

Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

VICERRECTORADO
DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
ESTADO BARINAS

COORDINACIÓN
ÁREA DE POSTGRADOE

**ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS MODELOS DE EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO DOCENTE VIGENTES Y LOS PROPUESTOS POR LAS
ASOCIACIONES GREMIALES**

**Caso de estudio: Universidad Nacional Experimental de los Llanos
Occidentales "Ezequiel Zamora" en el VPDS**

AUTOR: YENNIFER QUINTERO

TUTOR: NANCY ANTÓLINEZ

BARINAS, NOVIEMBRE 2018.

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”**



La Universidad que siembra

**VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y
DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DEL ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS MODELOS DE
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE VIGENTES Y LOS
PROPUESTOS POR LAS ASOCIACIONES GREMIALES**

**Caso de Estudio: Universidad Nacional Experimental de los Llanos
Occidentales “Ezequiel Zamora” en el VPDS**

**AUTOR: YENNIFER QUINTERO
C.I.: 14.932.735
TUTOR: NANCY ANTÓLINEZ**

BARINAS, NOVIEMBRE DE 2018.

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”**



La Universidad que siembra

**VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y
DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DEL ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS MODELOS DE
EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE VIGENTES Y LOS
PROPUESTOS POR LAS ASOCIACIONES GREMIALES**

**Caso de Estudio: Universidad Nacional Experimental de los Llanos
Occidentales “Ezequiel Zamora” en el VPDS**

Requisito parcial para optar al grado de
Magister Scientiarum

AUTOR: YENNIFER QUINTERO
C.I.: 14.932.735
TUTOR: NANCY ANTÓLINEZ

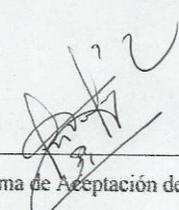
BARINAS, NOVIEMBRE DE 2018.

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, NANCY ANTOLINEZ, cédula de identidad N° V-5.660.032, en mi carácter de tutora del Trabajo Especial de Grado, titulado ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS MODELOS DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE VIGENTES Y LOS PROPUESTOS POR LAS ASOCIACIONES GREMIALES , CASO DE ESTUDIO: UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA" EN EL VPDS, presentado por la ciudadana YENNIFER YENIREE QUINTERO ESCALONA, para optar al título de Magister en 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 del mes de Noviembre del año 2018.

Nombre y apellido: Nancy Antolín González


Firma de Aceptación del Tutor

Fecha de entrega: _____

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso, porque si en él nada es posible, por darme el derecho a la vida, salud, y fortaleza en los momentos difíciles para culminar esta meta y seguir adelante.

A mis padres, Sobeida y José, por darme la vida, educación, fuerza y ser un ejemplo en mi vida. Los Amo!

A mis hijos, Edgar y Alessandra, por ser mi fuente de luz e inspiración en el logro de cada una de mis metas. ¡Los Adoro!

A mi esposo, Edgar, por ese apoyo, amor y calor humano incondicional. ¡Te Amo!

AGRADECIMIENTO

A Dios Todopoderoso, por dirigirme hacia el camino del conocimiento, el bien y la salud.

A mi apreciada Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”, por la oportunidad de perfeccionar mis conocimientos desde sus espacios, por abrirme camino como docente y permitirme desarrollarme en lo personal, humana y profesionalmente.

A mi tutora, Dra. Nancy Antólinez, por su interés para el éxito de esta investigación, por brindarme su amistad y conocimientos. ¡Gracias Profesora!

A mis queridos amigos y compañeros de labores, que siempre están conmigo en las buenas y malas, animándome a seguir adelante y alcanzar cualquier meta que me propongo: Edgar, Shyntia, Wilmer, Heidy, Mildred, Oscar, Zorelis y en especial al Profesor Atenógenes, quien con su apoyo incondicional ha hecho posible la realización de esta investigación. ¡Gracias a todos, los quiero!

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO.....	PÁG.
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	Iv
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	Vi
RESUMEN.....	Ix
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I EL PROBLEMA.....	4
Planteamiento del Problema.....	4
Objetivos de la Investigación.....	15
Objetivo General.....	15
Objetivos Específicos.....	15
Justificación.....	16
Alcance y delimitación.....	17
CAPÍTULO II. MARCO TEORICO.....	18
Antecedentes de la Investigación.....	18
Bases Teóricas.....	22
Desempeño Docente.....	22
Desempeño Docente y motivación de los alumnos.....	24
Evaluación de Desempeño.....	25
Evaluación del Desempeño Docente.....	25
Importancia de la Evaluación de Desempeño.....	27
Como medir el Desempeño.....	27
Autoevaluación.....	29
Quién mide el Desempeño.....	32
Gestión de Desempeño.....	32
Características de un buen Desempeño Docente.....	34
Indicadores del Desempeño.....	35
Principales factores que afectan el Desempeño.....	37

Problemas relacionados con la Evaluación del Desempeño.....	37
Propósito de la Evaluación del Desempeño.....	39
Ventajas de la Evaluación del Desempeño.....	42
Evaluación de desempeño por Competencia.....	43
Praxis Pedagógica del Docente.....	44
Desarrollo de la carrera Docente.....	44
Desarrollo Psicológico del Docente.....	45
Autonomía.....	45
Teoría Motivación para el trabajo de Fernando Toro Álvarez.....	46
Bases Legales.....	48
Definición de Términos Básicos.....	52
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO.....	54
Tipo de Investigación.....	55
Diseño de la Investigación.....	55
Técnicas e Instrumentos de la Investigación.....	57
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.	62
Fase I. Nivel Exploratorio.....	62
Fase II. Diagnóstico.....	63
Fase III Nivel Descriptivo.....	81
Fase IV. Cuadro Comparativo.....	105
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	116
Conclusiones.....	116
Recomendaciones.....	118
LISTA DE REFERENCIAS.....	120
ANEXO A.....	124
ANEXO B.....	125
ANEXO C.....	130
ANEXO D.....	132
ANEXO E.....	134
CURRICULUM VITAE DEL TUTOR.....	136



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS

OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

COORDINACIÓN DEL ÁREA DE POSTGRADO

MAESTRÍA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

MENCIÓN DOCENCIA UNIVERSITARIA

**ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS MODELOS DE EVALUACION DEL
DESEMPEÑO DOCENTE VIGENTES Y LOS PROPUESTOS POR LAS
ASOCIACIONES GREMIALES**

Autor: Yennifer Quintero

Tutor: Dra. Nancy Antólinez

Año: 2018.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo presentar un estudio comparativo de los modelos de evaluación del desempeño docente vigentes y los propuestos por las asociaciones gremiales en la UNELLEZ, Edo Barinas. Dicha investigación se enmarcó en la modalidad de un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, documental y de campo, se estructuró en cuatro (04) fases: la fase I nivel exploratorio, se obtuvo datos que permitieron generar las preguntas necesarias sobre el objeto de estudio. Fase II diagnóstico, referente al estudio de los modelos de evaluación del desempeño docente vigentes, se empleó la técnica de: análisis documental, entrevista y observación directa. Fase III, descriptiva, donde se aproximó de una forma clara, sencilla, lo más intensa y detallada posible la situación de los modelos de evaluación de desempeño docente propuesto por los gremios. La última fase, comprende el estudio comparativo sobre lo que existe y se plantean las asociaciones gremiales de los modelos de evaluación de desempeño. Los resultados permiten detectar la necesidad de profundizar sobre los modelos de evaluación docente implementados en la institución para comprender los posibles caminos de consenso a la problemática planteada. Se concluyó que algunos instrumentos de evaluación carecen de legitimidad y la propuesta actual rectoral, así mismo existe una afectación en el clima organizacional y satisfacción laboral de sus trabajadores.

Palabras claves: Modelos, Evaluación, Desempeño Docente.

INTRODUCCIÓN

Los modelos para valorar el desempeño de los trabajadores son instrumentos necesarios, que tienen que realizarse de forma sistemática y continua en toda institución pública o privada, ya que sirven como marco referencial para implementar políticas de mejoramiento y calidad en el ejercicio de cualquier actividad. Las instituciones universitarias son generadoras de concomimientos, ya que amerita orientar su estructura académica hacia estrategias de evaluación que promuevan cambios culturales y sociales producto de la transformación y transferencia del conocimiento. Por tanto, la evaluación es un proceso estratégico para sistematizar necesidades de adiestramiento laboral y evaluar la producción de conocimientos científicos, tecnológicos y sociales.

En las universidades la evaluación que se le hace a la masa profesoral tiene que ser bajo un contexto académico, de administración del curriculum, competencias, habilidades y destrezas adquiridas por el docente durante su formación y la producción de conocimiento que éste genere de su desarrollo y perfeccionamiento profesional. De esta manera, es importante crear una cultura sobre la evaluación de desempeño para informar a la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU) sobre las actuaciones de los y las docentes, siendo un referente para cubrir las expectativas del estudiante, de desarrollo personal y profesional del docente, responder a las metas institucionales y al modelo de país que queremos.

La OPSU es la oficina auxiliar del Consejo Nacional Universitario (CNU) que se encarga de instrumentar las políticas y estrategias para la educación universitaria señalada en los planes de la nación, así mismo, los procesos de evaluación institucional, desarrollados en el “Alma Mater” para el mejoramiento y la equidad de la educación universitaria en Venezuela. A partir de dicho proyecto el CNU aprobó según resolución ministerial N° 383 de fecha 26/01/2001 diseñar, validar e instrumentar el Sistema de Evaluación y Acreditación Institucional (SEA) encargado

de enmarcar, aplicar y desarrollar los procesos de evaluación y acreditación de la educación superior venezolana.

El SEA de las Universidades Nacionales en palabras de la OPSU (2002:13) tiene como propósito concebir e instrumentar una cultura evaluativa en las universidades y asegurar estándares de calidad en todas ellas, igualmente estimular en la universidades venezolanas la búsqueda de la excelencia, así como reconocerla y certificarla en sus diferentes carreras y programas.

En efecto, la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ) tiene una gran responsabilidad en elevar la calidad académica, formando a su recurso humano (docentes) y estudiantes con altos niveles de competencia profesional, de allí nace la necesidad de estudiar el comportamiento de su gestión en el diseño de instrumentos de evaluación de desempeño docente. Dentro de la estructura administrativa de la UNELLEZ existe una Oficina de Planificación y Presupuesto Institucional (DPPI), la cual cuenta con la Coordinación de Evaluación y Desarrollo Organizacional y a su vez tiene tres (03) unidades: Evaluación, Organización y Método, y Desarrollo Organizacional.

La unidad de Evaluación es quien diseña los instrumentos para evaluar el desempeño académico del profesor universitario dentro de la institución, y en este caso en particular la investigación muestra que estas funciones fueron otorgadas a la Dirección de Talento Humano, y el seguimiento y control requerido para la evaluación institucional se hará desde los programas académicos.

Para abordar esta investigación se estructura en los siguientes capítulos: En el Capítulo I, el Problema, se desarrolla desde el planteamiento y formulación del problema, interrelacionado con los objetivos y la justificación de la investigación, los alcances y las delimitaciones del estudio. Seguidamente en el Capítulo II, se describe Marco Teórico, el cual está integrado por: Antecedentes, estudios e investigaciones que han tratado en otras circunstancias del problema planteado; contexto conceptual, conjunto de conceptos que permitan dar claridad teórica al problema planteado.

El capítulo III, denominado Marco Metodológico: comprende la tipología de la investigación, las fases comprendidas en: nivel exploratorio, diagnóstico: revisión

documental y de campo, nivel descriptivo y por último un estudio comparativo. El capítulo IV, conformado por el análisis e interpretación de los resultados.

Y finalmente, en el capítulo V se exponen las conclusiones y recomendaciones de la investigación. Posteriormente se especifican las referencias y anexos del estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Planteamiento del Problema

El hombre es concebido como un ser social y como tal no puede funcionar sin otras personas, por esta razón es de suma importancia mantener la salud emocional en el trabajo, para tener la capacidad de respuesta a problemas o ciertas situaciones en el entorno en que se desarrollan. En relación a la profesión docente cabe destacar que una de sus particularidades es ser motivadores de otras personas (sus estudiantes), es por ello, que las instituciones educativas públicas y privadas a nivel nacional e internacional por muchos años dentro de la gerencia y liderazgo de las mismas, se han visto en la necesidad de aplicar estrategias, métodos, instrumentos de evaluación del desempeño docente para elevar la calidad académica.

En las últimas décadas, con la evolución del modelo de desarrollo humano muchas naciones americanas y europeas han tratado de buscar nuevas y más amplias formas de evaluar el desempeño docente en promover algunas estrategias motivadoras para mejorar la calidad de su actividad académica. Al respecto, en Estados Unidos los Legisladores han creado y aprobado varias reformas en dos (02) áreas claves de la investigación social en los distritos escolares que midan el desempeño docente, así como los incentivos que se deriven de la medición.

En este sentido hay quien está totalmente a favor de estos sistemas de recompensas y sanciones, como por ejemplo Lauen (2013) señala: quien está a favor de los programas de incentivos, la Administración de Obama, y de cómo repercuten esos incentivos en el rendimiento de los estudiantes. Según los datos de su estudio, el autor concluye que los resultados de los modelos de discontinuidad no paramétricas muestran que en el margen, los incentivos de rendición de cuentas causan mayores incrementos en la prueba de lectura y no tienen efectos adversos sobre los resultados en ciencias o en los estudiantes con bajo rendimiento (p. 93).

Es por ello, que durante el mandato de Obama se exige a los Estados reformular sus sistemas de evaluación y rendición de cuentas de los docentes, a través de tres (03) mecanismos específicos que consistía en: el primero puntuar a los profesores sobre la base de una combinación de recompensas y sanciones, el segundo instrumentos de observación en el aula y por último métricas que capturan la tendencia del desempeño de los estudiantes. Con esto se pretendió fomentar la competencia entre los profesores, determinar las mejoras del desempeño de los estudiantes en el aula e identificar y prescindir de los profesores de peor desempeño. Lo que incrementaría la motivación del resto de los docentes y se alcanzaría una mejor práctica educativa en el aula.

En Washington DC, la reforma de la evaluación docente comenzó antes que en otros lugares y tuvo el firme apoyo de la administración central. Dicha reforma significó la implantación de incentivos de gran magnitud para los maestros, aumentos de sueldos, bonos de desempeño, y amenazas de despido. Si bien estos casos demuestran que un buen diseño con fuertes incentivos puede afectar los resultados de los docentes, la historia en el resto del país americano parece menos prometedora.

Asimismo se observan diferentes planteamientos adoptados en función de la prioridad educativa actual en los países de Europa Occidental, en España existe la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, fundación estatal creada por el Ministerio de Educación y Cultura de España con el fin de medir y hacer público el rendimiento de la educación superior, la prioridad en la política hacia los docentes, es atraer a los mejores candidatos para que ejerzan y mantenerlos en su puesto de trabajo, motivados a lo largo de toda su vida profesional.

En América Latina y en países del Este de Europa, la prioridad es elevar la calidad de la docencia, y la incidencia está dirigida a establecer escalafones docentes con sistemas de evaluación externa que animen a los educadores a desarrollar mejor su trabajo y a ser recompensados por ello. En los países de Europa occidental, por el contrario, la evaluación se entiende más como un proceso de reflexión personal para el desarrollo profesional, y los sistemas de promoción, como una manera de mantener

motivados a los docentes. Al respecto, los sentimientos de competencia y de eficacia personal no sólo parecen influir en las expectativas de éxito como docentes, sino que tienen claras consecuencias sobre la motivación y el rendimiento de sus estudiantes.

