (01), donde el cien por ciento (100) % de los encuestados señalan que Casi Siempre utiliza las decisiones estratégicas para la asignación de recursos que conlleven al éxito de la institución. Asimismo, se presenta el ítem dos (02), el setenta por ciento (70%) de los docentes expresaron que Algunas Veces la gerencia Impulsa con entusiasmo al trabajo en equipo a fin de que mantengan una motivación constante en las labores que realizan dentro de la institución, el veinte (20%) Casi Siempre y el diez (10%) Siempre.

Igualmente, se destaca el ítem tres (03), el setenta por ciento (70%) afirma que Algunas Veces desde la gerencia se estimula intelectualmente a cada miembro de la organización resaltando sus potencialidades individuales, el veinte (20%) Casi Siempre y el diez (10%) Siempre. Se evidencia entonces, que la población objeto de estudio, carece de firmeza el encuentro oportuno para seleccionar y evaluar las alternativas de solución de forma colectiva, asimismo, se observa la desmotivación para desarrollar las labores de forma colectiva debido a su poca estimulación intelectual.



En opinión de Suárez (2012), define el proceso de toma de decisiones como “una serie de pasos que incluyen: (a) la identificación de un problema; (b) la selección de una alternativa; y (c) la evaluación de la eficacia de la decisión” (p.157). En efecto, la aplicación eficaz de las decisiones requiere de un proceso racional de pensamiento estratégico concertado entre directivos y docentes, esta acción genera motivación en el equipo de trabajo.

Por su parte, Benavides (2012) plantea que el trabajo de grupo del profesorado está representado por un grupo de profesionales que realizan tareas similares dentro de una organización se reúnen en sus horas de labor, para estudiar y resolver problemas. En síntesis, el trabajo colectivo, la participación en toma de decisiones facilitan en los directivos establecer un clima laboral cordial, brindando asesoría, apoyo, capacitación, motivación al personal a su cargo, de allí, la importancia considerar estas epistemes en los contenidos académicos de la formación pedagógica.

5. CONCLUSIONES

En referencia con el objetivo de diagnosticar la formación pedagógica para fortalecer las competencias del personal directivo de la Escuela Básica Ciudad de Barinas del estado Barinas, se deduce que algunas veces los directivos facilitan las tareas de mediación, resolución de problemas y promoción de trabajo colectivo, considerando que esta acción constituyen habilidades gerenciales para administrar el comportamiento del grupo, se estima que los directivos requiere fortalecer su actitud positiva para abordar los conflictos grupales y así evitar los aprietos para favorecer la convivencia educativa.

Asimismo, los docentes consideran significativo la formación para el desarrollo de un estilo de liderazgo inspiracional y estimulante, el cual permita un trabajo colectivo para el logro eficaz de las metas comunes. Esta acción estimuladora del liderazgo genera sobre las competencias directivas una actitud proactiva, de allí, que es esencial que exista un líder carismático dentro de la institución, capaz de satisfacer las demandas, inquietudes e intereses del colectivo, mediante el acompañamiento y apoyo continuo durante las actividades de enseñanza, culturales, recreativos e institucionales, con el objeto de comprender sus fortalezas y debilidades en el desempeño de sus competencias educativas.

En cuanto al objetivo de describir la formación pedagógica desde la perspectiva de la educación humanística del personal directivo objeto de estudio, se concluye que: carecen de actitud para la formación pedagógica continua, innovadora, con visión humanística que facilite la



gestión compartida con los docentes. Aunado a ello, está el proceso de formación epistemológica que requieren los directivos mediante el desarrollo de la investigación científica bajo paradigmas cuantitativos y cualitativos.

De igual forma, es necesario promover un cambio de actitud hacia la investigación crítica, participativa y social, este escenario permite que el educador reflexione sobre su coexistencia, se acerque a las problemáticas comunitarias, logre desconstruir epistemes tradicionales y construir nuevos supuestos sociales que contribuyen no sólo a su formación de pensamiento crítico y gerencial sino también a la solución de problemas de las comunidades que lo rodean.

