

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR
PARA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA TERRITORIAL DE PARIA
“LUIS MARIANO RIVERA”
CARÚPANO ESTADO SUCRE**



**DIMENSIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN LA
IMPLEMENTACIÓN DEL SABER “GESTIÓN DE TALENTO HUMANO”
DEL PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN EN
“ADMINISTRACIÓN” (2025-2026)**

**Aplicado en la Unidad Académica de Tecnología Administrativa, de la Universidad
Politécnica Territorial de Paria “Luis Mariano Rivera”**

**Artículo Científico Presentado como Requisito para Optar al Ascenso a la Categoría de:
ASOCIADO**

AUTOR:

MSc. Delia Payares.

C. I.: V- 13 893 771.

CARÚPANO, MAYO DE 2 026.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.:
Índice General	II
Índice de Cuadros	III
Resumen	IV
Abstract	V
Introducción	1
Marco Teórico Referencial	6
Marco Metodológico	11
Resultados	12
Conclusiones	16
Referencias Bibliográficas	17
Anexos	18

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.:
Cuadro 1. Del enunciado 1 para la Categoría Estructura Universitaria	12
Cuadro 2. Del enunciado 2 para la Categoría Clima Organizacional	12
Cuadro 3. Del enunciado 3 para la Categoría Política de Formación	13
Cuadro 4. Del enunciado 4 para la Categoría Condiciones de Espacio Físico	13
Cuadro 5. Del enunciado 5 para la Categoría Estrategias Instruccionales	14
Cuadro 6. Del enunciado 6 para la Categoría Estrategias de Evaluación	14

**DIMENSIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SABER
“GESTIÓN DE TALENTO HUMANO” DEL PROGRAMA NACIONAL DE
FORMACIÓN EN “ADMINISTRACIÓN” (2025-2026)**

**Aplicado en la Unidad Académica de Tecnología Administrativa, de la Universidad
Politécnica Territorial de Paria “Luis Mariano Rivera”**

Autor: Delia del Carmen Payares Agreda
Universidad Politécnica Territorial de Paria “Luis Mariano Rivera”
Carúpano, Venezuela
deliapayares@gmail.com

Resumen

El presente artículo científico arbitrado tuvo como propósito analizar la dimensión del personal docente, en la implementación del Saber “Gestión de Talento Humano” del Programa Nacional de Formación en Administración (PNFA), de la Universidad Politécnica Territorial de Paria “Luis Mariano Rivera” - Carúpano estado Sucre (2025-2026). La relación objeto- método, estuvo abordada por el paradigma cualitativo y el método que se adaptó fue el etnográfico, en un estudio de campo y una investigación descriptiva. Las técnicas que acompañaron en los encuentros con los informantes claves y la investigadora fueron: la observación participante y la entrevista; lo que permitió detectar principalmente que el medio ambiente tanto laboral como académico en la Institución presenta ciertas deficiencias y hasta carencia de mobiliarios y equipos, afectando así en cierta parte al clima organizacional tanto del personal docente como del estudiantado y demás personal que forman parte del PNFA. Por tanto, se consideró proponer ciertas estrategias que se puedan llevar a la práctica tomando en cuenta dicha Unidad Curricular, pero ajustándose a la realidad actual y acorde a los recursos que se dispone pero con harás de mejoras para y por la población de relevo; evitando así no sólo resistirse al escenario donde se vayan a encontrar los egresados en el área Administrativa, sino que más bien ante las adversidades que puedan hallar plantear posibles soluciones que se puedan ejecutar a corto, mediano y largo plazo.

Descriptor: Dimensión, personal docente, implementación, Saber, Gestión de Talento Humano.

DIMENSION OF TEACHING STAFF IN THE IMPLEMENTATION OF THE “HUMAN TALENT MANAGEMENT” KNOWLEDGE AREA OF THE NATIONAL TRAINING PROGRAM IN “ADMINISTRATION” (2025-2026)

Applied at the Academic Unit of Administrative Technology, of the Territorial Polytechnic University of Paria “Luis Mariano Rivera”

Author: Delia del Carmen Payares Agreda
Territorial Polytechnic University of Paria “Luis Mariano Rivera”
Carúpano, Venezuela
deliapayares@gmail.com

Abstract

The purpose of this peer-reviewed scientific article was to analyze the dimension of teaching staff in the implementation of the “Human Talent Management” knowledge area of the National Training Program in Administration (PNFA), at the Territorial Polytechnic University of Paria “Luis Mariano Rivera” – Carúpano, Sucre State (2025). The object-method relationship was approached through the qualitative paradigm, and the adapted method was ethnographic; a field study, and descriptive research. The techniques used during encounters with key informants and the researcher were participant observation and interviews. This made it possible to identify, primarily, that the work and academic environment at the institution presents certain deficiencies — and even a lack of furniture and equipment — which to some extent affects the organizational climate of both the teaching staff and the student body, as well as other personnel who are part of the PNFA. Therefore, certain strategies were proposed that can be put into practice taking into account the aforementioned curricular unit, while adjusting to the current reality and available resources, but with a view toward improvement for and by the upcoming generation - thus not only preparing graduates to navigate the administrative field they will encounter, but also equipping them, in the face of adversity, to propose viable solutions that can be implemented in the short, medium, and long term.

Keywords: Dimension, teaching staff, implementation, knowledge area, Human Talent Management.

Introducción

La sociedad demanda cada vez más calidad y pertinencia en la educación, las transformaciones ocurridas en Venezuela en los últimos años han generado un incremento en la participación activa y autogestionaria de las comunidades. Por tal motivo, se ha hecho imperativo una actuación a nivel de las universidades, colegios e institutos de educación universitaria que involucra la revisión y actualización de los pñsums de estudios; con el propósito de mejorar el valor educativo a la formación académica de los futuros profesionales, los cuales deben estar consustanciados con las nuevas realidades y formas organizativas.

Es de saber, que en Venezuela se creó mediante Resolución 2.963 de fecha 13 de mayo de 2 008, publicada en Gaceta Oficial 38 930 del 14 de mayo de 2 008 los PNF, con el fin de proponer pautas, enfoques y modalidades en pensa de estudios de las carreras universitarias destinadas a la Misión Alma Mater, planteándose principalmente la solución de problemas e interacción con el entorno de colaboración comunitaria, así como el desarrollo integral y tecnológico del país.

En tal sentido, el propósito general de los Programas Nacionales de Formación (PNF), es constituir redes de conocimientos y aprendizajes para la generación, transformación y apropiación social de éste en las respectivas áreas, al servicio de la Nación, en particular, promover activamente la articulación y cooperación solidaria entre las instituciones universitarias al vincular la educación universitaria con los organismos del Estado, empresas y organizaciones sociales; en función a la pertinencia de formación con la creación intelectual, producción, distribución y uso compartido de recursos educativos, formación avanzada de los mismos, así como, la movilidad nacional de estudiantes, profesores y profesoras.

Cabe resaltar, que dentro de los PNF que se empezaron a implementar a partir del año 2 009 en la Universidad Politécnica Territorial de Paria “Luis Mariano Rivera” se encuentran el de Ingeniería en Mantenimiento, Mecánica, Agroalimentaria e Informática; entre las licenciaturas la de Turismo, Distribución y logística (Sólo hubo una cohorte durante el período académico 2013–2016 por prosecución para los egresados en carreras técnicas de la Unidad Académica de Mercadeo) y la de Administración.

En cuanto al Programa Nacional de Formación en Administración (PNFA), atiende al propósito fundamental de la transformación de la educación universitaria, por ser un instrumento fundamental para la concreción de los objetivos de la Misión Alma Mater, al contener propuestas metodológicas para el desarrollo del currículo promueven la participación, la interacción permanente con las comunidades; en búsqueda del convencimiento no sólo con la participación protagónica del pueblo sino con su más amplia discusión en las bases populares donde se podrá mejorar, desatando toda la potencia creadora y liberadora. A su vez, desde sus inicios ya el documento rector ha tenido tres (03) versiones, siendo la última la del año 2014, que es la que actualmente se está implementando en la Unidad Académica del PNFA (Anexo A).

En relación a la formación del plan de estudios del PNFA contempla la realización de un Trayecto Inicial con una duración de doce (12) semanas y dos (2) trayectos o años, al cabo de los cuales el participante, una vez completados y aprobados todos los ejes previstos en el plan, optará al Título de Técnico Superior Universitario en Administración, con la opción de complementar su formación anexándole dos años más, para obtener el de Licenciado en Administración (una vez completada y aprobada la totalidad de las unidades curriculares, ejes y talleres previstos en el plan de estudios respectivo).