Los expertos consideran que la auto-eficacia docente engloba todo un conjunto de creencias que tiene el profesor sobre su propia capacidad para ejercer un efecto positivo en el aprendizaje de los alumnos. Tschannen-Moran y Woolfoolk (2001) afirman que: “aquellos profesores con altas creencias de auto-eficacia presentan mayor apertura a nuevas ideas, mayor disposición para probar nuevos métodos, mejor planificación, organización de sus clases y se muestran más entusiastas en el proceso de enseñanza”. Además, la auto-eficacia docente no sólo se relaciona con el rendimiento de los alumnos sino también con la motivación que los docentes manifiestan en el aula y con las expectativas que tienen sobre sus estudiantes (Bamburg, 2004).

Por esto Graterol (2001) expresa lo siguiente:

La ausencia de un efectivo proceso de evaluación del desempeño docente pudiera tener como consecuencia la falta de un proceso de planificación, el incumplimiento del horario de clase, la falta de programas de mejoramiento profesional y la ausencia de una comunicación efectiva entre el docente y el personal directivo, entre otros”. (p. 8)

Aunado a esto si el docente encuentra dentro de la institución ausencia de incentivos, poco reconocimiento a su desempeño docente, sobrecarga laboral, malas condiciones en la infraestructura y bajos salarios, este ambiente podría impactar de forma negativa su salud psicofísica, interacción social, su desempeño profesional y laboral de forma temporal, y a veces por periodos prolongados hasta necesitar de atención médica. La sociedad Venezolana ha sido muy afectada por coyunturas políticas, económicas, sociales y culturales severas en los últimos años, lo que conlleva a la persona a reflejar en su quehacer laboral y cotidiano una acumulación de emociones encontradas, caracterizadas por la desmotivación, abulia, descontento, pérdida de cultura, valores y principios.

En Venezuela el Ministerio del Poder Popular para Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología (MPPEUCT), ha fomentado planes de formación docente de carácter permanente, así como incentivos contractuales contemplados en la Convención Única Colectiva de Trabajadores y Trabajadoras Universitarios y cada institución universitaria tiene la autonomía para elaborar sus propios instrumentos de evaluación de desempeño docente, que midan la productividad en sus tres (03) funciones básicas: docencia, extensión y creación intelectual.

Al respecto, Menolasina (2013) señala:

En cuanto al desempeño del personal universitario la situación es bastante crítica y que se debe a un conjunto de factores que se originan durante el proceso de ingreso, actualización, permanencia y evaluación del personal en la Universidad: no siempre se seleccionan los mejores, en muchos casos privan los criterios no-académicos, la postura de las autoridades universitarias de turno, los gremios o partidos políticos, sobre los requerimientos formales exigidos por la normativa universitaria”.

Por otro lado, expresa el mismo Menolasina (2013), expresa:

No se dispone de programas de formación continua, para el personal que ingresa a las Universidades, la falta de transparencia en el proceso de ascenso del personal docente y de reclasificación del personal empleado y obrero, hace que en muchos casos estos procesos estén viciados y de antemano se sepa si el postulante ascenderá o no, dependiendo de sus conexiones con los grupos de poder en la universidad.

Por lo consiguiente, tal como lo señala en su investigación Menolasina, la evaluación de desempeño en las universidades es bastante crítica, ya que intervienen en ella ciertas deficiencias en el sistema, como por ejemplo ausencia de un programa de evaluación integral, consensuado por sus actores, que permita realmente determinar la calidad del desempeño del profesor, así como sus necesidades de capacitación.

Si se tuviese un programa de evaluación al personal docente que estimule la productividad, el desarrollo profesional y personal del docente, y evitando en la mayor medida que en ciertos casos influya la preferencia por los postulados de

autoridades universitarias, el docente sentiría mas compromiso con la evaluación del desempeño y el resultado de dicha evaluación podría servir como criterio para tomar decisiones sobre las líneas de acción para optimizar el nivel formativo del profesorado, con el perfeccionamiento de los programas de capacitación, para el mejoramiento continuo del personal docente, para lo que también se hace necesario rediseñar, mejorar, modificar y actualizar la Ley de Educación, la Ley de Universidades y los Reglamento Internos, que en algunos casos no se ajustan a las nuevas realidades del País.

En el caso de estudio, la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" (UNELLEZ), está ubicada en cuatro (04) vicerrectorados: Barinas, Portuguesa. San Carlos y Apure. Es una institución de referencia nacional para el desarrollo sustentable, generadora de reflexiones y conocimientos avanzados en pro de la formación integral de hombres y mujeres, tomando en consideración sus intereses personales, los intereses de la comunidad local y regional y los intereses de la Nación, de una forma solidaria con la consolidación y equilibrio de los espacios del hombre con la naturaleza, a objeto de contribuir con el desarrollo y transformación de las realidades del país.

La UNELLEZ se encuentra la Dirección de Planificación y Presupuesto Institucional (DPPI), es una Unidad de Evaluación del desempeño de su personal, la cual es responsable de formular y coordinar acciones que conlleven al mejoramiento de las unidades académicas y administrativas, para ello, prepara planes, estrategias, métodos, indicadores y sistemas pertinentes que permitan recaudar, analizar y medir los resultados de la gestión académica y administrativa de la institución en el cumplimiento de las metas propuestas para el logro de los objetivos institucionales.

En los Programa Académicos de la UNELLEZ, son los Jefes de programas, subprogramas, proyectos y subproyectos, quienes al inicio de cada semestre académico o periodo lectivo deben reunirse con los docentes para exponer las líneas de acción en las funciones de docencia, extensión y creación intelectual, esenciales

para orientar al docente sobre los objetivos y metas institucionales y donde pueden estar en el futuro con un buen desempeño laboral.

En dichos programas se cuenta con tres (03) condiciones en su planta profesoral, los primeros en la condición de docentes ordinarios o docentes de planta (activos y jubilados), los cuales se diferencian en docentes a dedicación exclusiva, tiempo completo y medio tiempo; los segundos: en la condición de contratados tiempo completo y medio tiempo; y por último el docente convencional.

Para efectos del proceso de Evaluación de Desempeño Docente (EDD), el programa académico al final de cada semestre, exige a su personal docente fijo y contratado, la entrega de unos formatos emanados por la DPPI, que se muestran en el usuario DUX del docente de la pagina web de la UNELLEZ, cuya recepción está a cargo de los Jefes de Subprogramas, y dichos formatos de evaluación reposan en la oficina de la jefatura del programa.

Al respecto, Cetina (2015) expresa que:

“aun cuando la administración posee una Oficina de Planificación Institucional (DPPI actualmente) que estipula el seguimiento y control requerido para la evaluación institucional, la misma no se lleva a cabo con criterios normativos, con el cual se pueda contar para desarrollar de manera sistemática, por el contrario, los instrumentos aplicados son de carácter personal y obedecen a los criterios de los coordinadores, que puedan resultar muy acertados pero que carecen del enfoque técnico, teórico y sistemático necesario para su abordaje”.

Para dicha evaluación el docente debe entregar una carpeta bien identificada con sus datos personales, los formatos facilitados por DPPI, los cuales son los siguientes: Lista de Asistencia, Planificación de Actividad Docente, Plan de Trabajo Anual, Reporte de la Actividad Académica y Notas. Por tanto, estos documentos son probatorios de cumplimiento de las Actividades de Docencia, Extensión, de Creación Intelectual, de horas administrativas y de las asistencias, con el objeto de identificar en el caso de los contratados, si el docente cumple o no con el contrato laboral, de tener un resultado No Favorable, el docente será despedido y podrá solicitar la

Reconsideración de su Evaluación, ante vicerrectorado de área en un término de 15 días hábiles.

Por su parte, Molina (2006) declara “que la evaluación del desempeño docente, debe visualizarse como un proceso de mejora continua de la calidad de la enseñanza, orientada por criterios de excelencia, que no tiene un sentido penalizador y estigmatizador, sino que facilita la identificación de necesidades de apoyo, así como relación con fortalecer el trabajo en el aula”. (pag 46).

Con respecto, al formato de lista de Asistencia D01, este contiene datos personales del estudiante, nombre completo, e-mail y número de teléfono, que para efectos de conocer la apreciación del estudiante sobre la actuación del profesor en el aula de clase pudiesen ser contactados; el formato de Plan de actividades D03, refleja la planificación de las clases por un semestre o periodo lectivo (12,14 o 16 Semanas), cabe señalar que la retroalimentación de la planificación es importante para la orientación del docente sobre su praxis y la necesidades de mantenerse actualizados en los contenidos; el formato Plan de trabajo Anual D04, donde el docente especifica sus actividades por un año con respecto a extensión, creación intelectual y servicio comunitario.

Por último el formato de Control de notas D07, en este caso es fácil detectar el cumplimiento o no de esta actividad en los tiempos previstos, ya que el Sistema de control de estudio de la UNELLEZ (ARSE DUX) se abre para cargar nota en un tiempo específico, por tanto refleja hora y fecha en que el docente lo realiza; y a su vez la Oficina de ARSE coloca en el acta de notas cuando es entregado extemporáneo.

Cetina (2015) afirma que: “los directivos del núcleo Santa Barbará de la UNELLEZ que fueron entrevistados confirman que nunca se discute con los docentes el resultado de los informes de evaluación. Se supone que un informe debe ser presentado a los interesados en función de mejorar los aspectos negativos”.

En este sentido el profesor Arévalo (2018) expresa:

Son un conjunto de formatos que venía a hacer auto manejado por el docente, que es una de las grandes razones por las cuales fracaso en algún momento, porque no fue promocionado, explicado, nunca entendimos ¿para que se hacían esos formatos?, ¿cuál es el propósito?, entonces simplemente los docentes obviaron esos formatos, nunca vimos ¿que se hacía con esos formatos?, los que entregaban, los que no entregaban, nunca se nos explico ¿cómo se procesaban?, ¿para que sirvieron?, ¿qué hicieron con eso?, y cae, cayó en el desuso y en el olvido de la mayoría de la masa profesoral

Por lo anteriormente expuesto la evaluación del desempeño docente en la UNELLEZ ocasiona una enorme tensión, malestar, inconformidad y rechazo de los profesores, los cuales deben hacer mucho papeleo, gastos, y en algunos casos manifiestan sentirse perseguidos y acosados por sus jefes. Por otro lado no se encuentran activos y en algunos casos nombrados los jefes de proyectos y subproyectos contemplados en el Título I, Capítulo IV y V del Reglamento del Personal Académico, lo que ocasiona un mayor estrés para los profesores, que a menudo no saben ¿quién los evaluará?, ¿cómo lo harán?, ¿qué esperar de sus jefes o de los sistemas de evaluación?. Teniendo en cuenta estos resultados y otros basamentos técnicos y legales asociadas con los instrumentos de evaluación docente, es necesario reconsiderar los términos o criterios de dicha evaluación.

Otro instrumento de evaluación del desempeño docente es el definido en el Título II, Capítulo IV, Sección Tercera del Reglamento del Personal Académico con respecto a la Ubicación del Escalafón y Sección Cuarta para los ascensos, en el que el docente tiene libre autonomía de realizar actividades académicas propias de sus funciones y extra cátedras, para cumplir con los requisitos necesarios para ascender en las categorías de Asistente, Agregado, Asociado y Profesor Titular. En este sentido, el docente voluntariamente es productivo, proactivo e innovador.

Para inicio de este año 2018, como iniciativa del Rector , la UNELLEZ solicita a la OPSU un Bono de Productividad por la emergencia económica sufrida por el País, para lo que, la Dirección de Talento Humano diseña un instrumento y manual de Evaluación de Desempeño Docente, que no goza de la aceptación total de las asociaciones gremiales como: Sindicato Único de Trabajadores de la UNELLEZ

(SUNTRAUNELLEZ), Sindicato Único de Profesores Socialista de la UNELLEZ (SUNAPROFS-UNELLEZ), La Asociación de Profesores de la UNELLEZ (APUNELLEZ) y Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la UNELLEZ (CONSTRUNELLEZ).

En tal sentido, al presentarse la propuesta rectoral para una posible evaluación de desempeño docente, éste recibe algunas contrapropuestas de las asociaciones gremiales para ser consideradas como modelo de evaluación del desempeño docente, en el caso de SUNAPROFS, se presenta un documento producto de múltiples consultas y de asambleas de profesores unellistas afiliados y no afiliados a su organización sindical, fijando ciertos argumentos, donde los docentes reunidos en asambleas expresan su inconformidad y desacuerdo con el interés de aplicar una “Evaluación Docente” para obtener un bono de Productividad.

Esto, debido a que primeramente esta fuera de lo establecido en la III Convención Colectiva y en segundo lugar fuera de todo lo referido a la evaluación que está contemplada en las leyes, normas y reglamentos propios de las universidades y en el ordenamiento jurídico venezolano, específicamente en la Ley de Universidades y el Reglamento de los miembros del personal académico de la UNELLEZ;

Y en segundo lugar expresa el sindicato en su documento aportado para esta investigación que dicho bono deje de ser concebido como un mecanismo de acorralamiento o coacción y por el contrario se solicita al rector, jefe de talento humano, vicerrectora y demás autoridades competentes que la evaluación del desempeño docente se convierta en una herramienta de incentivo y estímulo de la actividad intelectual y educativa universitaria, entendida como método de cualificación, pero también de potenciación y perfeccionamiento del docente.

Otras propuestas fueron la de APUNELLEZ, basando la evaluación de desempeño docente en productos de docencia, extensión y creación.

Aun cuando existe la necesidad de mejorar los salarios y obtener incentivos monetarios la preocupación latente del docente es ser despedidos o desmejorados como consecuencia de la evaluación de desempeño. La institución debe considerar que tanto el conocimiento como el manejo de las emociones del trabajador suele expresarse en los resultados de su desempeño laboral, por tanto cualquier factor que influya sobre su motivación tendrá incidencia en su desempeño en el aula de clases por trivial que parezca, y más aun si está condicionada a elementos desfavorables en el clima laboral.

Otro factor inquietante para lograr buenos resultados de la evaluación del desempeño laboral del docente, es que se observa desmotivación en el aula de clase, la infraestructura esta decadente, no existe buena ventilación, los aires acondicionados dañados, estudiantes de pie por falta de mesas y sillas, la inseguridad aumenta en las noches y fines de semana, los costos para llegar a la universidad y la mala alimentación no permiten la concentración en su persona ni en la de los estudiantes. Aunado a esto los resultados de las últimas evaluaciones de desempeño docente que realizaron los programas arrojan una baja productividad del docente en extensión e investigación, bajos niveles académicos en los egresados, ausentismo laboral, trabajadores conflictivos, huelgas interna, entre otros.

Del planteamiento del problema surgen las siguientes interrogantes:

¿Es necesario revisar los modelos de evaluación del desempeño docente vigentes y los propuestos por las asociaciones gremiales en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social?

¿Cuáles son los elementos contemplados en los modelos de evaluación del desempeño de las y los docentes en vigencia de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social?

¿Cuáles son los elementos presentes en los modelos de evaluación del desempeño de las y los docentes propuestos por las asociaciones gremiales de la

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”
del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social?