Desde la dimensión humanística, se delibera la necesidad de una pedagogía humanística que vincule el personal directivo, docente, estudiante y representante mediante conectivos cognitivos disciplinarios, diálogos de afectos de solidaridad, acompañamiento tutorial de comunicación asertiva, un encuentro de aprender a gerenciar con libertad de pensamiento donde no exista la verticalidad del saber sino la horizontalidad de interés por reflexionar lo aprendido, un convenio de disfrutar el análisis del contenido, bajo ambiente de respeto, tolerancia, es decir, la configuración de una cultura de paz, amor por la conservación del ambiente y respeto a los derechos humanos.

5. RECOMENDACIONES

Ahora bien, para lograr estas premisas de buenas competencias en las práctica educativas gerenciales se recomienda: generar un proceso de formación pedagógica de desconstrucción de paradigmas (gerente mediador, director de programas y transmisor de conocimientos) para generar una construcción de aprendizajes inteligentes, participativos, críticos (docente investigador, reflexivo) sustentados en el dialogo, amor por la naturaleza y el respeto. En ese sentido, el docente como agente trasformador enarbola la teoría humanística, con poder de concebir cambios de actitud en el colectivo, es decir, inspirar a sus docentes, estudiantes, así como, a sus padres para la búsqueda de soluciones desde el fondo de la situación, con un diagnóstico participativo situacional y organizado.



REFERENCIAS

- Agreda, A. (2016). Formación docente para una educación humanizadora. Tesis de Doctorado. Universidad de Carabobo. Recuperado de: <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/4118/1/aagreda.pdf>.
- Amado, G. (2012). Actitud gerencial en el trabajo. (8ª ed.). México D.F.: McGraw Hill.
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Guía para su elaboración. (6ª ed.). Caracas: Episteme.
- Barberi, E., y Consolación, G. (2018). Modelación del proceso de formación de directores de los planteles de educación primaria: redimensionamiento socio-pedagógico. Universidad y Sociedad, 10(1), 146-151. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>.
- Becerra, J. (2016). Competencias Gerenciales del Director y la Calidad Educativa en la Institución Educativa N° 16093 “José Gálvez” Chunchuquillo- Colasay, 2014. Trabajo de Maestría publicado. Universidad de Cajamarca. Recuperado de: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/unc/1270/competencias%20gerenciales%20del%20director%20y%20la%20calidad%20educativa%20en%20la%20instituci%3%93n%20educativa%20n%2%b0%2016093.pdf?sequence=1&isallowed=y>.
- Benavides, R. (2012). Gestión, calidad y competitividad. (3ed.) Madrid: McGraw Hill.
- Hernández S., Fernández C. y Batista P. (2014). Metodología de la investigación. (6ª ed.). México D.F. : Mc Graw-Hill.
- Mejías, M. (2018). Programa de Formación para el Ejercicio del Liderazgo Transformacional en los Docentes de la Escuela Básica Estatal Concentrada San José Obrero del Estado Barinas. Trabajo Especial de Grado no publicado. Universidad Fermín Toro.
- Muñoz, C. (2015). Metodología de la investigación. México D.F.: Progreso S.A.
- Ñaupas, H; Valdivia, M; Palacios, J, y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. (5ª ed.). Bogotá: Ediciones de la U.



Parella, S. y Martin, F. (2010). Metodología de la investigación cuantitativa (3ª ed.). Caracas: FEDUPEL.

Patiño, H. (2012). Educación humanista en la universidad. Un análisis a partir de las prácticas docentes efectivas. Perfiles educativos. 34(136). Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982012000200003.

Ponce, I. (2018). Formación Pedagógica del Profesorado Universitario: Diseño de una propuesta Formativa para la Universidad Nacional de Chimborazo. Tesis doctoral para optar al título de Doctor en Educación. Universidad de Barcelona. Recuperado de http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/128702/2/01.ipn_tesis.pdf.

Salazar, E. y Tobón, S. (2018). Análisis documental del proceso de formación docente acorde con la sociedad del conocimiento. Espacios, 39 (53), 17-32. Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-17.pdf>.

Sánchez, H. (2012). Viviendo y conviviendo. Dinámicas de grupo. Colombia.

Suárez, A. (2012). Organización y Administración Educativa. Anzoátegui. Venezuela.