

COMPETENCIAS INHERENTES AL TRABAJO ADMINISTRATIVO LICEO NOCTURNO “ANDRÉS ELOY BLANCO” DURANTE LA PANDEMIA COVID-19

Ángel Gustavo Rojas Díaz

ORCID/0000-0003-0236-0942

Milagros Símon de Astudillo

ORCID/0000-0003-1246-9343

Liceo Nocturno “Andrés Eloy Blanco”

UPEL, Instituto Pedagógico de Maracay

RESUMEN

El propósito de este artículo es fortalecer una postura teórica en la formación administrativa del Coordinador del Departamento de Evaluación y Control de Estudio del Liceo Nocturno “Andrés Eloy Blanco” en dinámica de tiempo 2019 a 2021. La investigación asumió el enfoque cualitativo-documental, interpretando la realidad impresa en fuentes de información, la unidad de análisis son los propios documentos plegados en circulares del Ministerio del Poder Popular para la Educación. Entre los hallazgos se encuentra que se entrecruzan en la temporalidad del proceso de ordenación una serie de competencias, estas posibilitan la comprensión de la información para el desempeño. Se concluye, las competencias son alineaciones permanentes entretrejidas en la vida cotidiana, estas conectadas a una acción como una capacidad real manifestada a través de actividades que se ejecutan en espacios, la cual responde a la labor en dimensiones de conocimientos, procedimientos y actitudes, lo que da sentido al contexto.

Descriptor: formación administrativa; competencias; acción laboral; realidad.

ABSTRACT

The purpose is to strengthen a theoretical position in the administrative training of the Coordinator of the Department of Evaluation and Study Control of the "Andrés Eloy Blanco" Night High School in time dynamics 2019 to 2021, the research assumed the qualitative-documentary approach, interpreting the printed reality in sources of information, the unit of analysis is the documents themselves folded into circulars from the Ministry of Popular Power for Education. Among the findings, it is found that a series of competencies are intertwined in the temporality of the ordination process, these make it possible to understand the information for performance. It is concluded that the competencies are permanent alignments interwoven in daily life, these are connected to an action as a real capacity manifested through activities that are carried out in spaces, which responds to the work in dimensions of knowledge, procedures and attitudes, which that makes sense of the context.

Descriptors: administrative formation; competencies; labor action; reality.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, se hace pertinente en el docente aprender a aprender y desaprender para aprender, siendo una competencia excelente que compromete el desplegar conocimiento en sociedades actuales donde todo individuo debe reconocer las cualidades que ha desarrollado en la vida y para la vida, conlleva incluso la formación profesional integral desde un enfoque complejo transformador y estratégico.

Este diálogo de saberes se fortalece en el transitar cognitivo, procedimental y valorativo de decisiones tomadas, las cuales pueden ser asertivas o erradas. Al centrarnos en la construcción del texto argumentativo, los recuerdos trascienden de manera reflexiva en optar en una investigación clara pedagógica deslindada de posturas mezquinas que pueda limitar la investigación al presentar alguna comparación.

En este horizonte de realidades cambiantes de la República Bolivariana de Venezuela, en el sector educativo el ámbito laboral pasa a ser un sistema de puestos ordenados por iniciativa de promover a un docente por parte del directivo y supervisores de la Zona Educativa Aragua (ZEA), institución regional del Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE), lo cual implica una actividad rutinaria. Este es el caso del Liceo Nocturno “Andrés Eloy Blanco” de la ciudad de Maracay - Venezuela, donde se realizó el estudio, posterior al cargo adjudicado en el Departamento de Evaluación y Control de Estudio, el cual invita a la formación de competencias inherentes al trabajo administrativo.

En este sentido, la competencia es el conjunto de saberes, habilidades, conocimientos, capacidades y actitudes que se pueden utilizar e implementar en un contexto profesional y que se utilizan para desempeñar los roles que implican determinadas funciones profesionales (Irigoin, 1998), también puede ser adquirida mediante el aprendizaje por experiencia propia en situaciones concretas de trabajo (Ducci, 1997; Gonzci y Athanasou, 1996; Tobón, 2008, 2010, 2017).

Por lo tanto, la competencia es entendida como una característica subyacente de una persona. Permite demostrar un ejercicio profesional en un determinado rol o situación, es decir, la ejecución de actividades (Echeverría, 2004) con resultados requeridos para un desempeño (González y Carrasco, 2021), haciendo diferencia entre personas que desempeñan cargo como Coordinador del Departamento de Evaluación y Control de Estudio (CDECE). Este fomenta el progreso de medios cognoscitivos, procedimentales y actitudinales, mejoran el perfeccionamiento, el razonamiento, la comprensión de diversas actividades, necesarios en el campo profesional administrativo, hacia la interpretación de las informaciones emitidas en circulares del MPPE. Estas tareas ameritan precaución y aplicación de saberes combinados con situaciones diferentes, implícitas en la CDECE del Liceo Nocturno “Andrés Eloy Blanco”.

Resulta claro, que el accionar en diversas tareas requiere tiempo, concentración, calidad y eficacia en la labor a desempeñar durante una práctica - teórica correlativa de comunicaciones y soluciones en la ocupación formal - legal, debido al manejo de documentos originales de estudiantes inscritos, siempre plegados a las circulares y memos emanadas del MPPE. Todo esto involucra la confianza del directivo y los funcionarios de la ZEA, haciendo notorio el reto laboral y al auto adiestramiento, es decir el aprender a hacer a diario.