¿Cómo se contrastan los modelos de evaluación del desempeño docente vigente con los propuestos por las asociaciones gremiales de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social?

Objetivos de la Investigación

Objetivo general.

Comparar los modelos de evaluación del desempeño docente vigentes y los propuestos por las asociaciones gremiales en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social en el año 2018.

Objetivos específicos.

- Explorar sobre los modelos de evaluación del desempeño docente vigente y los propuestos por las asociaciones gremiales en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social.
- Diagnosticar la situación actual de los modelos de evaluación del desempeño docente vigentes en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social.
- Describir cada uno de los elementos contemplados en los modelos de evaluación del desempeño los propuestos por las asociaciones gremiales en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social.
- Confrontar cada uno de los elementos presentes en los modelos de evaluación del desempeño docente vigente y los propuestos por las asociaciones gremiales en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social.
-

Justificación

La evaluación del desempeño del docente tiene que ser un mecanismo utilizado por las instituciones educativas para promover, estimular, motivar la producción del conocimiento, de modo tal que debe involucrar a todos los actores internos y externos de la universidad, para lograr el éxito de las metas organizacionales, es decir la evaluación debe hacerse de manera consulta, voluntaria, sistemática y continua.

La presente investigación pretende ser un documento de consulta para futuras investigaciones, ya que aporta un conocimiento teórico con respecto a los modelos de evaluación del desempeño docente vigente y los propuestos por las asociaciones gremiales en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social. Por tanto, la sistematización de este estudio, les proporcionará a las instituciones universitarias y en especial a la UNELLEZ de un material que expresa como ha sido visto desde la perspectiva del docente y las asociaciones gremiales su práctica en la evaluación del desempeño de las y los docentes.

De igual manera, al comparar los modelos de evaluación del desempeño docente vigentes y los propuestos por las asociaciones gremiales se podrá generar la autoevaluación, reflexión y responsabilidades de los encargados (institución universitaria), con el fin de cambiar actitudes, modificar conductas, tomar decisiones oportunas y dar solución o respuestas a problemas reales de la sociedad en coyunturas políticas como la actual. Así mismo esta investigación se inserta en el área temática Ciencias de Educación y línea de investigación de la UNELLEZ “Gerencia Educativa”. Por lo que está dirigida precisamente a mejorar los problemas gerenciales de las instituciones educativas y a generar cambios conductuales en las autoridades y docentes.

En cuanto a la gerencia educativa este estudio es determinante para apreciar la incidencia que tiene la aplicación de una evaluación de desempeño docente consensuada en el clima laboral. Las Asociaciones gremiales tienen un material

valiosa para el debate y discusión con sus afiliados, ya que se detalló todos los elementos contenidos en cada una de las propuestas. Y por último el docente de la UNELLEZ, seguramente le proveerá de beneficios académicos y personales, si las autoridades evalúan las recomendaciones de este estudio.

Alcance y Delimitación

La presente investigación está orientada a comparar los modelos de evaluación del desempeño docente vigentes y los propuestos por las asociaciones gremiales, siendo la unidad de observación: la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social.

- a. Delimitación temática: Modelos de evaluación del desempeño docente vigentes y los propuestos por las asociaciones gremiales de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo.
- b. Delimitación temporal: se desarrolla en el momento actual.
- c. Delimitación espacial: Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo del Estado Barinas, Municipios Barinas.
- d. Delimitación de la población: Autoridades, Asociaciones gremiales y demás docentes de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo, del Estado Barinas, Municipio Barinas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Este capítulo contiene los antecedentes históricos, las bases teóricas y bases legales que apoyaran la investigación, además de los aspectos legales que sustentan a la investigación. Al respecto, Arias (2012), señala que el marco teórico “es el producto de la revisión documental bibliográfica, y consiste en una recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones que sirven de base a la investigación por realizar”. (p.106).

Antecedentes de la Investigación

Señala Arias (2012), los antecedentes se refieren a los estudios previos: trabajos y tesis de grado, trabajos de ascenso, artículos e informes científicos relacionados con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con nuestro proyecto, por lo que no deben confundirse con la historia del objeto en cuestión. (p.101). Por lo que, el autor infiere que el trabajo debe de cumplir con una o varias consultas de trabajos realizados con anterioridad, que sirvan de apoyo o base para respaldar la investigación que se va a realizar y sirve de guía o modelo.

Delsy (2015), presentó la investigación referida a “*Plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica del docente*”, caso de estudio: la Universidad de Carabobo, facultad de Ciencias de la Educación. Se trata de una tesis para optar al grado de Magíster en Educación; Mención Desarrollo Curricula.

Esta investigación plantea la evaluación del desempeño docente como la valoración del eje que caracteriza la formación y el quehacer educativo del profesional en educación. Tuvo como objetivo general: Proponer un plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica de los docentes en la Unidad Educativa La Salle Baloché, ubicada en la

ciudad de Puerto Cabello estado Carabobo. Esta investigación se fundamentó bajo una naturaleza cuantitativa de tipo descriptiva en su modalidad de proyecto factible

En este caso; se abordó la problemática desde, y para la educación en etapa primaria como contexto de acción. La misma, estuvo enmarcada con un diseño no experimental en su clasificación de campo-transversal. Se contó con una población de 44 docentes; y la muestra fue de tipo intencional de acuerdo a diferentes criterios de selección, quedando conformada por 13 docentes, que representan un 30% de la población total. En este sentido, para recabar la información se diseñó un cuestionario construido en escala de Likert, contentivo de veintinueve ítems. El mismo fue sometido a validación a través del juicio de expertos. La confiabilidad del instrumento fue medida mediante el método Alfa de Cronbach, con un 0,90 de confiabilidad.

Con relación a los resultados obtenidos de la investigación el análisis se realizó a través de la estadística descriptiva, donde los datos se tabularon en tablas de frecuencia, cada variable se tomó calculando las frecuencias absolutas y porcentuales y fueron presentados a través de gráficos y tablas. Las conclusiones de este estudio indican que los docentes requieren un Plan de Evaluación de Desempeño donde se tomen en cuenta las distintas dimensiones que definen su perfil y que responda a las necesidades profesionales y académicas que demanda su ámbito laboral para mejorar su praxis pedagógica.

Esta investigación se relaciona con el tema ya que ambas buscan contribuir al mejoramiento de la motivación laboral del docente a través de estrategias que impulsen el deseo en sus docentes de proporcionar su mejor esfuerzo en el aula y esta misma motivación sea transmitida a los estudiantes para optimizar su rendimiento académico y por ende el desempeño laboral del docente.

García (2013), presentada tesis maestra en la Universidad Nacional Experimental de Guayana, titulada: *“Modelo de gestión para la optimización del desempeño académico del docente UNEG desde el enfoque de la formación por*

competencias”, la cual constituye una elaboración personal realizada únicamente con la dirección del jurados designado, plantea: que es una premisa para su trascendencia el abordaje gnoseológico de las competencias profesionales del docente universitario, partiendo de este indicio se transforma en temática para esta investigación, en el mundo social temporal de la Universidad Experimental de Guayana.

Este estudio se emprende desde una perspectiva cualitativa, pues la formación es un fenómeno social que se inserta en una cosmovisión relativa y subjetiva de quien lo observa, se orienta en el paradigma interpretativo recurriendo a las bondades de la hermenéutica con la finalidad de realizar un estudio del arte. Para ello, se estructuró en cinco (05) fases investigativas. A) Preparación y descripción, b) interpretación por núcleo temático, c) Reflexión sobre la información construcción teórica global, d) aproximación al modelo propuesto y e) el epílogo de reflexiones.

De esta gama de competencias investigativas surgió entre los elementos más resaltantes del discurso la confusión entre competencias y funciones sustantivas generando lo que la investigadora denomina “Caos entrópico” permitiendo que, emergiera el modelo GeDADU estructura en cuatro visos, el modelo fue validado con la técnica de grupo focal, permitiendo hacer los ajustes necesarios de acuerdo a la percepción de los informantes claves según diferentes aéreas disciplinarias. En conclusión se pudo palpar que existen muchas declaraciones y discursos, pero pocas acciones palpables en la aplicación y compromiso por alcanzar cada una de las pautas preestablecidas y que la gestión universitaria está viviendo un proceso de renovación, que busca incrementar su capacidad para enfrentar grandes desafíos.

Este trabajo es pertinente para ser considerado como antecedente, porque expone todo un marco teórico de desempeño laboral, que representan una explicación moderna del desempeño docente. También sirve de base para la metodología de la presente investigación, ya que se realiza bajo el método cualitativo, utilizando informantes claves y señala la formación integral del docente como un fenómeno

social que se inserta en una cosmovisión relativa y subjetiva de quien lo observa, así mismo como esta investigación pretende abordar.

Oquendo (2013), en su trabajo presentado en la Universidad del Zulia, Facultad de Humanidades y Educación como requisito para optar al grado de Magíster Scientiarum en Orientación Mención: Laboral, titulado “*Evaluación integral del desempeño docente en instituciones universitarias*”, tuvo como objetivo general: Evaluar el desempeño docente en instituciones universitarias desde la óptica del modelo integrado propuesto por Ignacio Montenegro (2009), para ello, se efectuó un estudio cuantitativo de tipo descriptivo, no experimental, fue creado un instrumento que permite medir de una forma rápida y sencilla las diferentes dimensiones y los campos que las conforman, no obstante a fin de profundizar más se consideró la opinión por parte de los supervisores docentes como elemento clave.

Por último pero no menos importante la perspectiva de los alumnos. Tomando como muestra intencional 50 docentes, 10 supervisores y 100 alumnos, parte de la comunidad educativa del Instituto Universitario de Tecnología READIC-UNIR sede Maracaibo boulevard de 5 de julio. Luego de recabar la información arrojada por los cuestionarios aplicados, se determinó para los campos: personal institucional y del entorno que existen debilidades en cuanto al desempeño docente en la institución, razón por la cual se sugiere diseñar un plan de acción en función de brindar una respuesta efectiva de cara a esta necesidad, para contribuir a que la institución alcance un nivel educativo de mayor calidad.

De este antecedente se considera que el instrumento de evaluación fue consensuado por los actores principales docentes, supervisores y estudiantes, como se espera hacer reflexionar en esta investigación, con el fin de profundizar en los cambios necesarios para cumplir con la sociedad que se requiere y que para ello, se necesita mejorar los instrumentos de evaluación, la calidad académica, el sentido de pertinencia y permanencia que los trabajadores tienen en las instituciones universitarias y por ende la formación, el desarrollo personal, humano y profesional del docente.

Bases Teóricas

Para Arias (2012), las bases teóricas: “Implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado”. (p.107).

Se podría decir entonces que las bases teóricas son la columna vertebral de la investigación, por lo que constituyen todo un conjunto organizado de conceptos, factores o variables y sus dimensiones que están intrínsecamente relacionados con el trabajo.

Las variables motivación y desempeño docente son guía para muchos investigadores, y aunque existen diferentes enfoques y teorías, siempre buscan como objetivo el bienestar de la organización. Por esto es que la motivación en el ambiente laboral es esencial y determinante en la influencia de las actuaciones profesionales.

Desempeño Docente

Rueda y Barriga (2004) indican que:

Para desarrollar prácticas educativas eficaces, los profesores necesitan poner en operación sus saberes o conocimientos, por lo que se requiere un conocimiento en acción, o dicho en otras palabras, un saber hacer que pretenda, aunque no siempre se logre, establecer una congruencia entre lo que se sabe sobre la enseñanza y el aprendizaje y lo que se hace en un contexto particular de trabajo con los alumnos. Esto hace necesario que los docentes tengan nociones claras y en el mejor de los casos, cuenten con teorías sobre la docencia que orienten su quehacer dentro y fuera de las aulas.

En el rol del docente intervienen ciertas particularidades propias del individuo, que como ser social que posee necesidades básicas se conecta con el ambiente laboral, mostrando determinadas conductas que influyen positiva o negativamente sobre sus estudiantes y en el entorno, por lo que, es ocupación y responsabilidad de las instituciones universitarias públicas y privadas garantizar la formación en la praxis y pedagogía de los profesores, bajo la aplicación de estrategias de evaluación para que los docentes sean capaces de manejarse en ciertos escenarios, que no perjudique el nivel académico propio, y el del estudiante, así como el logro de los objetivos institucionales.

Por otro lado, Díaz Alcaraz (2007) dice que:

El nivel de desempeño elemental o mejorable de un docente se caracteriza por: (a) una programación de la enseñanza, que adecua a los intereses y necesidades de los alumnos; (b) uso de estrategias explícitas para la motivación de los alumnos así como el aprovechamiento de la variedad de recursos didácticos, incluidos los recursos que ofrece el medio; (c) las evaluaciones de los aprendizajes que incluyen evaluaciones iniciales, formativas y sumativas; (d) el trato diario con los alumnos, con los padres de familia y el equipo docente de la institución; y (e) la capacidad de atender la diversidad existente en su salón de clases y el clima que propicia en el aula.

De esta manera, el autor hace reflexionar sobre la praxis docente, el interés que se muestra por conocer el sentir de los estudiantes, sus habilidades y destrezas para fortalecer su conocimiento y alcanzar un logro óptimo de su desempeño en el aula, esto va a definir el desempeño docente, ya que si se aumenta el nivel académico es probatorio de que el docente está haciendo bien su labor; Por el contrario, si se observa deserción, abulia, bajo rendimiento y compromiso de los estudiantes, ese profesor amerita ser revisado por la institución, y el mismo sujeto debe hacerse una autoevaluación sobre lo que está afectando su desempeño laboral y cambiar su estrategias de enseñanza.

En algunos casos no es suficiente con que el docente tenga altas capacidades cognitivas si no tiene competencias para transmitir a sus estudiantes el conocimiento, por lo que no basta conocer su cátedra si no hace significativo el aprendizaje y enseñanza. Al respecto Sánchez Parga (2003) afirma que: “no basta haber alcanzado los máximos logros en la preparación académica de un docente para garantizar un buen desempeño. Aun cuando el docente conozca su materia y pueda explicar y compartir con los estudiantes los conocimientos de su ciencia puesto que posee la práctica y la experiencia, ni siquiera estas condiciones garantizan por sí mismas la calidad de una docencia, si el docente se limita a que sus estudiantes aprendan los conocimientos en lugar de desarrollar en ellos su comprensión”.

Otro enunciado es el de la Cruz (2008) que expone: “El desempeño docente laboral califica la calidad profesional con la que se espera que se desenvuelva el

profesor de educación, en este aspecto se miden variadas cualidades como pueden ser: sexo, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación, u otras” (pag. 9).

Desempeño docente y motivación de los alumnos

Díaz (2007) dice que: “la práctica docente es la actividad que el docente desarrolla dentro del aula y que incluye: las relaciones con los alumnos, la organización de la enseñanza, el clima de aula, las relaciones con los padres y la atención a la diversidad en el grupo de alumnos”. (pág. 44).

Por otra parte, Woolfolk (2006) expresa que:

Las tareas que asigna el profesor afectan la motivación. Cuando los estudiantes se enfrentan a tareas que se relacionan con sus intereses, estimulan su curiosidad y están más motivados para aprender. Las tareas tienen un valor de logro intrínseco o utilitario para los estudiantes. El valor de logro es la importancia que tiene el éxito para el estudiante. El valor intrínseco es el gozo que obtiene de la tarea. El valor utilitario está determinado por la magnitud en la tarea que contribuye al logro de metas a corto y largo plazos. El reconocimiento y las recompensas en el salón de clases fomentan la motivación para aprender si se reconoce el progreso personal y no las victorias competitivas.

