

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"**



**VICERRECTORADO
DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
ESTADO BARINAS**

**COORDINACIÓN
AREA DE POSTGRADO**

**ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA LA EVALUACIÓN
DEL DESEMPEÑO DOCENTE BASADO
EN COMPETENCIAS**

**Autora: Sofía Martínez
Tutor: Pedro Castillo**

Barinas, Junio 2017

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
“Ezequiel Zamora”**



La universidad que siembra

**Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Coordinación de Área de Postgrado
Postgrado Docencia Universitaria**

**ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA LA EVALUACIÓN
DEL DESEMPEÑO DOCENTE BASADO
EN COMPETENCIAS**

**(Caso: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza
Armada Nacional Núcleo Barinas)**

Requisito Parcial para Optar al Grado de Magister Scientiarum en Ciencias de la
Educación Superior. Mención Docencia Universitaria

**Autora: Sofía Martínez
C.I. 12.971.333
Tutor: Pedro Castillo**

Barinas, Junio 2017

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, **Pedro Castillo**, cédula de identidad N° V-9.384.618, en mi carácter de Tutor del Trabajo Especial de Grado, titulado “**ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE BASADO EN COMPETENCIAS. (Caso: Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Nacional, Barinas)**”, presentado por la ciudadana: **Sofía Martínez**, cédula de identidad N° V-12.971.333, para optar al título de Magister Scientiarum en Ciencias de la Educación Superior. Mención Docencia Universitaria, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Barinas, a los ocho (08) días del mes de Junio del año 2017.

Nombre y Apellido: **Pedro Castillo**


Firma de Aprobación del tutor

Fecha de entrega: _____



UNIVERSIDAD NACIONAL
EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
Coordinación Área de Postgrado

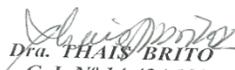


ACTA DE VEREDICTO

Siendo las 10:30 a.m. del día 14 de Junio de 2017 reunidos en la Coordinación del Área de Postgrado, del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ, los profesores: **THAIS BRITO** (Jurado Principal Coordinadora UNELLEZ), **MILAGRO GARCIA** (Jurado Principal UNELLEZ), **PEDRO CASTILLO** (TUTOR), titulares de las Cédulas de Identidad N°: 14.434.198, 11.185.960, y 9.384.618 respectivamente, miembros del Jurado Evaluador del Trabajo de Grado titulado "ACCIONES ESTRATEGICAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE BASADO EN COMPETENCIAS" presentado por la Maestrante **SOFIA MARTINEZ**, titular de la cédula de identidad 12.971.333, con el cual aspira obtener el Grado Académico de Magister Scientiarum en Ciencias de la Educación Superior Mención: Docencia Universitaria; procedimos a dar apertura y a presenciar la sustentación de dicho trabajo por su ponente. Con una duración de treinta (30) minutos. Posteriormente, el participante respondió a las preguntas formuladas por el jurado y defendió sus opiniones. Cumplidas todas las fases de la defensa, el jurado después de sus deliberaciones por unanimidad, acordó **APROBAR** el Trabajo de Grado aquí señalado.

Dando fe y en constancia de lo aquí señalado firman:


Dr. **PEDRO CASTILLO**
C. I. N° 9.384.618
(TUTOR COORDINADOR)


Dra. **THAIS BRITO**
C. I. N° 14.434.198
(Jurado Principal Coordinadora UNELLEZ)




MSc. **MILAGRO GARCIA**
C. I. N° 11.185.960
(Jurado Principal UNELLEZ)

ÍNDICE

	pp.
LISTA DE TABLAS	Vii
LISTA DE GRÁFICOS	Viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	
1.1 Planteamiento del Problema.....	4
1.2 Objetivos de la Investigación.....	11
1.2.1 Objetivo General.....	11
1.2.2 Objetivos Específicos.....	11
1.3 Justificación de la Investigación.....	11
1.4 Alcances y Delimitación.....	13
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	14
2.2 Bases Teóricas.....	17
2.3 Bases Legales.....	31
2.4 Sistema de Variables y Operacionalización.....	34
2.4 Definición de Términos Básicos.....	36
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo de la Investigación.....	37
3.2 Diseño de la Investigación.....	39
3.3 Población	39
3.4 Muestra.....	39
3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	40
3.6 Validez del Instrumento.....	
3.7 Confiabilidad del Instrumento.....	41
3.8 Análisis de los Datos.....	43

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	44
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Conclusiones.....	61
5.2 Recomendaciones.....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
ANEXOS	
A. Tabla de Krejcie, Duluth y Morgan.....	72
B. Modelo de Instrumento.....	77
C. Validación del Instrumento.....	78
D. Confiabilidad del instrumento.....	91

LISTA DE TABLAS

TABLA	pp.
1. Competencias del docente universitario.....	26
2. Contenidos de la Función Docente.....	29
3. Identificación y Definición de las Variables.....	35
4. Operacionalización de las Variables.....	36
5. Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 1.....	44
6. Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 2.....	45
7. Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 3.....	46
8. Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 4.....	47
9. Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 5.....	48
10. Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 6.....	49
11. Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 7.....	50
12. Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 8.....	51
13. Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 9.....	52
14. Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 10.....	53
15. Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 11.....	54
16. Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 12.....	55
17. Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 13.....	56
18. Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 14.....	57
19. Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 15.....	58
20. Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 16.....	59

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO	pp.
1. Competencias del Desempeño Docente.....	30
2. Distribución porcentual correspondiente al ítem 1.....	44
3. Distribución porcentual correspondiente al ítem 2.....	45
4. Distribución porcentual correspondiente al ítem 3.....	46
5. Distribución porcentual correspondiente al ítem 4.....	47
6. Distribución porcentual correspondiente al ítem 5.....	48
7. Distribución porcentual correspondiente al ítem 6.....	49
8. Distribución porcentual correspondiente al ítem 7.....	50
9. Distribución porcentual correspondiente al ítem 8.....	54
10. Distribución porcentual correspondiente al ítem 9.....	52
11. Distribución porcentual correspondiente al ítem 10.....	53
12. Distribución porcentual correspondiente al ítem 11.....	54
13. Distribución porcentual correspondiente al ítem 12.....	55
14. Distribución porcentual correspondiente al ítem 13.....	56
15. Distribución porcentual correspondiente al ítem 14.....	57
16. Distribución porcentual correspondiente al ítem 15.....	58
17. Distribución porcentual correspondiente al ítem 16.....	60

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO**

**ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA LA EVALUACIÓN
DEL DESEMPEÑO DOCENTE BASADO
EN COMPETENCIAS**

**(Caso: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza
Armada Nacional, Núcleo Barinas)**

Autora: Sofía Martínez

Tutor: Pedro Castillo

Año: 2017

RESUMEN

La presente investigación tendrá como objetivo describir acciones estratégicas para la evaluación del desempeño docente basado en competencias en la Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Nacional, Barinas, para el año 2016. Investigación de naturaleza cuantitativa, de tipo descriptivo, apoyada en un diseño de campo. Se tomará el 100% de los docentes como población/muestra. Como técnica se utilizará una encuesta y, como instrumento un cuestionario, estructurado con dieciséis (16) ítems con escalamiento Lickert, aplicables a los docentes. Para la confiabilidad se aplicó la fórmula de Coeficiente (α) Alfa de Cronbach, la validez a través de juicio de expertos. Como conclusiones los resultados alcanzados permitieron la obtención de un registro lo cual ayudó a la identificación de nudos críticos, para que la alta gerencia promueva una cultura de la evaluación del desempeño docente a favor de la eficacia de operatividad de la institución, sus académicos y estudiantes.

Palabras Claves: Acciones estratégicas, evaluación, desempeño docente, competencias

ACTIONS STRATEGIC FOR THE EVALUATION OF THE PERFORMANCE TEACHING BASED ON COMPETENCIES

**(Case: University National Experimental Polytechnic of The Force
Navy National Core Barinas)**

ABSTRACT

The present study aimed to describe strategic actions for the evaluation of the teaching performance based on competence in the University National Experimental Polytechnic of the force Navy national Core Barinas, by 2016. Investigation of quantitative, descriptive nature, resting on a field design. It took the 100% of the teaching as population / shows. As technique is used the survey and, as an instrument a questionnaire, structured with sixteen (16) items with Likert scaling, applicable to teachers. For the reliability is applied the formula of coefficient (α) alpha of Cronbach, the validity through judgment of experts. Finally the information was analyzed and represented through the pictures and graphics, with their descriptive assessment. It results reached allowed the obtaining of a record which helped to it identification of knots critical, so it high management promotes a culture of the evaluation of the performance teaching in favor of it efficiency of operation of the institution, their academic and students.

Words key: actions strategic, assessment, performance teacher, skills.

INTRODUCCIÓN

La dinámica actual en la cual se desarrolla la educación superior está referida a un espacio común en una sociedad del conocimiento cuyo estándar se sustenta en el empleo de las tecnologías de la información y comunicación, asociadas a estrategias de aprendizaje que privilegian la actitud proactiva del estudiante en su acción formativa. En consecuencia, se genera una visión integral del saber cómo resultado de un proceso sistémico de formación cimentado en el desarrollo de competencias profesionales.

Este escenario, plantea nuevos desafíos que, sin duda, ponen a prueba la capacidad de innovación y creatividad del docente en su trabajo de planeación del aprendizaje permitiendo la identificación y definición de los principales retos a los cuales el docente debe enfrentarse. De esta manera, el proceso enseñanza y aprendizaje, está orientado desde la filosofía de construcción del conocimiento, resaltando como elemento importante del proceso el aprender a aprender; en éste el docente deja de ser el protagonista del discurso y le abre paso a la autonomía y a la generación, en el estudiante, de una capacidad de autodirección y de arquitecto de su propia comprensión, característica nada fácil si se compara con la aplicación pedagógica tradicional.

Atendiendo a esta concepción el sentido en el que la docencia universitaria se ejerce es compleja, ya que, en esta red ontológica de construcción de saberes coexisten múltiples entrecruzamientos y diversas tensiones epistémicas, por lo que se hace necesario la incorporación del proceso de evaluación del docente universitario, desde una perspectiva institucional integral, en el entendido que a partir de sus definiciones se establece el escenario desde el cual todo profesor puede construir su identidad profesional y vida académica.

Las instituciones universitarias alrededor de su misión edifican un proyecto institucional en el cual patentizan sus principios, propósitos y estrategias abarcando campos tan significativos como el de la docencia, la investigación y la proyección social.

Las estructuras organizativas, los niveles jerárquicos, las rutinas comunicativas y los esquemas de participación, establecidos como un todo articulado constituyen el ambiente institucional desde el cual se posibilita el quehacer docente. En este escenario, se debe evidenciar el papel de experto exigible del docente, de esta manera, la docencia se enmarca en un proceso permanente y dinámico que exige, para alcanzar un adecuado nivel de calidad en el servicio, la aplicación de una constante innovación educativa; empleándose tanto dentro de la planificación social como en la gestión institucional.

Por lo tanto el perfil del docente universitario requiere estar relacionado con el modelo de universidad; por lo que en el sistema de educación actual los perfiles del profesional de la docencia requeridos tienden a orientarse en términos de características de competencias, conformadas por conocimientos, habilidades y cualidades. De allí que los procesos de enseñanza y aprendizaje, se caracterizan por ser no sólo individualizados, sino redefinidos al trabajo coordinado con el equipo, constituyéndose el binomio docente-alumno en diseñadores de situaciones y escenarios de aprendizajes, fortaleciéndose en el docente el rol de orientador y facilitador.

Bajo estas perspectivas la evaluación del desempeño del profesor universitario, constituye un tema de análisis y actualidad considerándose como una valiosa herramienta para el perfeccionamiento del trabajo académico, el desarrollo profesional del docente y, como un necesario estímulo para que se cumplan los objetivos de la institución. De esta manera evaluar las competencias docentes permite conocer el grado de desempeño asociados a comportamientos, en las que se implican saberes conceptuales, el saber hacer y el saber ser, asociado a actitudes con respecto a la práctica cotidiana y social.

Desde esta postura se plantea la presente investigación, que tendrá como objetivo describir acciones estratégicas para la evaluación del desempeño docente basado en competencias en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional, Núcleo Barinas, para el año 2016. Así sustentado desde el paradigma cuantitativo con un tipo de investigación descriptiva, el presente trabajo de

investigación se estructuró de la siguiente manera: El Capítulo I, El Problema, contempla el Planteamiento del Problema, los objetivos de la investigación, justificación, alcance y limitaciones.

El Capítulo II, contenido del Marco Referencial, refleja los Antecedentes del estudio, bases teóricas, fundamentación teórica, bases legales y, definición de términos básicos.

El Capítulo III, presenta el Marco Metodológico, en el cual se hace referencia a la naturaleza, tipo y diseño de la investigación, población, muestra, sistemas y operacionalización de las variables de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de la información, validación y confiabilidad del instrumento y, análisis de los resultados.

El Capítulo IV, referido al análisis de los resultados. En el Capítulo V, se señalan las conclusiones y recomendaciones. Finalmente se presentan las referencias y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento y Formulación del Problema

Los efectos de la globalización no son sólo de orden económico, sus implicaciones se dejan sentir en las diferentes esferas de la vida política, social, cultural y educativa; por ello se presentan fenómenos que parecieran antagónicos, por una parte la explotación de las ventajas comparativas lo cual estimula la competencia y por otro la integración de éstas a la gestión global, en la cual las organizaciones se dinamizan mediante el aporte del valor agregado.

En tal sentido, la tendencia inexorable a la competitividad en el desempeño demanda de las instituciones servicios de calidad. Esta responsabilidad ha propiciado cambios profundos en el proceso de valoración de sus programas, cursos y talento humano; de ahí las corrientes actuales apuntan a establecer sistemas de evaluación que cualifiquen y cuantifiquen los resultados obtenidos en el contexto que se generan. Este panorama ha tenido sus consecuencias en todas las instituciones, incluyendo las de índole educativa que se han visto sometidas a procesos evaluativos para certificar su calidad.

En cuanto al campo educativo, a nivel mundial, cada día cobra mayor fuerza la tesis que considera a la educación como el principal elemento con que cuentan las naciones para construir una sociedad mejor y, al conocimiento como indicador de su desarrollo. Delgado (2012), afirma que “la calidad de la educación implica la transformación de estilos de gestión educativa y también de enseñanza aprendizaje, para asegurar mejores resultados en el proceso educativo” (p.11); esta consideración se aplica a todos los niveles y modalidades del sistema educativo, incluyendo la educación superior teniendo la responsabilidad de formar al ciudadano que requiere el país, garantizando una educación de calidad.

Al respecto, organismos internacionales, han propuesto lineamientos orientados al desarrollo de políticas educativas con la finalidad de generar transformaciones en

la educación, dentro de éstos señalan que la calidad de la educación superior se asocia con cuatro aspectos fundamentales: El fomento al desarrollo de cada persona, a su integridad y diversidad; el fortalecimiento de una actitud crítica frente a lo dogmático y absoluto; el rechazo al conocimiento memorístico la valorización de la creatividad y una nueva actitud y conceptualización de los espacios y tiempos (UNESCO, 1999).

Es así como, dentro del contexto de la educación superior la universidad moderna parte de la concepción que los conocimientos humanos son limitados y provisionales, por consiguiente, no importa tanto su ordenamiento y clasificación como el conseguir otros nuevos, más amplios y seguros. Cárdenas (2012) refiere “la función de la universidad no consiste por tanto, en la transmisión de un saber sistematizado, sino en enseñar a cuestionar lo evidente y a examinar nuevos caminos y métodos de investigación” (p.132).

De esta manera, la perspectiva que orienta a la educación superior esta en comunicar un saber hacer a través de la investigación de la verdad en plena libertad y autonomía para cumplir su misión; lo que se traduce en enseñar hacer ciencia. En este sentido Luzardo (2012) expresa que “las dos áreas de trabajo académico de más significado en una universidad son las funciones de la docencia y la investigación” (p.123). Por consiguiente, elevar la calidad de la educación, se relaciona también con la capacitación y profundización del conocimiento en un docente promotor de cambios, productor de conocimientos y generador de respuestas pertinentes a los problemas de la sociedad venezolana.

Barrios (2012), sostiene que la docencia es “un proceso permanente y dinámico que exige, para alcanzar un adecuado nivel de calidad del servicio, la aplicación de un permanente proceso de innovación educativa dentro de una planificación social y de gestión institucional” (p.21). Es así como, el profesor universitario no sólo debe saber lo que enseña sino sobre todo poder fundamentar lo que sabe, esto quiere decir que requiere profundizar el sentido de lo que se enseña en el contexto del saber en general y de la sociedad en la que se halla inserto.

Por ello, la sociedad actual exige que las universidades conjuguen adecuadamente sus funciones sustantivas y, que el profesor universitario investigue,

enseñe y se proyecte socialmente. Para ello, se requiere, fundamentalmente, el desarrollo profesional ligado a su contexto particular y la mejora de las prácticas educativas. Ello conlleva a que el docente universitario domine los elementos específicos de su especialidad, vivenciando sus conocimientos, estando atento a cuanto sucede en la sociedad para que los estudiantes descubran y lean la realidad en la cual viven; estas claves de actuación son como indica Cárdenas (2012), a saber:

(a) Contenidos: conocer bien los contenidos de las asignaturas que enseña, saber cómo pueden ser organizados y cómo se conectan con los otros temas y especialidades a fin de poder enfocarlos desde perspectivas interdisciplinarias, y b) Métodos de enseñanza: conocer las formas de aprender y saber escoger sobre la base de ello cómo mejorar el aprendizaje, para lo cual debe conocer distintas estrategias y técnicas didácticas. Estar familiarizado con los problemas de enseñanza-aprendizaje especialmente presentes en la disciplina que él conduce (p.124).