En Venezuela, la cooperación es vista como algo lineal, hace referencia a un llamado de colaboración en instituciones educativas donde se labora, ejerciendo compromisos ocasionales o tal vez permanentes entre actores sociales (docentes, administrativos, obreros y estudiantes) estos participan en la institución para la prosecución del funcionamiento académico, administrativo y de servicio, de forma con interrupción por pandemia de COVID-19. E, la búsqueda de no se viera tan alterada la investigación por la cuarentena social, se recurre a alargar el estudio en la dinámica de tiempo 2019-2021, por lo tanto, la construcción da sentido al objeto de estudio. Este se concibe y asume como un accionar

social de carácter sencillo - complejo, en disposición para impulsar el trabajo administrativo representado por un docente en la CDECE del Liceo Nocturno "Andrés Eloy Blanco", desde la apreciación de la multilinealidad en competencias profesionales intervinientes y en contribución con actividades operativas.

Ante esta realidad, los investigadores plantearon dos (2) interrogantes que permitieron guiar el desarrollo del estudio y acceder en dar respuesta y solventar posibles deficiencias en materia de competencias profesionales. Las interrogantes fueron ¿Con cuáles competencias profesionales cuenta el docente al trabajar en etapas que posibilitan el mejoramiento continuo del Departamento de Evaluación y Control de Estudio? y ¿Cuáles competencias se entretajan en la temporalidad en el proceso de formación, para posibilitar la comprensión de la información al diseñar en forma crítica, reflexiva y creativa actividades que fomenta el desarrollo de competencias inherentes al trabajo CDECE?

Es importante destacar que, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), define la competencia como la capacidad para responder a las exigencias individuales o sociales para realizar una actividad. Cada competencia reposa sobre una combinación de habilidades cognitivas, destrezas interrelacionadas hacia el desempeño profesional, como una serie de acciones realizadas (González y Carrasco, 2021), reuniendo caracteres como: motivación, valores actitudes, emociones y elementos sociales de tipo responsabilidad y compromiso que pueden ser movilizados conjuntamente para actuar de manera eficaz.

Para alcanzar este reto, se considera que los sistemas de educación y formación deben adaptarse a las demandas de la sociedad del conocimiento y a la necesidad de mejorar el nivel y la calidad del trabajo. Señala uno de los componentes de dicha propuesta, la promoción de destrezas básicas que han de proporcionarse a través de un aprendizaje a lo largo de la vida (Álvarez, Pérez, y Suárez, 2008).

Al respecto, Díaz Barriga (2006, p.20) señala la combinación de tres aspectos. Significa que toda competencia requiere: (a) dominio de una información específica, (b) desarrollo de una serie de habilidades y destrezas, derivadas de procesos de información, y (c) situación problema donde la competencia se puede generar.

Todo esto implica la direccionalidad del estudio y establece la partida de las competencias con que cuenta el docente. Este se sujeta en atender el vacío de aquellas competencias que no se han podido integrar en espacio profesional, de manera que la actuación se refiere a organizar cualidades competenciales como CDECE.

En el mismo orden, Echeverría (2004) hace referencia a la existencia de componentes de acción profesional, entre los cuales menciona el saber, donde se ponen en práctica conocimientos especializados en el ámbito profesional, que permiten dominar los contenidos y actividades de tipo laboral. El saber hacer, se refiere a los conocimientos de situaciones laborales concretas, utilizar procedimientos adecuados a tareas pertinentes en la solución de problemas, el poder aplicar dichos conocimientos a otras situaciones. El saber estar dispuesto a la comunicación con los demás y demostrar un comportamiento orientado hacia el grupo de trabajo. El saber ser, estudia la problemática real de forma que su actuación se deba a la propia convicción, asumir responsabilidades para la toma de decisiones y evaluar el proceder.

Tomando en consideración la competencia integrada como compleja, debido a la estructura de conocimientos, habilidades y actitudes ,Gonczi y Athanasou (1996), relacionan las competencias con las tareas, se refleja en el requisito de acciones intencionales y las características del contexto en el que se trabaja. Se tienen en cuenta los componentes institucionales, profesionales, sociológicos, psicológicos y laborales, Reflexionando en el enfoque por competencia según el objetivo que se persiga, los investigadores conciben el enfoque como la formación integral del ser humano, en donde el individuo es capaz de ampliar y constatar conocimientos, habilidades, actitudes que permitan aprender y

desaprender. Desde esta perspectiva, las situaciones son dinámicas, flexibles, abiertas en el desenvolvimiento profesional y, a la vez, autorregulan el desempeño real y eficiente en todas las áreas de formación de procesos formales, continuos e informales (Guzmán 2012, 2017; Martínez, Tobón y López, 2019), que consolidan a un educador en su formación.