Un docente motivado, tendrá estudiantes motivados, en el caso cuando los estudiantes no comprenden los objetivos del subproyecto o su relación o pertinencia con su realidad o carrera pierden interés y muestran bajo rendimiento. Es preciso que el docente en su cátedra al momento de elaborar la planificación semestral, muestre especial interés por lograr en sus estudiantes captar toda su atención y proporcionar un aprendizaje significativo.

Beltrán y Bueno (1995) afirman que:

La habilidad de los profesores para acentuar la motivación de los estudiantes es la clave primera de toda acción escolar. Los autoconceptos positivos de los escolares aumentan su motivación para el rendimiento en la clase, pero también corresponden a los profesores

otros factores implicados en la motivación como satisfacer las necesidades de los estudiantes, desarrollar sus intereses o ayudarles a conseguir una visión equilibrada de sus personas y de sus conductas. Los buenos profesores tienen clases agradables, organizadas y productivas. En cambio los profesores poco eficientes tienen dificultad en establecer las condiciones adecuadas para lograr conductas equilibradas y sensatas.

Desde otra perspectiva, Montenegro (2003) sostiene que el desempeño del docente se entiende: “cómo el cumplimiento de sus funciones; está determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno y se ejerce en diferentes campos: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente” (p. 23).

Evaluación de Desempeño

Chiavenato (2006) señala que, “La Evaluación de Desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas y los resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo”. (p.198)

La evaluación del desempeño es una herramienta que funciona como insumo para el inventario de las habilidades, con el fin de construir el banco de talentos y la planificación de los recursos humanos. Establece la base de información para el reclutamiento y la selección, porque señala las características y las actividades adecuadas de los nuevos trabajadores.

La Evaluación de Desempeño puede hacerse mediante la revisión, control y seguimiento de instrumentos, formularios, documentos y herramientas tecnológicas capaces de medir la productividad y eficiencia del trabajador, de acuerdo a sus competencias, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes en el cargo, el nivel de motivación y satisfacción, y es fundamental para determinar la conducta de las personas.

Evaluación del Desempeño Docente

Montenegro, (2003) alega que:

Por naturaleza, la actividad docente se ejerce sobre diversos campos y con distintos niveles de complejidad. La evaluación del desempeño docente es una manera de valorar la trascendente labor de educar. Tener la sensación de hacer las cosas bien y de estar mejorando de manera continua, es por sí mismo, motivo de satisfacción. La calidad educativa y la cualificación de la profesión docente son dos variables con alto nivel de correlación. La calidad se concibe como una propiedad emergente del sistema educativo y se mide por el grado de acercamiento a los fines previstos. La calificación de la profesión docente se lleva a cabo mediante acción sistemática, basada en fundamentos filosóficos, artísticos, científicos y tecnológicos

Dicho de otra manera, la complejidad es propia del ser humano y en la profesión de la docencia acrecienta, ya que en el acercamiento en el aula con otros individuos (los estudiantes), se intercambian nuevos conocimientos y enfrenta con distintas culturas, valores, principios éticos, morales, y dicho de paso individuos genuinos en su forma de pensar y sentir, y sobre los cuales el docente influirá positiva o negativamente, moldeando en algunos casos comportamientos y conductas, por tanto la formación del docente debe ser continua y permanente para enfrentarse a estos retos, y que en el futuro se enfrentara a grupos de estudiantes cada vez más complejos y exigentes de una nueva sociedad del conocimiento.

Teniendo en cuenta, que en una institución universitaria el fin último es elevar la calidad académica y satisfacer necesidades de formación, la actividad de la docencia debe ser dinámica, socio-crítica, reflexiva, proactiva, generadora e innovadora. Al respecto Saavedra (2008) refiere que: “la evaluación del desempeño docente de los profesores considera diversos referentes como la administración de determinadas actividades de enseñanza, las aptitudes con las cuales se concretan ciertos comportamientos específicos o el cultivo de habilidades específicas”.

Continúa Saavedra (2008):

La evaluación al docente puede hacerse a través de seis métodos: (a) análisis de las interacciones didácticas, que se basa en el registro cualitativo y cuantitativo del comportamiento verbal del profesor en el espacio del aula y durante el proceso enseñanza aprendizaje; (b) análisis del rendimiento escolar de sus alumnos; (c) análisis de la opinión de los estudiantes; (d) juicios de administradores, profesores,

estudiantes y expertos; (e) análisis del comportamiento y habilidades del docente confrontándolo con un perfil determinado; y (f) la auto apreciación, donde el docente como fuente primaria y única para valorar su desempeño. (pag 45).

Por otro lado, expertos del comportamiento organizacional tales como Alpander (1991) citado por Oquendo (2013), refieren que: “la diversidad de métodos mediante los cuales se ejecuta dicha evaluación, lo cual incluye: las comparaciones, escalas de calificación, listas de verificación, análisis de incidentes críticos, entre otros; así como mediciones de resultados o por objetivos”. (pag.44)

Es por ello, que Alpander (1991) indica que: “si la medición del rendimiento es básicamente evaluativa, la concepción del sistema es estrecha, respondiendo su utilidad en lo relativo a ascensos y remuneraciones. Por consiguiente, las normas del desempeño estarán orientadas hacia los resultados a corto plazo. Paralelamente, permiten el desarrollo de las habilidades individuales, determinando las debilidades a corregir, enfatizando en el adiestramiento y la planeación de trayectorias más a largo plazo”.

Importancia de la Evaluación de Desempeño

Algunas razones por las cuales las organizaciones se preocupan por evaluar el desempeño de sus empleados, según Chiavenato (2006) son las siguientes:

Proporciona un juicio sistemático para fundamentar aumentos salariales, promociones, transferencias y, en muchas ocasiones, despido de empleados.

Permite comunicar a los empleados como marchan en el trabajo, que deben cambiar en el comportamiento, en las actitudes, las habilidades o los conocimientos.

Posibilitan que los empleados conozcan lo que el jefe piensa de ellos. La evaluación es utilizada por los gerentes como base para guiar y aconsejar a los subordinados respecto de su desempeño.

Como medir el desempeño

En este sentido, Rodríguez (2007), precisa:

Que la evaluación del desempeño también requiere medidas de desempeño confiables. Para que estas medidas sean de utilidad deben ser confiables y fáciles de utilizar, e indicar las conducta que determinan el buen desempeño. Otro aspecto de las medidas de desempeño es determinar si son objetivas o subjetivas. Las medidas objetivas del desempeño son las indicaciones del rendimiento en el trabajo que otros pueden verificar. Los resultados son objetivos y verificables. Las medidas subjetivas del desempeño son las calificaciones que no pueden ser verificadas por otras personas.

De acuerdo con Drucker (1999), citado por Oquendo (2013) dice que:

El desempeño puede medirse en forma cualitativa o cuantitativa. Estos dos tipos de criterios están entrelazados y ambos deben ser evaluados. La medición cualitativa ofrece información rica y vasta, muchas veces intangible, subjetiva y difícil de aprehender. Las mediciones cuantitativas utilizan procedimientos estandarizados, ofrecen la llamada información dura. Son fundamentales para comprobar si los recursos se utilizan de manera adecuada y orientados a la producción de resultados. (pág. 42).

En el caso de estudio la UNELLEZ, los instrumentos de evaluación emanados por la Dirección de Planificación y Presupuesto Institucional (DPPI). son incompletos le falta algunos criterios, que permitan tomar decisiones sobre los resultados para mejorar la calidad docente, y los nuevos instrumentos que pretende aplicar muestran una alta subjetividad, no fueron consensuados con la masa profesoral, son obligatorios y no voluntarios, además de que no se cuenta con el personal técnico y acreditado para hacer tal verificación en el aula de clase, fuera y dentro de la institución, quedando a criterio del evaluador (Jefe de programa) estimar el desempeño docente. Cabe destacar que los instrumentos y el proceso de evaluación deben ser presentados a los docentes antes de la evaluación.

A su vez, existen varios métodos para medir el desempeño laboral, al respecto Oquendo (2013), señala que:

Los denominados métodos de evaluación basados en el desempeño pasado tienen la ventaja de versar sobre algo que ya ocurrió y que puede, hasta cierto punto, ser medido. Su desventaja radica en la imposibilidad de cambiar lo que ocurrió. Entre los más utilizados se encuentran: escalas de puntuación, lista de verificación, selección forzada, el registro de acontecimientos críticos, escalas de calificación

conductual, escala de categorización, distribución forzada y comparación por parejas” (pag.45).

A continuación se describen solo algunos por su gran variedad:

Escalas de calificación gráfica: este método categoriza ciertos factores del desempeño, es cuantitativo, por lo que tiene su desventaja que no detalla el comportamiento laboral del empleado. El método basado en resultados, se fundamenta en una evaluación por logros alcanzados por los empleados, es más objetivo que otros métodos, aunque pueden contaminarse por factores externos que no son controlados por los evaluados y sería injusto culparlos por un mal desempeño.

Métodos basados en resultados: este método valora los logros de los empleados, es considerado el método más objetivo, por lo que se basa en los productos y resultados obtenidos del empleado y otorga más potestad al evaluado. ya que los resultados que obtienen en su trabajo, por tanto supone menos subjetividad. Las evaluaciones por resultados tiene su desventaja que pueden contaminarse por factores externos sobre los cuales los empleados no ejercen control. Si sólo se mide el resultado sería injusto culpar a los empleados por un mal desempeño.

Métodos de elección forzada: que consiste en que el evaluador debe elegir solo una (01) o dos (02) frases descriptivas, para evaluar el desempeño individual de los empleados, lo que más se acerque a su actuación laboral, Luego se aprecian los enunciados seleccionados. Este método tiene menos probabilidad de favorecer a personas específicas por afiliaciones de amistad o parentesco, debido a que la calificación obtenida es desconocida por el evaluador.

Autoevaluación:

Al respecto Bohlander y Snell (2008), reflexionan de la siguiente manera:

Algunas veces se pide a los empleados que se evalúen ellos mismo con un formato de autoevaluación. La autoevaluación es beneficiosa cuando los gerentes buscan incrementar la participación del empleado en el proceso de revisión. Un sistema de autoevaluación requiere que el empleado llene el formato de evaluación antes de una entrevista de

desempeño. Como mínimo, esto hace que el empleado piense en sus fortalezas y debilidades y pueda analizar las barreras que le impiden desempeñarse con más efectividad. Durante la entrevista de desempeño el gerente y el empleado analizan el desempeño del puesto y llegan a un acuerdo acerca de la evaluación final.

Oquendo (2013), expone:

Llevar a los empleados a efectuar una autoevaluación puede constituir una técnica muy útil, cuando el objetivo es alentar el desarrollo individual. Es mucho menos probable que se presente actitudes defensivas. Cuando las autoevaluaciones se utilizan para determinar las áreas que necesitan mejorarse, pueden resultar de gran utilidad para la determinación de objetivos personales a futuro. El aspecto más importante de las autoevaluaciones radica en la participación del empleado y su dedicación al proceso de mejoramiento. (pag 47)

Este método es agradable e interesante para el empleado porque le permite reflexionar sobre sus actuaciones, y le da una clara visión de sus debilidades y fortalezas una vez llenado el instrumento de evaluación facilitado por el empleador, así como las herramientas para mejorar su desempeño laboral. Si este formato es construido en colectivo favorece aun más la retroalimentación, el enfoque socio crítico que se tenga de la institución y el desarrollo personal de los individuos evaluados.

Señala Cetina (2015) que en su investigación dentro del núcleo Santa Bárbara de la UNELLEZ, del Estado Barinas pudo apreciar que: "...los procedimientos aplicados en la evaluación de desempeño definen un accionar en función de los aspectos administrativos, más que en relación con el aspecto andrológico y operativo..."

Evaluación por los subordinados

Dessler (2001), expresa que:

En la actualidad, hay muchas empresas que permiten que los subordinados evalúen, en forma anónima, el desempeño de sus superiores, proceso que muchos llaman retroalimentación ascendente. Estas calificaciones de los subordinados son valiosas en especial cuando se usan para efectos de desarrollo, y no de evaluación. Los administradores que reciben retroalimentación de los subordinados que

se identifican consideran que el proceso de evaluación ascendente es más positivo que los administradores que reciben retroalimentación anónima; no obstante los subordinados se sienten más cómodos dando respuestas anónimas y cuando se identifican tienden a presentar calificaciones altas (pag 43).

En el caso del docente universitario la evaluación que los estudiantes realizan sobre su desempeño es vital para la comprensión de las necesidades de formación del individuo y desarrollo profesional y personal. Cabe destacar que el docente en el aula debe ser un ejemplo a seguir por los estudiantes, un referente del profesional que quiere ser y un medio para adquirir conocimientos, por lo que su apreciación es valiosa para determinar el alto o bajo rendimiento de un docente en sus funciones académicas.

Al respecto Cetina (2015) considera que: “una de las fallas que observa el directivo es la relativa al liderazgo que debe aplicar el docente como guía fundamental de su grupo de estudio. Es importante acotar que este es un parámetro que los directivos estiman como vital para la construcción de una evaluación de desempeño, lo que convierte la gestión señalada como positiva, mas allá de los resultados obtenidos”.

En este sentido, Montenegro (2003) sostiene que el desempeño del docente se entiende: “cómo el cumplimiento de sus funciones; está determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno y se ejerce en diferentes campos: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente” (p. 23).

Por lo general, un estudiante a quien se le solicite hacer una evaluación de uno, varios o determinados profesores querrán tener el anonimato si este actualmente le está dando clases, para evitar represarías en su nota. De igual manera, influye la capacidad del estudiante, si es bueno y le gusta la exigencia del docente dará una alta calificación, y por el contrario si es flojo y perezoso y prefiere no ser asignado a tareas con altos niveles de dificultad, dará una calificación baja para perjudicar al

profesor, por esta razón este tipo de evaluación debe ser muy bien pensada y cuidadosamente elaborada para que sea lo más clara, precisa y objetiva posible.

En este sentido, Romero (2005) dice que:

Una gran cantidad de profesores consideran injustas las calificaciones que los estudiantes otorgan a su desempeño. Para los docentes, la evaluación que ponen los alumnos puede convertirse en un arma contra ellos, al considerar que no se puede confiar en el estado de ánimo del estudiante en que se encuentra a la hora de contestar un cuestionario. A pesar de estas apreciaciones la mayoría de docentes consideran que esa clase de evaluaciones pueden ayudar a conocer las principales fallas de los docentes y otorgarles poder a los estudiantes. Entre los reactivos que se pueden usar en este tipo de evaluación están: (a) niveles de afectividad momentánea, (b) nivel de conocimiento, (c) calidad de las clases, (d) habilidad para comunicarse, (i) asistencia y puntualidad, (j) personalidad del docente (k) dominio de la disciplina, y (l) planificación de actividades.

Quién mide el desempeño

El desempeño laboral puede ser medido tomando en cuenta diversos criterios y puntos de vista, para el caso de esta investigación se ha contemplado se realice una polievaluación, coevaluación y heteroevaluación y no se siga practicando solo una evaluación vertical como hasta ahora la ejecuta el comité evaluador, y que dicha evaluación sea un proceso dialógico y social que mejor le sirva a la universidad y a la sociedad.