Por consiguiente, a partir de los dominios conceptuales, bibliográficos, metodológicos e instrumentales que posee un profesor universitario en su campo disciplinar, es necesario que, en el ejercicio de la docencia construya un conjunto de disposiciones específicas relativas a la enseñanza y el aprendizaje para desempeñar exitosamente su rol como docente. Estos conocimientos y habilidades son lo que se denominan competencias docentes, tema novedoso, sin embargo, caracterizarlas, ayuda a orientar la función hacia la formación integral del alumnado y, al logro de la calidad en la educación.

Cárdenas (ob.cit.) refiere acerca de competencias docentes a resaltar, estas son: “(1) Planificar el proceso de enseñanza y aprendizaje; (2) Seleccionar y preparar los contenidos disciplinares; (3) Ofrecer información y explicaciones comprensibles y bien organizadas (competencia comunicativa), (4) Manejo de las nuevas tecnologías, y (5) Diseñar la metodología organizando las actividades” (p.234).

De allí que, las competencias docentes se entiendan como cualidades de la personalidad que permiten la autorregulación de la conducta del sujeto a partir de la integración de los conocimientos científicos, las habilidades y las capacidades

vinculadas con el ejercicio de su profesión, así como de los motivos, sentimientos, necesidades y valores asociados a ella que permiten, facilitan y promueven un desempeño profesional eficaz y eficiente dentro de un contexto social determinado. Por lo tanto, se hace necesario la orientación adecuada para que cada docente de educación superior se desempeñe de manera clara, coherente, sistemática, lógica, con trabajo y compromiso.

Bajo esta perspectiva se establecen controles para verificar la calidad de los logros en el sentido que se correspondan con el nivel de excelencia deseado. Consecuentemente, el concepto de calidad cobra vigencia como un reto que lleva implícito un saber hacer las cosas cada día mejor.

En el marco de esta búsqueda de la perfectibilidad, surge el concepto de evaluación entendida por Matos (2012) como “el acto de comparar resultados con expectativas, a fin de establecer el valor de un proceso, método, actividad, programa, desempeño o teoría” (p.12). En el campo educativo, la evaluación, usualmente, ha estado dirigida hacia la medición de los resultados del aprendizaje, es decir que se ha centrado, principalmente, en verificar la calidad del producto o rendimiento de los alumnos.

Adicionalmente, se puede decir que la evaluación se ha empleado para dar ingreso al personal docente en las instituciones de educación superior; sin embargo, no es menos cierto que una vez que éste ingresa a dichas instituciones, deja de ser objeto de una atención sistemática con miras a verificar formalmente que su praxis académica, perfil personal, capacidades pedagógicas y responsabilidad se correspondan con los patrones previamente definidos para determinar su efectividad en el logro de los objetivos educacionales.

El planteamiento anterior, tal como se señala, se refiere a la evaluación formal del docente, ya que, desde el punto de vista informal, la función social que este lleva a cabo es permanentemente valorada por sus alumnos, colegas, supervisores y todas aquellas personas que de una u otra forma son perceptoras de sus acciones. Sobre este particular es importante resaltar lo delicado de estas valoraciones y opiniones altamente subjetivas que podrían suscitar situaciones ambiguas o contradictorias, ser

causa de decisiones injustas y de desmotivación e insatisfacción por parte de los docentes. De allí la importancia de, diseñar e implantar un sistema de evaluación racional y justo, que permita valorar el desempeño del docente con el mayor grado de objetividad e imparcialidad posible con una visión holística acerca del mismo. Campos (2012) refiere que la evaluación del desempeño docente se concibe como:

Un proceso, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser de su actuación docente (p.33).

De aquí que esta perspectiva evidencia, en el contexto de la educación superior, un interés por la evaluación del docente como estrategia para prescribir las competencias en el proceso instruccional, a fin de fomentar el mejoramiento profesional mediante el establecimiento de políticas que garanticen la calidad educativa. Ello responde a un cambio de paradigma con respecto al peso del entorno socioeducativo y cultural en las posibilidades de éxito del estudiante.

Morales (2012), señala que a pesar de la importancia que tiene la evaluación del desempeño del docente, se presentan dificultades a la hora de aplicarla, tales como:

(a) obstaculización gremial; La no claridad en la finalidad de la evaluación; (c) inseguridad e incluso temor con respecto al uso que se haga de sus resultados; (d) El hecho de representar una práctica relativamente nueva; y (e) falta de técnicas sistemáticas, válidas, fiables y objetivas, entre otras (p.35).

En este orden de ideas, se precisa que evaluar el desempeño del docente no significa proyectar en él las limitaciones del sistema educativo, sino generar una nueva cultura de la calidad a partir de una reflexión compartida entre los diferentes actores que participan en este proceso, para posibilitar espacios abiertos en el desarrollo profesional del educador; de ahí que este asunto no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio para mejorar la docencia, legitimándola en la medida en que contribuye a incrementar la autoestima, motivación y el prestigio del

educador. Por otra parte, en la actualidad, el sistema de educación superior, presenta características en los procesos de enseñanza y aprendizaje, tal como lo refiere Carrero (2012):

La función del docente y el estudiante en los sistemas de educación superior difieren de otros esquemas educativos tradicionales en cuanto a (a) Fomento del autodidactismo;(b) conocimiento de aspectos biológicos, psicológicos, pedagógicos y sociológicos, a fin de tener una visión más completa y real del alumno; (c) Disposición de relación humana, y (d) Conocimiento de la estructura de la inteligencia, capacidad y disposición para el aprendizaje de los adultos y de los jóvenes (p.67).

Por lo tanto, la evaluación del desempeño en las instituciones universitarias, requiere la implementación de perfiles funcionales docentes, con características propias, ya que, el profesor tutor asume una serie de funciones y compromisos referidos a la producción de materiales multimediales, a la presentación de contenidos con nuevas y creativas formas de presentación, al establecimiento de vínculos de ayuda al estudiante como facilitador y orientador en el descubrimiento de mecanismos para la auto instrucción. De allí que, una evaluación del desempeño debe ser consecuente con este marco referencial y, asimismo, servir como estrategia para integrar el trabajo de todos los funcionarios en un solo esfuerzo para la consecución de las metas institucionales.

Dentro de este escenario, surge la necesidad de revisar la cultura de evaluación del desempeño en los docentes que laboran, en calidad de contratados para atender la oferta académica en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA Núcleo Barinas), con su sede en esta región, el cual no escapa a la realidad de otras universidades regionales y nacionales; en este sentido, en el quehacer profesional de la autora de la investigación, como docente que labora y forma parte de la institución, le ha inquietado que en la misma no se ha podido materializar un proyecto institucional que permita consolidar una evaluación del desempeño de los docentes para cada uno de los lapsos académicos.

No obstante, a pesar de no observarse el desarrollo de una evaluación de desempeño como un sistema integrado, en los archivos de la Coordinación Local de

Docencia, dependencia responsable de la planificación, organización, seguimiento y control de los procesos técnicos-académicos, se pudo localizar evidencias que datan de los años 2010 al 2011, en las cuales se diseñaron y aplicaron instrumentos de evaluaciones del desempeño, con características parciales: valoraciones de cursos, las cuales apreciaban en forma muy general criterios, tales como: la facilidad para comunicar ideas, tiempo de atención a los estudiantes, conocimientos en la materia, nivel de exigencia, uso de recursos audiovisuales, micro campus y recursos multimediales; sin embargo el procesamiento de los resultados de estas evaluaciones no se realizaron en su momento, de manera que sus resultados no se utilizaron como medio de retroalimentación a los profesores.

Por otra parte, cabe resaltar que la evaluación surgió como iniciativa de la voluntad, ajustada a los criterios, del coordinador activo para el momento, sin concertar algún criterio o normativa institucional en particular. Otro elemento de interés, que se infiere pudiese ser vinculante con la falta de un proceso sistematizado de evaluación del desempeño docente, resulta de las opiniones y expresiones manifestadas por los estudiantes acerca de la inconformidad con algunas prácticas docentes, la utilización de estrategias didácticas desmotivantes, el desarrollo de actividades que generan excesivo gastos económicos, la carente y desvinculante aplicabilidad del conocimiento con su campo laboral, así como la escasa incorporación de recursos tecnológicos actualizados, entre otros.

Así mismo, de manera contraria a lo esperado, las experiencias exitosas en las prácticas educativas de los profesores/tutores, no son sistematizadas de manera tal que pongan de manifiesto las capacidades y potencialidades generadas por los estudiantes como resultado del compromiso, y actuación en cada etapa del proceso educativo. De lo antes expuesto, surgen las siguientes interrogantes:

¿Qué opinión manifiestan los docentes hacia la aplicabilidad de la evaluación del desempeño por competencias en la UNEFA Núcleo Barinas?

¿Cuáles son las tendencias en la evaluación del desempeño por competencias de los docentes en el contexto universitario?

¿Qué criterios deben considerarse para la evaluación del desempeño por competencias de los docentes en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA Núcleo Barinas)?

1.2 Objetivos de la Investigación

1.2.1 Objetivo General

Describir las acciones estratégicas para la evaluación del desempeño docente basado en competencias en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA Núcleo Barinas), año 2016.

1.2.2 Objetivo Específicos

Diagnosticar la opinión que manifiestan los docentes hacia la aplicabilidad de la evaluación del desempeño por competencias en la UNEFA Núcleo Barinas.

Precisar las tendencias en la evaluación del desempeño por competencias de los docentes en el contexto universitario.

Definir los criterios que deben considerarse para la evaluación del desempeño por competencias de los docentes en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA Núcleo Barinas).

1.3 Justificación de la investigación

La trascendencia de la investigación está en que su marco teórico operacional que permitirá debatir las incertidumbres conceptuales en torno a la evaluación por competencias del profesorado universitario, tema de constante discusión, mancando la contribución social en la reciprocidad y respeto que representa el intercambio y establecimiento de significados compartidos, para llegar a consensos y toma de decisiones en situaciones particulares y colectivas de orden educativo.

Un diálogo social apoyado en procesos comunicativos, en el que se tiene una intencionalidad crítica, formativa, explícita y reflexiva, que surge como necesidad para la valoración de los docentes, tomando en consideración que, actualmente, se aprecia un marcado consenso respecto a la idea de que el fracaso o triunfo de todo sistema educativo está basado, principalmente, en la calidad del ejercicio docente, por lo que se hace indispensable que las instituciones educativas cuenten con las herramientas y mecanismos adecuados para la ejecución de un control formal que permita apreciar la labor del docente (Benítez, 2007).

La contribución de la investigación se encamina hacia a la toma de decisiones precisas y efectivas, a los fines de establecer y definir procedimientos para el mejoramiento de la labor educativa del docente, reduciendo el fracaso del proceso de aprendizaje, y coadyuvando a rescindir de las estrategias, técnicas y métodos que exigen esfuerzos inútiles, tanto a los alumnos como a profesores, sin conducir a resultados deseados; por otra parte se considera importante para elevar los niveles de excelencia académica. La ausencia de las acciones estratégicas para la valoración del docente universitario, así como la falta de consenso de estos criterios, son aspectos que han incidido en la presencia de respuestas efectivas en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

No obstante, la evaluación docente por competencias, asumida desde el contexto de la educación superior, debe partir de las dimensiones de la docencia, investigación, extensión y gestión universitaria (Cárdenas, 2012) y; en la medida en que éstas se integren permitirán alcanzar la nueva visión compleja y holística de la función docente, capaz de cumplir el encargo social de creación, desarrollo, difusión y extensión de la ciencia, la técnica y la cultura desde y hacia la sociedad. Se busca con ello la eficiencia, eficacia y efectividad en los resultados de las evaluaciones de sus docentes y, por ende en sus actuaciones como formadores.

Así mismo, el presente estudio aportará insumos reales y valiosos para la institución objeto de estudio sirviendo de base para el levantamiento de insumos que generen, desde la realidad docente, procesos evaluativos que optimicen el

cumplimiento de las funciones y, por ende, el mejoramiento de la calidad en la educación.

Desde el aspecto metodológico servirá de apoyo y antecedente a otras investigaciones en el mismo campo de estudio. Asimismo, ha permitido contrastar los referentes teóricos desarrollados en la prosecución de la Maestría Ciencias de la Educación Mención Docencia Universitaria, a través de su línea de investigación, Gerencia Educativa, y/o Formación docente con la práctica y dinámica real de los contextos educativos.

1.4 Alcance

La finalidad de esta investigación es describir las acciones estratégicas para la evaluación del desempeño docente basado en competencias en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA Núcleo Barinas), el alcance se estima en la medida que la disertación permita a los miembros de la comunidad docente universitaria considerar un proceso de formación acorde con la misión-visión, principios y valores de la universidad.

1.5 Delimitación

El estudio se realiza en el período 2016, Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA Núcleo Barinas).

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Este aparte del estudio, se presenta la exposición de teorías, enfoques teóricos, antecedentes e investigaciones que se consideren pertinentes para enrumbar el estudio, Arias (2012), indica que corresponde a la revisión bibliográfica y documental realizadas por el investigador precisando y construyendo, con base en diferentes posturas y definiciones un sustento sólido para el desarrollo de la investigación.

2. 1 Antecedentes de la Investigación

La revisión de estudios relacionados con la evaluación del desempeño docente ha permitido vislumbrar aspectos relevantes que tienen relación con el problema planteado y desde algunos puntos de vista, pertinentes porque apoyan las teorías y las variables de la investigación. Los antecedentes están representados por trabajos de grado de maestrías y tesis doctorales; así como, también, por otros estudios de organización de cualquier naturaleza (Moreno, 2008). De allí, se mencionan tomando en consideración las variables del estudio las que se presentan seguidamente.

Polanco (2014) en su investigación titulada “Visión hacia la evaluación del desempeño docente y su relación con la autoevaluación del propio desempeño, en profesores básicos en el municipio de Copiapó, en Chile”, el mismo tuvo como propósito estudiar la relación entre la actitud de los profesores hacia el proceso de evaluación de su docencia, impulsado por el Ministerio de Educación, y la forma en que ellos autoevalúan su propio desempeño docente, para el año 2014. Se utilizó un diseño correlacional en el que participaron quinientos nueve (509) profesores del segundo ciclo básico de la comuna de Copiapó.

Como conclusión se encontró que los profesores con una actitud positiva se autoevalúan más satisfactoriamente que los profesores con una actitud negativa, pero esta relación no es lineal. La edad se correlacionó directamente con la autoevaluación e inversamente con la actitud. Se infiere que los profesores más jóvenes tendrían

mejor disposición a ser evaluados y a mejorar su desempeño a partir de estas evaluaciones.

Este estudio aportó elementos interesantes a la investigación en función de generar una aproximación de indicadores y criterios a considerar en la forma como los profesores podrían enfrentar el proceso de evaluación de su desempeño, lo que lleva a incluir aspectos referentes al conocimiento de las actitudes, entendidas como disposiciones permanentes de ánimos, formadas por las convicciones y sentimientos que llevan al docente que las tiene a actuar y expresarse según ellas en sus actos y opiniones, al considerar factores: ideológicos, sentimentales, y reactivos, así mismo el reconocimiento de estrategias fundamentales para medir las actitudes: la observación y la utilización de escalas de medición.

Constantino (2014) en su investigación titulada “Evaluación del desempeño de profesores tutores en el ámbito de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica”, la cual tuvo como propósito evaluar el desempeño de profesores tutores en el ámbito de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica, para el año 2014. Investigación de naturaleza cualitativa de tipo investigación acción, en el mismo a partir de la técnica de la triangulación se logró la definición de las funciones del profesor/tutor desde tres escenarios establecidos: las competencias que debe desarrollar, estipuladas por reglamento, y perfil del tutor en el contexto de educación universitaria. El universo intervenido estuvo compuesto por doscientos noventa y cuatro (294) profesores de la institución.

Como conclusiones se logró establecer nuevos perfiles profesionales creados a la luz de la práctica y la experiencia para satisfacer las demandas generadas de las funciones académicas de los profesores, acondicionados a la metodología de educación a distancia, en la cual el docente se convierte en un facilitador, expresando su labor en correspondencia con una estructura y organización.

El estudio aportó a la investigación criterios a considerar en la instrumentación y definición de acciones estratégicos para la evaluación del desempeño, proponiendo el concepto de competencias en el marco de establecimiento de comportamientos como resultado de las habilidades, destrezas, potencialidades, conocimientos,

aptitudes y carácter, que se convierten en la capacidad productiva del docente, las cuales se miden en términos de servicio al englobar, no solo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultades de análisis, toma de decisiones, y transmisión de informaciones consideradas necesarias para el pleno desempeño de la ocupación.

Crespo (2014) en su trabajo titulado “La evaluación del desempeño docente: un espacio abierto para el desarrollo profesional del educador en la Unidad Educativa El Limón, ubicado en el municipio Girardot en el estado Aragua”; la cual, tuvo como objetivo describir la evaluación del desempeño docente: un espacio abierto para el desarrollo profesional del educador en la Unidad Educativa El Limón, ubicado en el municipio Girardot en el estado Aragua, para el año 2014. Estudio de tipo descriptivo apoyado en un diseño de campo, en el cual se consideró como población treinta y cinco (35) docentes, pertenecientes al nivel de educación básica.