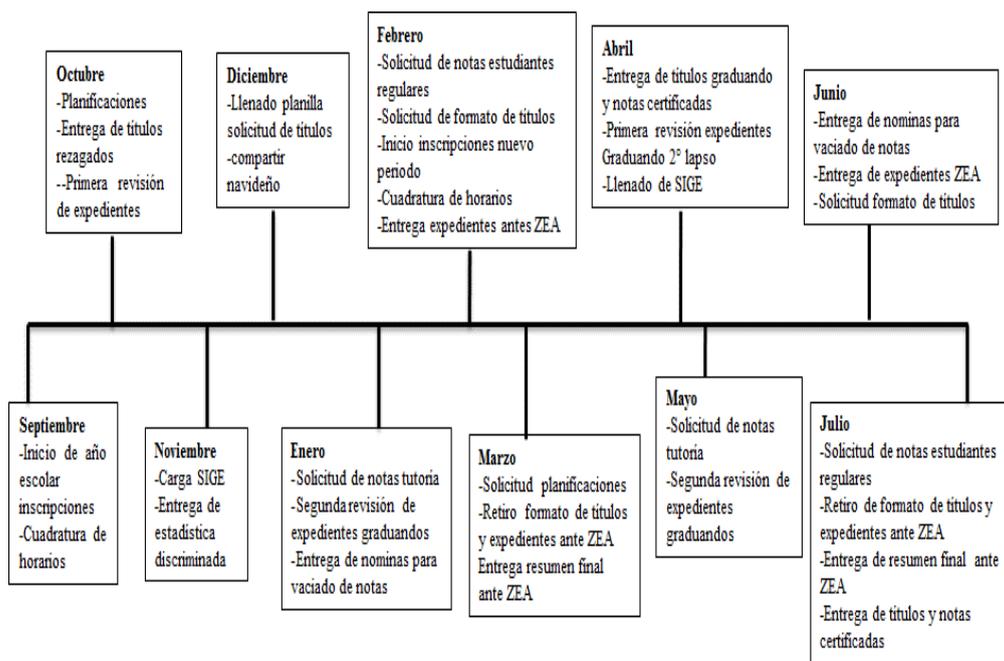
ASPECTOS METODOLÓGICOS

Los investigadores asumieron el enfoque cualitativo-documental, a partir del cual se construyó el objeto de estudio descubriendo e interpretando la realidad reflejada en el proceso de indagación, selección, lectura de fuentes de información, de artículos, tesis y documentos electrónicos. Según Valdez (2018), el análisis cualitativo posee un carácter cíclico o en forma de espiral que surgirá según los intereses del investigador. El enfoque constructivista, valora las acciones laborales del entorno en el cargo de CDECE. Estas se ejecutan de manera profesional, autoevaluando el dominio de saberes: ser, hacer, conocer y convivir, en una perspectiva de mejora continua en el contexto (Tobón, 2008, 2010, 2017). Configura, a la vez, un pensamiento complejo con base en el enfoque socio-formativo. Este admite la competencia como el proceso en el cual el individuo actúa de forma creativa ante problemas de su vida cotidiana, con el fin de darles solución, para lo cual integra los saberes.

El enfoque socioformativo se enfoca en un sistema educativo dentro de las instituciones con la participación de actores sociales (directivos, docentes, estudiantes y comunidad) coherente con nuevas tendencias emergentes en materia de currículo, con el fin de resolver problemas de contexto apremiantes dentro del marco de la sociedad del conocimiento (Tobón, 2015 y Martínez, Tobón y López, 2019), el individuo concibe su propia realidad, fundamentándose en la experiencia vivida. Las relaciones establecidas en el entorno social permiten, a su vez, adquirir conocimiento en la interpretación y comprensión de significados

Los documentos originales, permitieron analizar, procesar informaciones a través de herramientas tecnológicas y dar respuesta a las tareas esbozadas en la construcción del cronograma de actividades, expresado en una línea de tiempo, tal como se observa en el gráfico 1.

En este sentido, los investigadores concretan una metodología orientada a lograr con éxito el trabajo pautado, razonar las circulares de los contenidos, de forma organizada para la formación de las competencias inherentes al trabajo administrativo y reflexionar durante el tránsito a fin de identificar los logros y mejorar en forma continua a partir de lo aprendido.



Se esboza en el Gráfico 1, la línea de tiempo en la cual se muestran paso a paso las actividades que se realizaron en el cronograma durante veinte (20) meses de operatividad, dando inicio a la colecta de datos en el año escolar iniciado en septiembre 2019 hasta el mes de julio 2021.

Se realizó en una síntesis de registro la sistematización de experiencias de resultados sin menores cambios que registrar en la vivencia transformadora del desempeño laboral la cual incide en la calidad educativa. Se enfatiza una participación activa en las capacidades, responsabilidades y resolución de tareas, atendiendo a las precauciones en cuanto a las medidas de bioseguridad contra el COVID-19. Es importante destacar que las personas en vacunación dependieron del llamado por edad en Venezuela y demás países, sin embargo, nuestros estudiantes nocturnos son jóvenes y actúan también como población trabajadora de mayor riesgo.

En cuanto a la responsabilidad, Maristany (2010) señala que “es la condición del hombre por la cual éste responde a las consecuencias de sus actos” (p. 145). Es un valor que enaltece al hombre en diversos espacios dentro de los equipos de trabajo para lograr realizar un servicio del individuo social con capacidades cognitivas y herramientas para la toma de decisiones asertivas en la solución de conflictos.

Competencias en desarrollo

Las competencias desarrolladas fueron las siguientes: (a) competencias de aprendizaje cognitivo investigativo, donde destacó el dominio en conocimiento teórico, interpretación, comprensión de significados de términos frecuentes (b) competencias procedimentales de búsqueda, investigación temporo - espacial dirigidas al desempeño de tareas en la resolución de ciertas situaciones en la aplicación práctica y operativa (c) competencia comunicacional en el manejo de comunicaciones escritas y verbales, llamado a los estudiantes en el orden de solicitudes de documentos, la toma de decisiones consensuadas con el directivo y funcionario de la ZEA y (d) competencias actitudinales en disposición, motivación, reconocimiento de las actividades y valoración de logros alcanzados en un contexto social.