Gestión del desempeño

Para Cortázar (2007):

Cuando se habla de gestión del desempeño, se refiere a la capacidad de utilizar la información generada por los indicadores y las herramientas para generar aprendizajes en los niveles individual, organizacional, y sistemático; para tomar decisiones estratégicas, y en última instancia, para lograr resultados articulados con la metas estratégicas planeadas. Aparentemente la diferencia fundamental entre evaluación y gestión del desempeño parece ser sólo el uso de la información que se produce. Lo cierto es, que la gestión del desempeño es una evaluación centrada en la creación y empleo de información valiosa para alcanzar

los resultados deseados, donde la negociación y la cooperación son centrales.

Una evaluación del desempeño sin una retroalimentación pierde sentido y esencia, lamentablemente es común ver en las instituciones públicas y privadas aplicar formatos de evaluación con el fin de otorgar incentivos monetarios o buscar causas de despido y no considerar a la evaluación una herramienta útil para el perfeccionamiento y mejora de la entidad, tener un personal mucho más comprometido con los objetivos organizacionales y más satisfecho laboral y personalmente.

Cetina (2015) expresa: “una falla importante es el aspecto relacionado con la emisión de informes y la necesaria consulta a los involucrados, a los fines de construir un espacio positivo para el entendimiento y fortalecimiento de los espacios de trabajo educativo universitario”.

En las instituciones universitarias públicas muy poco se lleva a cabo las evaluaciones de desempeño docente, ya que está supeditada a la Ley de Universidades para el ingreso de personal docente ordinario, los reglamentos internos del personal académico para ascender a las categorías de asistente, agregado, asociado y titular, por tanto es notorio la autonomía de formación del docente para el perfeccionamiento de su praxis docente. Una vez considerada dentro de la actividad docente la extensión y creación intelectual fomenta la competitividad por ser los mejores, pero esto cae sobre su propio peso cuando el docente no se siente motivado, es indiferente y es lo que transmite al aula de clase.

Allí, es donde se realiza el juicio a las autoridades y jefaturas de programas académicos sobre su actuación para mantener el nivel de rendimiento de docentes y estudiantes, el renombre de la academia al publicar productos de investigación, creación intelectual e innovación tecnológica. Así pues, hay que revisarse la gestión académica en cuanto a número de veces que son llamados los docentes a participar en actividades académicas, de estímulo e innovación, para hacer observaciones sobre planificación de clases en el aula, ubicación física del docente, trabajos y productos

realizados durante el periodo lectivo, entre otros indicadores que pudiesen apuntar a evaluar el desempeño laboral del docente.

Características de un buen desempeño docente

Esport (2006) expone que:

Cualquier profesional, y el profesor no es una excepción, debe reunir unas características que le definan como tal y a la vez permitan analizar su profesionalidad. Estas características a su vez permiten determinar qué aspectos inciden de una manera más o menos directa en la calidad de la educación. En la formación de profesores, tres son las características que resumen un buen desempeño docente:

- a) Preparación específica para ejercer la actividad docente: La formación inicial del profesorado, es decir, la adquisición de los conocimientos necesarios para ejercer la profesión docente constituye uno de los requisitos para su ejercicio.
- b) Capacidad para resolver situaciones relacionadas con la actividad docente.
- c) Obligación de estar actualizado y de progresar en los conocimientos y las técnicas específicas de la profesión docente: Los actuales cambios sociales y conceptuales de la acción educativa han convertido la formación y actualización permanentes del profesorado en un imperativo profesional.

Por su parte, Castellà, Comelles, Cros y Vilà (2007) dicen que:

Según la actual concepción de la educación, que sitúa al alumno en el centro del proceso de aprendizaje, la tarea fundamental del profesor consiste en ayudar a aprender. Un docente puede dominar una gran variedad de técnicas de enseñanza, pero si los estudiantes no aprenden, esas técnicas se tornan irrelevantes. Lo que hace bueno a un docente es conseguir que el alumno aprenda”.

Algunos factores que integran el desempeño del docente y que sirven para valorar su grado de competencia son las siguientes: (a) el estilo del docente y su relación con el alumnado, (b) el docente como experto en el ámbito de los conocimientos, (c) el docente como facilitador de aprendizajes, (d) el docente como orientador y motivador, (e) el docente como evaluador, (f) el docente como cooperador con sus colegas en la mejora del currículo, (g) el docente como profesional capaz de reflexionar sobre su práctica y (h) el docente como visionario, abierto a innovaciones. (pag 47)

Ambos autores coinciden en que la práctica docente no puede ser considerada por el individuo que lo ejerce, como una acumulación de conocimientos para el mismo, sino es capaz de enseñar a otros, para lo que es necesario planificar o programar su praxis de forma integral que como facilitador del conocimiento tenga la capacidad de solucionar los problemas del estudiante e interactuar armoniosamente en el aula de clase, en su medio laboral y con los demás compañeros de su área. Para lo que el docente amerita tener mente abierta, ser reflexivo, crítico, un orientador, innovador, saber escuchar, enseñar y dar soluciones.

Sánchez (2015) relata que una vez observado el programa de castellano y literatura de la UNELLEZ VPDS encontró que: “no hay participación del subprograma con el programa en cuanto a opinión para evaluar y supervisar a los docentes, no se aplica evaluaciones al docente en cuanto a las practicas pedagógicas, a la planificación presentada, ni orienta a la mejora continua de los procesos para elevar los estándares de calidad académica, pero exigen poseer titulo en Castellano y Literatura”.

En este sentido, Giné y Parcerisa (2003) expresan: “Planificar es pensar y organizar una suma de acciones o de actividades imaginando el conjunto de elementos y variables que se ponen en juego para lo que se pretende se pueda conseguir con éxito. Por lo tanto, cualquier situación, acción, o actividad está rodeada de un conjunto de variables que, conocidas y trabajadas con anterioridad, permiten actuaciones más adecuadas y facilitan poder entender mejor el resultado obtenido, independientemente del éxito o fracaso conseguido”. (Pag 49)

Indicadores del Desempeño

Oquendo (2013), expresa que: “Desde la visión de la orientación enmarcada en el contexto laboral, se podrían utilizar los indicadores del desempeño como una herramienta que proporciona información objetiva y libre de juicios de valor, clave para determinar la eficacia y la efectividad del docente en el desempeño de sus funciones” (Pág. 42).

Trzesniak (1998) citado por Oquendo (2013), establece una metodología para el desarrollo de indicadores, dividiéndola en tres etapas:

a) Etapa que precede a la obtención de información.

Propuesta de los indicadores que puedan tener directa o indirectamente la respuesta deseada.

Patronización de la metodología de obtención: esta metodología debe ser estable, bien definida y fácil de reproducir para que pueda ser repetida en circunstancias idénticas y los datos resulten coherentes entre sí.

b) Etapa de obtención de la información

Reelaboración de los datos en bruto.

Interpretación: corresponde averiguar lo que la información resultante significa realmente y qué respuesta se obtuvo de hecho.

c) Etapa de perfeccionamiento de la relación indicador / información.

Refinamiento: con frecuencia la implementación de la interpretación conlleva algún tipo de refinamiento en una o varias de las etapas anteriores.

Valores de referencia: consolidado un indicador se pueden identificar en muchas ocasiones valores específicos dotados de significación relevante que pueden convertirse en metas a superar.

Al momento de construir los indicadores pertinentes para la evaluación y medición del desempeño, es importante definir primeramente cuales son las actividades propias del profesor, esto permitirá una visión clara de que es lo que se va a evaluar, el ¿cómo?, ¿para qué?, y los objetivos de la evaluación deben ser definidos de manera consensuada por el evaluador y evaluado, para que la evaluación tenga validez, aceptación general y sirva de referente para corregir ciertas situaciones que afectan tanto a la institución como el comportamiento del empleado.

En este sentido Oquendo (2013) expone:

Con los primeros estudios sobre la motivación humana surgió la Teoría Conductista de la Administración preocupada no solamente por el comportamiento individual del hombre dentro de la empresa, sino principalmente, por el propio comportamiento organizacional. Según este nuevo enfoque mediante el trabajo el hombre vislumbra consciente e inconscientemente las perspectivas de satisfacción y de auto realización que las actividades que desarrolla le permitirán

alcanzar. Innumerables investigaciones revelaron ciertas aspiraciones fundamentales que condicionan el comportamiento humano dentro de la empresa:

- Deseo de sentirse necesario e importante para la organización a la que pertenece.
- Deseo de sentir el interés del jefe por sus existo o bienestar.
- Deseos de recibir reconocimiento y la aprobación por lo que hace. Principalmente cuando tiene éxito y produce provecho a la organización.
- Deseo de recibir consideración y respeto por medio de un trato capaz de mantener su amor propio y su auto apreciación.
- Deseo de participar, sentirse integrado y feliz dentro de un ambiente de relaciones humanas compatibles.
- Deseos de sentirse complacido por sus superiores, en cuanto los diferentes problemas que podrían afectarlo condicionando sus pensamientos y acciones.
- Percepción de posibilidades claras de permanencia en la organización y de desarrollo de carrera.
- Visualización de los objetivos organizacionales capaces de hacerlo sentirse orgulloso de formar parte de la misma. (pág. 43)

Principales Factores que afectan el Desempeño

El desempeño laboral en gran medida se ve afectado por diversos factores externos e internos, que varía de un individuo a otro. Según Chiavenato (2009) citado por Oquendo (2013), los factores condicionantes del desempeño son:

El valor de las recompensas, la percepción de que las recompensas dependen del esfuerzo; estos dos factores determinaran la medida del esfuerzo individual, lo que la persona está dispuesta hacer: Competencias de la persona y la percepción de la función, es la forma en que cada persona percibe la relación costo-beneficio establece la medida en que considera que valdrá la pena realizar un determinado esfuerzo, considerando que este esfuerzo individual depende directamente de las condiciones individuales de la persona (competencias) y su percepción del papel que debe desempeñar. Podría decirse finalmente que el desempeño en función está determinado por las variables anteriores. (Pag 53)

Problemas relacionados con la evaluación del Desempeño

Oquendo (2013), expresa que: “considerando las posturas de algunos autores en cuanto a los problemas que suelen presentarse al momento de realizar el proceso de evaluación del desempeño, se encuentran coincidencias en dos aspectos: elección del método y prejuicios del evaluador” (Pag 54).

Los cuales se describen a continuación.

- Elección del método: lo cierto es que escasas veces vemos clara la elección del método; por el contrario, la mayoría de las veces el evaluador se enfrenta a una decisión problemática: elegir el método más adecuado para sus objetivos. Para tomar esta decisión se suelen sopesar: los gastos, los objetivos y el personal necesario para su implantación. Una falla grave en la elección del método es el no considerar la opinión del evaluador y muchas veces desconocer las funciones del mismo o pretender agrupar a los empleados todos por igual, habiendo diferencias entre ellos, ejemplo es el caso de la institución universitaria donde existen docentes, administrativos y obreros, pretender aplicar un método general para todos es erróneo.

- Prejuicios del evaluador: Los prejuicios personales: cuando el evaluador sostiene a priori una opinión personal anterior a la evaluación, basada en estereotipos, el resultado puede ser gravemente distorsionado. En el caso de estudio se ha observado la existencia de gremios y colectivos enfrentados entre si, cuando alguno de ellos ejerce autoridad sobre el otro, este afecta su desempeño de forma negativa, lo que coloquialmente se conoce como pase de factura.

- Efecto de acontecimientos recientes: las calificaciones pueden verse afectadas en gran medida por las acciones más recientes del empleado. En este sentido, si el docente se ve afectado en el periodo de la evaluación por un evento fortuito se considera que aun cuando el resto del tiempo lo venía haciendo bien, lo que se considera es su última actuación, dejando entre dicho sus capacidades y buen rendimiento en periodos anteriores.

- Es más probable que estas acciones (buenas o malas) estén presentes en la mente del evaluador. Un registro cuidadoso de las actividades del empleado puede servir

para disminuir este efecto. He aquí, las razones del por qué la evaluación debe pretender ser lo más objetiva posible para evitar las apreciaciones personales del evaluador.

- Tendencia a la medición central: algunos evaluadores tienden a evitar las calificaciones muy altas o muy bajas, distorsionando de esta manera sus mediciones para que se acerquen al promedio, es decir, evitan comprometerse con puntuaciones extremas.

- Efecto de halo o aureola: ocurre cuando el evaluador califica al empleado predispuesto a asignarle una calificación aún antes de llevar a cabo la observación de su desempeño, basado en la simpatía o antipatía que el empleado le produce. Para evitar los favoritismos es indispensable que entre el evaluador y el evaluado no exista relación afectiva alguna, ni afiliación amistosa o familiar que pueda influir en la apreciación de la evaluación del desempeño

- Interferencia de razones subconscientes: movidos por el deseo inconsciente de agradar y conquistar popularidad, muchos evaluadores pueden adoptar actitudes sistemáticamente benévolas o sistemáticamente estrictas. Ejemplo: Si se considera a los estudiantes para evaluar el desempeño del docente, esta evaluación puede estar contaminada si busca agradar al profesor para obtener una alta calificación.

Propósitos de la evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño tiene como propósito proporcionar beneficios a la organización y las personas, para ello deben cumplir los siguientes lineamientos básicos propuestos por Chiavenato (2009) citado por Oquendo (2013):

La evaluación debe cubrir no solo el desempeño actual de las actividades, sino también la consecución de objetivos y metas. El desempeño y los objetivos deben ser temas inseparables de la evaluación del desempeño.

La evaluación debe dar importancia al colaborador que ocupa el puesto y no en la impresión que se tiene respecto a los hábitos personales que se observan en el trabajo. La evaluación debe concentrarse en un análisis objetivo del desempeño y no en una evaluación subjetiva de los hábitos personales.

La evaluación debe ser aceptada por las dos partes, el evaluador y el evaluado. Ambos deben estar de acuerdo en que la evaluación producirá algún beneficio para la organización y para el colaborador.

La evaluación del desempeño debe servir para mejorar la productividad del colaborador en la organización y debe llevarlo a estar mejor equipado para producir con eficacia y eficiencia. (pag 56)

Por tanto, la evaluación del desempeño debe ser prevista como un proceso sistemático, duradero en el tiempo y permanente, no solo para cumplir un determinado fin o incentivo salarial o de primas y luego dejarla a un lado. Es preciso una valoración del personal docente antes de empezar el semestre, durante y después de culminar el proceso de clases. Dicha complejidad depende de los objetivos por alcanzar de la organización, toda evaluación debe ser integral para que permita apreciar capacidades, habilidades, destrezas, formación, y relaciones personales de los empleados.

Oquendo (2013) continúa relatando que entre los indicios que debe proporcionar un instrumento de evaluación, se puede mencionar los siguientes:

Jerarquización de necesidades: clasificar de acuerdo al nivel de importancia que carencias o debilidades se encontraron al aplicar el instrumento de evaluación, puede servir para tomar decisiones sobre planes, programas y proyecto que mejoren la satisfacción y motivación laboral del docente.

Expectativas del empleado con respecto a la organización: Si el docente concibe la casa de estudio como un recinto armonioso donde pasa gran parte de su tiempo, lograra un sentido de pertenencia que permitirá involucrarse en su crecimiento y desarrollo y si a su vez, cuenta con un jefe que considera su opinión fomentara en él, la motivación para hacer las actividades a su cargo cada vez mejor, el empleado necesita ser reconocido en su desempeño y que su formación y capacitación está dando frutos en la institución.