Como conclusiones se estableció que el proceso de evaluación del desempeño cumplió con una triple función: diagnóstica, para detectar los aciertos y desaciertos de la praxis del docente, con el propósito de diseñar la capacitación o los correctivos necesarios para coadyuvar en la erradicación de sus deficiencias; de reflexión, a fin de internalizar qué es lo que está realizando en su quehacer educativo, y cómo lo está haciendo, todo ello en función de las percepciones de la comunidad educativa en general; por último, como resultado del proceso de evaluación, el docente sea capaz de autoevaluar, permanentemente, su desempeño y llegar a una meta comprensión de lo que no sabe y necesita comprender.

Esta investigación se vincula con el presente estudio y aportó consideraciones para el fortalecimiento de las bases teóricas, así como en profundizar en la significancia del éxito en las instituciones de educación superior al estar atentos, de manera directa, sobre las formas o maneras de proceder del personal que se dedica a la enseñanza, para lo cual se requiere formular, elaborar ejecutar y evaluar líneas estratégicas que garanticen la continuidad de los procesos educativos con calidad.

Salguero (2014), en su trabajo titulado “Estrategias motivacionales para el mejoramiento del desempeño laboral en docentes del Programa de Formación

Docente de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador”, el cual tuvo como propósito diseñar estrategias motivacionales para el mejoramiento del desempeño laboral en docentes del Programa de Formación Docente de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, para el año 2014. Estudio de tipo proyecto factible apoyado en un diseño de campo, dirigido a los veintidós (22) docentes que laboran en los tres componentes adscrito al programa.

Dentro de las conclusiones se estableció: que la falta de evaluación del personal genera poca motivación por parte de los que integran la institución en el desarrollo de sus funciones; por lo tanto, al no aplicar la evaluación del desempeño al personal, se produce la indiferencia en cuanto al comportamiento de los sujetos, en vista de que sus esfuerzos, capacidades, conocimientos y experiencias no son tomados en cuenta, obstaculizando el proceso de crecimiento laboral dentro de la unidad.

De esta manera dentro de las estrategias motivacionales propuestas por su autora, van a permitir mejorar el clima laboral, sirviendo de apoyo para el diseño de lineamientos estratégicos enfatizando la incorporación de la evaluación del desempeño docente, aplicables a los otros docentes de diferentes dependencias al Programa.

Los hallazgos de este estudio vienen a confirmar la necesidad de incrementar los esfuerzos en aspectos subjetivos e intersubjetivos de los sujetos de la evaluación. De allí que, en la presente investigación emerja el poner en evidencia que una cultura evaluativa de desempeño docente bien definida puede marcar la diferencia en una acción formativa de calidad, obteniendo mejores rendimientos en el colectivo estudiantil.

2.2 Bases Teóricas

Sobre las bases teóricas, Martínez (2007), plantea que éstas “representa el conjunto de definiciones y aportes documentales que permitan darle consistencia a cada uno de los enfoques para explicar la situación referida dentro del marco contextual del estudio” (p.45); en tal sentido, las bases teóricas permiten el desarrollo de las variables e indicadores contenidas en la investigación, comprendiendo los

conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno planteado. En este sentido, para la siguiente investigación se desarrollaran los aspectos contentivos y vinculativos a las acciones estratégicas y al desempeño docente basado en competencias a nivel universitario.

2.2.1 Acciones estratégicas

Las acciones estratégicas representan las orientaciones generales de actuación que una organización adopta como medio para alcanzar la visión y guiar el proceso de desarrollo. Márquez (2012) refiere que “Comprende el conjunto de objetivos generales (propósitos) y específicos (productos) para su realización; los cuales, deben basarse en el diagnóstico de situación y los instrumentos de la planificación estratégica” (p.44). Por tanto, conforman una estructura metodológica sistemática que conduce al establecimiento de lo qué se quiere dentro de la institución y para dónde se debe ir, en función de las necesidades e intereses de la organización. Así mismo, Fuentes (2012) señala que:

La práctica de la gerencia (dirección) en las últimas décadas ha llevado a la adopción de la misión, la visión y los valores como lineamientos de largo plazo que sirven para definir el rumbo que se desea imprimir a la empresa. A ellos conviene añadir los fines, que muchas empresas definen laxamente dentro de la misión, y las políticas. Este conjunto de lineamientos se denomina matriz estratégica. (p.37).

De esta manera, dentro del campo gerencial educativo las acciones estratégicas permiten conducir y orientar a la organización para aprovechar las circunstancias cambiantes del entorno, es decir, las oportunidades, reduciendo o eliminando los riesgos, conocidos como amenazas, desde sus mejores recursos y competencias, indicadas a modo de fortalezas, superando aquellas áreas que le impidan un mejor desarrollo, lo que se conoce como debilidades, de tal manera de lograr los objetivos y metas propuestas, que caracterizan la visión de la institución, cumpliendo así con su razón de ser, lo que define la misión de la organización.

Por consiguiente, las acciones estratégicas definirán las principales líneas de actuación que permiten cumplir los objetivos enunciados en el plan de acción u operativo de la organización. Adicionalmente, los compromisos, establecidos, que pueden estar definidos en diferentes documentos, proporcionan los sustentos precisos para el cumplimiento de los objetivos planteados, el mejoramiento de los procesos internos y el logro de una gestión eficiente para el desarrollo institucional.

Para, esta investigación se tomará la postura acerca de acción estratégica gerencial referida por Campos (2012), el cual la establece como “un cuerpo de criterios generales que ayudan a explicar los aspectos sustantivos referidos a políticas de una organización que coadyuvan a que ésta sea eficiente desde la potencialización de su talento humano” (p.89). Atendiendo al escenario educativo las acciones estratégicas se constituirían en lineamientos que orientaran la actuación, en este caso, del docente universitario favoreciendo su desempeño y visionando los indicadores o aspectos que normaran en la evaluación de su desempeño.

Las siguientes acciones referidas por Campos (ob.cit) podrían transformarse en líneas de trabajo que permitan hacer una mejor gerencia, desde el contexto de la educación superior, a saber:

Facilitar el acceso a los actores involucrados a las instancias de decisión facilitando la información que sea de interés laboral; establecer mecanismos efectivos de evaluación en contribución a la gestión educativa y al desarrollo profesional; producir ajustes que permitan retribuir, motivar y entrenar al talento humano con estándares que reconozcan la productividad y la calidad, promoviendo delegación y autonomía; darle importancia al conocimiento, las experiencias y capacidades de las personas; promover la planificación estratégica; extender la conciencia del trabajo cooperativo, promover espacios para favorecer el pensamiento creativo e innovativos, provechar las posibilidades que dan las tecnologías de la información y comunicación (p.45).

Tal como se indica, estas acciones estratégicas para que se desarrollen dependen del nivel de riesgo gerencial, requiriendo promover el avance del conocimiento a partir del talento humano, reconociendo las potencialidades

existentes, incorporando estrategias para la innovación y el cambio necesarias en la integralidad para liderar todos los procesos. Por consiguiente, se requiere un líder con visión global, con gran conocimiento acerca de la organización y, sobre todo de respeto por las personas y sus culturas; que tenga claro la posición en la que se encuentra la institución y hacia dónde quiere ir, transmitiendo esa visión al personal que forma parte de ella. El líder debe tener el conocimiento y la experiencia para promover los procesos necesarios de avance hacia el logro de los objetivos de entidad.

2.2.2 Teorización de la evaluación del desempeño docente

En términos generales la evaluación representa una condición verdadera, por lo que debe tenerse en cuenta en los procesos del desempeño docente, en función de ello se considera lo que formula Ruíz (2012), la evaluación es “un campo de poder que rebasa la simple dimensión técnica y está plétóricamente cargada de intencionalidades” (p.7). Con ella, el autor expresa que este proceso, debe enmarcarse en criterios definidos para no perder el carácter objetivo del mismo, ya que, serían determinantes las consecuencias del ejercicio evaluativo impregnado de subjetividad.

Desde diferentes perspectivas ontológicas la evaluación es entendida como un proceso necesario para mejorar la calidad de la educación, tal como lo refiere la Comisión Nacional de Educación Superior (CONAEVA, 1984), indicando que “es un proceso continuo, integral y participativo que permite identificar una problemática, analizarla, explicarla mediante información relevante. Como resultado proporciona juicios de valor que sustentan la consecuente toma de decisiones” (p.17).

Por tanto, es considerada como un proceso de valoración integrado, centrado en el cumplimiento de los objetivos y en logros articulados con pertinencia social, de manera que se emplean sus funciones básicas en los distintos campos de la acción educativa, en las especificidades de los estudiantes, de los profesores, en el impacto social de la labor académica, en los procesos de autoevaluación y autorregulación, en el desarrollo de las áreas de administración, gestión, bienestar y de recursos físicos y

financieros. En este sentido, para Ruíz (2012), indica la evaluación del desempeño docente está referida a “un sistema que mide a los profesionales de la educación que se desempeñan en funciones de la docencia, esta herramienta es de carácter formativo, orientado a mejorar la labor formativa de los educadores y a promover su desarrollo profesional continuo” (p.66).

En consecuencia, el proceso de evaluación del desempeño docente, permite trazar las líneas estratégicas a seguir para alcanzar la eficacia y eficiencia de los procesos de ejecución en el ejercicio del talento humano, especialmente, el del profesional de la docencia universitaria. Ruíz (2012), acota además que:

Saber para qué se evalúa, a quién le interesa y a quién sirve la evaluación ayudará a la comprensión del fenómeno evaluativo y permitirá entender que no es posible explicar los resultados obtenidos atendiendo sólo a las características intrínsecas del objeto de evaluación. Una evaluación construida e interpretada sólo desde el objeto de la evaluación además de ser totalmente errónea, constituye una aberración de lamentables consecuencias para el mejoramiento educativo y por ende para el desarrollo de nuestros pueblos (p.77).

De esta manera la evaluación se asocia con la credibilidad a los criterios vinculados a los procesos que diseñan y ejecutan los individuos dentro de las organizaciones, por lo que resulta una vía para la obtención de información. En síntesis, se puede decir que se evalúa debido a que es necesario conocer tanto los resultados que se derivan de una determinada acción, como el proceso a través del cual se desarrolla. Se evalúa para comprender la naturaleza de las carreras; para mejorar a través del análisis de los resultados lo que se hace y, lo que se pretende hacer para construir y reforzar modelos de evaluación.

En el campo de la docencia universitaria se ejerce asumiendo la evaluación del docente universitario desde una perspectiva institucional, estableciendo el escenario desde el cual todo profesor puede construir su identidad profesional y académica. La amplitud en el significado de la evaluación deja sentado que todo acto valorativo debe estar pensado desde una perspectiva de mejoramiento y de beneficio del todo sobre quien se practica. Este proceso conduce a la profunda reflexión en torno a las

posibilidades de mejoramiento como estrategia esencial para potenciar la capacidad transformadora de la educación, coadyuvando en la solución de las más sentidas problemáticas, siempre a favor de una sociedad justa y humana.

De allí que, Rodríguez (2012), expresa, que “la evaluación del desempeño de los docentes universitarios constituye uno de los procesos más complejos e importantes que se realizan en los centros de enseñanza superior (p.1); considerando que a partir de ella se detectan las necesidades e intereses de cada profesional, por lo que se hace necesario asumir esta situación y avanzar hacia la conversión de las debilidades en fortalezas.

Por tanto, esta perspectiva permite que la evaluación cumpla con la función educativa, valorando la formación que se produce en los estudiantes desde la labor profesional del docente universitario y su participación en el trabajo científico y, de investigación. El autor anteriormente mencionado, continúa acotando que la evaluación en los trabajadores de la docencia de educación superior:

Resulta de la medición sistemática de la actividad laboral que realizan durante un período de tiempo y de su potencial desarrollo en el ámbito de la entidad laboral. Identifica los tipos de problemas del personal evaluado, sus fortalezas, debilidades, posibilidades y capacidades; los caracteriza y constituye la base para la elaboración del plan de desarrollo, acorde con las necesidades individuales. Permite a la administración contar con información para decidir sobre la permanencia, promoción y envío de los trabajadores a cursos de capacitación y desarrollo (p. 22).

Es así como, esta debe constituirse en un proceso de pasos de orden lógico, para la recolección de información confiable y veraz, a fin de valorar su incidencia formativa y educativa sobre los alumnos, en donde se coloca de manifiesto el despliegue de capacidad pedagógica, responsabilidad laboral, participación del trabajo científico e investigación y, sus relaciones interpersonales, con todos los individuos del contexto de la instituciones universitaria.

Entre las capacidades y tareas que deben desempeñar las instituciones de educación superior, están las que les corresponden realizar al personal docente, en cuanto a valoración del ejercicio se refiere. Rodríguez (2012:p.123) señala que entre

las capacidades y tareas que requieren considerarse en la valoración del ejercicio docente, se establecen:

(a)*Función diagnóstica*: La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño en un período determinado, constituyéndose en síntesis de los principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva a los directivos y a él mismo, de guía para la planificación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.

(b)*Función instructiva*: El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del profesor. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

(c)*Función educativa*: Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral, las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que se conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por los compañeros, estudiantes y directivos, pudiendo trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias señaladas.

(d)*Función desarrolladora*: Esta se cumple, principalmente, cuando producto del resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y, consecuentemente la relación ínter e intra psíquica, es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende todo lo que no sabe y necesita conocer; desde la necesidad de autoperfeccionamiento. De esta manera, el carácter desarrollador se cumple cuando el mismo contiene juicios sobre lo que debe lograr para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados, por lo que por sí sola justifica su necesidad.

Por lo tanto, el proceso evaluativo de la función docente en el sistema de educación superior, requiere para calificarse de calidad, definir el trabajo educativo con una dimensión de eficacia y eficiencia en el desempeño, bajo la premisa de la operacionalización de un conjunto de indicadores. A partir de los resultados se

pueden establecer lineamientos estratégicos dirigidos a su actualización y superación docente. Domínguez (2013:122), plantea las características a considerar en el ejercicio de la docencia universitaria:

(a) *Integralidad*: Se evalúan las competencias que integran las dimensiones del saber conceptual, saber hacer, saber ser y saber vivir; es decir, se valora al docente en su integridad.

(b) *Permanencia*: capacidad de identificar los problemas y dificultades durante el proceso mismo. La evaluación debe servir al docente para que haga las correcciones y reciba los apoyos necesarios, de modo que al final del proceso no quede con interrogantes, como generalmente sucede con la evaluación clásica o tradicional.

(c) *Participativa*: La evaluación integra a todos los agentes educativos que se relacionan más directamente con el proceso. Los propios estudiantes participan directamente en la evaluación docente, no sólo como informadores sino como agentes centrales.

(d) *Dualidad*: Combina los diversos procesos y los complementa: la formación filosófica, conceptual, objetivos instruccionales; y la práctica en el aula.

(f) *Contextual*: Dado que la evaluación no puede estar desprovista del contexto en el que se realiza el proceso de aprendizaje, y del nivel en el que se inició dicho proceso, no puede correrse el riesgo de fallar en su valoración y los juicios que se haga no serán los más acertados. Se requiere del contexto para entender mejor los resultados y tomar las mejores decisiones post evaluativas.

Ciertamente esta concepción epistémica hace inferir que la evaluación suministrada al profesional de la docencia universitaria debe considerarse como una estrategia para el cambio y logro de la eficacia, eficiencia y efectividad, atendiendo a las políticas de Estado en materia educativa y de las necesidades del desarrollo de una nación, mediante la fomentación y favorecimiento del perfeccionamiento del profesorado, a través de la identificación de las cualidades que conforman a un buen profesor para generar políticas educativas.

2.2.3 Evaluación del desempeño docente basado en competencias

La concepción holística del significado de competencia lleva hacia una combinación compleja del conocimiento, el desempeño, las aptitudes, los valores y las actitudes para cumplir las tareas relacionadas con el trabajo, reconociendo la importancia del contexto y de las maneras de realizar el trabajo eficazmente. (Cuevas, 2012). De esta manera, se infiere que la actuación competente permite evidenciar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, tanto específicas como transversales, reuniendo en el caso educativo, a un docente con plenas capacidades para satisfacer las exigencias y demandas sociales.

Puertas (2012) hace referencia a diferentes ámbitos de competencia en atención al elemento contextual, estos son:

(a) *Laboral*: entendida por la capacidad de movilizar diversos recursos cognitivos, conocimientos, redes de información, de relación, saber hacer para enfrentar un cierto tipo de situaciones; (b) *Productiva*: que se define y mide en términos de desempeño, y no solamente de conocimiento, habilidad, destreza y actitudes. Es la integración: saber, saber ser y saber hacer; y (c) *Profesional*: es el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad como experto en un área, conforme a las exigencias de la producción y el empleo (p.44).

En este marco referencial se entiende que las competencias corresponderá al contexto en que se desenvuelva el individuo, en el caso del docente, se entiende que el escenario educativo debe tener claridad en cuanto al criterio de desempeño laboral, productivo y profesional, actuándose de manera interrelacionadas y vinculantes para favorecer el ejercicio de actuación.

Así mismo, De los Ríos (2012:p.55) propone las siguientes competencias profesionales declaradas para un docente universitario, presentando clara diferenciación en aquellas de carácter general y las de índole especializadas, las cuales de manera integral influyen en la actuación de la función docente; se presentan en la tabla 1.