A continuación, en el Cuadro 1 se visualiza la metodología empleada al evaluar las etapas planteadas en el desempeño como CDECE derivado de la investigación.

Cuadro 1

Etapas que posibilitan la formación de competencias

ETAPAS	COMPETENCIAS	LOGROS METODOLÓGICOS
I. ASEGURA CONDICIONES PREVIAS Y COMUNICA A LOS DIFERENTES ACTORES (DIRECTIVO, DOCENTES DE LA INSTITUCION Y FUNCIONARIOS DE ZEA)	-ASEGURA LAS CONDICIONES PREVIAS QUE GARANTIZAN QUE SE CUMPLAN LAS ACTIVIDADES -RESGUARDO DE LOS DOCUMENTOS ORIGINALES DE LOS PARTICIPANTES -PARTICIPA FECHA DE INICIO Y CULMINACION DE ACTIVIDADES EVALUATIVAS	-DIAGNÓSTICO INICIAL DE EQUIPOS Y MATERIALES NECESARIO PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL DEPARTAMENTO -VERIFICACION DE DOCUMENTACION DE LOS PARTICIPANTES -FLUIDEZ DE INFORMACION A DOCENTES DE LA INSTITUCION
II. ESQUEMATIZA LA PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN Y CONDUCCIÓN DE LAS ACTIVIDADES Y COMUNICA LA ACCIÓN	-INVESTIGA SEGÚN LO PLANIFICADO -PLANIFICA, ORGANIZA Y CONDUCE SEGÚN LAS INSTRUCCIONES EMANADAS POR ZEA	-ACCIONA SEGÚN LO INVESTIGADO -PLANIFICA, ORGANIZA Y ORIENTA LAS ACTIVIDADES DE LOS DOCENTES
III. EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES, SEGÚN LÍNEA DE TIEMPO	COMUNICA Y EJECUTA SEGÚN LO PLANIFICADO	CHEQUEA COMUNICACIONES Y CONTROLA EL CUMPLIMIENTO DE LO PLANIFICADO
IV. REGISTRO Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES	REGISTRO, CONTROL Y EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS EN EL DESEMPEÑO DE CDECE	-EVALUACIÓN DE LOGROS ALCANZADOS DURANTE EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES. -REDISEÑO DE LA PLANIFICACIÓN Y ORIENTACIÓN DE LAS ACTIVIDADES
V. LIQUIDACIÓN DE LOS DIFERENTES REQUERIMIENTOS A LA ZEA	-ENTREGA DEL RESUMEN FINALES DE LOS PARTICIPANTES -ENTREGA DE EXPEDIENTE A ZEA PARA SU REVICION -INSCRIPCION DE LOS PARTICIPANTES EN EL SIGE -LLENADO Y VERIFICACION DE TITULOS	-REALIZA LAS ENTREGA CUANDO ZEA EXIGE CUIDANDO LOS TIEMPOS ESTABLECIDOS PARA TAL FIN -REALIZA UNA REVISION PREVIA DE LOS EXPEDIENTES ANTES DE LA ENTREGA -LLENA LOS FORMATOS DE TITULOS Y LUEGO LOS ENTREGA A ZEA PARA SU VERIFICACION Y FIRMA

El Cuadro 1, muestra la consolidación de la actuación personal dando respuesta a la primera interrogante, en la forma de pensar, aprender y reflexionar en el proceder de pensamiento crítico, el desarrollo de profe-

sionales en el cargo de CDECE. De acuerdo con Perrenoud, (2004) la competencia es “...una capacidad de movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones” (p. 11).

Construcción de actividades

En referencia a la construcción de actividades, se utilizaron los criterios de formación de competencias señaladas en el cuadro 1, de manera de ampliar el registro de estas, tomando en cuenta los logros alcanzados, los problemas encontrados y, por supuesto, las tareas realizadas. Esto puede observarse en el Cuadro 2.