Expectativas de la organización con el empleado: la institución tiene alguna perspectiva del empleado que desea, lo que colisiona con el empleado que realmente tengo, es importante direccionar esta evaluación para lograr moldear conductas y comportamientos del docente que amerita la institución universitaria para transformar a la sociedad.

Momentos de la evaluación: pocos autores hablan de los momentos de la evaluación y es necesario determinar el momento preciso para lograr

tales o cuales propósitos de la evaluación del desempeño, debido a que si por ejemplo se quiere medir productividad la evaluación es conveniente al final del periodo y observar los productos; en otro caso, si se desea evaluar puntualidad o responsabilidad la evaluación es diaria.

Al respecto, Poza (2010) indica que: "evaluar hace referencia a cualquier proceso por medio del que algunas o varias características de un grupo de estudiantes, de un ambiente educativo, de materiales, de docentes, de programas y otros, reciben un correspondiente análisis. De manera que, a través del proceso evaluativo es posible valorar las condiciones y acciones de cada sujeto, a través de una serie de criterios establecidos previamente que son relevantes en el contexto educativo" (pag. 1).

Disposición para la Evaluación: debido a las malas prácticas de la aplicación de los instrumentos de evaluación, el empleado muestra un enorme rechazo para ser evaluado, siente que es acosado o perseguido laboralmente por sus empleadores, que solo buscan fallas para retardo en sus ascensos o para ser despedido. Por lo que, es preciso que tanto el evaluador como el evaluado se sientan comprometidos con los resultados de la evaluación, que la evaluación sea voluntaria, no bajo presión o coacción y que exista la retroalimentación y se reflexione sobre los resultados.

Recursos materiales: en estos tiempos de crisis el papeleo y la burocratización de la evaluación, hace costoso y tediosa la acumulación de documentos que muestre el desempeño del docente, razón por la cual también existe el rechazo, por lo que sería oportuno hacer más sencillo y automatizado el proceso de la evaluación y a su vez sistematizado en un cuadro con las variables mas resaltantes y que aporten beneficios a los objetivos que desea alcanzar la institución.

Tiempo y calidad de la evaluación: la evaluación no puede ser apresurada, debe ser repensada las veces que sea necesarias para que esta este lo más ajustada a la realidad y requerimientos de la institución.

Utilidad de los resultados: los resultados deben ser considerados de forma general e individual, para lograr objetivos generales que competen a la organización e

individuales que son propias de cada empleado para que este sienta satisfacción por su trabajo.

Retroalimentación: mientras más sea apreciado el aporte del empleado, este entenderá el origen y la necesidad de ser evaluado en su desempeño, sumado a esto, que una vez obtenido los resultados el evaluador se sienta con el evaluado a reflexionar sobre su evaluación este vera con buenos ojos aquellos aspectos que debe mantener o mejorar de su desempeño laboral.

Control y seguimiento: No es suficiente con solo aplicar la evaluación de desempeño, debe revisarse si fueron tomada en cuenta por el evaluado las observaciones y/o consideraciones hechas por sus jefes, después de obtener los resultados de dicha evaluación de desempeño. Esto se mostrara en una próxima evaluación y en el acompañamiento de los jefes de programas y subprogramas durante el ejercicio de sus actividades docentes.

Ventajas de la evaluación del Desempeño:

Al respecto Oquendo (2013), establece las siguientes ventajas:

- Mejora el desempeño, mediante la retroalimentación.
- Políticas de compensación: puede ayudar a determinar quiénes merecen recibir aumentos.
- Decisiones de ubicación: las promociones, transferencias y separaciones se basan en el desempeño anterior o en el previsto.
- Necesidades de capacitación y desarrollo: el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar, o un potencial no aprovechado.
- Planeación y desarrollo de la carrera profesional: guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.
- Imprecisión de la información: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la información sobre el análisis de puesto, los planes de recursos humanos u otro aspecto del sistema de información.
- Errores en el diseño del puesto: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del puesto

- Desafíos externos: en ocasiones, el desempeño se ve influido por factores externos como la familia, salud, finanzas, entre otros., que pueden ser identificados en las evaluaciones. .(pag.59)

Cabe destacar, que es obligación de toda organización, institución, empresa y en este caso de estudio de las Universidades a través de sus autoridades establecer mecanismos de evaluación permanente del desempeño docente. Además es deber de los profesores facilitar dicho proceso de evaluación como método de continuo perfeccionamiento de la docencia e incentivo al aumento de los niveles de calidad educativa.

Por tanto, las ventajas son muchas y debe caracterizarse por la transparencia, el seguimiento, el control, el estímulo, el crecimiento y el desarrollo general de la universidad, para que así redunden significativamente en el desarrollo nacional y se convierta en una herramienta de incentivo y estímulo de la actividad intelectual y educativa universitaria.

Evaluación del desempeño por Competencias

Según Cinterfor (2009) citado por Oquendo (2013), expresa que la evaluación del desempeño por competencias: “consiste en la base para la certificación de competencia y se lleva a cabo como un proceso para acopiar evidencias de desempeño y conocimiento de un individuo en relación con una norma de competencia laboral. Esto le confiere un papel de instrumento de diagnóstico muy apreciable, tanto para el trabajador, como para el empleador”(pág. 60).

Continúa diciendo Cinterfor (2009) citado por Oquendo (2013): “el método de evaluación del desempeño por competencias es un sistema integral de mejora del desempeño, que más que una simple evaluación es un sistema de gestión del desempeño basado en la toma de conciencia por parte de los evaluados de sus necesidades de desarrollo, esto mediante la entrega de retroalimentación y de técnicas efectivas para obtener cambios de comportamiento”.

Así pues, existe una gran diferenciación entre desempeño y competencia, la primera tiene que ver con comportamiento y cumplimiento de las actividades y la

segunda con el nivel de conocimiento y formación en determinada área, por lo que esta evaluación permitirá al docente medir sus capacidades e inferir en las necesidades de formación para ejecutar mejor su trabajo.

Praxis Pedagógica del Docente

Es importante destacar que, según el Diccionario Filosófico (2009)

El término «praxis» es utilizado por oposición al término «conducta». La conducta es un concepto etológico o psicológico; la praxis es un concepto antropológico (la praxis presupone la conducta, y aun vuelve a ser una nueva forma de conducta cuando, por ejemplo, se automatiza como rutina). (p.1) En consecuencia, esta mirada antropológica permite un acercamiento al del término praxis y su relación con el ejercicio docente. La práctica docente tal como lo expresa Ezequiel (2001): “Es un producto de una compleja articulación entre las teorías vulgares y las científicas, entre el saber, el enseñar y el aprender, entre el conocimiento sabio y el conocimiento artesanal” (p.38). Es decir, poniendo en juego estrategias, contenidos, teorías y prácticas sistemáticas como también asistemáticas.

Desarrollo de la carrera docente.

Citando a Arguinzones (2014):

La formación docente es un proceso continuo de elección interna de cada persona, su búsqueda de mejorar se encuentra permanentemente demandada por los cambios y avances que se operan en las diferentes esferas de la humanidad, la cultura, la política, las tecnologías, el conocimiento científico. La decisión de asumir la carrera docente constituye en nuestra sociedad, responder a las nuevas necesidades del entorno educativo, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica.

Es por ello que en el impulso profesional se encuentra: Identidad. La identidad profesional que se inicia en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional. Esa identidad no surge automáticamente como resultado de un título profesional, por el contrario, es preciso construirla. Y esto requiere de un proceso individual y colectivo de naturaleza compleja, dinámica que lleva a la configuración de representación subjetiva acerca de la profesión docente. La temática

de la identidad docente refiere a cómo los docentes viven subjetivamente su trabajo con los factores de satisfacción e insatisfacción. También guarda relación con la diversidad de las identidades profesionales.

Marcelo y Vaillant (2009), expresa que: “una identidad profesional constituye una construcción social más o menos estable según el período y que surge tanto de un legado histórico como de una transacción. Se trata por un lado de la identidad que resulta del sistema de relaciones entre partícipes de un mismo sistema de acción; por otro lado, de un proceso histórico de transmisión entre generaciones, de reconocimiento institucional y de interiorización individual de las condiciones sociales que organizan cada biografía.”(pág.107)

Desarrollo Psicológico del docente

Citando a Arguinzones (2014), el docente es un profesional cuya práctica cotidiana está llena de incógnitas que no se responden con fórmulas preconcebidas y que le exigen la estructuración de sus conocimientos, autonomía y valores para resolver diariamente la problemática que se le presenta en el espacio educativo. En otras palabras, la reflexión acerca de su quehacer en el aula permite que el aprendizaje, sus acciones serán exitosa a través de la facultad de resolver conflictos de manera formal decisiones concretas y adquiera un significado que asegure su trascendencia social.

Autonomía

Citando a Arguinzones (2014), la autonomía docente es un tema a debatir porque es importante definir si es la parte técnica del trabajo lo que necesita mayor autonomía o es la orientación ideológica que conlleva la pérdida de control y sentido sobre el trabajo realizado. Es una visión desde adentro, que conlleve replantearse la situación autónoma o no del desarrollo del trabajo del educador.

Según Rojas (2003), “La autonomía es la síntesis que determina el comportamiento en diferentes situaciones escolares, familiares o sociales a lo largo de la vida... y posibilita que el individuo tome decisiones para que resuelva de forma activa los requerimientos y las exigencias con que se encuentra, basándose en el análisis de la realidad con factores que la determinan”. (pág. 15).

Teoría Motivación para el trabajo de Fernando Toro Álvarez

Toro y Cabrera (1985) En su teoría sobre la motivación propone que los seres humanos poseen diversos tipos de motivación a la hora de desarrollar una tarea, las cuales pueden clasificarse en condiciones motivacionales internas, condiciones motivaciones externas y medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo. Las internas representan los deseos particulares que tienen las personas de obtener a nivel personal y se conforman por aspectos como logro, poder, afiliación, autorrealización y reconocimiento:

Logro. Se manifiesta con comportamientos que permiten inventar, crear cosas excepcionales, con niveles de excelencia que dan ventajas sobre los demás.

Poder. Se da por medio de deseos que buscan tener influencia, control y poder sobre algunas personas o grupos sociales.

Afiliación. Se identifica cuando se manifiesta la necesidad de tener y conservar relaciones sociales afectivas, donde la calidad de la relación es muy importante.

Autorrealización. Se expresa cuando se desea tener actividades que requieran demostrar las habilidades y capacidades que la persona posee, aportando a su desarrollo.

Reconocimiento. Se genera cuando se anhela tener la aceptación, atención y admiración por lo que se es, se hace y se sabe.

Las condiciones motivacionales externas valoran la importancia que un empleado le da al ambiente laboral de la empresa en la que trabaja y que de alguna forma interviene en su rendimiento. Se clasifican en supervisión, grupo de trabajo, contenido del trabajo, salario y promoción.

Supervisión. Valor que la persona da a los comportamientos, reconocimientos y retroinformación que se le da al personal que ejerce la autoridad.

Grupo de trabajo. Posibilidades que el empleado tiene para hacer contacto, participar y compartir con otros.

Contenido de trabajo: Actividades intrínsecas que pueden proporcionar a la persona autonomía, variedad e ideas nuevas para la elaboración de un producto. Es importante la valoración que la persona hace de esas actividades.

Salario. Es un incentivo económico que recibe el empleado, al realizar una labor específica para la cual fue contratado.

Promoción. Posibilidad que da un puesto de trabajo de ascender, o la jerarquía que este permite desempeñar dentro de la empresa, de igual forma la facilidad de proyectarse personalmente y de alcanzar un prestigio por la responsabilidad que este requiere.

También existen diferentes formas como un individuo busca alcanzar los beneficios deseados y satisfacer las necesidades por medio del trabajo, entre las cuales se destacan la dedicación a la tarea, la aceptación de la autoridad, aceptación de normas y valores, requisición y expectación.

Dedicación a la tarea: Se caracteriza por el tiempo, las iniciativas y esfuerzos realizados para demostrar la responsabilidad y la calidad hacia el trabajo.

Aceptación de la autoridad. Aceptación a las personas que cumplen y ejercen autoridad y a sus decisiones y actuaciones.

Aceptación de normas y valores. Evadir situaciones que puedan afectar el trabajo o la empresa, cumplir las normas con el propósito de cumplir con los objetivos propuestos.

Requisición. Comportamientos con los que se pretende tener retribuciones deseadas, convenciendo directamente a quien puede concederlas.

Expectación. Actitudes que muestran confianza, pasividad frente a las decisiones de la empresa o el personal administrativo.

Para desarrollar este tema se han consultado semejantes estudios de caso del proceso de la motivación en la evaluación del desempeño docente, encontrando que todas las existentes ofrecen diversas perspectivas o estrategias de cómo afrontar la motivación humana y en particular en los trabajadores docentes. En tal sentido, en estas investigaciones se observa al individuo que funciona con características propias e inéditas para representar sus emocionales, pero que estas inciden en general en la actuación con otras persona; estas actitudes docentes pueden favorecer o no de diversas maneras el desarrollo pleno del desempeño docente.

De igual forma, Fernando Toro es relevante para nuestro trabajo ya que se ha dedicado al estudio de las motivaciones en el contexto laboral y social latinoamericano, especialmente en Colombia, logrando resumir lo más importante de cada teoría motivacional al tiempo que postula su propia teoría.

Bases Legales:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1920, ha luchado por el bienestar del trabajador ya que es una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Prevista por el Tratado de Versalles en 1919, tiene como objetivos principales mejorar las condiciones de trabajo; promover empleos productivos para el necesario desarrollo social, así como mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo. Desde allí se han logrado crear y aplicar muchas reformas educativas, para resolver conflictos laborales, mejorar la comunicación en el

trabajo, y remediar problemas de productividad, desmotivación y desinterés en el lugar de trabajo.

La Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) en su Capítulo V. De las condiciones Dignas de trabajo. Establece dentro de las Condiciones de trabajo el siguiente artículo:

El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando: a) El desarrollo físico, intelectual y moral. b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo. c) El tiempo para el descanso y la recreación. d) El ambiente saludable de trabajo. e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral. f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral. (p.70).

De acuerdo a este artículo queda claramente definido el derecho del trabajador al desarrollo de sus potencialidades dentro de la organización, así como lo que puede aportar a ella a través de creación intelectual y extensión; de igual manera la institución debe garantizarle el derecho a la formación académica, intercambio de saberes, un buen ambiente laboral, diseños de sistemas de evaluación docentes que sirvan de motivación para el docente, para que este pueda brindar a la organización lo mejor de sus esfuerzos y competencias, uno de los aspectos claves de este trabajo.

La Ley de Universidades (Gaceta Oficial No. 1429, Extraordinario, del 8 de septiembre de 1970), Capítulo II De la Enseñanza Universitaria, Sección I Disposiciones Generales:

Artículo 9. 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.

3. Autonomía administrativa, para elegir y nombrar sus autoridades y designar su personal docente, de investigación y administrativo.

4. Autonomía económica y financiera, para organizar y administrar su patrimonio.

Artículo 36. Son atribuciones del Rector:

1. Cumplir y hacer cumplir en la respectiva Universidad las disposiciones emanadas del Consejo Nacional de Universidades.