Tabla 1
Competencias del Docente Universitario

Docente Universitario	
Competencias Generales	Competencias Especializadas
(a) Identificar las tendencias en su campo profesional.	(a) Revisar, criticar, formular o modificar objetivos de aprendizaje.
(b) Conducir y coordinar actividades grupales.	(b) Explorar las necesidades e intereses de sus estudiantes.
(c) Habilidad para innovar, indagar, crear.	(c) Definir y describir los contenidos de una actividad docente para su especialidad y fijar prerrequisitos para asignaturas.
(d) Capacidad para enfrentar la diversidad sociocultural.	(d) Seleccionar y preparar material didáctico para la actividad docente y diseñar un sistema de evaluación del aprendizaje.
(e) Capacidad de trabajo colaborativo y en equipos interdisciplinarios.	(d) Adecuar la relación entre actividades prácticas y teóricas.
(f) Desempeño crítico y creativo del rol profesional.	(f) Involucrar a los estudiantes en la configuración de las unidades de aprendizaje y analizar los resultados de las evaluaciones en el aprendizaje de sus estudiantes.
(g) Habilidad para aplicar conocimientos disciplinarios.	(g) Evaluar el proceso docente en su globalidad.
(h) Investigar sobre los requerimientos de su comunidad local.	(h) Promover hábitos de estudio adecuados a la profesión de sus Estudiantes.
(i) Traducir las necesidades de recursos humanos en términos de objetivos de aprendizaje.	
(j) Conocer las secuencias de aprendizaje de los estudiantes para lograr ciertos comportamientos y actitudes.	

Fuente: De los Rios (2012:55) Paradigmas y competencias profesionales.

Estas perspectivas refieren que, la evaluación del desempeño docente por competencias, es una valiosa herramienta para el perfeccionamiento del trabajo académico, desarrollo profesional del docente y, como un necesario estímulo para que se cumplan los objetivos de la institución. Añade Salazar (2012), dos criterios para

evaluar el desempeño docente: “el aprovechamiento académico de los estudiantes y la valoración que individualmente realizan las personas relacionadas con el profesor acerca de su desempeño docente” (p.66).

De allí que, la efectividad de los docentes reside tanto en los aspectos metodológicos como en aquellos que posibilitan una presentación clara de la información, en correspondencia, con una actitud participativa por parte de los alumnos y, de aspectos de inteligencia emocional que le permita una relación interpersonal sana y acogedora. Por otra parte, Herrera (2012) caracteriza al buen profesor, enmarcándolo dentro de los siguientes aspectos:

El profesor es tanto más efectivo, desde el punto de vista docente, cuanto más positiva es la visión de sí mismo, se identifique con los demás, y sea abierto a las experiencias; la efectividad docente es mayor cuando se procura que los alumnos descubran los significados, que cuando sólo se les emite información y, la imagen varía de unos grupos a otros. Los estudiantes, además de valorar los aspectos didácticos, aprecian ciertos rasgos de personalidad, tales como: comprensión e interés por los problemas del alumno, honradez, imparcialidad, e incluso el sentido del humor (p.118).

A partir de estos señalamientos, la investigadora de este estudio considera, el planteamiento de cuatro escenarios de empoderamiento de la función docente, referidos a trabajo docente/educativo; el metodológico, investigativo y de superación, los cuales se encuentran vinculados a la concepción del papel que cumple el docente frente a los estudiantes; las competencias en su disciplina de experiencia, el involucramiento en actividades de asistencia a los estudiantes, la sensibilidad a las problemáticas éticas, el sentido de innovación y de la multidisciplinariedad, las competencias en materia de tecnologías de la información, la productividad en investigación y, el involucramiento en los servicios a la sociedad.

2.2.4 Aproximación teórica de criterios de calidad en la evaluación de desempeño docente para el sistema de educación superior

Los criterios al igual que los indicadores son considerados como instrumentos que permiten determinar, pero también prever, conocer y a la vez, construir escenarios futuros en función de los objetivos centrales, en este sentido Márquez (2012) caracteriza el propósito de indicadores:

(a) Potencializar la capacidad de la institución; (b) Familiarizarse con el uso de las nuevas tecnologías; (c) Diversificación de las técnicas, métodos y estrategias de atención del proceso educativo; (d) Ampliación de los espacios educativos; (e) Motivación del aprendizaje continuo y permanente; y (f) Actualización permanente del conocimiento” (p.90).

De esta manera, estos criterios reflejan datos que permitirán sentar las bases para acciones a tomar. Cuando se plantea el tema de la evaluación docente, se requiere dilucidar es el para qué, definir los objetivos del proceso, delinear la estrategia, elegir los métodos y los criterios para procesar y analizar la información que resulte de dicho proceso. Por tanto, toda evaluación efectiva y justa requiere que se aclaren los criterios de evaluación que habrán de emplearse como marco de referencia, las fuentes de información que permitan evidenciar el cumplimiento con los criterios de evaluación. En consecuencia, el autor, anteriormente indicado, propone agrupar y ordenar los indicadores en los rubros de:

(1) Funcionalidad para determinar los niveles de aceptación de los valores, metas y productos de las instituciones universitarias; (2) Eficacia, apoyada, fundamentalmente, en la evaluación del producto, tomando como instancia de referencia las metas y objetivos del sistema o de la institución; y (3) Eficiencia, apoyada en la valoración de los resultados obtenidos (p.34).

Se trata de expresar la relación medios/logros, su dificultad radica en el carácter elusivo y ambiguo de estos conceptos en el ámbito universitario, De allí que, con base a lo planteado en la teorización, como aporte personal al estudio, la investigadora incorpora una síntesis de propuesta de contenidos a considerar dentro de la valoración de la función docente, los cuales se expresan en la tabla 2.

Tabla 2
Contenidos de la Función Docente

Contenidos de la Función Docente	
Áreas de Competencia	Condición
Conocimiento	- Comprensión, discernimiento y juicio.
Instruccional	- Destrezas comunicativas y de gestión. - Gestión del proceso y progreso. - Destrezas de programación y desarrollo. - Planificación del curso. - Utilización de los recursos disponibles. - Evaluación del curso, de la enseñanza.
Evaluativa	- Evaluación de los estudiantes. - Destrezas de proceso y producto. - Registro del rendimiento estudiantil.
Profesionalidad	- Ética. - Actitud de mejora, servicio. - Conocimiento acerca de la profesión. - Investigación sobre la enseñanza. - Conocimiento de los deberes.

Fuente: Adaptado por la investigadora (2016)

De esta manera, en la perspectiva de la calidad de la educación, se requiere el establecimiento de un conocimiento de la evaluación, desarrollando una cultura de toma de decisiones, a partir del establecimiento de objetivos y metas. De allí que, la valoración docente requiere contemplar su acción educativa como una visión de totalidad, ubicándose en el complejo territorio de la práctica pedagógica, entendida como proceso que integra información proveniente de distintas fuentes.

Por consiguiente, dentro del marco epistémico analizado en relación a la evaluación del desempeño docente basado en competencias, la investigadora como aporte sintetiza los preceptos teóricos, presentándolos en dimensiones operativas, los cuales se refirieren en el gráfico 1

COMPETENCIAS DEL DESEMPEÑO DOCENTE

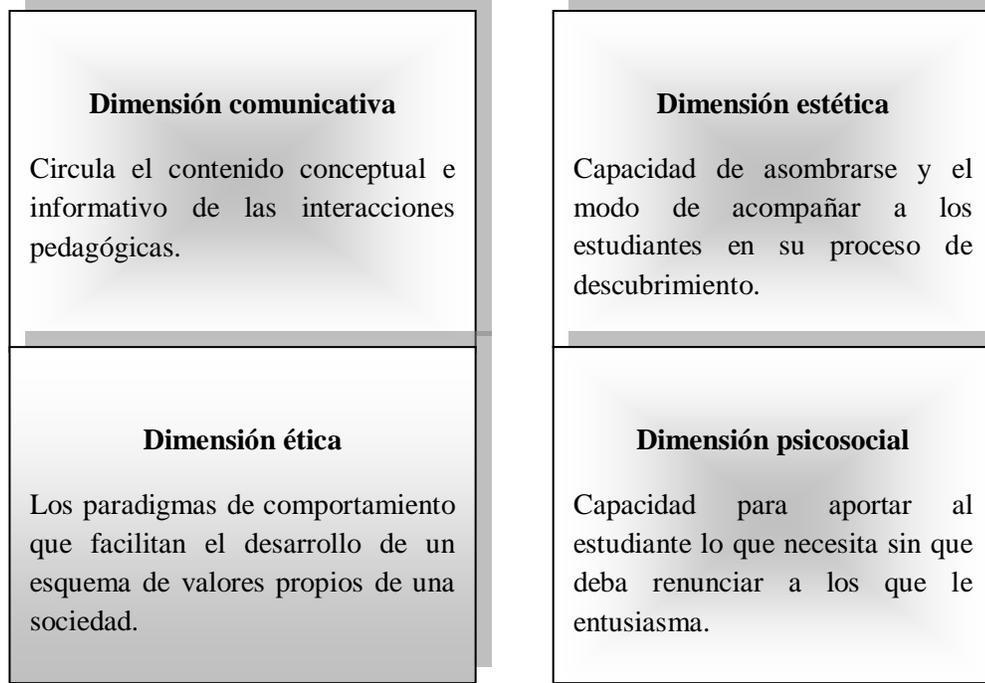


Gráfico 1. Adaptación desarrollado por la Investigadora (2016).

Se confirma que la evaluación del desempeño docente debe complementar la acción conjunta entre los entes involucrados en el proceso, los cuatro dominios identificados, preliminarmente, como claves en el trabajo del educador, estos son:

a) La acción comunicacional: La evaluación del desempeño implica un proceso de información y diálogo, entre responsable y trabajador, en el cual existe un cambio de impresiones, para escuchar y responder, sobre formas de trabajar y resultados. El dialogar significa ante todo un tiempo de palabra equilibrado para escuchar y responder.

b) El aspecto estético: expresada en el diseño de soluciones, creaciones e innovaciones que armonicen con los requerimientos del contexto específico, a la luz de los aportes de los contextos disciplinares.

c) El marco ético: fundamentados en los argumentos que construye la persona para justificar sus posiciones asumidas, mediadas por los valores que fundamentan su actuar.

d) El contexto psicosocial: enmarcados en las interacciones entre el trabajo, el ambiente, la satisfacción, y las condiciones de la organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del docente, sus necesidades, su cultura y situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud física y emocional, y por consiguiente en el rendimiento.

2. 3 Bases Legales

Referidos a las leyes, disposiciones o resoluciones que se orienten y guarden vinculación con la evaluación del desempeño docente, en el contexto educativo, para ello se considera a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la cual en su artículo 102 refiere:

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...

Se aprecia que la educación como servicio público el Estado garantizará que en todos los niveles esta sea de calidad, por lo que tiene que resultar de interés valorar como se van desarrollando los procesos en la relación entre estudiantes y profesionales docentes. Ésta debe estar fundamentada en principios éticos y en la participación activa para lograr los cambios sociales; por lo tanto, se deben vigilar los procedimientos para garantizar el éxito. En el artículo 103 de la carta magna, se refleja que:

Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones...

El derecho a la calidad de la educación se construye con base a los múltiples seguimientos y controles de las operaciones para que se reparen en caso de alguna debilidad, para lo que la ley establece que garantizará el servicio suficientemente dotado para la eficacia y eficiencia del proceso de enseñanza y de aprendizaje. Esto es posible si se da la oportunidad de reconocer todo lo que este a la vanguardia del desarrollo de proyectos y programas; así como, la construcción de lineamientos estratégicos para el seguimiento, control y evaluación del personal que hace vida académica dentro de la universidad. Esto queda demostrado en el artículo 104, donde se hace hincapié en que:

La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

La comprobación de la idoneidad y la reconocida moralidad académica se determina mediante la evaluación del desempeño de los y las docentes de los institutos de educación superior. El énfasis en este sentido, se observa en el artículo cuando se plantea que para la permanencia en el sistema educativo, sin importar el nivel se debe considerar los criterios de evaluación de méritos académicos. En cuanto a la Ley de Universidades (1970), en el artículo 9, señala que:

Las Universidades son autónomas. Dentro de las previsiones de la presente Ley y de su Reglamento, disponen de: 1. Autonomía organizativa, en virtud de la cual podrán dictar sus normas internas. 2. Autonomía académica, para planificar, organizar y realizar los programas de investigación, docentes y de extensión que fueren necesario para el cumplimiento de sus fines...

En tal sentido, se le permite establecer los mecanismos para el seguimiento, control y evaluación de sus procesos de los protagonistas del hecho educativo, estableciendo sus propias directrices para lograr la eficacia, eficiencia y efectividad dentro y fuera de la institución de educación superior.

En el artículo 36 de la referida ley se plantea que “son atribuciones del rector: ... 3. Dirigir, coordinar y vigilar, en nombre del Consejo Universitario, el normal desarrollo de las actividades universitarias...”, en consecuencia sus dirigentes y líderes deben tener presente el control del desarrollo de las acciones dentro del recinto universitario, ejercidas o desarrolladas por sus actores.

Así mismo, en el artículo 38 hace referencia que los vicerrectores deben encargarse, según el numeral 2, de la supervisión de las actividades docentes en correspondencia con el rector de la casa de estudio de educación superior.

De esta manera, en el artículo 3 del Reglamento del Personal Académico de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional, Núcleo Barinas, declaran que los miembros del personal académico “... tienen como misión crear, asimilar y difundir el saber con apertura a todas las corrientes del pensamiento universal como postulado fundamental de la democracia...”, así como la extensión y la investigación. Además de esto, se alude la responsabilidad que tiene este personal en la difusión del conocimiento y el fortalecimiento de la identidad nacional.

2.4 Sistema de Variables y Operacionalización

Las variables y los indicadores, son determinados en función de los resultados del diagnóstico realizado, la Universidad Fermín Toro (2001), indica que:

Las variables representan a los elementos, factores o términos que puedan asumir diferentes valores, cada vez que son examinados, o que reflejan distintas manifestaciones según sea el contexto en el que se presentan. Sin embargo, es necesario que el investigador consulte en las fuentes correspondientes sobre estas características o propiedades para que pueda identificar con precisión las variables de interés de su investigación, ya que esto lo permitirá seleccionar con mayor facilidad las técnicas de registro y medición (p.54).

En esta investigación, las variables a procesar son clasificadas como variables independiente y dependiente, estableciendo sus particularidades, una vez reconocidas y exploradas. La Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2010) las define:

Variable Independiente: Es la variable que antecede a la variable dependiente, la que se presenta como causa y condición de la variable dependiente, es decir, son las condiciones manipuladas por el investigador a fin de producir ciertos efectos. Variable Dependiente: Es la variable que se presenta como consecuencia de una variable antecedente. Es decir, que es el efecto producido por la variable que se considera independiente, la cual es manejada por investigados (p. 56).

Estas variables, independiente y dependiente, se emplean para la operacionalización de variables, lo cual se hará atendiendo al objetivo general de la investigación, tomando en cuenta lo que se señala la Universidad Fermín Toro (2001), planteándose que se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

Definición Nominal: Es simplemente el nombre de la variable que debe medirse. Definición Operacional: Está constituido por la dimensión que es un factor o rasgo de la variable que debe medirse y la cual permite establecer los indicadores, estos señalan como medir las dimensiones o rasgos de la variable; y por último el índice que es el resultado de la combinación de valores obtenidos por un individuo o elemento en cada uno de los indicadores propuestos para medir la variable (p. 55).

El proceso o tratamiento de las variables conducen a la elaboración del instrumento de recolección de datos; para lo cual, además de los planteado, para

efectos de la presente investigación se tomó en cuenta la operacionalización de variables que propone Hurtado y Toro (2007), estas se procesan en las tablas 3 y 4.

Tabla 3
Identificación y Definición de las Variables

Objetivo Específico	Variable	Definición Conceptual
Diagnosticar la opinión que manifiestan los docentes hacia la aplicabilidad de la evaluación del desempeño por competencias en la UNEFA-Barinas	Evaluación del desempeño docente basado en competencias	Herramienta de carácter formativo, orientado hacia la valoración del ejercicio del profesional de la docencia, con el fin de mejorar su labor, y además promover, de manera continua, su desarrollo personal y profesional.
Precisar las tendencias en la evaluación del desempeño por competencias de los docentes en el contexto universitario	Contextualización de la evaluación de desempeño por competencias	Conjunto de documentos, emanados de fuentes impresas y electrónicas en las que se diserta acerca de las tendencias de la evaluación del desempeño docente en el nivel de educación universitaria.
Definir los criterios que deben considerarse para la evaluación del desempeño por competencias de los docentes en la UNEFA Núcleo Barinas.	Acciones Estratégicas	Estructura metodológica sistemática que conduce al establecimiento de lo que se quiere dentro de la institución, y para dónde se debe ir, en función de las necesidades e intereses de la organización.

Fuente: Elaborado por la Autora (2016)

Tabla 4
Operacionalización de las Variables

Variable	Dimensiones	Categorías	Indicadores	Ítems
Acciones Estratégicas	Planificación	Fases	Diagnóstico	1
			Organización	2
			Misión	3
			Visión	4
	Estrategias	Procesos	Objetivos	5
			Métodos	6
			Técnicas	7
			Recursos	8
Investigaciones sobre evaluación del desempeño por competencias	Tópicos Desarrollados	Variables estudiadas en los trabajos revisados	Los que Surjan del Estudio	Resúmenes de Investigaciones
Evaluación del desempeño docente basado en competencias	Características	Actitudes	Integralidad	9
			Permanencia	10
			Participación Contextual	11
	Indicadores y criterios	Principios	Funcionalidad	12
			Eficacia	13
			Eficiencia	14
			Carácter	15
				16

Fuente: Elaborado por la Autora (2016)

2.5 Definición de Términos Básicos

Acciones estratégicas: está relacionado con la dirección, tendencia, orientación o estilo de una conducta o comportamiento en una determinada dirección, con base a una orden, instrucciones o secuencialidad a seguir para conseguir un fin determinado mediante el empleo de vías, herramientas y recursos necesarios. A partir de, la ejecución de actividades y tareas.