Es pertinente mencionar, que el PNFA se desarrolla mediante el aprendizaje por proyectos, valiéndose de los contenidos asociados a los saberes (Conocer, Hacer y Ser/Convivir), por ejes longitudinales y transversales, con visión interdisciplinaria y transdisciplinaria; que son pilares fundamentales del aprendizaje; con la salvedad, que las unidades de formación del eje profesional del PNFA se organizan en las siguientes áreas de conocimiento: a) Administrativa, incluyendo Producción y Organización; b) Contable-Financiera; c) Mercadeo.; y d) Talento Humano.

Por otra parte, al revisar el PNFA se pudo detectar que la Unidad de Formación “Gestión de Talento Humano”, se encuentra en la Distribución Curricular de los dos (02) primeros trimestres del PNFA, específicamente en el Trayecto II (Anexo A), pero se ha podido apreciar que hay cierta desactualización en la estructuración de dicha Unidad, que por el factor tiempo y el no contar el medio ambiente laboral y/o académico con las condiciones ergonómicas necesarias (aquí se incluye carencia y en mal estado los mobiliarios y equipos) afectando en la

toma de decisiones de los docentes que se encarguen de facilitar ésta; debido a que le ocasiona cierta desorganización y hasta improvisación a la hora de impartir el mismo, afectando de cierta forma el proceso de enseñanza y aprendizaje de los discentes y más aun tratándose de los estudiantes que ingresan no sólo de nuevo ingreso sino hasta por reingreso (por tener y/o ejercer la carrera técnica en ésta mención).

No obstante, luego del COVID-19 (en especial durante el año más fuerte de la pandemia donde se suspendieron las actividades académicas y administrativas) al irse reincorporando gradualmente a las actividades académicas, se pudo apreciar que hubo muchos hurtos en la Institución, que de una u otra forma afectó al adecuado clima organizacional con el que se venía trabajando, aunado a esto la disertación de estudiantes influyó en la nómina docente; ocasionando también hasta cierta coerción para los acompañantes de los saberes que se mantienen y hasta los que han ingresado en la administración del tiempo estipulado, influenciando negativamente en la administración de las horas académicas del mencionado saber.

En función de lo antes expuesto, Vaillant (2 012) citado por Tenorio (2 018:46) expresa que *“todo cambio educativo no es un simple problema técnico, sino un asunto cultural que requiere prestar atención a la cultura organizacional de los centros educativos como factor resistente al cambio,...”*; por consiguiente el cambio dependerá de la concientización que se pueda tener en la problemática del entorno educativo. Pero al tomar en cuenta que también existe resistencia al cambio y el irse adaptando (en el buen sentido de la palabra) a la situación existente, por parte de los docentes ante las exigencias de los PNFA en cuanto a la formación de éste sistema de estudios, de acuerdo a los nuevos enfoques y estrategias desligadas de las llamadas tradicionales. Al respecto Córdova y otros, en la compilación del Plan de Formación Permanente (PFP), indica:

Conviene puntualizar que ser enseñante universitario demanda la puesta en práctica de un conjunto de actitudes y hábitos para poder asumir el aula como el mágico espacio de trabajo, donde es posible ver crecer, germinar y fructificar hermosas generaciones de profesionales, paralelamente a lo significativo de sus propias construcciones y a sus vinculaciones efectivas con el contexto y con el conocimiento, porque los compromisos del aula van más allá de la calificación y de la entrega de un título. (2 012: 222)

De acuerdo a los planteamientos presentados, surgió la necesidad de analizar la

dimensión del personal docente, en la implementación del Saber “Gestión de Talento Humano” (GTH) del Programa Nacional de Formación en “Administración” (PNFA), de la Universidad Politécnica Territorial de Paria (UPTP) “Luis Mariano Rivera” - Carúpano estado Sucre (2 025 - 2 026), para luego presentar de manera clara y precisa una propuesta; con la finalidad de mejorar las estrategias instruccionales de ésta, adaptándola a la realidad donde los estudiantes puedan implementar la GTH exitosamente la teoría en función a los acontecimientos actuales; además, de mejorar la dimensión del personal docente en la implementación de dicho Saber, de manera que se eviten improvisaciones y que futuros profesionales y gestores en el área administrativa se ajusten la realidad actual en el lugar donde vayan a desempeñarse. Por tanto, se consideró establecer los siguientes objetivos:

Objetivo General

Analizar la dimensión del personal docente, en la implementación del Saber “Gestión de Talento Humano” del Programa Nacional de Formación en “Administración” (PNFA), de la Universidad Politécnica Territorial de Paria (UPTP) “Luis Mariano Rivera” - Carúpano estado Sucre (2 025).

Objetivos Específicos

- Describir el clima organizacional del PNFA DE LA UPTP “LMR”.
- Identificar la existencia de una política de formación dirigido al personal docente que acompaña el Saber “Gestión de Talento Humano” del PNFA.
- Verificar la práctica docente en la ejecución del Saber “Gestión de Talento Humano” del PNFA.
- Reflexionar sobre la epísteme de la práctica docente en la ejecución del Saber “Gestión de Talento Humano” del PNFA.

Hay que destacar, que la estructura de este artículo científico arbitrado (basado en la Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades “LATAM”) luego de la Introducción, continuará con una breve reseña del “Marco Teórico Referencial”, que incluirá los

antecedentes de investigaciones realizadas en función al tema, junto con el basamento teórico y legal. Después se indicará el “Marco Metodológico”, donde se podrá apreciar el diseño de la investigación, informantes claves y cómo será la recolección de información. Posteriormente, se presentará el análisis y discusión de los resultados, que contendrá la propuesta relacionada con el episteme de la práctica docente (tomando en cuenta las líneas de investigación de acuerdo al perfil profesional) en la implementación del Saber GTH del PNFA de la UPTP “LMR”. Además, de las “Conclusiones”, que se llegaran durante el proceso de investigación, para finalmente, indicar las fuentes textuales y virtuales consultadas; así como también, los anexos que complementan la información suministrada en el presente trabajo de investigación.

Marco Teórico

En este Apartado, se desarrollará la teoría que respalda el deber ser de la investigación, donde se destacan los antecedentes que se vincula con ésta, así como también las bases teóricas y legales que se relacionan con el objeto de estudio.

Antecedentes de la Investigación

Inicialmente se mencionarán las investigaciones, que tienen vinculación con la dimensión del personal docente, en la implementación del Saber “Gestión de Talento Humano” del Programa Nacional de Formación en “Administración” (PNFA), de la UPTP “Luis Mariano Rivera”, siendo así el de:

Guanotasig y Vasco (2025), presentaron una Tesis Doctoral, en Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador, titulada *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución educativa del Sur de Quito, en el periodo 2024- 2025*. El estudio contó con 50 trabajadores entre los que se encontraban tanto el personal administrativo como docentes. Para la recolección de información se aplicaron herramientas validadas, tales como: la Escala de Clima Social Laboral y la Escala de Satisfacción Laboral Global. Los hallazgos subrayan la importancia de implementar estrategias como mejorar la cohesión grupal, el liderazgo democrático y la claridad organizacional. Esta investigación resalta el aspecto del ambiente laboral como factor clave en la buena salud y la alta productividad de los trabajadores,

argumentando brindar herramientas tanto teóricas como prácticas para optimizar el ambiente de las organizaciones educativas

Partiendo de lo anterior, se vincula con el tema de este artículo científico porque debe existir una relación e integración no sólo con el personal que forme parte de un área específica en la Organización sino con el resto que integra la misma, además, que a través de la sinergia entre las partes se podría realizar con eficiencia y eficacia el trabajo en equipo; tomando en cuenta que ante cualquier imprevisto en el medio ambiente laboral se podría unificar criterios para proponer planes estratégicos no sólo en búsqueda de soluciones sino para el fortalecimiento del clima organizacional del mismo.

Por otra parte, Majad (2016) en su Artículo del talento humano.pdf, realizado en la Universidad Alonso de Ojeda, San Cristóbal, Venezuela, cuyo tema fue *Gestión del talento humano en organizaciones educativas*. La Investigación fue descriptiva, de campo, modalidad proyecto factible, enmarcada en el paradigma cuantitativo, no experimental, transeccional. La población fueron 20 escuelas estatales del municipio San Cristóbal; las unidades informantes fueron 431 docentes, 40 directivos. Se evidenciaron necesidades en las dimensiones gestión, talento humano y trabajo corporativo. Se concluyó que el proceso administrativo de inserción del componente humano, en función de las competencias individuales y de los objetivos organizacionales, no se da de manera idónea, lo que justifica el diseño de un modelo de gestión del talento humano.