Cuadro 2

Registro de actividades

N	ACTIVIDADES	LOGROS ALCANZADOS	PROBLEMAS ENCONTRADOS	TAREAS REALIZADAS	FECHA
I	-Inscripción de participantes para el nuevo periodo escolar -Cuadratura de horarios -Matricula inicial discriminada	-Inscripciones con éxito -Cuadratura de horarios de los 6 periodos completos -Discriminación de la matricula inicial por edades, sexo y periodos	-Falta de planillas para las inscripciones, falta de material de oficina tales como, hojas, bolígrafos entre otros	Inscripción de estudiantes. Cuadratura de horarios. Discriminación de matricula.	Septiembre Febrero
II	-Solicitud de planificaciones a los profesores -Elaboración de nóminas de estudiantes para asentar las calificaciones por materia y periodo	-Recepción de la mayoría de las planificaciones en la fecha solicitada -Realización de nóminas en su totalidad y entrega temprana a los docentes para el registro de calificaciones	-Incumplimiento en la fecha de entrega de las planificaciones, y en su mayoría manuscritas con borrones y tachaduras. -Falta de equipos para la impresión de nóminas y en algunos casos hay errores en los datos personales de los estudiantes.	-Recepción, revisión y corrección de planificaciones. -Realización nóminas por materia y periodos a los docentes.	Octubre Marzo
III	-Inscripción en SIGE (Sistema de Gestión Escolar) -Entrega de expedientes de los posibles graduandos a ZEA -Solicitud de formatos de títulos ante ZEA - Realizar notas certificada previa solicitud	-Inscripción completa y a tiempo de los estudiantes y docentes en SIGE -Entrega de los expedientes en ZEA a la fecha solicitada -Entrega por escrito de la solicitud de formatos de títulos ante ZEA -Entrega de notas certificadas en un periodo de tiempo menor a 5 días hábiles	-Falta de equipos de computación y conexión a Internet - Falta de carpetas para resguardar los expediente individuales de cada participante -Falta de equipos de impresión	- Inscrición de los participantes en SIGE - Entrega de los expediente ante ZEA en carpetas individuales -Entrega de solicitud de formatos de títulos -Entrega de notas certificadas	Noviembre Abril
IV	-Solicitud de notas de materia pendiente a los docentes -Entrega de nómina final de participantes por periodo	-Recepción de las notas de estudiantes que tienen materia pendiente -Entrega final de nómina de participantes por periodo académico	-Falla en la especificación de las actividades realizadas por los estudiante - Errores en el llenado de nóminas en cuanto a fecha y calificaciones	-Recepción de las notas de materia pendiente - Entrega de las planillas para el vaciado de notas a tiempo	Enero Junio
V	-Llenado de resumen final. -Solicitud y entrega de formatos de títulos -Realización de notas certificadas de los graduandos del periodo escolar	-Llenado de resumen final de los participantes durante ese periodo escolar -Recepción y entrega de formatos de títulos a los graduandos -Entrega de notas certificadas a los graduandos	-Falta de equipos de computación e impresoras para el llenado e impresión de los formatos de título y notas certificadas -Falta de material de oficina para la elaboración de notas certificadas y resumen final	- Llenado e impresión de resumen final , títulos y notas certificadas . - Entrega exitosa de títulos y notas certificadas	Febrero Julio

Tal como se observa en el Cuadro 2, se concibe una serie de variables que ubicaron al CDECE y guiaron la mejora de las actividades. Lo primero fue realizar la indagación de requerimientos antes de iniciar el manejo de vocabulario en el contexto de tareas, desempeño en actividades, acciones para construir, de-construir y reconstruir las actividades que se distribuyeron en cinco etapas. Estas contribuyeron a forjar los logros alcanzados, los problemas encontrados, las tareas realizadas en las fechas respectivas, a pesar de la pandemia. Es importante señalar que Tobón (2017) define a los registros de observación como “instrumentos para identificar y describir unos determinados aspectos en la actuación de las personas ante problemas del contexto, considerando un determinado producto” (p. 57).

Parámetros en autoevaluación y co-evaluación

Atendiendo al curriculum por competencias, se estimó el proceso accionario de varios indicadores propuestos en el cuadro 3. Esto llevó a fijar parámetros para la autoevaluación y co-evaluación por parte del directivo y funcionario ZEA, de manera que se presentó una “...lista de cotejo como un instrumento para evaluar el desempeño, al determinar cumplimiento o no cumplimiento de indicadores fijados...” (Tobón 2017, p.65). En palabras de Trujillo (2014) para “el logro de las competencias es elemental la utilización de conocimientos, habilidades y valores de forma articulada y flexible, para dar solución a un problema, donde el contexto es un factor importante” (p.2).

Cuadro 3

Indicadores

INDICADORES	REALIZADO	NO REALIZADO	SUGERENCIAS
Indaga requerimientos como iniciativa para resolver problemas			
Depuración de la información			
Interpreta coherentemente la información			
Precisión y claridad para expresar sus ideas al momento de Compartir la información con el directivo			
Aportar elementos clave en la consulta con el directivo y funcionario			
Respeto a criterios ajenos al discutir la información con el directivo y funcionario			
Retroalimenta la información al directivo			
Reflexionan con precisión y claridad sobre lo aprendido y plasman su pensamiento idóneo-creativo			
Compromiso y disposición para realizar las tareas			
Muestra actitud y disfruta de consolidar con éxito las actividad			

En el Cuadro 3, se muestran los indicadores de la lista de cotejo. Se evaluaron tres momentos: inicio-desarrollo-final en los primeros 10 meses del año escolar y repetidos en el segundo año de investigación. Se destaca que evaluar es un proceso de validación de la práctica laboral de carácter profesional. Es sensible mencionar entre los hallazgos del reporte del directivo y funcionario ZEA, que ambos elogian las cualidades que el docente posee y emplea en el desarrollo del trabajo, a pesar de haber transitado en la pandemia y estar pendiente de todos los pormenores y

concientizar que el mantenerse ocupado en el trabajo contribuye a un bienestar común, ya que si no se realiza el trabajo del CDECE, no van a existir notas registradas para ser certificadas, ni el título tan ansiado por los futuros bachilleres.

CIRCULANDO EN LOS HALLAZGOS

Entre las múltiples competencias que se han venido plasmando, es importante tomar en cuenta las de orden básico, referidas al mundo laboral. Se obtienen con la formación básica, como habilidades para la lectura, escritura, comunicación oral, cálculo matemático. Se consideran elementales en el convivir y para desenvolverse en cualquier ámbito laboral; es decir permiten ajustarse a cualquier área de conocimiento.

Genéricas: son comunes en la formulación de las diferentes carreras u ocupaciones, pero también las particulariza el conocimiento al realizar actividades laborales, por ejemplo: comunicación, gestión de la información, ética, profesionalismo, entre otras.