Capacidad: Habilidad general para aprender, cuyo componente fundamental es cognitivo, sin embargo, puede abarcar los escenarios psicomotores, de

comunicación y de inserción social, y afectivas; por lo que la sumatoria de capacidades constituye la inteligencia.

Competencias: Capacidad de desempeño, las aptitudes, los valores y las actitudes para cumplir las tareas relacionadas con el trabajo, reconociendo la importancia del contexto y de que puede haber más de una manera de realizar el trabajo eficazmente.

Competencia Laboral: Entendida por la capacidad de movilizar diversos recursos cognitivos, conocimientos, redes de información, de relación, saber hacer para enfrentar un cierto tipo de situaciones

Competencia Productiva: Se define y mide en términos de desempeño, y no solamente de conocimiento, habilidad, destreza y actitudes. Es la integración: saber, saber ser y saber hacer.

Competencia Profesional: Es el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad como experto en un área, conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

Educación Superior: Sistema educativo cuya fin principal es crear y transmitir conocimientos en la sociedad y formar personal calificado para ello.

Evaluación del Desempeño: juzgar y estimar los conocimientos, aptitudes y rendimiento en el cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio, ejecutadas, actuadas o trabajadas mediante actividades planificadas dentro de una institución u organización.

Destreza: Habilidad específica que utiliza para aprender, cuyo componente fundamental es cognitivo, y en el cual en su conjunto constituyen una capacidad.

Habilidad: Enfatiza que el sujeto no solo adquiere los contenidos mismos, sino también, aprende el proceso que usó para hacerlo, por tanto, aprende tanto lo aprendido cómo lo que aprendió.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En el capítulo se presenta el diseño y tipo de investigación y las técnicas a ejecutar, los instrumentos de recolección de datos, su validez y confiabilidad; por último el análisis de los datos. La investigación se enmarca en el paradigma cuantitativo, Balestrini (2007), plantea que dicho paradigma “es aquel que permite examinar los datos de manera numérica, especialmente en el campo de la estadística”. (p.65). Es decir, se requiere que entre los elementos del problema de investigación exista una relación cuya naturaleza sea lineal; que haya claridad entre los mismos, que sea posible definirlo, limitarlos y saber exactamente donde se inicia el problema, en cual dirección va y qué tipo de incidencia existe entre sus elementos.

3. 1 Tipo de estudio

De acuerdo, a los objetivos formulados, el tipo de investigación es de carácter descriptivo, expresando el estudio en una circunstancia temporal espacial determinada. El carácter descriptivo se manifiesta en virtud de que no existe manipulación y control de variables, sino que constituye un análisis de sus elementos y relaciones. Al mismo tiempo, busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

Para, Sabino (2007), en los estudios descriptivos “la preocupación primordial radica en describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos...” (p.25). Por lo tanto, el propósito de la siguiente investigación será describir las acciones estratégicas para la evaluación del desempeño docente basado en competencias en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional, Núcleo Barinas, para el año 2016.

3. 2 Diseño de la Investigación

El estudio se enmarca en un diseño de campo, definida por la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2010), como:

El análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos o predecir su ocurrencia haciendo uso de los métodos característicos conocidos o en desarrollo (p.14).

Destaca Rangel (1995), que en las investigaciones de campo “la importancia del diseño se explica en parte porque implica que el problema en estudio debe trabajarse a nivel de información en vivo” (p.35). Por lo que, la investigación será dirigida a los docentes contratados de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Núcleo Barinas, su principal característica consistirá en que se realizará en el contexto que rodea a los individuos.

3.3 Población

Márquez (2000), define población o universo como: “el conjunto de todas las cosas que concuerdan con una serie de determinadas especificaciones” (p. 102). Asimismo, la población o universo es el grupo al cual el investigador trata de aplicar generalizaciones obtenidas e intenta formular afirmaciones que sean valederas para ese conglomerado o grupo total. En la presente investigación la población de estudio está conformada por ciento veinte (120) docentes que están adscritos a la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional, Núcleo Barinas.

3.4 Muestra

La muestra, según Arias (2012), representa “un subconjunto representativo de un universo o población” (p.49). De allí que, para el tipo de muestra se aplicó las técnicas del muestreo aleatorio simple o al azar. En la investigación se utiliza la tabla de Krejcie, Duluth y Morgan (1975), para determinar el tamaño de la muestra. Esta

presenta doce (12) columnas, seis (06) correspondiente al tamaño de la población (N), y seis (06) a la muestra (S); para poblaciones desde diez (10) hasta cien mil (100.000) individuos. El autor plantea que, “la verificación entre el tamaño de la población y el tamaño de la muestra, se observa que a medida que la población es menor, la muestra tiene poca diferencia con la población, en cambio cuando la población se incrementa la muestra es mucho menor” (p.23).

En la tabla, se han calculado, previamente, los valores de la muestra en concordancia con los valores poblacionales y los valores estadísticos, para ello, simplemente se busca en la tabla el tamaño de la población y se precisa el valor correspondiente de la muestra, en este sentido, la muestra queda representada por noventa y dos (92) docentes. (Anexo A).

3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Al respecto, la Universidad Nacional Abierta (1999), define la técnica como “el conjunto de procedimiento que se utilizan durante el proceso de recolección de datos. Para la recopilación de los datos se utilizará la técnica de la encuesta. Asimismo el autor antes referido señala que el instrumento “consiste en un formulario diseñado para registrar la información que se obtiene durante el proceso de recolección (p.307). Por tanto, se utilizará como instrumento el cuestionario con escalamiento Lickert, con dieciséis (16) ítems y cuatro alternativas de respuestas: siempre, casi siempre, alguna vez y nunca, mediante el cual se obtendrá por auto administración la información correspondiente. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen la escala de Likert como:

El conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide reacción de los sujetos. Se presenta cada afirmación y se pide al sujeto que estense su reacción eligiendo como uno de los puntos de escala. A cada punto se le asigna un valor numérico, de tal forma que el sujeto tiene una puntuación respecto a la afirmación y al final se obtiene su puntuación final sumando las puntuaciones obtenidas en relación a todas las afirmaciones (p.55).

Por otra parte, en el instrumento se incluirá una carta de presentación, en la cual se expondrá el objetivo de la investigación, sus fines y el tratamiento de la información. También, se emitieran las instrucciones que le indicaran al sujeto como responder las preguntas formuladas, de esta manera de forma auto administrada, en un tiempo determinado y con las orientaciones propias se logra la aplicación del mismo.

3.6 Validez del Instrumento

Una vez estructurado el instrumento en su primera versión se procederá al reconocimiento para su efectividad. En tal sentido, se recurrirá a comprobar la función habilidad, del mismo, sometiéndose a una prueba de validez, que según Naigh, (1990) “se refiere al grado en que el instrumento realmente mide lo que se pretende medir” (p.231). Para Fernández, Hernández y Baptista (2007), existen diferentes clases de validez tales como, la validez de contenido, de criterio, y de constructo” (p.243).

En la investigación se toma la validez de contenido o juicios de expertos con el propósito de obtener información y comprobar si los ítems reflejan claramente los objetivos que se pretenden lograr. En este sentido, se seleccionaran tres expertos: en metodología, evaluación y docencia universitaria, a los que se les hará llegar mediante comunicación escrita el instrumento a ser evaluado y la hoja de observación con sus respectivas instrucciones, se tomaran en cuenta la pertinencia, claridad y coherencia de cada uno de los ítems elaborados, al mismo se le realizaran las observaciones correspondientes para que luego fuese aplicado.

3.7 Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad del instrumento según Sabino (2007) expresa que “cabe confiar en una escala cuando produzca constantemente los mismos resultados al aplicarla a una misma muestra” (p.91). De esta manera, se aplica a una prueba piloto a un grupo de sujetos que no pertenecerá a la población objeto de estudio, pero, que

tienen características similares, lo que permitirá verificar la confiabilidad del instrumento. A los resultados obtenidos se les aplicará la prueba estadística Alpha de Cronbach, definido por Fernández, Hernández y Baptista (2010). Este concepto requiere una sola administración del instrumento de medida para producir valores que oscilen entre 0 y 1. Para hallar el coeficiente de Cronbach se aplicó la siguiente fórmula, que determina el valor:

$$\alpha = \frac{K}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Donde:

α = Coeficiente de confiabilidad de Cronbach.

K = Número de ítems

$\sum s_i^2$ = Sumatoria de la Varianza por ítem

s_t^2 = Varianza total del instrumento.

$$rtt = \frac{16 - 1 - 6,05}{16 - 1} \frac{32,04}{32,04}$$

$$rtt = \frac{16 - 32,04 - 6,08}{15} \left[\frac{32,04}{32,04} \right]$$

$$rtt = \frac{1,06}{32,04} \left[\frac{25,991}{32,04} \right] \quad rtt = 1,06 [0,81] = 0,85$$

Se determinó de esta manera la confiabilidad del instrumento, los cálculos arrojaron como valor 0,85 considerada muy alta, dando como resultado que el instrumento es confiable.

3.8 Análisis de los Datos

La técnica de análisis de datos representa la forma de cómo será procesada la información recolectada, según Sabino (2007) “esta se puede procesar de dos maneras cualitativa o cuantitativa”, en esta ocasión se utilizará la forma cuantitativa, dado que se aplicará un cuestionario, con alternativas de respuestas. Al respecto, el autor antes referido, expone que el análisis cuantitativo se define como: “una técnica de análisis que se efectúa, con toda la información numérica resultante de la investigación. Luego, del procesamiento se presentará un conjunto de cuadros y medidas, con porcentajes ya calculados” (p.451). En consecuencia, se emplea esta técnica para procesar porcentajes y representar gráficamente los resultados de los datos obtenidos ordenándose la información con representaciones visuales que accedan a su posterior estudio.

Por otra parte, se aplica la estadística descriptiva, Balestrini (2007) expone que “los métodos de recopilación, organización, presentación e interpretación de un grupo de datos, bien sean éstos, derivados de una muestra o cualquier información completa, en que ello implique sacar conclusiones o efectuar predicciones fundamentales en éstos” (p.161). A fin de, presentar la información que se recolecta en la investigación propuesta, se introducirán técnicas gráficas para la presentación de los datos. Estas técnicas gráficas, están relacionadas, con cuadros estadísticos o ilustraciones como lo es el diagrama de barras, que permitirán ilustrar los hechos estudiados, atendiendo a las características de los mismos y al conjunto de variables que se analizaran.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo, se hace referencia a los resultados del instrumento aplicado representándose a través de cuadros y gráficos con sus respectivos análisis, donde se relacionaron las variables, dimensiones e indicadores del objeto de estudio.

Tabla 5

Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 1: Se considera el diagnóstico como parte del proceso que permite la planificación de acciones estratégicas.

Alternativa	Fa	%
Siempre	0	0
Casi Siempre	9	10
Algunas Veces	18	19
Nunca	65	71
TOTAL	92	100

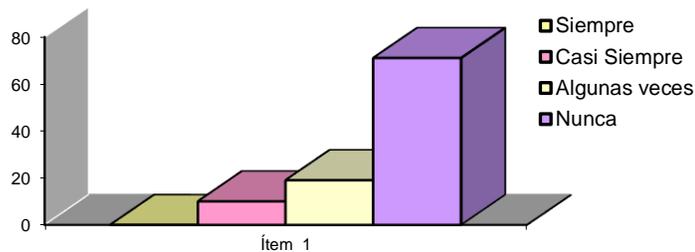


Gráfico 2. Distribución porcentual correspondiente al ítem 1 del instrumento aplicado a los docentes que laboran en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Núcleo Barinas.

En relación a la tabla 5, para el ítem 1 el 71 % de los encuestados refirieron que nunca se considera el diagnóstico como parte del proceso que permite la planificación de acciones estratégicas, 19 % algunas veces y, 10 % casi siempre. Estos datos permiten inferir que las acciones estratégicas que se estimen en la organización no se

sustentan en las reales necesidades y propósitos de éstas, por tanto no representan verdaderas orientaciones generales de actuación para alcanzar la visión y guiar el proceso de desarrollo institucional.

Al respecto señala Campos (2012), que dentro del proceso de planificación la etapa de diagnóstico tiene como finalidad develar las áreas más deficientes del sistema en su conjunto, permitiendo determinar las prioridades de programación de acciones. En este marco, se sustenta su importancia en virtud de conformar una estructura metodológica sistemática que conduzca al establecimiento de lo que se quiere dentro de la institución y, para dónde se debe ir, en función de las necesidades e intereses de la organización.

Tabla 6
Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 2: La institución define claramente la división del trabajo que debe cumplir el docente dentro de la organización.

Alternativa	Fa	%
Siempre	0	0
Casi Siempre	0	0
Algunas Veces	24	26
Nunca	68	74
TOTAL	92	100

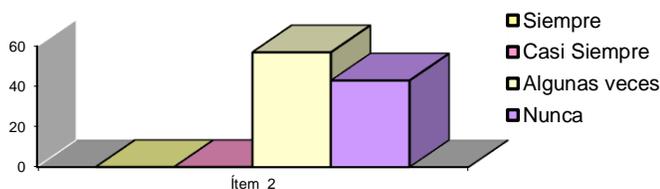


Gráfico 3. Distribución porcentual correspondiente al ítem 2 del instrumento aplicado a los docentes que laboran en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Núcleo Barinas.

En relación a la tabla 6, para el ítem 2 el 74 % de los encuestados refirieron que nunca la institución define claramente la división del trabajo que debe cumplir el docente dentro de la organización y, 26 % algunas veces. Estos datos permiten inferir

que no está definida la organización e incorporación de líneas de trabajo que contribuyan a la gestión educativa, y al desarrollo profesional del talento humano, en este sentido, el desconocimiento de las responsabilidades y división del trabajo, influye directamente en la productividad y calidad de la organización.

De allí, Campos (2012) sostiene que, a través de la organización el sistema establece la división del trabajo y la estructura necesaria para su funcionamiento; por lo cual, las acciones estratégicas, tendrán definidas los niveles de autoridad y responsabilidad, las funciones, los deberes y las dependencias de las personas o grupos de personas. Esto hace que se visualice a la universidad en correspondencia a los objetivos trazados previamente en el proceso de planificación.

Tabla 7
Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 3: Se tiene conocimiento de los propósitos que desarrolla la organización para alcanzar la misión institucional.

Alternativa	Fa	%
Siempre	0	0
Casi Siempre	8	9
Algunas Veces	14	15
Nunca	70	76
TOTAL	92	100

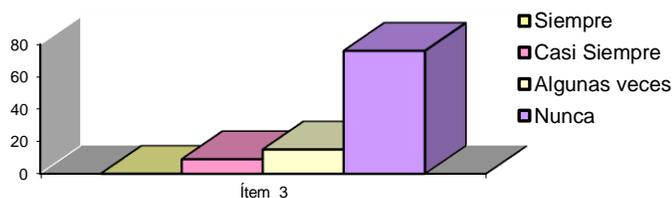


Gráfico 4. Distribución porcentual correspondiente al ítem 3 del instrumento aplicado a los docentes que laboran en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Núcleo Barinas.

En relación a la tabla 7, para el ítem 3 el 76 % de los encuestados refirieron que nunca se tiene conocimiento de los propósitos que desarrolla la organización para alcanzar la misión institucional, 15 % algunas veces y, 9 % casi siempre. Estos datos

permiten inferir que los docentes conocen sobre sus funciones, sin embargo la gerencia no profundiza en el conocimiento de la misión y propósito institucional en función del contexto educativo.

Al respecto, señala Torres (2012), la definición y conocimiento de la misión de una institución es importante y existencial, en virtud que busca la comprensión de la realidad a través de la experiencia inmediata de la propia existencia, por lo que se traduce en la meta general de la organización, basada en las premisas de la planeación que la justifica. Por lo tanto, esto delimita el campo de acción de actividades posibles, con el fin de concentrar los recursos dirigido a un objetivo permanente.

Tabla 8
Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 4: Se reconoce como una acción estratégica la definición de la visión institucional.

Alternativa	Fa	%
Siempre	0	0
Casi Siempre	18	19
Algunas Veces	21	23
Nunca	53	58
TOTAL	92	100

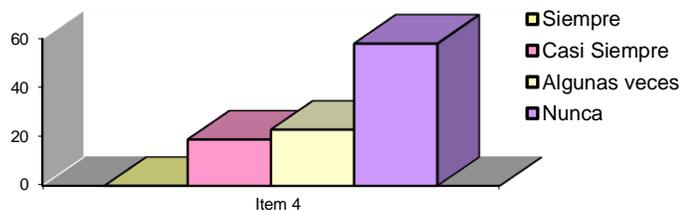


Gráfico 5. Distribución porcentual correspondiente al ítem 4 del instrumento aplicado a los docentes que laboran en la Universidad Nacional Experimental politécnica de la Fuerza Armada Nacional Núcleo Barinas.

En relación a la tabla 8, para el ítem 4 el 58 % de los encuestados refirieron que nunca se reconoce como una acción estratégica la definición de la visión institucional, 23 % algunas veces y, 19 % casi siempre. Estos datos permiten inferir que el personal

docente no tiene claridad de la posición en la que se encuentra la institución y hacia dónde quiere ir, siendo esta premisa comunicacional necesaria para consolidar el avancen hacia el logro de los objetivos de entidad.