En relación con lo expuesto, se vincula con el presente artículo científico debido que en la facilitación del Saber de Gestión de Talento Humano, no se adecua completamente a la estructura universitaria de la UPTP “LMR”, porque se sigue aplicando técnicas conductistas con esquemas tradicionales positivistas donde los saberes se han llegado a implementar a la voluntad de los estudiantes no como lo establece el PNFA; lo que ocasiona ciertas resistencia al cambio a la hora de enfrentarse a la realidad que se esté viviendo en las organizaciones.

Bases Teóricas

Las bases teóricas que se presentan, permiten sustentar de manera previa y justificada los estudios asociados en la propuesta de un plan de acción para la dimensión del personal docente

en la implementación del saber “Gestión de Talento Humano” del PNF en Administración.

Al tomar en cuenta la epistemología de la palabra *Dimensión*, esta proviene del latín “*dimensio*”, lo que significa para la Real Academia Española (RAE) que es un *aspecto o una faceta de algo*. Por consiguiente, dicho término tiene diversos usos de acuerdo al contexto, debido a que puede tratarse de una característica, una circunstancia, una importancia o dificultad de algo, una fase de una cosa o de un asunto; a su vez puede ser aplicado en diferentes áreas de acción como es en el ámbito de la medicina, empresarial, educativo, entre otros.

Es de saber, que tomando en cuenta la *dimensión en el ámbito educativo* en los diversos niveles (inicial, primaria, secundaria y universitaria) de la práctica docente, es vista como una profesión hecha por personas, dedicada a la formación de éstas, porque el docente como ser humano, debe tener capacidad de conocerse a sí mismo, superar sus debilidades, reconocer sus cualidades y defectos, sus motivos y necesidades; todo esto se refleja en la educación que imparte, haciendo de ella una práctica esencialmente humana.

En este sentido, parafraseando lo explicado por Prieto, (2 007) citado por Tenorio (2 018:65) se puede decir que la docencia a nivel universitario, debe identificar adecuadamente las características más resaltantes de los profesores considerados como *excelentes*. De esta manera, se genera un modelo que *incluye seis (6) dimensiones básicas de la excelencia docente en el nivel universitario*, donde la *reflexión sobre la práctica educativa* es el eje vertebrador de ésta; por ser capaz de integrar los distintos componentes y favorecer la comprensión de la propia enseñanza para poder mejorarla. Por tanto, se considera mencionar las siguientes dimensiones como las son el *conocimiento sobre la materia, las habilidades o destrezas pedagógicas, relaciones interpersonales, relación docencia-investigación, características de personalidad y reflexión sobre la práctica*.

En concordancia con lo antes mencionado, se considera que el personal docente al mismo tiempo que enseña, debe reflexionar sobre los múltiples datos que recogen durante la enseñanza en el aula, para modificar o mejorar en lo posible su actuación didáctica en función de las condiciones del contexto, características de los estudiantes, experiencias que se dan en el proceso de enseñanza y aprendizaje en sí mismas, entre otros aspectos a considerar. Una vez que la enseñanza va a ser evaluada por los docentes, deben tener presente su actuación didáctica e

incorporar constantemente cualquier tipo de información sobre la misma para la toma de decisiones posteriores.

Por otra parte, se considera oportuno mencionar que *el Currículum o Currículo* (con tilde por haber sido trasladado al español), *es un término del latín, de currere, "correr", que significa "carrera"*. Asimismo, en educación análogamente el vocablo Currículo “quiere decir el trayecto que se debe recorrer para completar la propia formación, o ciertos estudios, o más formalmente el trayecto que ha de seguirse para adquirir un certificado o un título” (Romero, 2008: 122). Es decir, el Currículo se refiere al conjunto de objetivos, contenidos, criterios metodológicos y técnicas de evaluación que orientan la actividad académica, tomando en cuenta que la estructuración de éste se da en diferente en niveles básicos, medio y universitarios; de esta manera, el currículo permite la previsión de las cosas que hemos de hacer para facilitar la formación de los educandos.

Cabe destacar, que la *transición y transformación curricular en las universidades autónomas de Venezuela* han representado un proceso integral para pasar de un modelo de evaluación rígido y tradicional hacia un diseño basado en competencias, para mejorar el perfil del egresado no sólo a la inserción laboral sino también a la pertinencia internacional; con la visión de consolidar el rediseño de las mallas curriculares y gestionar su aprobación formal para ofrecer carreras adaptadas a las exigencias modernas.

A su vez, *el currículo de acreditación de saberes con salidas intermedias en las Universidades Politécnicas Territoriales (UPT) de Venezuela* permite validar la experiencia laboral empírica o académica, otorgando certificaciones y títulos de Técnico Superior Universitario (TSU) antes del grado de Ingeniero o Licenciado, integrando la formación con proyectos socio-productivos; con el propósito de asegurar la calidad de la Institución y contribuir a su mejora, tal como se ha venido gestionando en la UPTP “Luis Mariano Rivera”.

En función de lo antes expuesto, se considera de gran importancia la temática de la dimensión del personal docente en el proceso de transformación universitaria que se ha venido gestionando en la UPTP “LMR”, debido a que a través de la implementación de un análisis reflexivo sobre su desempeño docente podrá mejorar eficazmente las debilidades, asimismo podrá reforzar con eficiencia las cualidades que posea; para obtener satisfactoriamente un

proceso de enseñanza y aprendizaje de calidad, cónsonos con la interrelación del ámbito personal, disciplinario y anagógico, que sirva de insumo en la implementación de las discusiones e investigaciones de la formación de los estudiantes universitarios.

Bases Legales

Están representadas por el conjunto de leyes, reglamentos y demás normativas legales utilizadas para llevar el trabajo de investigación. Por lo cual, se consideró necesario primeramente consultar la **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela:**

Artículo 102. La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentado en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de la identidad nacional, y con una visión latinoamericana y universal....(2 000: 60)

En función a lo señalado, todo ser humano tiene derecho a la Educación y el Estado está en el deber de suministrar los recursos (humanos, materiales, económicos y tecnológicos) necesarios que permitan el funcionamiento adecuado en las edificaciones que permitan su funcionamiento; para que las personas gestionen su talento humano tanto en lo personal como profesional, no solo a nivel nacional sino también internacionalmente. Por consiguiente, los PNF están diseñados para formar profesionales proactivos de acuerdo al lugar donde se vayan a desempeñar y más aún para este trabajo de investigación.

A su vez, la **Ley Orgánica de Educación**, en relación a la Organización del Sistema Educativo, establece:

Artículo 106: Los miembros del personal docente y de investigación deben elaborar los programas de sus asignaturas, o los planes de sus trabajos de investigación, y someterlos para su aprobación a las respectivas autoridades universitarias, pero conservan completa independencia en la exposición de la materia que enseñan y en la orientación y realización de sus trabajos. En el caso de que la enseñanza de una asignatura estuviera encomendada a varios Profesores, el

Jefe de Cátedra coordinará la unidad de la enseñanza. Cuando existan cátedras paralelas, los Profesores coordinarán sus actividades con vista de la coherencia y unidad de la labor universitaria (2 009: 37)

A este respecto, una de las principales funciones del docente universitario es que realice consecuentemente la revisión de los contenidos programáticos de las asignaturas o saberes de acuerdo a las exigencias socio-políticas y del campo laboral; de manera que el futuro egresado pueda adaptarse y/o desenvolverse de forma integral con la realidad que enfrentará como profesional universitario.

Por otra parte, la **Ley de Universidades**, se contempla:

Artículo 106: Los miembros del personal docente y de investigación deben elaborar los programas de sus asignaturas, o los planes de sus trabajos de investigación, y someterlos para su aprobación a las respectivas autoridades universitarias, pero conservan completa independencia en la exposición de la materia que enseñan y en la orientación y realización de sus trabajos. En el caso de que la enseñanza de una asignatura estuviera encomendada a varios Profesores, el Jefe de Cátedra coordinará la unidad de la enseñanza. Cuando existan cátedras paralelas, los Profesores coordinarán sus actividades con vista de la coherencia y unidad de la labor universitaria (2009: 37)

Este enunciado ratifica, que una de las principales funciones del Docente Universitario es que realice consecuentemente la revisión, actualización e innovación de los contenidos programáticos de las asignaturas o saberes de acuerdo a las exigencias socio-políticas y del campo laboral. A su vez, con el cumplimiento del mencionado artículo se podrá mejorar las debilidades presentadas en las coordinaciones de los saberes a través de la formación de núcleos de saberes específicos (Coordinador por cada Saber de acuerdo al perfil profesional requerido en el mismo) la Unidad Académica del Programa Nacional de Formación en Administración de la UPTP “LMR” . Además, se espera que el futuro egresado pueda adaptarse y/o desenvolverse de forma integral con la realidad que enfrentará como profesional universitario.