4. Expedir el nombramiento y ejecutar la remoción de los Decanos, Directores de Escuelas, Institutos y demás establecimientos universitarios; así como el nombramiento, el ascenso o la remoción de los miembros del personal docente, de investigación y administrativo, de acuerdo con las disposiciones de la presente Ley y de los Reglamentos;

Artículo 103. El Reglamento del Personal Docente y de Investigación establecerá las obligaciones y remuneraciones de sus miembros de acuerdo con la correspondiente categoría y el tiempo que dediquen al servicio de la Universidad.

Artículo 145.- La enseñanza universitaria se suministrará en las Universidades y estará dirigida a la formación integral del alumno y a su capacitación para una función útil a la sociedad.

Artículo 146.- Además de establecer las normas pedagógicas internas que permitan armonizar la enseñanza universitaria con la formación iniciada en los ciclos educacionales anteriores, las universidades señalarán orientaciones fundamentales tendientes a mejorar la calidad general de la educación en el país.

Artículo 148.- Los demás particulares de la enseñanza universitaria serán determinados en los reglamentos que dictarán los organismos universitarios con sujeción a sus atribuciones.

Estos artículos señalan que el recinto universitario será el lugar idóneo para la formación integral del profesional necesario para la República, y que está facultado para dirigir las organizaciones docentes, crear normas, reglamentos y fomentar planes y proyectos que mejoren la calidad de la educación universitaria.

El Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (Gaceta Oficial N° 5.496 Extraordinario de fecha 31 de octubre de 2000) Título I. Del Ejercicio de la Profesión Docente. Capítulo I Del Personal Docente

Artículo 6°: Son deberes del personal docente:

1. Observar una conducta ajustada a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres y a los principios establecidos en la Constitución y leyes de la República.
2. Cumplir las actividades docentes conforme a los planes de estudios y desarrollar la totalidad de los objetivos, contenidos y actividades, establecidos en los programas oficiales, de acuerdo con las previsiones de las autoridades competentes, dentro del calendario escolar y de su horario de trabajo, conforme a las disposiciones legales vigentes.
3. Planificar el trabajo docente y rendir oportunamente la información que le sea requerida.
4. Cumplir con las disposiciones de carácter pedagógico, técnico, administrativo y jurídico que dicten las autoridades educativas.
5. Cumplir con las actividades de evaluación.
6. Cumplir con eficacia las exigencias técnicas relativas a los procesos de planeamiento, programación, dirección de las actividades de aprendizaje, evaluación y demás aspectos de la enseñanza-aprendizaje.
7. Asistir a todos los actos académicos y de trabajo en general para los cuales sea formalmente convocado dentro de su horario de trabajo.
8. Orientar y asesorar a la comunidad educativa en la cual ejerce sus actividades docentes.
9. Contribuir a la elevación del nivel ético, científico, humanístico, técnico y cultural de los miembros de la institución en la cual trabaja.
10. Integrar las juntas, comisiones o jurados de concursos, calificación de servicio de docentes y trabajos de ascenso, para los cuales fuera designado por las autoridades competentes.
11. Dispensar a los superiores jerárquicos, subordinados, alumnos, padres o representantes y demás miembros de la comunidad educativa, el respeto y trato afable, acordes con la investidura docente.
12. Velar por el buen uso y mantenimiento de los ambientes de trabajo y de materiales, y de los equipos utilizados en el cumplimiento de sus labores.
13. Coadyuvar eficazmente en el mantenimiento del orden institucional, la disciplina y el comportamiento de la comunidad educativa.
14. Promover todo tipo de acciones y campañas para la conservación de los recursos naturales y del ambiente.
15. Los demás que se establezcan en normas legales y reglamentarias.

III Convención Colectiva Única de los Trabajadores Universitarios (2017). CLAÚSULA: DEFINICIONES. 27 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES, establece como Evaluación del Desempeño:

Proceso mediante el cual se valora el desempeño de las trabajadoras y trabajadores universitarios en sus múltiples dimensiones con el fin de mejorar sus actuaciones y garantizar su desarrollo en las instituciones de Educación Universitaria de conformidad con los planes institucionales de la Nación, así como el desarrollo de las aspiraciones profesionales de las trabajadoras y trabajadores.

CLAUSULA DE CONTIGENCIA: Parágrafo único:

En aras de garantizar la igualdad y uniformidad de las trabajadoras y trabajadores, las instancias de Educación Universitaria no podrán acordar nuevos beneficios económicos, sociales, profesionales, sindicales, culturales o institucionales mediante la suscripción de actas, actas convenio, resoluciones, y demás instrumentos de carácter normativo y en el caso que los hicieran el Ministerio del Poder Popular de Educación Universitaria Ciencia y Tecnología no otorgará los recursos presupuestarios para cubrir los gastos generados.

Definición de Términos Básicos

Creación intelectual. Comprende la construcción, gestión, transformación, socialización y aplicación del conocimiento y los saberes, los cuales son esenciales para la educación universitaria.

Conocimiento explícito. Es aquel que esta codificado y transmisible a través de algún sistema de lenguaje formal como por ejemplo documentos, presentaciones, diseños, especificaciones, entre otros.

Conocimiento tácito. No se encuentra codificado tales como experiencias de: trabajo, vivenciales, emocionales, habilidades, entre otros.

Gestión del conocimiento. Es la organización y estructuración de los procesos, mecanismo e infraestructuras organizativas para crear, almacenar y reutilizar los conocimientos de la organización.

Investigación Científica. Proceso mediante el cual un sujeto se encamina hacia los hechos para obtener respecto a ellos, un conocimiento con ciertas características y de cierta naturaleza. (Puertas, 2002)

Innovación. Utilización de nuevas ideas, nociones, productos, entre otros.

Líneas. Diversificación del conocimiento operativo de la carrera en el quehacer investigativo. (Puertas, 2002)

Líneas de investigación. Constituye la propuesta metodológica y organizacional que orienta el trabajo investigativo, y la condición metodológica que permite visualizar la actividad científica con criterios de continuidad, coherencia, en perspectiva de inter y transdisciplinarias.

Modelo. Es una descripción simplificada de la realidad que se trata de comprender, analizar y en su caso modificar.

Modelo gerencial. Constituye marco de referencia objetivo riguroso y estructurado para el diagnóstico de la organización, así como determinar las líneas de mejora continua hacia las cuales debe orientarse los esfuerzos de la organización.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico está referido al momento que alude al conjunto de procedimientos lógicos y operacionales implícitos en todo proceso de investigación. Al respecto, Arias (2012), señala: “La metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los instrumentos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el “cómo” se realizara el estudio para responder al problema planteado.”(p.110). De acuerdo al autor esta es una parte importante del trabajo, ya que aquí se habla de lo que se va a utilizar o indagar para responder al problema.

La presente investigación se enmarcó bajo la modalidad de un enfoque cualitativo. Según Taylor y Bogdan (2002), la investigación cualitativa es inductiva (...) en la metodología cualitativa el investigador ve al escenario y a las personas en una perspectiva holística; las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo. (...) los investigadores cualitativos son sensibles a los efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son objeto de su estudio (...) los investigadores cualitativos tratan de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas (...) (p. 20).

Así que, con esta investigación se realizó un estudio comparativo de los modelos de evaluación docente vigentes y los propuestos por las asociaciones gremiales de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social del estado Barinas., obteniendo datos relativos directamente de las fuentes de información primaria (informantes claves calificados).

Para lo que, se empleó las técnicas de: análisis documental, en la interpretación de la Ley de Universidades, el Reglamento Interno del Personal Académico de la UNELLEZ, , Propuestas de Modelos de Evaluación del Desempeño Docente diseñadas por la Dirección de Talento Humano, y Asociaciones Gremiales

que hacen vida en esta casa de estudio; Sesiones en profundidad (específicamente en grupos de discusión focales y entrevistas semiestructuradas con dos (02) preguntas claves, para recopilar las experiencias de los gremios y docentes participantes en relación con el tema de investigación (Hernández et al., 2010; Toro y Parra, 2006); y además la observación directa con lo que se realizó un estudio claro, sencillo, lo más intenso y detallado posible de la situación única en el entorno, con el fin de lograr consensos que permitan mejorar el clima organizacional de la institución.

Tipo de Investigación

Con referencia a este estudio se enmarcó en una investigación de tipo descriptiva, que por su parte Arias (2012), dice al respecto: “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento”. (p. 24). Este concepto identifica a la investigación como punto de partida para describir todo lo relacionado a los Modelos de Evaluación del Desempeño Docente. “En el caso de la investigación descriptiva, la indagación va dirigida a responder a las preguntas ¿quién?, ¿qué?, ¿dónde?, ¿cuándo?, ¿cuántos?” (Borderleau, 1987: citado por Hurtado, 2006:103).

Por lo que, este estudio también se basó en la etnografía, ya que se centra en los procesos descriptivos de los estilos de vida de un conjunto de personas que viven y comparten intereses regulados por costumbres, relaciones o derechos recíprocos. Al respecto Aristizibal (2008) reseña a la etnografía interpretativa “Ligada a los trabajos de Max Weber. Esta escuela provee amplias descripciones de las conductas humanas y conduce al lector, a través del análisis, a conjuntos de inferencias e implicaciones de conductas incrustadas/ocultas en su contexto cultural (...) pone el acento en los procesos interpretativos del propio investigador” (p.74).

Diseño de Investigación

El diseño de esta investigación es de campo; ya que se recopilaron datos directos de los sujetos (informantes claves confiables), es decir información detallada

y exacta directamente de los gremios y docentes adscritos a los Programas Académicos del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ, para determinar o dar una interpretación de los componentes presentes actualmente en el Desempeño Docente. Según Arias (2012), Expresa que: “el diseño de campo consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna”(p.30).

Dicha investigación se estructuró en cuatro (04) fases: la fase I. Nivel Exploratorio, para extraer datos y términos que permitió generar las preguntas necesarias sobre el objeto de estudio. Para lograrlo se visitó a la Dirección de Planificación y Presupuesto Institucional (DPPI), para conocer cuáles son los diseños de evaluación de desempeño docente vigentes emanados por ellos, luego se dirigió la atención al Consejo Directivo y Archivo Central de la UNELLEZ, quien presentó resoluciones de sesiones ordinarias y extraordinarias sobre el tema de estudio. Asimismo, se consultó a las asociaciones gremiales, quienes nos facilitaron algunas sugerencias consolidadas en una propuesta de modelo de evaluación de desempeño docente consensuada con sus afiliados.

Fase II. Diagnóstico de los Modelos de Evaluación del Desempeño Docente vigentes, se obtuvo datos relativos directamente de las fuentes de información primaria (DPPI, Consejo Directivo, Archivo Central, Gremios y Docentes). Para su estudio y comprensión se empleó las técnicas de: la observación directa y análisis documental de: ley del Trabajo, Ley de Educación, Ley de Universidades, Ley del Ejercicio de la Profesión Docente, Reglamento interno de los Miembros del Personal Académico de la UNELLEZ, Resoluciones de Consejo Directivo de la UNELLEZ y Formatos para la Evaluación del Desempeño Docente emanados de la DPPI.

Fase III. Nivel Descriptivo, donde se aproximó de una forma clara, sencilla, lo más intensa y detallada posible la situación única en el entorno. En este caso de estudio se describe en detalle toda la documentación y papeles de trabajo presentadas

para esta investigación por el Sindicato Único de Profesores Socialista de la UNELLEZ (SUNAPROFS-UNELLEZ) y la Asociación de Profesores de la UNELLEZ (APUNELLEZ), se complementa la información suministrada con la técnica de la entrevista y los grupos de discusión.

Fase IV. Comprende el Estudio Comparativo sobre lo que existe en vigencia y se plantean las asociaciones gremiales sobre los Modelos de Evaluación de Desempeño Docente. Los resultados permiten detectar la necesidad de profundizar sobre los modelos de evaluación docente implementados en la institución para comprender los posibles caminos de consenso a la problemática planteada.

Técnicas o Instrumentos de Recolección de Datos

En este proceso de investigación se utilizó la técnica de grupo, que para Montañés (2009), “consiste en obtener textos a partir de lo expuesto en una serie de reuniones con grupos reducidos de personas, que una vez analizados confluyen en representaciones colectivas de una determinada realidad social”. Para conformar los grupos no es necesario planificar con antelación la forma de contactar a los posibles integrantes, ni el lugar donde se ha de realizar la reunión. En esto difiere de los grupos focales, en donde la planificación tiene visos de mayor formalidad. Además en estos últimos las interacciones discursivas predominantes se dan entre el moderador del grupo y los participantes (como una entrevista colectiva), mientras en los grupos de discusión el moderador interviene solo en caso de orientar la discusión, participando más como un observador que registra sistemáticamente los acuerdos del grupo.

Por ello, se aplicó esta técnica con el objetivo de buscar la información de manera oral o escrita de informantes claves confiables, se planteó preguntas generadoras acerca del tema, que serán respondidas de manera clara y precisa por las personas interrogadas, en este caso los docentes participantes, lo que permitió sondear en sus inquietudes, necesidades y expectativas sobre el Instrumento de Evaluación de su Desempeño Laboral diseñado por la Dirección de Talento Humano.

Al respecto, Gutiérrez (2008) señala:

El control que ejerce el moderador tiene el propósito de articular lo que pasa dentro del grupo con lo que pasa fuera, es decir, en la investigación y la realidad social objeto de estudio. Su objetivo, por tanto, es doble por el interés que supone articular dos tareas concretas:

Crear una situación grupal artificial donde los integrantes se manifiesten y hablen libremente, y de la manera más natural y espontánea.

Mantener al grupo en una situación de trabajo e interés particular que se deriva del tema investigado y de los objetivos de la investigación.
(p.43)

Por consiguiente, en esta investigación se utilizó como técnica: grupos de discusión, para obtener información relevante de los docentes participantes del “Modelo de Evaluación Desempeño Docente propuesto por Talento Humano y demás autoridades”. Para este estudio se realizó una sola (01) sesión, para lo que se eligió docentes que previamente leyeron las propuestas de los gremios y sindicatos y tienen conocimiento del Reglamento interno de los Miembros del Personal Académico de la UNELLEZ, Así mismo, se tomó en cuenta la disponibilidad de horario y espacio, tanto de los docentes participantes como de quien fungiese como moderador. Cabe destacar que el rol de moderador fue desempeñado por el propio investigador y un colaborador que fungió como sistematizador en el desarrollo de esta técnica.

Una vez leída las propuestas de talento humano y los gremios se procedió a analizar y revisar aciertos y desaciertos de los planteamientos emitidos por cada uno de ellos. El investigador se encargó de invitar y confirmar la asistencia de los docentes y gremios participantes; mantener la atención centrada de la discusión en torno a los temas de interés del estudio; e impedir la abulia o la monopolización en el discurso de ciertos participantes dentro de cada grupo, permitiendo así que el debate se diera libremente entre todos los participantes.

Los pasos seguidos durante la sesión de grupo fueron:

Palabras de Apertura (información por el moderador sobre los propósitos, privacidad y pertinencia de la sesión para la investigación, título de la investigación, objetivos de la investigación y lectura de las interrogantes).

Identificación de los datos del grupo de discusión (fecha, hora, lugar de la reunión; nombres, apellidos, cédula de identidad y teléfonos).

Desarrollo de la estrategia (respuesta libre a las preguntas por los participantes)

Cierre de la sesión del grupo (agradecimiento y despedida por parte del moderador).