Indica Torres (2012), la visión institucional se trata de un enunciado que representa el estado ideal de una organización, que representa una imagen del éxito para ésta, se constituye en su guía de lo que siempre intentará lograr. Un aspecto clave del proceso para definirla es que éste sea participativo, por lo que su enunciación debe involucrar, de manera convincente, a todos los grupos de interés, reflejando tanto el propósito y las competencias que la organización tenga para lograrlo, como las características que la distingua.

Tabla 9
Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 5: Las políticas institucionales son elementos estratégicos que se consideran como parte de la planificación organizacional.

Alternativa	Fa	%
Siempre	0	0
Casi Siempre	10	3
Algunas Veces	24	26
Nunca	58	63
TOTAL	92	100

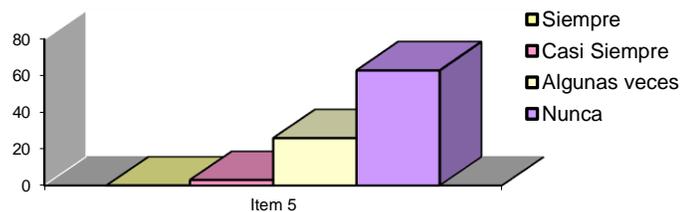


Gráfico 6. Distribución porcentual correspondiente al ítem 5 del instrumento aplicado a los docentes que laboran en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Núcleo Barinas.

En relación a la tabla 9, para el ítem 5 el 63 % de los encuestados refirieron que nunca el objetivo, las políticas institucionales son elementos estratégicos que se consideran como parte de la planificación organizacional, 26 % algunas veces y, 3 %

casi siempre. Estos datos permiten inferir que, la organización requiere de la definición de procesos para orientar la selección de las metas, a partir de la determinación de las políticas y programas necesarios que le permitan contextualizar los objetivos específicos que conduzcan a ella.

De esta, manera las acciones estratégicas, señala Tobías (2012), estarán orientadas por los objetivos, normas y políticas institucionales que suministrarán la dirección, sinergia y, apoyan de las ejecuciones realizadas en función de la planificación establecida. Por consiguiente, el marco que referencia el desarrollo de acciones estratégicas se sustenta en un correcto establecimiento de objetivos que se vinculen con la misión y visión institucional.

Tabla 10
Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 6: Se establecen métodos estratégicos efectivos que contribuyan a la gestión profesional de los docentes.

Alternativa	Fa	%
Siempre	0	0
Casi Siempre	0	0
Algunas Veces	17	19
Nunca	75	81
TOTAL	92	100

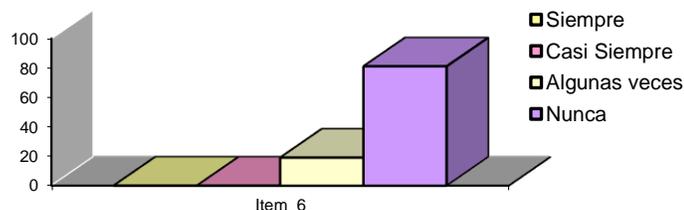


Gráfico 7. Distribución porcentual correspondiente al ítem 6 del instrumento aplicado a los docentes que laboran en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Núcleo Barinas.

En relación a la tabla 10, para el ítem 6 el 81 % de los encuestados refirieron que nunca se establecen métodos estratégicos efectivos que contribuyan a la gestión profesional de los docentes y, 19 % algunas veces. Se infiere que, la carencia de métodos estratégica como elemento fundamental organizativo, por lo que se debilita

la actuación del docente, no facilitando su incorporación en los planes de modernización, ampliación de cobertura, seguridad, competitividad y transparencia, previstos en los procesos.

Tal como, lo refiere Campos (2012), para que se genere acciones estratégicas efectivas que sustenten la gestión, los miembros de la organización, requieren entender la razón de ser de la misma, se necesita que se integren en la planeación, organización y toma de decisiones; de esta manera, se sentirán parte fundamental del sistema, afianzándose la empatía y el sentido de pertenencia. Por tanto, dentro de las líneas estratégicas de la organización se debe considerar el análisis de la razón de ser del desempeño laboral, sirviendo como referente permanente para identificar las competencias.

Tabla 11
Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 7: Se utiliza como técnica estratégica la planificación asociada a la filosofía de la institución.

Alternativa	Fa	%
Siempre	0	0
Casi Siempre	4	5
Algunas Veces	10	10
Nunca	78	85
TOTAL	92	100

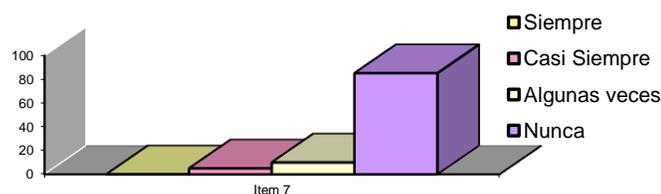


Gráfico 8. Distribución porcentual correspondiente al ítem 7 del instrumento aplicado a los docentes que laboran en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Núcleo Barinas.

de la institución, 10 % algunas veces y, 5 % casi siempre. Se permite inferir que, la presencia de una acción gerencial aislada que no promueve la creación de redes que coadyuven al fomento y desarrollo del trabajo en equipo, para avanzar hacia la

construcción de espacios que favorezcan el pensamiento creativo e innovativo en todas las etapas del proceso educativo; para ello, se requiere la definición clara de procesos de seguimiento y control en la formación docente.

Señala Corredor (2012), que la planificación como técnica estratégica permite la formalización de los objetivos para generar resultados articulados a la misión, visión, objetivos, así mismo integrados al sistema de toma de decisiones, de esta manera, la organización conseguirá lo que pretende a través de su ejercicio.

Tabla 12
Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 8: Se planifica la selección del recurso docente por su disposición para aprovechar las oportunidades que ofrece la organización.

Alternativa	Fa	%
Siempre	0	0
Casi Siempre	0	0
Algunas Veces	4	5
Nunca	88	95
TOTAL	92	100

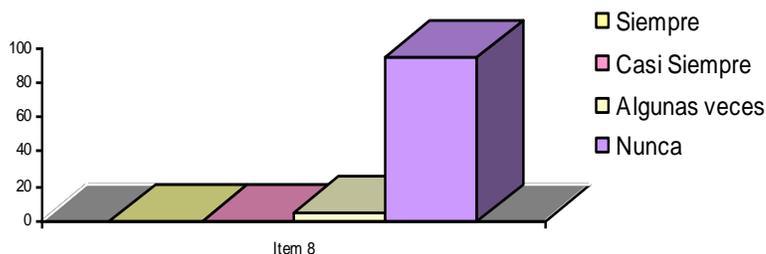


Gráfico 9. Distribución porcentual correspondiente al ítem 8 del instrumento aplicado a los docentes que laboran en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Núcleo Barinas.

En relación a la tabla 12, para el ítem 8 el 95 % de los encuestados refirieron que nunca se planifica la selección del recurso docente por su disposición para aprovechar las oportunidades que se ofrecen en la organización y, 5 % algunas veces. Los datos permiten inferir que el principal elemento que orienta la selección del personal docente es la necesidad de servicio para administrar áreas determinadas del currículo.

Este criterio es simplista y determinista, expresa una relación medios/logros, su dificultad radica en el carácter elusivo y ambiguo de estos conceptos en el ámbito educativo, señala Torres (2012), que potenciar el recurso humano va, consecuentemente, articulado al resto de los recursos económicos, entre otros; por lo que, se hace necesario la comprensión de la práctica docente enmarcada al conjunto de actividades académicas y a sus diferentes contextos particulares.

Tabla 13

Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 9: Se desarrolla de manera integral una evaluación efectiva del desempeño docente dentro de la organización.

Alternativa	Fa	%
Siempre	0	0
Casi Siempre	18	2
Algunas Veces	26	28
Nunca	48	70
TOTAL	92	100

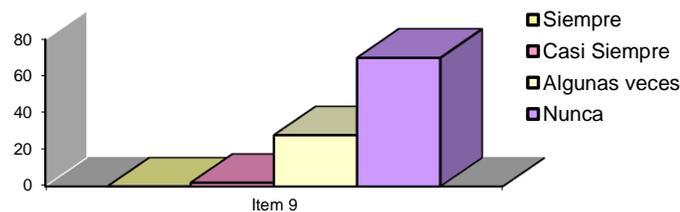


Gráfico 10. Distribución porcentual correspondiente al ítem 9 del instrumento aplicado a los docentes que laboran en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Núcleo Barinas.

En relación a la tabla 13, para el ítem 9 el 70 % de los encuestados refirieron que nunca se desarrolla de manera integral una evaluación efectiva del desempeño docente dentro de la organización, 28 % algunas veces y, 2 % casi siempre. Estos resultados se contraponen a lo indicado por Rizo (2012), al señalar que la evaluación es una valoración sistemática que facilita el conocimiento minucioso de los procesos aplicados y, fundamentalmente, las decisiones futuras de cambio que se proponen

llevar a cabo; por lo cual a partir de ella se detectan las necesidades e intereses de cada profesional para que se pronuncie, convirtiendo sus debilidades en fortalezas y, que éstas puedan traducirse en un mejor desempeño docente con impacto positivo en la organización.

Tabla 14

Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 10: Se evalúan permanentemente las competencias docentes en el desempeño institucional.

Alternativa	Fa	%
Siempre	0	0
Casi Siempre	10	11
Algunas Veces	14	15
Nunca	68	74
TOTAL	92	100

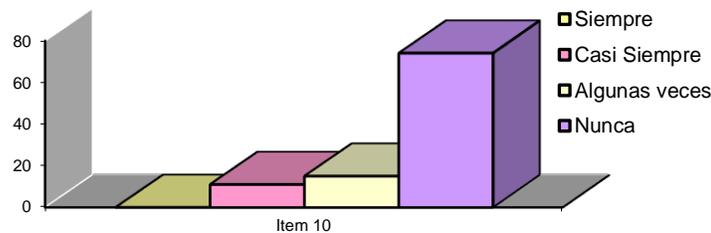


Gráfico 11. Distribución porcentual correspondiente al ítem 10 del instrumento aplicado a los docentes que laboran en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Núcleo Barinas.

En relación a la tabla 14, para el ítem 10 el 74 % de los encuestados refirieron que nunca se evalúan permanentemente las competencias docentes en el desempeño institucional, 15 % algunas veces y, 11 % casi siempre. Estos datos resultan preocupante, ya que, se hace necesario la evaluación de la integralidad del desempeño docente permanentemente; tal como, lo indica Rodríguez (2012), el carácter desarrollador permanente de la evaluación del profesor se cumple cuando la misma contiene juicios sobre lo que debe lograr para perfeccionar su trabajo futuro, sus

características personales y, para mejorar sus resultados. Se infiere que no se evalúan en el docente las competencias que integran las dimensiones: del saber conceptual, saber hacer, saber ser y saber vivir; es decir, en su permanente integralidad.

El carácter desarrollador de la evaluación, por sí solo, justifica su necesidad dentro del proceso educativo, implica proveer de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para el desempeño efectivo de la persona, en el plano profesional y, tiene que estar en armonía con su desarrollo holístico y con el contexto social donde se desempeña. De esto se entiende que, la evaluación debe servir al docente para que haga las correcciones y reciba los apoyos necesarios, de modo que al final del proceso no se quede con interrogantes, como generalmente sucede con la evaluación clásica o tradicional.

Tabla 15

Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 11: La evaluación del desempeño docente integra a todos los agentes educativos que se relacionan directamente con el proceso.

Alternativa	Fa	%
Siempre	0	0
Casi Siempre	0	0
Algunas Veces	5	6
Nunca	87	94
TOTAL	92	100

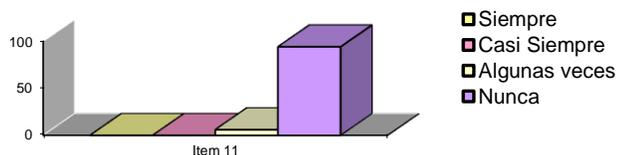


Gráfico 12. Distribución porcentual correspondiente al ítem 11 del instrumento aplicado a los docentes que laboran en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Barinas.

En relación a la tabla 15, para el ítem 11 el 94 % de los encuestados refirieron que nunca la evaluación del desempeño docente integra a todos los agentes educativos

que se relacionan directamente con el proceso y, 6 % algunas veces. Estos datos permiten que, son similares a la afirmación de Contreras (2012), quien establece que una adecuada evaluación docente caracteriza la actitud participativa procurando que toda la comunidad universitaria se sienta comprometida, interviniendo tanto en su génesis como en su aplicación.

Para efectos, ésta debe ser analizada desde una perspectiva multidimensional, abarcando sistemáticamente ámbitos diferenciados pero complementarios; con el fin de, asegurar un proceso informado y contextualizado. Bajo esta premisa, considera diversos agentes evaluadores, por lo que se legitima la información aportada por: los alumnos, el propio académico, el superior jerárquico, y los pares académicos.

Tabla 16

Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 12: El proceso de evaluación docente toma en cuenta: aspectos integrales de actuación del desempeño que se da en el contexto educativo.

Alternativa	Fa	%
Siempre	0	0
Casi Siempre	0	0
Algunas Veces	3	4
Nunca	89	96
TOTAL	92	100

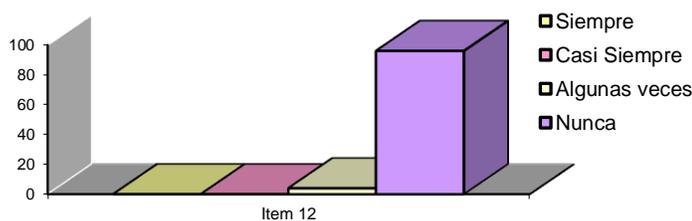


Gráfico 13. Distribución porcentual correspondiente al ítem 12 del instrumento aplicado a los docentes que laboran en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Núcleo Barinas.

En relación a la tabla 16, para el ítem 12 el 96 % de los encuestados refirieron que nunca el proceso de evaluación docente toma en cuenta: aspectos profesionales, personales, actuación del desempeño; así como los diferentes procesos que se dan en el contexto educativo y, 4 % algunas veces. Los datos llevan hacia la reflexión de considerar que la evaluación del desempeño docente no puede estar desprovista del contexto en el que se realiza el proceso de aprendizaje y, del nivel en el que se inició el mismo, ya que, se correría el riesgo de fallar en su valoración, y los juicios que se haga no serían los más acertados. Por ello, señala Campos (2012), se requiere del contexto para entender mejor los resultados y tomar las mejores decisiones post evaluativas que logren consolidar una estrategia para el cambio y logro de la eficacia, eficiencia y efectividad de la gestión docente.

Tabla 17

Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 13: Los resultados de la evaluación del desempeño son considerados como elementos para el mejoramiento de la gestión educativa, en función de las metas de la institución.

Alternativa	Fa	%
Siempre	0	0
Casi Siempre	0	0
Algunas Veces	2	3
Nunca	90	97
TOTAL	92	100

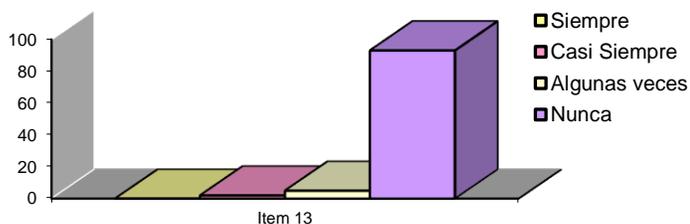


Gráfico 14. Distribución porcentual correspondiente al ítem 13 del instrumento aplicado a los docentes que laboran en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Núcleo Barinas.

En relación al cuadro 14, para el ítem 13 el 97 % de los encuestados refirieron que nunca los resultados de la evaluación del desempeño son considerados como elementos para el mejoramiento de la gestión educativa, en función de las metas de la institución. Y, el 3 % algunas veces. Estos datos son contrarios a la razón de ser de la evaluación del desempeño docente, ya que, la misma aporta una fuente de importante información que repercute en las áreas de selección, formación análisis del potencial, planes de carrera, comunicación interna, motivación política retributiva, entre otros. No obstante, indica Márquez (2102), que el principio de funcionalidad de la evaluación del desempeño docente basado en competencias está suscrito a determinar los niveles de aceptación de los valores, metas y productos de las instituciones.

Tabla 18
Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 14: El docente tiene claro conocimiento acerca de la misión - visión, de la institución.

Alternativa	Fa	%
Siempre	0	0
Casi Siempre	0	0
Algunas Veces	14	16
Nunca	78	84
TOTAL	92	100

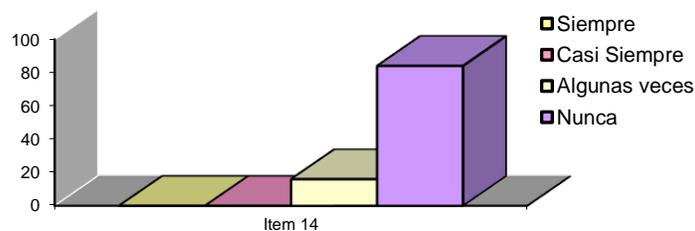


Gráfico 15. Distribución porcentual correspondiente al ítem 14 del instrumento aplicado a los docentes que laboran en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Núcleo Barinas.