Marco Metodológico

En relación a lo metodológico, en esta fase se explica las secuencias operativas a través de las cuales se aborda el conocimiento de la realidad objeto de estudio, no se trata de cambiar las estructuras cognitivas, es un reconocimiento a nuevas interpretaciones del conjunto de conocimiento o vivencias del sujeto cognoscente, para adquirir no sólo la competencia, sino, la

actitud frente a las situaciones de observación y reflexión de los procesos humanos en la confrontación de los debates colectivos.

La Investigación Cualitativa permite desarrollar este estudio, debido a que se hace con el objeto de profundizar las relaciones que se establecen entre los diferentes actores del acontecimiento pedagógico. Después de revisar diversos autores que manejan argumentos sobre lo específico, asumiendo la premisa de “que toda investigación cualitativa se enfrenta al reto de lo inacabado...” que da paso a lo emergente, a la incertidumbre. Márquez (2 007). Por esta razón, el camino metodológico se construye a durante el transitar de la investigación y sus revelaciones marcaran la pauta e indican las maneras de acceder al escenario y las formas de abordar a los sujetos. En este sentido, en esta investigación, no se pretende determinar “conocimientos objetivos”; sino la subjetividad de sus actores, para luego realizar un análisis reflexivo de cómo es la dimensión del personal docente del PNFA al implementar el Saber de GTH, en la UPTP “LMR”.

Por tanto, este estudio estuvo enmarcado en una *Investigación de Campo*, según Arias (2012: 31) “La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes”. Es decir, en este caso el investigador pudo obtener los datos directamente de la realidad universitaria, esto permitió ir al lugar de los hechos para ser evidenciados y recabar la información más directa para así comprender el problema desde todos sus nudos críticos, en búsqueda de la construcción del conocimiento ante las posibles soluciones a los problemas que han de acontecer.

Diseño de la Investigación

En cuanto al método, se desarrolló fue el *fenomenológico*, el cual se enfoca en el estudio de las experiencias conscientes tal como se presentan, sin prejuicios ni interpretaciones previas, lo que supone Martínez (2 006) citado por Moreno (2 024: 64) “una realidad cuya existencia depende del modo en que se es vivida y percibida por el sujeto, una realidad interna y personal, única, propia de cada humano” (p.167).

Ciertamente, la enseñanza es una experiencia interna y personal propia de cada docente por ser el fenómeno que se presenta en la conciencia de los facilitadores, de manera particular en el Saber de “Gestión de Talento Humano” del PNFA en la UPTP “LMR”, donde se toma también en cuenta sus vivencias y experiencias durante su trayectoria profesional; de esta manera al obtener los datos directamente de la realidad universitaria para ser evidenciados a la hora de recabar la información y así comprender el problema desde todos sus nudos críticos.

Informantes Claves

Para esto fue necesario realizar durante un periodo de tiempo reglamentario una observación participante en el desarrollo de la práctica docente que permita responder a las ideas y testimonios de cuatro (04) informantes claves, quien en primer lugar fue la Jefa del PNFA, seguidamente la Coordinadora de la Planificación Docente del PNFA, luego la Coordinadora del Saber GTH y una Docente que imparte junto a la antes mencionada la Unidad Curricular.

Los informantes claves que conformaron el estudio poseen características diversas que se evidencian por las condiciones que se especifican a continuación: 1) Los sujetos de análisis tienen diferentes niveles académicos (Licenciada y Magister), 2) El tiempo de servicio en la Institución Universitaria. 3) Los diferentes cargos que desempeñan. Es de saber, que la selección de los informantes se utilizó el muestreo intencional, un tipo de muestreo no probabilístico, que es aquel según lo expresa Ozten y Manterola (2017) citado por Moreno (2024: 70), que “permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador” (p. 230). Desde este aspecto, la investigadora selecciona intencionalmente un grupo de informantes pertenecientes al área del estudio.

Recolección de Información

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron como técnicas *la observación participante* y *la entrevista en profundidad*, como instrumento las notas de campo, fotografías y el análisis constituyeron las fuentes principales que perfilaron la búsqueda de la información. La Unidad Académica del PNFA de la UPTP “LMR” conjuntamente con la investigadora procesará

instrumentos (guía de preguntas); para la investigación donde se recogen información sobre la facilitación de los saberes y la actuación de los docentes.

En esa misma orientación, Guardían-Fernández (2007) citado por López (2021: 72), al reconocer la complejidad que regularmente se presenta en este aspecto de la investigación cualitativa, recomienda “la utilización de varias técnicas de recolección de datos, dentro de las cuales se destacan: la observación participante y no-participante, la entrevista cualitativa, el análisis de experiencias, las historias de vida y los grupos de discusión. De tal manera, que la triangulación de distintas técnicas, luce como la estrategia más adecuada para reducir al mínimo la posibilidad de error o sesgo en la recolección de datos cualitativos”. Asimismo se le considera ésta como una técnica flexible y dinámica que permite adquirir conocimientos a través de interrogantes en función de la realidad social estudiada (Anexo B).

Análisis y Presentación de los Resultados

De acuerdo a la información recabada por los informantes claves traducidas en ideas y testimonios vivenciales, se fue dando la interpretación necesaria a fin de dar respuestas a las categorías del estudio; el análisis interpretativo detallado de lo acontecido diariamente, se registró a través de los procesos pedagógicos y metodológicos. A criterio de Amezcua & Gálvez (2002) Citado por López (2021: 74), sostienen que “el análisis cualitativo es un proceso dinámico y creativo que se alimenta, fundamentalmente, de la experiencia directa de los investigadores en los escenarios estudiados” (p. 431). Es por ello, que para la interpretación y análisis de los datos obtenidos se guió a través del método cualitativo, construyendo un esquema de categorías orientadas a los objetivos de la investigación donde se evidenció la narrativa de todas las respuestas que se otorgaran por los informantes claves.

Resultados

A continuación se presentaran la información obtenida mediante la observación participante y la entrevista a profundidad, a través de los cuadros de categorías tomando en cuenta cada enunciado de la entrevista realizada, donde se realizaron unas matrices que constan de dos (02) columnas, iniciando con el nombre de la categoría que corresponde dependiendo de la situación y finalmente se mostrará el análisis de las respuestas de los entrevistados.

Cabe destacar, que la categorización de la información no puede limitarse a quedarse en un nivel descriptivo desintegrado, debe ser categorizada y estructurada. Según Martínez (2 004) citado por Claret, A. (2 009) expresa que “la clasificación y categorización de la información, se puede realizar de diversas maneras, ..., apoyadas por frases textuales de los informantes claves,...”, (p. 181). De esta manera, hay que hacer notar que se hizo presente en esta investigación las categorías que se construyeron a partir de los hallazgos teóricos relacionados con el método de investigación *fenomenológico*.

Se puede decir, que las categorías conllevan a la comprensión del objeto de estudio para clasificar y organizar la información realizándose la construcción interpretativa de cada una de ellas entre las cuales mencionamos: *Estructura Universitaria, Clima Organizacional, Política de Formación, Estrategias Instruccionales y de Evaluación*. Esta síntesis categorial da paso a la concreción del “Análisis de la dimensión del personal docente, en la implementación del Saber “Gestión de Talento Humano” del PNFA, de la UPTP “Luis Mariano Rivera”; desde la experiencia de la investigación cualitativa, tal como se podrá apreciar a continuación:

Cuadro N° 01

Del Enunciado 01.	¿Consideras que en la facilitación de los saberes del PNFA se adecuan a la estructura universitaria? ¿Por qué?
Categoría	Análisis de los Testimonios Presentados
Estructura Universitaria	Los entrevistados consideran que en la facilitación de los saberes del PNFA no se adecuan en su totalidad a la estructura universitaria para la facilitación de éstos, porque actualmente se vive en un contexto diferente al 2014, y hay saberes, dado a la situación país que no se imparte como debería (no se ajustan a la realidad actual). Aparte que ya existen tres (03) versiones del PNFA y actualmente se trabaja con la tercera versión. Además, la Malla Curricular se tuvo que adecuar en algunos saberes; en cuanto a su organización por temas, así como también la creación de algunos contenidos. Sin embargo, la práctica que ha sido mejorada de cierto tiempo hasta la actualidad, el trabajo que se agradece a la gestión de los que han sido jefes y coordinadores de la Unidad Académica del PNFA, que en los inicios desde la transformación de IUT a UPTP no se consideraban como correspondían y se asignaba cargas académicas que no concordaba con el perfil del docente. (Anexo C)

Fuente: Observación participante y entrevista en profundidad (Enero 2026)