Específicas: son propias en los aspectos formativos, estas refieren alto grado de especialización. Entre ellas se encuentran: desarrollo de habilidades, manejo, indagación, e investigación (Echeverría, 2004). Por lo tanto, se reconocen: (a) indagación en diversas páginas web de interés de documentos escritos y electrónicos oficiales del MPPE (b) comunicación frecuente de manera presencial y telefónica con el personal directivo y funcionario de ZEA (c) capacidad de razonar, analizar y asociar los documentos escrito emanados por la ZEA (d) avance del pensamiento complejo al desempeñar labores administrativas y (e) disposición de estar motivado, activo en el accionar en el cumplimiento de las actividades.

Con respecto a la tipología de competencias, se reúnen algunas oportunas en el entramado del Gráfico 2, que se entretrejieron en la temporalidad del proceso de formación. Estas posibilitan la comprensión

de la información para el desempeño óptimo de CDECE, dándole respuesta a la segunda interrogante en la construcción del entramado de competencias, subordinadas a la acción, desempeño específico de la actividad, la cual es ventajosa en el cumplimiento eficiente de las etapas pautadas por el CDECE y la valoración del trabajo. Esta refleja la actitud y el comportamiento del docente en la gestión del trabajo administrativo, detalla las diversas conexiones en término de capacidades y destrezas. Asimismo, corresponden al manejo de integración, comprensión de información de las resoluciones que emana a través de actas y circulares el MPPE.

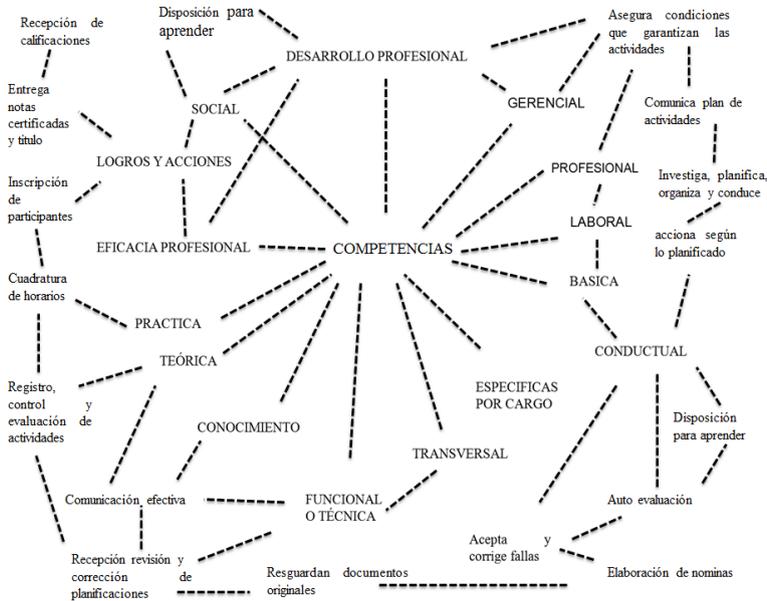


Gráfico 2. Entramado de relación de las competencias

Como se observa en el Gráfico 2, estas relaciones incorporan dimensiones en conocimientos, orientaciones en los procedimientos, actitudes de personalidad en la praxis, en relación con el progreso de situaciones específicas, tal como capacidades pedagógicas y cualidades relacionadas con el momento de desempeñar el CDECE.

Desde esta perspectiva, busca reforzar y contribuir a que las personas sean emprendedoras, primero como seres humanos y en la sociedad y después en lo laboral para mejorar y transformar la realidad (Tobón, 2008, Bautista y López, 2019, Castillo y Villalpando, 2019).

Se manifiesta en el docente, en su capacidad de asumir con éxito las actividades o tareas que surjan en el desempeño de la labor que realice no puede separar las competencias específicas de los objetivos que se persiguen.

DISCUSIÓN

El internalizar acciones de un docente en el cargo de CDECE se vincula con el entrelazar competencias profesionales, a medida que instaura el conocimiento y lo conecta con la realidad para que fluya el desempeño laboral, promueve acuerdos y compromisos dentro de la institución, lo que comprende parte de la actuación en su desempeño para lograr una acción exitosa.

Según Álvarez, Pérez y Suárez (2008) una competencia implica haber adquirido una serie de aprendizajes que van desde la adquisición de ideas, hasta la capacidad para cultivar un conocimiento que lo lleve a aprender a hacer y aprender a saber, sin dejar a un lado la posibilidad de aplicar dichos aprendizajes en situaciones diversas. Esto alude a la disposición, responsabilidad y motivación por investigar, enlazando competencias profesionales, participativas y personales como gestor administrativo temporo - espacial 2019 a 2021 en el cargo CDECE (*Gráfico 3*).

En el citado gráfico, se visualizan, además, las competencias profesionales adquiridas en el desempeño laboral como CDECE. Estas se encuentran asociadas al cumplimiento de diversas actividades ejecutadas en las diferentes etapas planteadas en la planificación, vistas anteriormente en los Cuadros 1 y 2.

Es importante destacar, que en la actualidad la formación debe ajustarse a las exigencias de la práctica en la comunidad educativa, donde los investigadores respaldan con base sólida de conocimientos y habilidades. La comunicación es fundamental y permite desempeñarse en un campo de acción como CDECE para lograr movilizar tres dimensiones conocidas en el contexto educativo: conocimiento (saber), procedimental (hacer) y actitudinal (ser).