En relación a la tabla 18, el 84 % de los encuestados refirieron que nunca El docente tiene claro conocimiento acerca de la misión - visión, de la institución y, 16 % algunas veces. Resulta interesante resaltar que la eficacia, tal como lo indica Márquez (2012), se apoya, fundamentalmente, en la evaluación del producto, tomando como instancia de referencia las metas y objetivos de la institución; en este sentido, si los docentes desconocen sobre las metas y los objetivos de la organización se presentan nudos críticos que obstaculizan la evaluación certera del desempeño docente. Por tanto, ser eficaz representa el nivel de consecución de metas y objetivos a través de la capacidad para lograr lo que se ha propuesto.

Tabla 19
Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 15: Los resultados de la evaluación del desempeño docente son utilizados para la efectiva toma de decisiones académicas.

Alternativa	Fa	%
Siempre	0	0
Casi Siempre	0	0
Algunas Veces	14	16
Nunca	78	84
TOTAL	92	100

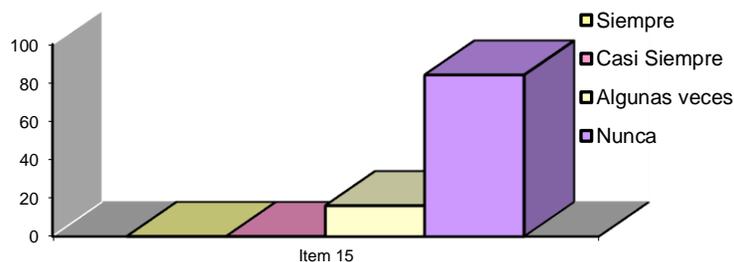


Gráfico 16. Distribución porcentual correspondiente al ítem 15 del instrumento aplicado a los docentes que laboran en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Núcleo Barinas.

En relación a la tabla 19, para el ítem 15 el 84 % de los encuestados refirieron que nunca los resultados de la evaluación del desempeño docente son utilizados para la

efectiva toma de decisiones académicas y, el 16 % algunas veces. Estos datos se contraponen al propósito de la evaluación del desempeño docente como proceso que permite detectar las carencias en la actividad docente, conduciendo a una realimentación permanente orientada a identificar y modificar aquellas conductas deficientes; como, asimismo, a reforzar las conductas eficientes que tiendan a optimizar la calidad de la docencia.

En tal sentido, Márquez (2012), señala que la eficiencia docente define la relación entre los recursos utilizados y los logros conseguidos con el mismo. Se entiende que, se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo. O al contrario, cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos educativos. Desde esta perspectiva, evaluar la eficiencia docente exige un enfoque global e integral, en el que la valoración de sus diferentes componentes esté interrelacionada y se alimente mutuamente. De esta forma, el enfoque implica hacer un juicio de valor sobre cómo se desarrolla y, qué resultados genera, el conjunto del sistema y sus componentes.

Tabla 20
Distribución de la Frecuencia con respecto al ítem 16: Se considera el carácter multidimensional de la evaluación del desempeño docente como contribución al mejoramiento de la calidad educativa.

Alternativa	Fa	%
Siempre	0	0
Casi Siempre	0	0
Algunas Veces	4	5
Nunca	88	95
TOTAL	92	100

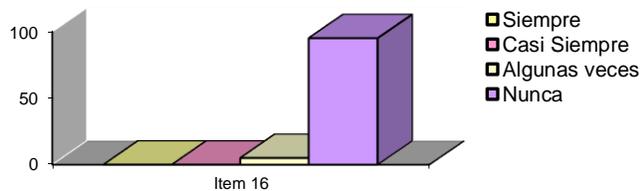


Gráfico 17. Distribución porcentual correspondiente al ítem 16 del instrumento aplicado a los docentes que laboran en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Núcleo Barinas.

En relación a la tabla 20, para el ítem 16 el 95 % de los encuestados refirieron que nunca se considera el carácter multidimensional de la evaluación del desempeño docente como contribución al mejoramiento de la calidad educativa y, 85 % algunas veces. Estos datos son análogos a lo considerado por Campos (2012), cuando afirma que la evaluación del desempeño docente debe complementar en el proceso, los dominios claves en el trabajo del educador: (a) La acción comunicacional, (b) el diseño de soluciones, (c) El marco ético, y (d) el contexto psicosocial; de modo que, permita tanto al académico como a la institución, analizar y comprender la práctica docente. De esta manera, el carácter multidisciplinario afianzara las competencias de la función docente, permitiendo un docente con amplitud de miras en su labor.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez revisados los resultados obtenidos se presenta el cuerpo de conclusiones y recomendaciones en función de los propósitos definidos para el estudio.

5.1 Conclusiones

En relación a la opinión que manifiestan los docentes sobre las acciones estratégicas en la evaluación del desempeño por competencias que se aplican en la UNEFA Núcleo Barinas, se diagnosticó que:

* Los docentes consideran la importancia de las acciones estratégicas como estructura metodológica sistemática que conduce al establecimiento de lo que se quiere dentro de la institución, hacia dónde se debe ir, en función de las necesidades e intereses de la organización, sin embargo su definición no apoyan al desempeño docente.

* Nunca se considera en la planificación administrativa estrategias de valoración efectivas que impulse de la actuación docente.

* Los docentes consideran que el conocimiento de los objetivos, procesos, y niveles de riesgo dentro de la organización representan una acción estratégica para alcanzar la misión de la institución, más sin embargo no tienen claridad en su definición.

* No existe un sistema formal de evaluación efectiva del desempeño docente dentro de la organización, por consiguiente, se pierde la información que esta pudiese generar en contribución a la gestión educativa y, al desarrollo profesional de los docentes, en función de las competencias que integran las dimensiones del saber conceptual, saber hacer, saber ser y saber vivir.

* Al no existir el proceso de evaluación del desempeño docente se hace imposible tomar en cuenta de una manera objetiva los aspectos profesionales y personales desde su actuación en los diferentes procesos.

* Dentro de la institución no se generan estrategias comunicacionales efectivas, como parte de la planificación estratégica, que orienten, al docente en un diálogo que genere intercambio de información para entender el modelo educativo, su razón de ser y los criterios sobre formas de trabajo y resultados que se esperan tanto para el docente, el estudiante y la institución.

* Carencia de líneas estratégicas dentro de la estructura organizativa, debilitando la actuación del docente en la universidad, la razón de ser del desempeño laboral, así como la identificación de sus competencias.

* Presencia de una acción gerencial aislada, que no promueve la creación de redes que coadyuven al fomento y desarrollo del trabajo en equipo, para avanzar hacia la construcción de espacios que favorezcan el pensamiento creativo e innovativo en todas las etapas del proceso educativo; para ello, se requiere la definición clara de procesos de seguimiento y control en la formación docente.

* Hay una receptividad y actitud positiva ante la evaluación de desempeño docente, ya que, consideran que al institucionalizarse, la contratación del recurso docente no será orientada por necesidad de servicio para administrar un área determinada del currículo, si no por su motivación, iniciativa, sensibilidad cultural y disposición para aprovechar las oportunidades que ofrezca a la organización.

Sobre las tendencias en la evaluación del desempeño por competencias de los docentes en el contexto universitario, se precisó que:

* Debe considerar en la valoración del docente su incorporación en el uso de las nuevas tecnologías.

* La diversificación de las técnicas, métodos y estrategias de atención al proceso educativo.

* La necesidad de ampliación de los espacios de aprendizajes a partir de la actualización permanente del conocimiento, generando motivación del proceso de enseñanza y aprendizaje.

* Se requiere redefinir la función inherente del docente, éste debe tener no sólo el dominio de una serie de conocimientos, sino también de competencias y

habilidades que le permitan orientar un trabajo educativo en el que se complemente el saber con el hacer.

* Contemplar las competencias docentes planteada en las siguientes dimensiones: (a) Preparación para la docencia: Curricular, actitudinal y una formación que transfiera el conocimiento desde el contexto andragógico al pedagógico; (b) Comprobación de lo captado por el alumno: la adecuación a las finalidades de la evaluación, las formas de conducir el proceso de evaluación y los medios para dar una proyección educativa a la evaluación y; (c) Propiciar la capacidad investigativa: se debe considerar estrategias de vinculación a experiencias significativas, tales como: congresos, editoriales y revistas en las que el docente participe y publique.

En cuanto a, las acciones que deben considerarse para la evaluación del desempeño por competencias de los docentes en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA Núcleo Barinas), se consideró que:

* La función de estas acciones deben estar orientados a potencializar la capacidad de gestión académica del docente en la institución, dando respuestas a: (a) Funcionalidad para determinar los niveles de aceptación de los valores, metas y productos de la institución; (2) Eficacia, apoyada, fundamentalmente, en la evaluación del producto, tomando como instancia de referencia las metas y objetivos de la institución; y (3) Eficiencia, apoyada en la valoración de los resultados obtenidos.

* Requieren una alta claridad para expresar la relación medios/logros aclarando los contenidos en función de la actuación docente hacia: (a) Conocimiento de la materia; (b) Competencias instruccionales; (c) Competencias evaluativos y, (d) Profesionalidad.

* Capacidad de lograr el desarrollo de una cultura de toma de decisiones y establecimiento de objetivos, metas y evaluación de ellas, contemplando su acción educativa de una manera integral, ubicando el complejo territorio de la práctica

pedagógica entendida como proceso que complementa y vincula información proveniente de distintas fuentes.

* Las acciones estratégicas para la evaluación del desempeño docente, en el contexto universitario, debe complementar la acción conjunta entre los entes involucrados en el proceso y, los cuatro dominios identificados, preliminarmente, como claves en el trabajo del educador, estos son: (a) comunicativa; (b) ética; (c) estética; y (d) psicosocial.

* Se requiere considerar dentro de las acciones estratégicas de abordaje de la evaluación del docente, su opinión acerca de: (a) El análisis de la misión y la visión institucional; (b) La identificación del papel asignado como docente, alumno, y sociedad dentro del proyecto institucional; (c) Revisión de las estrategias y acciones detalladas en torno a la enseñanza, así como las experiencias, espacios de aprendizaje, y criterios empleados por él en su función evaluadora de aprendizajes.

5.2 Recomendaciones

En atención al análisis realizado se presentan las siguientes recomendaciones:

* La necesidad de sensibilizar al personal directivo frente a la responsabilidad que tiene como garantes de la gestión de los procesos innovadores en la institución educativa. Dentro de este contexto, hay dos requisitos básicos para que una persona realice correctamente su trabajo. El primero es que la persona lo sepa hacer y, el segundo es que lo quiera hacer, por lo cual la concienciación y sensibilización del personal directivo es la vía más eficaz para cumplir con el segundo requisito.

* Por otra parte, se requiere el formar al directivo para que logre asumir y desarrollar una gerencia estratégica dirigida bajo los principios de: Creatividad, calidad, pensamiento integrador, participación, concertación, autogestión, productividad, trabajo cooperativo, integración, desarrollo social, entre otros. Para, crear entornos de trabajo saludables, la formación en competencias profesionales implica aunar dos disciplinas: concienciar y formar en riesgos psicosociales, desarrollar habilidades y hábitos saludables. Esto permite trabajar a medida y

adaptarse a lo que mejor responde a cada necesidad. Se aconseja el acompañar cada programa formativo de un entrenamiento personal para garantizar el cambio y el crecimiento de las personas con las que se laboran en la organización. La formación del talento directivo, permite con ello, liderar desde y hacia el bienestar, consolidar la resiliencia, el liderazgo y gestión positiva de las personas, disminuyendo el desgaste emocional en la tarea directiva.

*Incorporar un sistema de evaluación del desempeño docente, de aplicabilidad permanente, que permita la toma de decisiones en función de la gestión institucional. De acuerdo a ello, ésta debe ser entendida como un proceso afectado por las políticas institucionales que favorecen una expansión vertiginosa de la evaluación, en virtud que se emplean como condición de acceso a programas de compensación salarial para los académicos. En este sentido, al implementar un proceso de evaluación es conveniente identificar las políticas nacionales que se atienden y la forma en que éstas, en combinación con las características particulares de cada institución, orientan el proceso de evaluación docente. Por ello, es necesario recabar la memoria histórica de los procesos de evaluación en la propia institución, para analizar el impacto en la comunidad y conocer aquellos elementos que derivaron en un funcionamiento adecuado del proceso y los que se han de mejorar

Es así como, al implementar procesos de evaluación del desempeño docente es conveniente tener presente que la valoración de la función docente es una práctica compleja, que involucra aspectos técnicos, académicos y políticos, los cuales pueden tener consecuencias sociales relevantes, tanto para los profesores como para los estudiantes. Resultando, necesario tener claridad en que la misma no puede ser considerada un proceso subjetivo ni neutro, sino que depende de diversos factores tales como: el contexto en el cual se desarrolla, las personas que intervienen en ella, el conocimiento especializado que se tenga sobre aquello que se evalúa, las percepciones circulantes sobre lo que es la calidad y, en especial, el sentido que le otorgan a la evaluación distintos actores claves, por lo que debe estar asesorado por profesionales capacitados en el área.

Estos aspectos requiere considerar que la verdadera evaluación no sólo consiste en categorizar individuos con base en lo que hacen, habituándolos por su accionar, transformándolos en simples objetos de un proceso administrativo. La evaluación bajo el peso de su significancia social y su estigma ideológico, es el principio rector de una profunda reflexión que no se agota en la trivialidad de los números, sino que siendo depositaria de una realidad inmediata, debe fortalecer la valoración, la creatividad y el protagonismo de todos los participantes del proceso educativo.

Estos elementos claves se presentan para llamar la atención de la naturaleza de la actividad docente y consideran el hecho de que un número considerable de elementos puede repercutir en cualquier intento de evaluar la actividad con fines de perfeccionamiento. Sin duda, la evaluación de la actividad docente, al igual que la realizada a las instituciones, programas o procesos, no está exenta de llevar a cabo su propio proceso de valoración y permanente perfeccionamiento. Desde estas aseveraciones, se recomienda que la presente investigación sirva de base a otros estudios que permitan consolidar un marco conceptual operativo para coadyuvar a un mejor proceso educativo y, hacía una vinculación social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. 2012. El proyecto de investigación. (5ta. Ed.). Caracas: Episteme.
- Balestrini, M. 2007. Procedimientos técnicos de la investigación documental, (orientaciones para la presentación de informes, monografías, tesis, tesinas, trabajos de ascensos y otros. Caracas, editorial Panapo.
- Barrios, L. 2012. Evaluación de competencias en el nivel universitario. Ide@sCONCYTEG.
- Benítez, T. 2007. Efectividad de la evaluación del desempeño. Disponible en: <http://www.gestion.com/organizacion-talento/efectividad-de-la-evolucion-del-desempeno.htm>. [Consulta 2016, mayo 20].
- Campos, K. 2012. Marco para la buena enseñanza. Santiago, Chile: Autor.
- Cárdenas, M. 2012. La evaluación del desempeño docente: un espacio abierto para el desarrollo profesional del educador. Trabajo de Grado No Publicado. Universidad Santa María. Caracas
- Carrero, M. (2012). Selección y contratación basada en competencias. Heygroup, Reino Unido.
- Comisión Nacional de Educación Superior. CONAEVA. 1984. Material mimeografiado. Disponible en: http://ed.ne/rieenumeros/num3_e/art8.pdf [Consulta 2016, marzo 25].
- Constantino, L. 2014. Evaluación del desempeño de profesores tutores en el ámbito de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica. Disponible en: http://evaluac/doceuniv/educ_e/pdf [Consulta 2016, mayo 18].
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. 1999. Gaceta Oficial 36.860 (Extraordinaria).
- Crespo, M. 2014. La evaluación del desempeño docente: un espacio abierto para el desarrollo profesional del educador en la Unidad Educativa El Limón, ubicado en el municipio Girardot en el estado Aragua. Trabajo de grado. Universidad Bicentenario de Aragua.
- Cuevas, T. 2012. La gestión por competencia y la formación profesional. Madrid, España: IBERFOP Editorial Fotojae.

- Delgado, G. 2012. Modelo de evaluación de la calidad de los procesos universitarios. Lambayeque, Perú.
- De los Ríos, S. 2012. La evaluación y la acreditación: medios para mejorar y garantizar la calidad académica”. Artículo en libro: Ejercicio de profesiones universitarias y reconocimiento de estudios universitarios en Centroamérica. San José, Costa Rica: EDUCA: CSUCA.
- Domínguez, F. 2013. Capacitación de docentes en América Latina. En Agenda Educativa. N° 14. Foro Educativo. Lima.
- Fuentes, H. 2012. El sistema de acreditación para instituciones de educación superior técnica y pedagógica. En: Ministerio de Educación. Acreditando. Comisión Especial de Registro. Revista N° 1, 25 de octubre. Lima.
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P. 2010. Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.
- Herrera, P. 2012. Innova. Proyecto de evaluación. Universidad de Guadalajara.
- Hurtado, I. y Toro, J. 2007. Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio. Maracay: CEC, S.A.
- Krejcie, R. y Morgan, D. 1975. Determines Simple Zize for research activities educational and psychological measurement.
- Ley Orgánica de Educación. 2009. Gaceta Oficial de la República de Venezuela 2.635. (Extraordinario).
- Ley de Universidades. 1970. Material mimeografiado.
- Luzardo, M. 2012. Plan de desarrollo universitario. Dirección General de Planificación y Estudio. Disponible en: http://146.83.195.11/planif/pgdu/Documentos_PGDU/Documentos_PGDU_2005_2009/metodologia_pgdu/metodologia_pgdu.pdf. [Consulta 2016, mayo26].
- Márquez, O. 2000. El proyecto de investigación. Barinas: Colección Docencia Universitaria: UNELLEZ.
- Márquez, H. 2012. La condición postmoderna: Informe sobre el saber. México: REI.
- Martínez, P. 2007. Metodología de la investigación. Colombia.