Cuadro N° 02

Del Enunciado 02.	¿Cómo es el clima organizacional para la facilitación de los saberes del PNFA?. Justifique su respuesta.
Categoría	Análisis de los Testimonios Presentados
Clima Organizacional	En cuanto al clima organizacional, se coincide que existe una cierta consideración a la situación actual, tomando en cuenta el respeto profesional entre el personal docente, estudiantes, obreros y administrativos en la Unidad Académica del PNFA. Aunado a esto, a través del sistema ADACES se hace posible que la información con respecto a las cargas académicas sea fluida y directa. Aunque una minoría, considera que lamentablemente el clima organizacional ha sido afectado al no contar el medio ambiente laboral con las condiciones ergonómicas necesarias (existencia de mobiliarios y equipos de oficinas que funcionen de acuerdo a las necesidades requeridas) para el mejor desenvolvimiento del personal que hace vida en el mismo. (Anexo D)

Fuente: Observación participante y entrevista en profundidad (Enero 2026)

Cuadro N° 03

Del Enunciado 03.	¿Cuál es la política de formación dirigida al personal docente que acompaña el saber “Gestión De Talento Humano” (GTH) del PNFA?
Categoría	Análisis de los Testimonios Presentados
Política de Formación	En este caso, coinciden que el PNFA es explícito al señalar que para facilitar el saber de GTH deber ser acompañado por un Licenciado en Recursos Humanos, Administrador o Relaciones Industriales, a su vez se designa un Coordinador para dicha Unidad Curricular, tomando en cuenta no sólo Perfil Profesional y antigüedad relacionado en dicha área de conocimientos. Seguidamente éste llama a una reunión, entre los puntos y acuerdos es la elaboración del Plan de Evaluación; con la salvedad que si existe alguna debilidad de algún docente, como es el caso de no tener la antigüedad en la Institución o no haber facilitado dicho Saber, se le facilita el material que necesite para socializar con los conocimientos del Saber, en dicho tema para apoyar al Docente y así vaya adquiriendo un mejor desenvolvimiento en sus funciones. Además, se les incentivan a que continúen formándose a través de los cursos de mejoramiento profesional y post grado que la misma UPTP dicta cada cierto tiempo; de modo que puedan mejorar la calidad docente. (Anexo E)

Fuente: Observación participante y entrevista en profundidad (Enero 2026)

Cuadro N° 04

Del Enunciado 04.	¿Qué estrategias instruccionales se utilizan en la facilitación del saber “GTH” del PNFA de acuerdo al contenido programático?
Categoría	Análisis de los Testimonios Presentados
Estrategias Instruccionales	<p>Los entrevistados que se involucran directamente con la facilitación del Saber de GTH respondieron que se realiza una reunión con el coordinador de esta Unidad Curricular, en donde se establece: 1) El aporte de cada quien para realizar la planificación del Saber (se acuerdan los temas, estrategias, porcentajes de cada evaluación con sus fechas estimadas de aplicación). 2) Se establece fecha de entrega de esta con la firma del acuerdo con los estudiantes. Ya conociendo al grupo se hace posible aplicar técnicas de estudios según lo planificado y acordado en el plan de evaluación, donde se incluye cumplir con los objetivos de cada tema o unidad a través de asignaciones de investigación sobre el tema, se abre discusión por medio de lluvia de ideas, evaluaciones individuales, talleres en parejas o de grupo según amerite el caso. Por otra parte, tanto la Jefa como la coordinadora de planificación docente del PNFA no respondieron dicha interrogante por no facilitar dicho Saber.</p>

Fuente: Observación participante y entrevista en profundidad (Enero 2026)

Cuadro N° 05

Del Enunciado 05.	¿Cuáles considera usted que deberían ser las estrategias de evaluación aplicadas en el saber “GTH” del PNFA?
Categoría	Análisis de los Testimonios Presentados
Estrategias de Evaluación	<p>En este caso, la mayoría coinciden que se deben aplicar estrategias que no sólo se retenga la información facilitada por el docente, sino desarrollar competencias críticas, como los son: estudios de casos, en el cual se presentan dilemas para que el estudiante proponga soluciones. Simulaciones, portafolios donde el estudiante plantee perfiles de puestos, planes de capacitaciones, escalas salariales, evaluaciones cuantitativas y analíticas para que determinen indicadores de rotación, contrataciones, que a pesar de la limitación de equipos como computadoras y videos beam, continúen gestionando con los teléfonos inteligentes, es decir, que las estrategias de evaluación deberían ser viables y que se puedan combinar las cualitativas con las cuantitativas para mejora del desempeño; donde también se le haga un seguimiento del rendimiento del docente en fin. Sin embargo, una minoría no opino, porque nunca he impartido dicho saber.</p>

Fuente: Observación participante y entrevista en profundidad (Enero 2026)

Propuesta

Dada la necesidad de realizar mejoras en la enseñanza de la práctica docente para la implementación del Saber “Gestión de Talento Humano” (GTH) del Programa Nacional de Formación en Administración (PNFA), se consideró oportuno realizar una propuesta a fin de visualizar y favorecer diversos elementos que se entrelazan a la diversidad de ideas y experiencias a través de relaciones intersubjetivas, donde se plantea clarificar la realidad existente, tomando en consideración las ideas o testimonios de los actores sociales fundamentales para posteriores investigaciones en esta línea investigativa. Por tanto, se propone:

- Gestionar las mejoras de las condiciones ergonómicas necesarias en el medio ambiente de trabajo (arreglos y de ser necesario incorporación de mobiliarios y equipos acordes a las necesidades existente en las aulas de clases).
- Instruir y educar para la vida, formando estudiantes críticos que sepan tomar decisiones a través de la inteligencia emocional a la hora de resolver problemas; para que así cuenten con argumentaciones fundamentadas en la participación y creatividad que sustenten sus opiniones.
- Que en la facilitación del Saber GTH del PNFA, se implemente a través de las prácticas donde se motive la actitud crítica del docente a objeto de impulsar espacios de creatividad cónsonos con la realidad educativa conjuntamente con sus estudiantes.
- Que la mencionada Unidad Curricular GTH debe relacionarse con todas y cada una de las unidades curriculares a objeto de que los actores tengan la oportunidad de autoanalizarse y autocriticarse como es su accionar en el aula de clase, lo cual lo va a permitir tener mejor relación humana entre sus semejantes.
- Que las prácticas docentes como también constituyen los retos de mayor transcendencia en su proceso de evolución y transformación para las universidades politécnicas territoriales, se deben orientar e integrar más con el Saber GTH, donde se involucra al elemento humano como la base fundamental en todo tipo de

Organización; así como también ir en búsqueda de la pluralidad del pensamiento, las formas de comunicación, producción, evaluación y ejecución.

Conclusiones

La política de formación viene a ser el componente primario y esencial del proceso de planificación, debido a que se refiere a un ámbito conformado por los procesos académicos que conducen a la toma de decisiones consensuales donde se le asignan valores para toda la Institución Universitaria; es por ello que se pudo concluir que:

- Los gestores de aula, (en especial los facilitadores del Saber Gestión de Talento Humano (GTH) como potencial humano juegan un papel significativo en el escenario universitario y deben estar representados por docentes que manejen muy bien las relaciones humanas, capaces de aplicar con ética el funcionamiento de equipos de trabajos motivados para el logro de su desempeño tanto personal como profesional y académico.
- La gestión en la facilitación del saber GTH, no se adecua completamente a la estructura universitaria, porque se sigue aplicando técnicas conductistas con esquemas tradicionales positivistas donde los saberes se sometían a la voluntad de los estudiantes no como lo establece el PNFA
- En cuanto a las estrategias instruccionales en la facilitación de los saber GTH del PNFA, se pudo notar cierta desmotivación (al no contar el medio ambiente de trabajo con las condiciones ergonómicas adecuadas por la carencia de los mobiliarios y equipos, que se requieren para tal fin); además que hay ciertas debilidades en la supervisión en la facilitación del mismo.
- El escenario de formación en las prácticas profesionales constituye el espacio curricular orientado al aprendizaje sistemático de las capacidades para la actuación del docente en las aulas y entorno educativo.

Referencias Bibliográficas

Arias (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*: 6ta edición. Caracas – Venezuela.

Claret (2009). *Proyectos Comunitarios e Investigación Cualitativa*. 6ta Edición. Caracas - Venezuela.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2 000) Gaceta Oficial 5 453. Caracas – Venezuela.

Guanotasig y Vasco (2025). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución educativa del Sur de Quito, en el periodo 2024- 2025*. Tesis Doctoral, en Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador. [Material en Línea]. Disponible en: <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/29592> [Consulta: 2 025, diciembre 05].

Ley Orgánica Educación (2 009). Gaceta Oficial No. 5 929. Venezuela.