Continuando con el diálogo de saberes, las dimensiones están vistas de la manera siguiente, tal como aparecen en el gráfico 3:

Dimensión Cognitiva: (a) conocimiento, formación y desarrollo para el accionar profesional y responsable como CDECE (b) conocimiento de las diferentes caracterización y métodos, técnicas evaluativas (c) conocimiento sobre la formulación de planificación, organización y ejecución de planes de evaluación, (d) conocimiento acerca de la utilización y conversión de la tabla de evaluación y (e) conocimiento de la normativas y circulares emanadas del MPPE.

Dimensión Procedimental: (a) mantiene una comunicación efectiva con los colegas, escucha atentamente para emitir un juicio e interpreta, de manera crítica, la respuesta (b) desarrollo del pensamiento crítico-reflexivo (c) estructura planes de actuación para la toma de decisiones, (d) establece y chequea la línea temporo espacial, (e) procedimiento correcto al interpretar, comprender, analizar circulares MPPE, y (f) transmite la información con exactitud y asertividad al retroalimentar planes de evaluación.

Dimensión Actitudinal: (a) reorienta, mejora la elaboración de planes de evaluación, (b) concientiza la disposición para reorientar a los docentes en los planes de evaluación, y (c) valora sus habilidades, destrezas cognitivas y procedimentales en la práctica evaluadora de planes.

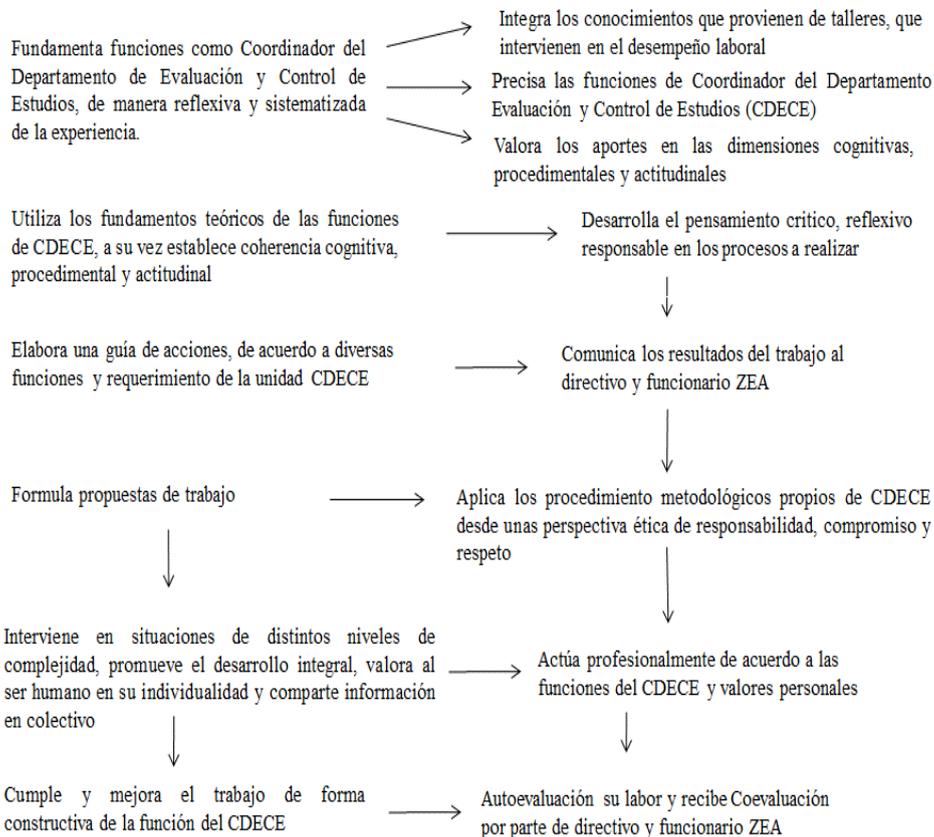


Gráfico 3. Competencias profesionales inherentes a trabajo administrativo desempeño laboral

En la medida que el docente, evalúa el progreso de formación inherente al trabajo administrativo con postura constructivista – investigativa en el manejo del Departamento de Evaluación y Control de Estudio, se desarrolla una modesta conducta de pertenencia con la institución donde se encuentra adscrito, algo necesario en la participación como elemento fundamental de colaboración y desarrollo de competencia valorativa del proceso, de forma de internalizar en su esquema mental.

Es importante diferenciar cuando se es o no competente en el desempeño de una labor, por lo que se aborda el proceso de aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a ser (pilares de la educación).

Lo primero a trabajar es la confianza en sí mismo, la consolidación del aprender a aprender, de manera que el sujeto proceda directamente a capacitarse en la metodología propia para la edificación de su labor personal, en una construcción de un aprendizaje permanente, en el aprender a hacer y aprender a crear (Simón Rodríguez). De esta forma, se contribuirá a que descubra su talento, su fuerza reflexiva consciente y esté decidido a lograr competencias en el manejo de información, conocer y dinamizar experiencias con otros profesionales para la solución de problemas de índole de CDECE, manifestando habilidades y destrezas cognitivas que le permitan fortalecer el compromiso social, en reflexión compartida de los documentos que emanan ZEA para dominio del conocimiento.

CONSIDERACIONES FINALES

Las competencias se desarrollan con la experiencia a lo largo de la vida, en el inicio de la formación profesional o con la formación permanente, entretajadas en la vida cotidiana, conectadas en acción laboral, como una capacidad real demostrada a través de las actividades realizadas en etapas programadas que responden a la dimensión aplicativa en conocimientos, procedimientos, actitudes. Todos estos aspectos están vinculados con valores circunstanciales del docente tal como son: responsabilidad, aptitud, actitud, calidad y eficiencia en el trabajo, lo que da sentido a la realidad vivenciada.