- Matos, U. 2012. Una introducción a la evaluación de profesores. Seminario Evaluación Docente en Chile.
- Morales, P. 2012. Gerencia para el cambio. Bogotá: Legis.
- Moreno, F. 2008. Competencias administrativas. Construcción de ambientes favorables para el desarrollo de competencias laborales: tres estudios sectoriales. Serie Desarrollo productivo n° 106. Santiago de Chile: CEPAL.
- Naghi, M. 1990. Metodología de la investigación. México: Noriega Editores, Editorial Limusa, S.A.
- Orozco, C., Labrador, M. y Palencia, A. 2002. Manual teórico de metodología para tesis, asesores, tutores y jurados de trabajo de investigación y ascenso. Venezuela: OFIMAX de Venezuela C.A.
- Palella, S. y Martíns, F. 2010. Metodología de la investigación cuantitativa. Caracas: FEDUPEL.
- Polanco, M. 2014. Visión hacia la evaluación del desempeño docente y su relación con la autoevaluación del propio desempeño, en profesores básicos en el municipio de Copiapó, en Chile. Disponible en: http://decep/univ/educ_ttf/pdf [Consulta 2016, Mayo 22].
- Puertas, P. 2012. Dirección estratégica en organizaciones inteligentes. Buenos Editorial Aires Granica.
- Rodríguez, F. 2012. Universidad: Un proceso dialéctico. Ediciones Sambil. Colombia.
- Ruíz, T. 2012. El perfil docente. Material mimeografiado.
- Sabino, C. 2007. El Proceso de investigación. Caracas. PANAPO.
- Salazar, R. 2012. Diez nuevas competencias docentes. Barcelona, España: Graó.
- Salguero, F. 2014. Estrategias motivacionales para el mejoramiento del desempeño laboral en docentes del Programa de Formación Docente de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Trabajo de grado. UPEL.
- Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora Unellez. 2011. Normas para la Elaboración, Presentación, Evaluación y

Aprobación de los Trabajos de Grado (Especialización y Maestría). Barinas: Autor.

Universidad Fermín Toro. 2016. Normas para la elaboración y presentación de los trabajos de grado para especialización, maestría y tesis doctorales. Cabudare: Autor.

Universidad Nacional Abierta. 1999. Técnicas de documentación e investigación I y II. Caracas: Autor

Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Vicerrectorado de Investigación y Postgrado. 2010. Manual de grado de especialización y maestría y tesis doctorales. Caracas: Autor.

ANEXOS

ANEXO A

**TABLA DE KREJCIE, DULUTH Y MORGAN PARA DETERMINAR EL
TAMAÑO DE LA MUESTRA**

TABLA PARA LA DETERMINACIÓN DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

N	S	N	S	N	S	N	S	N	S	N	S
10	10	85	70	220	140	440	205	1200	291	4000	351
15	14	90	73	230	144	460	210	1300	297	4500	354
20	19	95	76	240	148	480	214	1400	302	5000	357
25	24	100	80	250	152	500	217	1500	306	6000	361
30	28	110	86	260	155	550	226	1600	310	7000	364
35	32	120	92	270	159	600	234	1700	313	8000	367
40	36	130	97	280	162	650	242	1800	317	9000	368
45	40	140	103	290	165	700	248	1900	320	10000	370
50	44	150	108	300	169	750	254	2000	322	15000	375
55	48	160	113	320	175	800	260	2200	327	20000	377
60	52	170	118	340	181	850	265	2400	331	30000	379
65	56	180	123	360	186	900	269	2600	335	40000	380
70	59	190	127	380	191	950	274	2800	338	50000	381
75	63	200	132	400	196	1000	278	3000	341	75000	382
80	66	210	136	420	201	1100	285	3500	346	100000	394

N: Tamaño de la Población

S: Tamaño de la Muestra

Nota: Krejcie, Duluth y Morgan (1975).

ANEXO B
DISEÑO DEL INSTRUMENTO

[ANEXO B]

[Carta de Presentación]

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Estimado Profesor (a):

El presente cuestionario tiene como propósito recoger información para desarrollar un trabajo de investigación denominado **“ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE BASADO EN COMPETENCIAS. Caso: Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Nacional Barinas**, el cual tiene como finalidad cumplir con un requisito académico.

En este sentido, debido a la importancia que tiene la información que usted puede proporcionar para fines del trabajo, se le agradece responder las preguntas con toda sinceridad.

Es de hacer notar que los datos suministrados por usted serán de carácter confidencial y se emplearán sólo para fines de la investigación. De antemano se agradece su contribución y participación.

Atentamente,

Lcda. Sofía Martínez

INSTRUCCIONES

1. Lea cuidadosamente el enunciado de cada ítem y reflexione sobre ella.
2. Examine las alternativas que se le presentan y escoja las que más se adecue a su respuesta.
3. Marque con una equis (X) en el espacio la opción seleccionada por usted.
4. Seleccione sólo una alternativa por ítem.
5. No identifique el instrumento.
6. Las opciones son:
Siempre (4), Casi siempre (3), Algunas veces, (2), Nunca (1).
7. En caso de duda consulte al encuestador.

Gracias por tu colaboración.

Instrumento

N°	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNA VECES	NUNCA
1	Se considera el diagnóstico como parte del proceso que permite la planificación de acciones estratégicas.				
2	La institución define claramente la división del trabajo que debe cumplir el docente dentro de la organización.				
3	Se tiene conocimiento de los propósitos que desarrolla la organización para alcanzar la misión institucional.				
4	Se reconoce como una acción estratégica la definición de la visión institucional.				
5	Las políticas institucionales son elementos estratégicos que se consideran como parte de la planificación organizacional.				
6	Se establecen métodos estratégicos efectivos que contribuyan a la gestión profesional de los docentes.				
7	Se utiliza como técnica estratégica la planificación asociada a la filosofía de la institución.				
8	Se planifica la selección del recurso docente por su disposición para aprovechar las oportunidades que ofrece la organización.				
9	Se desarrolla de manera integral una evaluación efectiva del desempeño docente dentro de la organización.				
10	Se evalúan permanentemente las competencias docentes en el desempeño institucional.				
11	La evaluación del desempeño docente integra a todos los agentes educativos que se relacionan directamente con el proceso.				
12	El proceso de evaluación docente toma en cuenta: aspectos integrales de actuación del desempeño que se da en el contexto educativo.				
13	Los resultados de la evaluación del desempeño son considerados como elementos para el mejoramiento de la gestión educativa, en función de las metas de la institución.				
14	El docente tiene claro conocimiento acerca de la misión -visión, de la institución.				
15	Los resultados de la evaluación del desempeño docente son utilizados para la efectiva toma de decisiones académicas.				
16	Se considera el carácter multidimensional de la evaluación del desempeño docente como contribución al mejoramiento de la calidad educativa.				

ANEXO C
FORMATO PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

[ANEXO C]
[Carta de Validación]

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Ciudadano:

Dr. Elisaúl Soaso

Presente.-

Estimado profesional

Usted ha sido seleccionado, entre el grupo de expertos profesionales en el área de metodología, y evaluación, para emitir su opinión en relación a la validación de un instrumento que será utilizado para recolectar información relacionada con el desarrollo de un trabajo titulado: **“ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE BASADO EN COMPETENCIAS. Caso: Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Nacional Barinas”**.

El instrumento en cuestión presenta un formato para ser respondido, de manera que sea más sencillo, para usted la realización de la validación. Este instrumento deberá adecuarse a los propósitos que persigue el estudio, por lo cual serán tomadas en cuenta su apreciación y aportes. Agradeciendo su colaboración.

Atentamente,

La investigadora

Nota. Se anexan, Título de la Investigación, objetivos y sistema de variable, con el propósito de proporcionarle mayor información.

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Apellidos y Nombres del Experto: **Dr. Elisaúl Soaso**

Título de la Investigación: **Acciones estratégicas para la evaluación del desempeño docente basado en competencias. Caso: Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Nacional Barinas.**

Lugar de Trabajo: **Universidad Fermín Toro.**

Cargo que Desempeña: **Profesor.**

Instrucciones:

1. Identifique con precisión en el Instrumento anexo las variables en estudio y sus respectivos indicadores.
2. Lea detenidamente cada uno de los ítems relacionados con cada indicador.
3. Utilice este formato para indicar su grado de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado que se presenta, marcando con una equis (X) en el espacio señalado, de acuerdo a la siguiente escala:
 1. Dejar
 2. Modificar
 3. Eliminar
 4. Incluir otra pregunta
4. Si desea plantear algunas sugerencias para mejorar el instrumento, utilice el espacio correspondiente a observaciones.

Matriz de Validación del Instrumento

N° Ítem	ESCALA			
	Dejar	Modificar	Eliminar	Incluir otra Pregunta
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8		X		
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			

Observaciones validación del instrumento:

Autora: Lcda. Sofía Martínez

Fecha: 20-11-2016

Firma del Experto: _____


Dr. Elisaúl Soaso

[ANEXO C-1]
[Constancia de Validación del Primer Experto]

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Quien suscribe, **Elisaúl Soaso**, con título de postgrado: Doctor en Ciencias de la Educación, a través de la presente, manifiesto que he validado el modelo de encuesta diseñado por la ciudadana: **Sofía Martínez**, cuyo Trabajo tiene por objetivo: Describir las acciones estratégicas para la evaluación del desempeño docente basado en competencias en la Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA-Barinas), año 2016, considerando que el cuestionario presentado:

El instrumento se encuentra adecuado para ser aplicado a la muestra objeto de estudio.

En Barinas a los **veinte** días del mes de **noviembre** del **2016**.



Firma del Experto
Dr. Elisaúl Soaso

[ANEXO C]
[Carta de Validación]

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Ciudadano:

Dra. Yoniray Odreman.

Presente.-

Estimado profesional

Usted ha sido seleccionado, entre el grupo de expertos profesionales en el área de metodología, y evaluación, para emitir su opinión en relación a la validación de un instrumento que será utilizado para recolectar información relacionada con el desarrollo de un trabajo titulado: **“ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE BASADO EN COMPETENCIAS. Caso: Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Nacional Barinas”**.

El instrumento en cuestión presenta un formato para ser respondido, de manera que sea más sencillo, para usted la realización de la validación. Este instrumento deberá adecuarse a los propósitos que persigue el estudio, por lo cual serán tomadas en cuenta su apreciación y aportes. Agradeciendo su colaboración.

Atentamente,

La investigadora

Nota. Se anexan, Título de la Investigación, objetivos y sistema de variable, con el propósito de proporcionarle mayor información.

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Apellidos y Nombres del Experto: **Dra. Yoniray Odreman.**

Título de la Investigación: **Acciones estratégicas para la evaluación del desempeño docente basado en competencias. Caso: Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Nacional Barinas.**

Lugar de Trabajo: **Universidad Pedagógica Experimental Libertador –Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio.**

Cargo que Desempeña: **Profesora.**

Instrucciones:

1. Identifique con precisión en el Instrumento anexo las variables en estudio y sus respectivos indicadores.
2. Lea detenidamente cada uno de los ítems relacionados con cada indicador.
3. Utilice este formato para indicar su grado de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado que se presenta, marcando con una equis (X) en el espacio señalado, de acuerdo a la siguiente escala:
 1. Dejar
 2. Modificar
 3. Eliminar
 4. Incluir otra pregunta
4. Si desea plantear algunas sugerencias para mejorar el instrumento, utilice el espacio correspondiente a observaciones.

Matriz de Validación del Instrumento

N° Ítem	ESCALA			
	Dejar	Modificar	Eliminar	Incluir otra Pregunta
1	✓			
2	✓			
3	✓			
4	✓			
5	✓			
6	✓			
7	✓			
8	✓			
9	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			

Observaciones validación del instrumento:

Autora: Lcda. Sofía Martínez

Fecha: 20-10-2016.


 Firma del Experto:

Dra. Yoniray Odreman

[ANEXO C-2]
[Constancia de Validación del Segundo Experto]

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Quien suscribe, **Yoniray Odremán**, con título de postgrado: Doctora en Ciencias de la Educación, a través de la presente, manifiesto que he validado el modelo de encuesta diseñado por la ciudadana: **Sofía Martínez**, cuyo Trabajo tiene por objetivo: Describir las acciones estratégicas para la evaluación del desempeño docente basado en competencias en la Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA-Barinas), año 2016, considerando que el cuestionario presentado, considerando que el cuestionario presentado:

El instrumento se encuentra adecuado para ser aplicado a la muestra objeto de estudio.

En Barinas a los **veinte** y dos días del mes de **octubre** del **2016**.



Firma del Experto
Dra. Yoniray Odreman

[ANEXO C]
[Carta de Validación]

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Ciudadano:

Dra. Benita Ramírez.

Presente.-

Estimado profesional

Usted ha sido seleccionado, entre el grupo de expertos profesionales en el área de metodología, y evaluación, para emitir su opinión en relación a la validación de un instrumento que será utilizado para recolectar información relacionada con el desarrollo de un trabajo titulado: **“ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE BASADO EN COMPETENCIAS. Caso: Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Nacional Barinas”**.

El instrumento en cuestión presenta un formato para ser respondido, de manera que sea más sencillo, para usted la realización de la validación. Este instrumento deberá adecuarse a los propósitos que persigue el estudio, por lo cual serán tomadas en cuenta su apreciación y aportes. Agradeciendo su colaboración.

Atentamente,

La investigadora

Nota. Se anexan, Título de la Investigación, objetivos y sistema de variable, con el propósito de proporcionarle mayor información.

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Apellidos y Nombres del Experto: **Dra. Benita Ramírez.**

Título de la Investigación: **Acciones estratégicas para la evaluación del desempeño docente basado en competencias. Caso: Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Nacional Barinas.**

Lugar de Trabajo: **UNELLEZ, UNEFA, UFT, UPEL.**

Cargo que Desempeña: **Docente.**

Instrucciones:

1. Identifique con precisión en el Instrumento anexo las variables en estudio y sus respectivos indicadores.
2. Lea detenidamente cada uno de los ítems relacionados con cada indicador.
3. Utilice este formato para indicar su grado de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado que se presenta, marcando con una equis (X) en el espacio señalado, de acuerdo a la siguiente escala:
 1. Dejar
 2. Modificar
 3. Eliminar
 4. Incluir otra pregunta
4. Si desea plantear algunas sugerencias para mejorar el instrumento, utilice el espacio correspondiente a observaciones.

Matriz de Validación del Instrumento

N° Ítem	ESCALA			
	Dejar	Modificar	Eliminar	Incluir otra Pregunta
1	x			
2	x			
3	x			
4	x			
5	x			
6	x			
7	x			
8	x			
9	x			
10	x			
11	x			
12	x			
13	x			
14		x		
15	x			
16	x			

Observaciones validación del instrumento:

Autora: Lcda. Sofia Martínez

Fecha: 20-10-2016.


 Firma del/Experto:

Dra. Benita Ramírez

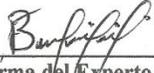
[ANEXO C-3]
[Constancia de Validación del Tercer Experto]

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Quien suscribe, **Benita Ramírez**, con título de postgrado: Doctora en Ciencias de la Educación, a través de la presente, manifiesto que he validado el modelo de encuesta diseñado por la ciudadana **Sofía Martínez**, cuyo Trabajo tiene por objetivo: Describir las acciones estratégicas para la evaluación del desempeño docente basado en competencias en la Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA-Barinas), año 2016, considerando que el cuestionario presentado:

El instrumento se encuentra adecuado para ser aplicado a la muestra objeto de estudio.

En Barinas a los **veinte** y ocho días del mes de **octubre** del **2016**.


Firma del Experto
Dra. Benita Ramírez

ANEXO D
CÁLCULO PARA LA CONFIABILIDAD

[ANEXO D]

Confiabilidad del Instrumento

ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE BASADO EN COMPETENCIAS

(Caso: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Núcleo Barinas)

Alternativas de Respuestas: (4) Siempre; (3) Casi Siempre; (2) Algunas Veces; (1) Nunca.

Sujetos Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Suma	
1	2	2	1	3	4	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	42	5,29
2	2	2	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	41	13,7
3	2	2	1	3	3	2	4	2	1	2	2	2	1	2	3	2	40	5,29
4	2	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	42	10,9
5	1	2	3	3	4	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	45	2,89
6	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	42	0,49
7	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	43	1,69
8	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	47	2,89
9	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48	13,7
10	2	2	1	2	3	2	4	2	1	2	2	2	2	2	1	2	37	5,29
Σ	19	20	23	30	33	22	31	22	16	19	19	20	19	20	20	19	313	62,1
Media	1,9	2,0	2,3	3,0	3,3	2,2	3,1	2,2	1,6	1,9	1,9	2,0	1,9	2,0	2,0	1,9	31,3	
s ²	0,1	0,0	1,2	0,4	0,2	0,8	0,7	0,2	0,2	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	4,03	
$\frac{-}{s/x}$	0,3	0,0	1,1	0,6	0,5	0,9	0,8	0,4	0,5	0,3	0,3	0,0	0,3	0,0	0,0	0,3	5,98	

Σ	Sumatoria de varianza de cada ítem	5,02
S ²	Varianza de la Escala	51,96
$\frac{-}{s/x}$	Varianza Típica	5,98
	Alfa de Cronbach	0,8542