López (2 021). *Sucre como destino turístico: acciones estratégicas para el mercadeo sostenible de sus recursos naturales*. Tesis de Maestría, en la Universidad Latinoamericana y del Caribe, Coordinación general de Post-grado, Centro de Investigación del estado Sucre.

Majad (2016). *Gestión del talento humano en organizaciones educativas*. Artículo del talento humano.pdf, realizado en la Universidad Alonso de Ojeda, San Cristóbal, Venezuela.[Material en Línea].Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142016000200008 [Consulta: 2 026, febrero 13].

Márquez (2007). *Entrevista Cualitativa. Revista Ensayo y Error*. Universidad Simón Rodríguez. Nueva Etapa Año XVI N°33. Caracas - Venezuela.

Moreno (2 024). *Alteridad y estética: elementos clave para la enseñanza del inglés en la Universidad Politécnica Territorial de Paria "Luis Mariano Rivera"* Tesis de Maestría, en la Universidad de Oriente – Núcleo de Sucre.

Programa Nacional de Formación de Administración. En el marco de la Misión Alma Mater (2013). Caracas - Venezuela.

Programa Nacional de Formación de Administración. En el marco de la Misión Alma Mater (2013). Caracas - Venezuela.

Programa Nacional de Formación. Centro Nacional de Historia (s/f). [Material en Línea]. Disponible en: <http://www.cnh.gob.ve/index.php/presentación> [Consulta: 2 025, febrero 11].

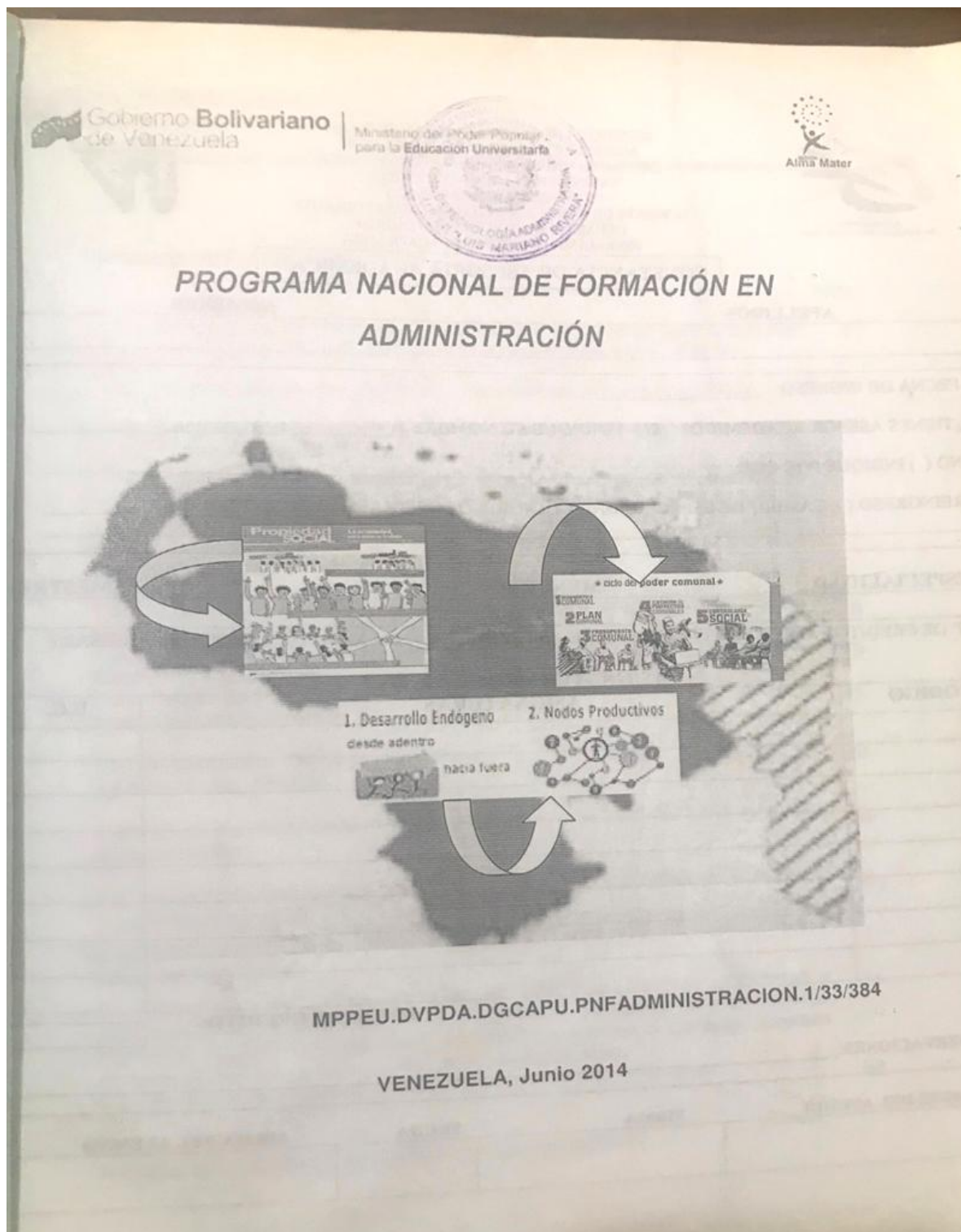
Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades "LATAM". [Material en Línea]. Disponible en: <http://revistalatam.redilat.org/index.php/lt> [Consulta: 2 025, enero 21].

Romero, G. (2008) *Importancia del Proyecto Curricular en el Sistema Educativo*. Centro, localidad, provincia: AGUILAR DE LA FRONTERA (CORDOBA).

Tenorio (2 018). *Propuesta de la estrategia del liderazgo por empoderamiento empowerment) en la empresa INSUTHER, C.A. Píritu, estado Anzoátegui, para la mejora de las relaciones interpersonales*. Tesis de Maestría, en la Universidad de Oriente – Núcleo de Anzoátegui.

ANEXOS

Anexo A.- Portada del Documento Rector, donde se muestra la fecha de la 3era Versión del PNFA




Anexo B.- Malla Curricular del PNFA

DISTRIBUCIÓN POR TRIMESTRE DE LA MALLA CURRICULAR DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN EN ADMINISTRACIÓN PNFA (Versión 3)