El progreso del desempeño profesional en cualquier instancia del contexto educativo, sea en circunstancias regulares o en pandemia mundial, se encuentra ligado a las cualidades de la personalidad del docente, lo que forma parte de las competencias en el desarrollo del profesional.

Las competencias están íntimamente ligadas a procesos de emoción: aceptación o negación al trabajo, dinámica de horario; armonización motivacional del ambiente donde se labora, hasta metacognitivos, al contar con un repertorio de habilidades y destrezas cognitivas en la práctica de la comprensión, aplicación, análisis, síntesis y evaluación. Por lo que se deduce, que a la hora de responder a un trabajo con responsabilidad, en circunstancias emergentes, se necesita la toma de decisiones, es decir la formación para la vida, de manera de poder ofrecer un proceso transformador en el bien común de un docente integrado - competente - productivo que ansía la sociedad educativa venezolana - humanizada - compleja.

REFERENCIAS

- Álvarez, S., Pérez, A. y Suárez, M. (2008). *Hacia un enfoque de la educación en competencias*. Consejería de Educación y Ciencia. España: Asturias.
<https://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/2576/01720082000075.pdf?sequence=1>
- Bautista, J. y López, N. (2019). Análisis crítico del modelo basado en competencias en la Universidad. *ACADEMO (Asunción) Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*. 6 (1), pp.71-80.
<http://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/>
- Castillo, J. y Villalpando, P. (2019). El papel de las competencias laborales en el ámbito educativo: una perspectiva de reflexión e importancia. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 14 (1), pp. 30-51. [http://www.spentamexico.org/v14-n1/A3.14\(1\)30-51.pdf](http://www.spentamexico.org/v14-n1/A3.14(1)30-51.pdf)
- Díaz Barriga, A. (2006). *El enfoque de competencias en la educación ¿Una alternativa o un disfraz de cambio?* XXVIII (111), pp. 7-36. México: Perfiles Educativos.
<https://www.redalyc.org/pdf/132/13211102.pdf>

- Díaz Barriga, Á. (2003). Currículum. Tensiones conceptuales y prácticas. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 5 (2). Recuperado de <http://redie.uabc.mx/contenido/vol5no2/contenido-diazbarriga.pdf>.
- Ducci, M. (1997). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional en: *Formación basada en competencia laboral*. Montevideo Uruguay, Cinterfor/OIT.
- Echeverría, M. (2004). *¿Valores o competencias? dos enfoques formativos en la práctica pedagógica*. Informe área de educación No. 10. Universidad Santo Tomás Santiago de Chile, Elementos constitutivos. Competencias; 2003. <http://www.ur.mx/ur2k/constitutivos.htm>
- Gonzci, A. y Athanasou, J. (1996). *Instrumentación de la educación basada en competencia laboral y Educación Basada en Normas de Competencias*. México, Limusa.
- Guzmán Marín, F. (2012). El concepto de competencias. *Revista Iberoamericana De Educación*, 60(4), 6. <https://doi.org/10.35362/rie6041289>
- González, M y Carrasco, C. (2021). Posicionamiento profesional a través de las competencias académicas de posgrado. *Delectus Revista Científica, INICC-PERÚ*. 4 (1), 146-155. <https://revista.inicc-peru.edu.pe/index.php/delectus> <https://doi.org/10.36996/delectus>
- Irigoin, M. (1998). *Entorno al concepto de competencias*, en: *Gestión de la capacitación en las organizaciones*. Perú: Ministerio de salud.
- Maristany, M. (2010). *Desempeño por competencias* Buenos Aires. Argentina: Editorial Granica.
- Martínez, J., Tobón, S. y López, E. (2019). Currículo: Un análisis desde un enfoque socioformativo. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 10(18), pp. 43-63. https://dx.doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v10i18.200

- MPPE. (2007). Ministerio del Poder Popular para la Educación. *Plan Estratégico 2013-2019*. Caracas. Autor
www.me.gob.ve/curriculobolivariano
- OCDE (2019). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos <https://www.oecd.org/education/El-trabajo-de-la-ocde-sobre-educacion-y-competencias.pdf>
- Perrenoud, P. (2004): *Diez nuevas competencias para enseñar. Invitación al viaje*. Barcelona: Graó.
- Tobón, S. (2008). *Formación Basada en Competencias*. Colombia, Ecoe Ediciones.
- Tobón, S. (2010). *Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias*. México: Pearson. México.
- Tobón, S. (2015). *Cartografía conceptual: estrategia para la formación y evaluación de conceptos y teorías*. México: CIFE.
- Tobón, S. (2017). Evaluación socioformativa. *Estrategias e instrumentos*. Mount Dora (USA): Kresearch. DOI: [dx.doi.org/10.24944](https://doi.org/10.24944)
- Tobón, S. (2017). *Ejes esenciales de la sociedad del conocimiento y la socioformación*. Mount Dora (USA): Kresearch. DOI: [doi: dx.doi.org/10.24944/isbn.978-1-945721-18-2](https://doi.org/10.24944/isbn.978-1-945721-18-2).
- Trujillo, J. (2014). *El enfoque en competencias y la mejora de la educación*. Ra Ximhai 10 (5).
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134026.pdf>
- Valdés, J. (2018). *Investigación Cualitativa – Claves teóricas y prácticas*. <http://otrasvoceseneducacion.org/archivos/27532>