TÍTULO TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACIÓN

TRAYECTO INICIAL (840C14N15)	TRAYECTO I			TRAYECTO II			TRAYECTO III			TRAYECTO IV		
	TRIMESTRE I	TRIMESTRE II	TRIMESTRE III	TRIMESTRE I	TRIMESTRE II	TRIMESTRE III	TRIMESTRE I	TRIMESTRE II	TRIMESTRE III	TRIMESTRE I	TRIMESTRE II	TRIMESTRE III
MATEMÁTICA APLICADA A LA ADMINISTRACIÓN (A1309A1E) (4H)	PROYECTO SOCIO INTEGRADOR I (A1339A01) (2UC) (2H)	PROYECTO SOCIO INTEGRADOR I (A1339A01) (2UC) (2H)	PROYECTO SOCIO INTEGRADOR I (A1339A01) (2UC) (2H)	PROYECTO SOCIO INTEGRADOR II (A1339A02) (2UC) (2H)	PROYECTO SOCIO INTEGRADOR II (A1339A02) (2UC) (2H)	PROYECTO SOCIO INTEGRADOR II (A1339A02) (2UC) (2H)	PROYECTO SOCIO INTEGRADOR III (A1339A03) (2UC) (2H)	PROYECTO SOCIO INTEGRADOR III (A1339A03) (2UC) (2H)	PROYECTO SOCIO INTEGRADOR III (A1339A03) (2UC) (2H)	PROYECTO SOCIO INTEGRADOR IV (A1339A04) (2UC) (2H)	PROYECTO SOCIO INTEGRADOR IV (A1339A04) (2UC) (2H)	PROYECTO SOCIO INTEGRADOR IV (A1339A04) (2UC) (2H)
PROYECTO NACIONAL Y NUEVA CIUDADANÍA (A1339A04E) (2H)	CONTABILIDAD I (A1339A05) (2UC) (2H)	CONTABILIDAD I (A1339A05) (2UC) (2H)	CONTABILIDAD I (A1339A05) (2UC) (2H)	CONTABILIDAD II (A1339A06) (2UC) (2H)	CONTABILIDAD II (A1339A06) (2UC) (2H)	CONTABILIDAD II (A1339A06) (2UC) (2H)	ADMINISTRACIÓN DE LA PRODUCCIÓN (A1339A07) (2UC) (2H)	ADMINISTRACIÓN DE LA PRODUCCIÓN (A1339A07) (2UC) (2H)	ADMINISTRACIÓN DE LA PRODUCCIÓN (A1339A07) (2UC) (2H)	FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS (A1339A08) (2UC) (2H)	FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS (A1339A08) (2UC) (2H)	ADMINISTRACIÓN FINANCIERA (A1339A09) (2UC) (2H)
DESARROLLO INTEGRAL (A1339A10) (2H)	FORMACIÓN SOCIO CRÍTICA I (A1339A11) (2UC) (2H)	FORMACIÓN SOCIO CRÍTICA I (A1339A11) (2UC) (2H)	TEORÍA Y PRÁCTICA DEL MERCADO (A1339A12) (2UC) (2H)	FORMACIÓN SOCIO CRÍTICA II (A1339A13) (2UC) (2H)	FORMACIÓN SOCIO CRÍTICA II (A1339A13) (2UC) (2H)	HABILIDADES DIRECTIVAS I (A1339A14) (2UC) (2H)	FORMACIÓN SOCIO CRÍTICA III (A1339A15) (2UC) (2H)	FORMACIÓN SOCIO CRÍTICA III (A1339A15) (2UC) (2H)	CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL (A1339A16) (2UC) (2H)	FORMACIÓN SOCIO CRÍTICA IV (A1339A17) (2UC) (2H)	FORMACIÓN SOCIO CRÍTICA IV (A1339A17) (2UC) (2H)	AUDITORÍA ADMINISTRATIVA (A1339A18) (2UC) (2H)
GESTIÓN DE RIESGOS Y PROTECCIÓN CIVIL (A1339A19) (2H)	FUNDAMENTOS DE ADMINISTRACIÓN (A1339A20) (2UC) (2H)	FUNDAMENTOS DE ADMINISTRACIÓN (A1339A20) (2UC) (2H)	FUNDAMENTOS DE ADMINISTRACIÓN (A1339A21) (2UC) (2H)	ORGANIZACIÓN Y SISTEMA (A1339A22) (2UC) (2H)	ORGANIZACIÓN Y SISTEMA (A1339A22) (2UC) (2H)	ADMINISTRACIÓN DE COSTOS I (A1339A23) (2UC) (2H)	PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN (A1339A24) (2UC) (2H)	PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN (A1339A24) (2UC) (2H)	SISTEMA ADMINISTRATIVO (A1339A25) (2UC) (2H)	PAQUETES INFORMÁTICOS APLICADOS A LA ADMINISTRACIÓN (A1339A26) (2UC) (2H)	PAQUETES INFORMÁTICOS APLICADOS A LA ADMINISTRACIÓN (A1339A26) (2UC) (2H)	CONTROL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA (A1339A27) (2UC) (2H)
LA ADMINISTRACIÓN EN EL NUEVO MODELO SOCIAL (A1339A28) (2H)	EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA (A1339A29) (2UC) (2H)	MARCO JURÍDICO I (A1339A30) (2UC) (2H)	DEBERES FORMALS DEL CONTRIBUYENTE I (A1339A31) (2UC) (2H)	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (A1339A32) (2UC) (2H)	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (A1339A32) (2UC) (2H)	GESTIÓN ECOLÓGICA AMBIENTAL (A1339A33) (2UC) (2H)	ESTADÍSTICA II (A1339A34) (2UC) (2H)	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS ESTADOS FINANCIEROS (A1339A35) (2UC) (2H)	ELECTIVA III (A1339A36) (2UC) (2H)	GESTIÓN PÚBLICA (A1339A37) (2UC) (2H)	GESTIÓN PÚBLICA (A1339A37) (2UC) (2H)	ELECTIVA IV (A1339A38) (2UC) (2H)
TRAYECTO TRANSICIÓN (TSU) (A1339A39) (2H)	TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (A1339A40) (2UC) (2H)	OPERACIONES FINANCIERAS (A1339A41) (2UC) (2H)	ELECTIVA I (A1339A42) (2UC) (2H)	FUNDAMENTOS DE LA ECONOMÍA (A1339A43) (2UC) (2H)	FUNDAMENTOS DE LA ECONOMÍA (A1339A43) (2UC) (2H)	ELECTIVA II (A1339A44) (2UC) (2H)	ADMINISTRACIÓN DE COSTOS II (A1339A45) (2UC) (2H)	HABILIDADES DIRECTIVAS II (A1339A46) (2UC) (2H)	ACREDITABLE II (A1339A47) (2UC) (2H)	SISTEMA FINANCIERO (A1339A48) (2UC) (2H)	INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES (A1339A49) (2UC) (2H)	INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES (A1339A49) (2UC) (2H)
ÉTICA EN EL EJERCICIO PROFESIONAL (A1339A50) (2H)	ESTADÍSTICA I (A1339A51) (2UC) (2H)	ACREDITABLE I (A1339A52) (2UC) (2H)	ACREDITABLE I (A1339A52) (2UC) (2H)	DEBERES FORMALS DEL CONTRIBUYENTE II (A1339A53) (2UC) (2H)	DEBERES FORMALS DEL CONTRIBUYENTE II (A1339A53) (2UC) (2H)	MARCO JURÍDICO II (A1339A54) (2UC) (2H)	ACREDITABLE II (A1339A55) (2UC) (2H)	ACREDITABLE II (A1339A55) (2UC) (2H)	ACREDITABLE II (A1339A55) (2UC) (2H)	SISTEMA FINANCIERO (A1339A48) (2UC) (2H)	INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES (A1339A49) (2UC) (2H)	INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES (A1339A49) (2UC) (2H)
ADMINISTRACIÓN EN EL NUEVO MODELO SOCIAL (A1339A56) (2H)	ACREDITABLE I (A1339A57) (2UC) (2H)	ACREDITABLE I (A1339A57) (2UC) (2H)	ACREDITABLE I (A1339A57) (2UC) (2H)	PRESUPUESTO PÚBLICO Y PRIVADO (A1339A58) (2UC) (2H)	PRESUPUESTO PÚBLICO Y PRIVADO (A1339A58) (2UC) (2H)	PRESUPUESTO PÚBLICO Y PRIVADO (A1339A58) (2UC) (2H)	ACREDITABLE II (A1339A55) (2UC) (2H)	ACREDITABLE II (A1339A55) (2UC) (2H)	ACREDITABLE II (A1339A55) (2UC) (2H)	INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES (A1339A49) (2UC) (2H)	INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES (A1339A49) (2UC) (2H)	INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES (A1339A49) (2UC) (2H)
GESTIÓN ECOLÓGICA Y AMBIENTAL (A1339A59) (2H)	ACREDITABLE I (A1339A57) (2UC) (2H)	ACREDITABLE I (A1339A57) (2UC) (2H)	ACREDITABLE I (A1339A57) (2UC) (2H)	SERVICIO COMUNITARIO (A1339A60) (2UC) (2H)	SERVICIO COMUNITARIO (A1339A60) (2UC) (2H)	SERVICIO COMUNITARIO (A1339A60) (2UC) (2H)	ACREDITABLE II (A1339A55) (2UC) (2H)	ACREDITABLE II (A1339A55) (2UC) (2H)	ACREDITABLE II (A1339A55) (2UC) (2H)	INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES (A1339A49) (2UC) (2H)	INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES (A1339A49) (2UC) (2H)	INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES (A1339A49) (2UC) (2H)
PROYECTO NACIONAL Y NUEVA CIUDADANÍA (A1339A61) (2H)	ACREDITABLE I (A1339A57) (2UC) (2H)	ACREDITABLE I (A1339A57) (2UC) (2H)	ACREDITABLE I (A1339A57) (2UC) (2H)	SERVICIO COMUNITARIO (A1339A60) (2UC) (2H)	SERVICIO COMUNITARIO (A1339A60) (2UC) (2H)	SERVICIO COMUNITARIO (A1339A60) (2UC) (2H)	ACREDITABLE II (A1339A55) (2UC) (2H)	ACREDITABLE II (A1339A55) (2UC) (2H)	ACREDITABLE II (A1339A55) (2UC) (2H)	INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES (A1339A49) (2UC) (2H)	INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES (A1339A49) (2UC) (2H)	INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES (A1339A49) (2UC) (2H)
SEMINARIO I ÁREA CONTABLE (A1339A62) (2H)	ACREDITABLE I (A1339A57) (2UC) (2H)	ACREDITABLE I (A1339A57) (2UC) (2H)	ACREDITABLE I (A1339A57) (2UC) (2H)	SERVICIO COMUNITARIO (A1339A60) (2UC) (2H)	SERVICIO COMUNITARIO (A1339A60) (2UC) (2H)	SERVICIO COMUNITARIO (A1339A60) (2UC) (2H)	ACREDITABLE II (A1339A55) (2UC) (2H)	ACREDITABLE II (A1339A55) (2UC) (2H)	ACREDITABLE II (A1339A55) (2UC) (2H)	INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES (A1339A49) (2UC) (2H)	INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES (A1339A49) (2UC) (2H)	INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES (A1339A49) (2UC) (2H)
SEMINARIO II DESARROLLO SOCIAL COMUNITARIO (A1339A63) (2H)	ACREDITABLE I (A1339A57) (2UC) (2H)	ACREDITABLE I (A1339A57) (2UC) (2H)	ACREDITABLE I (A1339A57) (2UC) (2H)	SERVICIO COMUNITARIO (A1339A60) (2UC) (2H)	SERVICIO COMUNITARIO (A1339A60) (2UC) (2H)	SERVICIO COMUNITARIO (A1339A60) (2UC) (2H)	ACREDITABLE II (A1339A55) (2UC) (2H)	ACREDITABLE II (A1339A55) (2UC) (2H)	ACREDITABLE II (A1339A55) (2UC) (2H)	INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES (A1339A49) (2UC) (2H)	INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES (A1339A49) (2UC) (2H)	INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES (A1339A49) (2UC) (2H)



PRÁCTICAS PROFESIONALES
DEBEN SER CURSADAS ANTES DE FINALIZAR EL TRAYECTO II y IV

UNIDADES ACREDITABLES
DEPORTE ANTE Y RECREACIÓN IDIOMAS

ELECTIVAS

TRAYECTO I
ELECTIVA I: DESARROLLO SOCIAL COMUNITARIO
TRAYECTO II
ELECTIVA II: ÉTICA EN EL EJERCICIO PROFESIONAL
TRAYECTO III
ELECTIVA III: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE PROPIEDAD
TRAYECTO IV
ELECTIVA IV: PLANIFICACIÓN Y MANEJOS DE ESCENARIOS FUTUROS

PRELACIONES

TRAYECTO II
CONTABILIDAD I
CONTABILIDAD II
ADMINISTRACIÓN DE COSTOS I
ADMINISTRACIÓN DE COSTOS II
DEBERES FORMALS DEL CONTRIBUYENTE I
DEBERES FORMALS DEL CONTRIBUYENTE II
TRAYECTO IV
SISTEMA ADMINISTRATIVO
PAQUETES INFORMÁTICOS APLICADOS A LA ADMINISTRACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE LA PRODUCCIÓN
INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES

ELABORADO POR: MSc. MERLIS HERNÁNDEZ

Anexo C.- Diseño del Guión de Entrevista



Ministerio del Poder Popular
para la Educación Universitaria

Departamento de
Recursos Humanos



ENTREVISTA

El presente Guión de entrevista tiene como propósito recabar la información necesaria para la elaboración del Trabajo de Ascenso a la categoría de Asociado, por la Docente Delia Payares, el cual está titulado: *Dimensión del Personal Docente en la Implementación del Saber “Gestión De Talento Humano” del Programa Nacional de Formación en “Administración” (2025). Caso aplicado en la Unidad Académica de: Tecnología Administrativa de la UPTP “LMR” – Carúpano Edo. Sucre.* Es por ello, que se le agradece veracidad, objetividad y precisión en cada una de sus respuestas, recordándole que la data suministrada en éste instrumento metodológico son de uso exclusivo para la investigación; guardándose absoluta confidencialidad de la misma, debido a que la información obtenida solo se utilizará con fines netamente académicos.

Datos del Entrevistado:

Nombre y Apellido: _____ Cargo: _____ Antigüedad en la
Universidad: _____ Unidad Académica: _____ Fecha de aplicación de la entrevista: ___/
___/___.

Los entrevistados fueron seleccionados tomando en cuenta a gestores del Departamento de Administración (Jefe y Coordinador del PFDA), y gestores de aulas (Facilitadores y/o Coordinador(a) del Saber de Gestión de Talento Humano), de la UPTP “Luis Mariano Rivera” Carúpano Sucre.

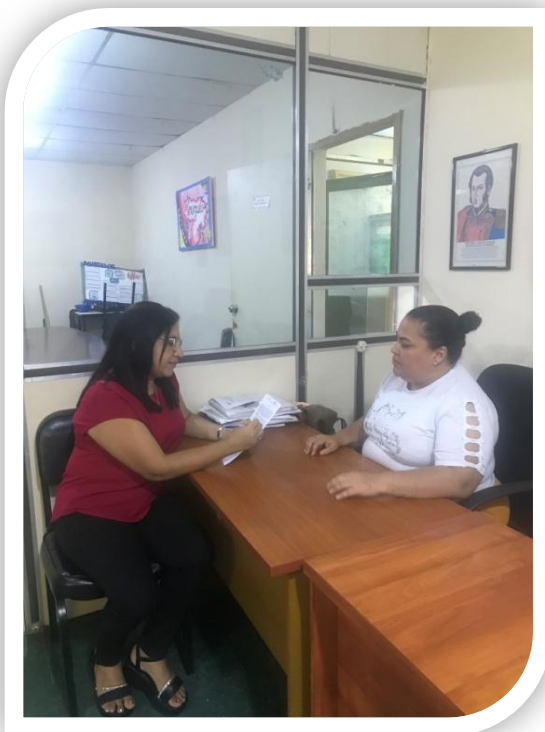
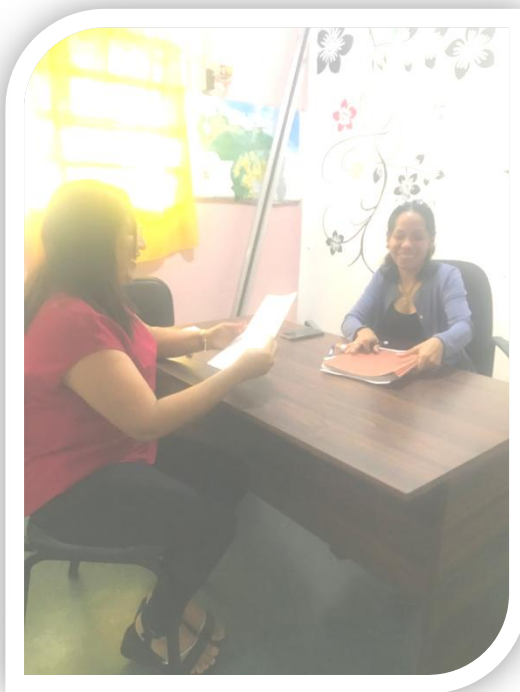
GUIÓN DE ENTREVISTA

- 1) ¿CONSIDERAS QUE EN LA FACILITACIÓN DE LOS SABERES DEL PNFA SE ADECUAN A LA ESTRUCTURA UNIVERSITARIA? ¿POR QUÉ?
R:
- 2) ¿CÓMO ES EL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA FACILITACIÓN DE LOS SABERES DEL PNFA? JUSTIFIQUE SU RESPUESTA.
R:
- 3) ¿CUÁL ES LA POLÍTICA DE FORMACIÓN DIRIGIDA AL PERSONAL DOCENTE QUE ACOMPAÑA EL SABER “GESTIÓN DE TALENTO HUMANO” (GTH) DEL PNFA?
R:
- 4) ¿QUÉ ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES SE UTILIZAN EN LA FACILITACIÓN DEL SABER “GTH” DEL PNFA DE ACUERDO AL CONTENIDO PROGRAMÁTICO?
R:
- 5) ¿CUÁLES CONSIDERA USTED QUE DEBAN SER LAS ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN APLICADAS EN EL SABER “GESTIÓN DE TALENTO HUMANO” DEL PNFA?
R:

¡Gracias por su colaboración!

Instrumento elaborado por la entrevistadora: MSc. Delia Payares

Anexo D.- Momento de aplicación de las entrevistas.



Anexo E.- Breve reseña del Medio ambiente laboral (Administrativo y Académico) del PNFA



Anexo F.- Diseño del cuadro para el registro Entrevista por cada Items.

Cuadro N° __

Categoría de _____ (Enunciado N°: ____)

Objetivo Específico	Categoría	Entrevistas
---------------------	-----------	-------------

Pregunta formulada:¿ _____?

Actor N° 01 (Jefe de la Unidad Académica de Tecnología Administrativa).

R:

Actor N° 02 (Coordinador de Planificación Académica).

R:

Actor N° 03 (Coordinadora y Facilitadora del Saber “GTH” del PNFA).

R:

Actor N° 04 (Facilitador del Saber “GTH” del PNFA).

R:

Análisis de los Testimonios Presentados

(Anexo __)

Fuente: Observación participante y entrevista en profundidad (Enero 2026)

Instrumento elaborado por la entrevistadora: MSc. Delia Payares