Al aplicar la técnica se utilizó una hoja que contenía dos (02) interrogantes, que sirvieron de guion para tener claridad y centrar el tema de investigación. También se manejó cámara fotográfica de un celular para dejar memoria fotográfica, se levantó un acta de la reunión que todos firmaron en señal de aprobación, previa autorización de los integrantes del grupo, para tomar fotos y transcribir argumentos relevantes de los discursos de la reunión, con el objeto de analizarlos posteriormente con mayor cuidado y profundidad. (Anexo A y B)

De igual manera, se anexa correos electrónicos que consta que la Dirección de Talento Humano realizó algunas sesiones con los gremios como representantes profesoriales de un determinado grupo de docentes, para consensuar sobre los instrumentos de Evaluación del Desempeño Docente, pero lamentablemente no fue lo que finalmente se aprobaron en sesión extraordinaria de Consejo Directivo. Para ello, se contó con un (01) computador y un (01) video-beam para la presentación en documento Word, Excel y programa terepaima, las propuestas de los gremios y la de Dirección de Talento Humano sujetas al debate.

Para este proceso de investigación también es propicio emplear la técnica de la entrevista que para Aristizibal (2008): “es una conversación entre dos personas por lo menos, en la cual uno es el entrevistador y otro u otros son los entrevistados; estas personas dialogan con arreglo a ciertos esquemas o pautas acerca de un problema o

cuestión determinada, teniendo un propósito profesional, la búsqueda de los sentidos y significados del entrevistando frente a lo que se le pregunta” (p. 85).

Para registrar la información recopilada, se utilizó un (01) libro diario o cuaderno de campo, para ello el investigador debe agudizar su mirada, ejercitar la memoria: ser ágil para tomar notas que posteriormente deberá ampliar. Aristizabal (2008) “recomienda que entre la reconstrucción del episodio y la ampliación del mismo, no deba haber más de doce horas de diferencia” (p.84). En este sentido, la recolección de información se recomienda realizarla por medio de fotografías, videos y grabaciones. Para esta investigación se logró una entrevista semiestructurada con el presidente del Sindicato Único de Profesores Socialistas de la UNELLEZ (SUNAPROFS-UNELLEZ).

La metodología consistió en grabar la entrevista previa autorización del entrevistado (presidente de SUNAPROFS-UNELLEZ), para lo que, se le solicitó realizar una reflexión sobre sus vivencias en cuanto a los modelos o instrumento de Evaluación de Desempeño Docente conocidos en la UNELLEZ desde su ingreso hasta la fecha. Una vez obtenida la grabación se procedió a transcribir toda la entrevista sin edición en papel de trabajo que se muestra en el análisis de los resultados.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En esta investigación, cuyo objetivo general es comparar los modelos de evaluación del desempeño docente vigentes y los propuestos por las asociaciones gremiales en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social, se exploraron las bases legales y se describen los modelos propuestos de evaluación de desempeño docente por talento humano y gremios, para establecer la situación actual del objeto de estudio. Es importante subrayar, que la información obtenida es tomada directamente de la realidad estudiada y de informantes calificados, atendiendo que en la exploración cualitativa el investigador ve al escenario y a las personas en una perspectiva holística; las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo.

En este orden de ideas, se presentan a continuación los modelos de evaluación de desempeño docente vigentes, identificados en el Proyecto de Reforma Parcial del Reglamento de los Miembros del Personal Académico de La Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), las Resoluciones que remitió el Consejo Directivo y los propuestos por los gremios. Para ello, fue necesario realizar un estudio comparativo que permitió describir el basamento legal de los modelos de evaluación docente y las propuestas gremiales y de esa manera se identificaron y describen a detalle cada uno de los elementos presentes.

Fase Exploratoria

De los archivos encontrados en la UNELLEZ sobre modelos de evaluación de desempeño docente existen pocas resoluciones ante el Consejo Directivo, por lo que se infiere que las que se presentan para el momento de esta investigación son las que poseen una base legal y jurídica en esta casa de estudios.

Durante la investigación se consultó de manera informal a la Profesora Titular- Unellez Molina en Octubre de 2018, la cual es egresada de la Universidad del Zulia, Investigadora Nivel "C" MPPEUCT, Abogada-Universidad de los Andes-ULA Asesora Curricular-Universidad de Costa Rica, quien posee una larga trayectoria en la UNELLEZ sobre Malla Curricular, y es una colaboradora permanente del DPPI, se le pidió una entrevista y fue muy difícil coincidir con ella.

Es importante señalar que durante esta conversación sostenida, ella afirma que la evaluación institucional inicia a partir del año 1990 en la UNELLEZ de manera ocasional con un proceso curricular en algunos Programas Académicos, y es en el año 1998, con la aprobación del Plan de Evaluación Curricular para la UNELLEZ, que se institucionaliza la revisión Curricular en la Universidad. Se nombran según Resolución de Consejo Directivo N° CD 98/984, de fecha 14 de Diciembre de 1998, Acta 512, Punto N° 73, las comisiones curriculares, integradas por profesores y estudiantes de cada uno de los Vicerrectorados como parte del plan para la evaluación institucional.

Dicha acta no se encontró en Archivo Central de la UNELLEZ, oficina donde reposan los historiales de las sesiones del Consejo Directivo. En su lugar, se encontró la Resolución N° CD 99/089 de fecha 15 de Marzo de 1999, Acta N° 517 Ordinaria, Punto N° 21. En donde se resuelve aprobar la ampliación de la comisión evaluadora de currículo por Programas, Programa de complementación del Vicerrectorado Académico de Planificación y Desarrollo Regional integrando a los Profesores: Alba Lobo de Pinto, Liliam Bermúdez, Adhemar Giménez, Lázaro Salomón, Adrian Aponte, Juan Sotillo, Gregorio Carpio y Rafael Flores. En dicho archivo no existe un papel de trabajo al respecto que pueda describir en qué consistía su aplicación, además de que los profesores allí citados están jubilados o fuera del País.

En el año 1998, se inició en la UNELLEZ la Auto-Evaluación Institucional, la cual se desarrolló a través del proceso curricular, con el propósito de revisar y modificar los planes de estudio a perfiles pertinentes y competitivos. Así, mediante Resolución de fecha 16/11/98 de Consejo Académico, Acto N° 509, Ordinaria. Punto

39, resuelve aprobar el Plan para la Evaluación Curricular de la UNELLEZ. Para abordar el proceso curricular se aprueba mediante Resolución N° CA/98/973, de fecha 8/12/98, Acta N° 100 Ordinaria, Punto N° 75 Adicional, la designación de profesores responsables y el presupuesto para el funcionamiento de las Comisiones Curriculares. Tampoco se encontró el archivo.

Otra limitante fue el hecho de que para tener acceso a las resoluciones que se encuentran en la oficina de Archivo Central se debe pasar una comunicación escrita a Secretaría General de UNELLEZ, para que ésta autorice el permiso a la oficina de Consejo Directivo, para que luego comunique por escrito a la oficina de Archivo Central, que en efecto debe buscar y entregar copia de las resoluciones a la persona interesada, procedimiento que tardó más o menos un (01) mes. En este momento la oficina de Archivo Central se encuentra en reestructuración de sus espacios y traslado de documentos y carpetas, no cuenta con un sistema automatizado que permita la fácil ubicación de las resoluciones, por tanto dificulta en cuanto a tiempo y disponibilidad del personal para hacer una investigación respaldada en las sesiones del Consejo Directivo.

Fase Diagnóstica

Se presenta a continuación, el análisis e interpretación de los datos obtenidos en la fase diagnóstica referida a la situación actual de la evaluación de desempeño docente. Se abordaron de manera objetiva las resoluciones de Consejo Directivo y el Proyecto de Reforma Parcial Del Reglamento de los Miembros del Personal Académico y se relata detalladamente los elementos contemplados en los instrumentos de evaluación para su mayor comprensión y claridad.

Análisis de los datos de los Planes y Programas de Formación Docente

En el 2011, lo más tangible a una evaluación de docente data en el Consejo Directivo, mediante Resolución CD 201/701, Acta N° 894, punto N° 57 de fecha 31/10/2011, resuelve: Único: Admitir la Propuesta de Programa de Entrenamiento de Docentes Libres de la UNELLEZ, denominado Programa de Formación de Formadores, para luego ser deliberada y una vez hechas las consideraciones

pertinentes en sesión ordinaria del Consejo Directivo, en Resolución N° CD 2011/764, Acta N° 899, Punto N° 48 fue aprobada y debía estar dirigida a aspirantes a profesores de la UNELLEZ, autorizando seguidamente la implementación del Contenido Programático. El 07 de diciembre del mismo año el Rector Ángel Deza remite una comunicación al Consejo Directivo para estudio y consideración para modificar esta Resolución.

Por lo que, el 13 de Diciembre de 2011 según Resolución N° CD 2011/796, Acta N° 902, Punto N° 19, resuelve:

Primero: Modificar Resolución N° CD 2011/764, Acta N° 899, Punto N° 48 y Aprobar el Plan de Ingreso para los nuevos docentes contratados, el cual consta de tres (03) criterios para la admisión del nuevo docente:

1.- Aprobación de credenciales conforme a baremo, el cual deberá ser elaborado por comisión designada.

2.- Aprobación del curso de postgrado de ampliación de conocimientos: programa de tutores.

3.- Aprobación del curso de postgrado de ampliación de conocimiento: Programa de formación de formadores.

Segundo: Designar la comisión que tendrá como finalidad coordinar las acciones que deriven del Plan de ingreso para nuevos docentes contratados y que estará conformado por un designado del Rector y un designado por cada vicerrectorado de área de los cuatro (04) estados donde se encuentra la UNELLEZ; y por ultimo autorizar a los vicerrectores de área para la conformación de subcomisiones en cada vicerrectorado, los cuales se encargaran de coordinar las acciones relativas a la ejecución del Plan de ingreso para nuevos docentes contratados.

Este programa de formación de formadores tendría una duración de 240 hrs (4 módulos de 60 hrs cada uno), avalado por postgrado con nueve (09) unidades de

crédito (uc), y cuya modalidad de aprendizaje sería 60% virtual y 40% presencial. Su objetivo principal era vincular los planes y actividades de la institución con los lineamientos del Proyecto Nacional Simón Bolívar, así como implementar espacios de formación pedagógica emancipadora para los profesores universitarios.

El contenido programático consta de cuatro (04) módulos:

- I. Pedagogía Radical, Didáctica de lo concreto y curriculum transformador: Retos y desafíos de la UNELLEZ en la profundización de la Revolución Bolivariana en el contexto de la construcción del siglo XXI.
- II. Epistemología Radical, conocimientos, saberes, diversidad, rutas de abordaje, proceso dialéctico de apropiación crítica de la realidad y transformación social.
- III. Hermenéutica dialéctica crítica y praxis del conflicto social. El discurso como construcción social e ideopolítica. Sus implicaciones en el pensamiento crítico y su traducción como proceso de la praxis pedagógica emancipadora.
- IV. Nuestra praxis pedagógica a la luz de los nuevos paradigmas: sistematización de la praxis emancipadora de los aspirantes a tutores como intelectuales orgánicos de la revolución.

Los cuatro (04) módulos tienen las mismas horas académicas y ponderación del 25%, su estrategia de enseñanza y aprendizaje se fundamenta en reflexiones producto de la participación y construcción colectiva, originadas durante la implementación de estrategias pedagógicas como: Mesas de trabajo, lecturas de material bibliográfico virtuales, debates y la sistematización de experiencias pedagógicas. De igual forma consta de una estrategia de evaluación conformada por los aportes en las mesas de trabajo, desempeño en las actividades asignadas, entrega de ensayos y análisis críticos. Este proyecto no logró concretarse debido a

que hubo un cambio de autoridades asumiendo el cargo de Rector el Profesor William Páez.

Para el año 2012 se realiza una sesión extraordinaria por Consejo Directivo, según Resolución N° CD 2012/490 de fecha 07 de noviembre de 2012, Acta N° 941, Punto N° 13, en donde considerando la necesidad de incorporar personal académico para cubrir el incremento en los últimos 10 años la matrícula estudiantil en todas las Universidades venezolanas se remite para su estudio y consideración la solicitud de aprobación de las Normas para la evaluación de credenciales del personal docente que se encontraba para ese momento bajo la figura de docente libre, con ciertas limitaciones para su contratación.

En ese sentido el Consejo Directivo, resuelve: Aprobar y admitir en primera discusión la propuesta de Normas para la Evaluación de Credenciales del Personal Docente Contratado de la UNELLEZ. Cabe destacar que en esta ocasión se encuentran dos (02) Actas de voto negado de Stalin León, representante de empleados al Consejo Directivo de la UNELLEZ y voto salvado del Profesor Juan Francisco Ramírez Carvajal, representante legítimo de los profesores ante el Consejo Directivo de la UNELLEZ. Ambos consideran tal acción ilegítima, que no está contemplada en la Ley de Universidades y Reglamentos de la UNELLEZ, además que ignora la Ley de Orgánica del Trabajo. De igual manera, alegan que se debería estar elaborando las bases para una normativa de concurso de oposición interno.

Otro de los alegatos para rechazar esta evaluación de credenciales, es el hecho de que sea Recursos Humanos quien evalué las credenciales de los docentes, afirman ambos representantes que son los programas académicos los facultados para estos fines, ya que son los que directamente conocen de la actividad académica de los docentes a evaluar. También afirman que el proceso de evaluación comenzó sin estar aprobado por Consejo Directivo y que dicha acción carece de carácter retroactivo.

Pese a los alegatos de estos dos (02) representantes la evaluación de credenciales se llevo a término, bajo los criterios de un baremo que a continuación se describe, cuyo proceso y plazos se encuentra contemplados en un Proyecto de Reforma Parcial del Reglamento de los Miembros del Personal Académico de La Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ) que el Rector remitió ante Consejo Directivo en sesión extraordinaria para su estudio y consideración según consta en Resolución N° CD 2013/390-A de fecha 07/08/2013, Acta N° 971, Punto N° 01, resuelve: Primero: Derogar el primer resuelve de la Resolución N° CD 2012/490, Acta N° 941, Punto N° 13, de fecha 07 de noviembre de 2012.

Segundo: Aprobar en primera discusión la Propuesta de Reforma Parcial del Reglamento del Personal Académico de la Universidad Nacional de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”; correspondiente a los artículos: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20.

El Baremo para la valoración de credenciales para el ingreso de docentes contratados consta de cuatro (04) partes para un máximo de calificación obtenida del 100%.

Grados Académicos. Hasta una Máxima ponderación de 20 puntos. Dentro de los aspectos a valorar están: los estudios de Postgrado y Pregrado.

Índice Académico. Máximo 10 puntos.

III Experiencia Académica. Máximo 63 puntos. Consta de tres (03) literales a valorar:

A.- Experiencia como Docente Universitario. Máximo 35 puntos

- Actividades Comprobadas en docencia dentro del área de conocimiento a participar.

- Actividades Comprobadas en docencia fuera del área de conocimiento a participar.

B.- Experiencia en Creación Intelectual o Investigación Académica. Máximo 10 Puntos. Se refiere a publicación de libros, artículos

científicos, ensayos y ponencias en eventos científicos regionales, nacionales e internacionales.

C.- Experiencia Sociocomunitaria o extensión. Máximo 10 puntos. Se valora aspectos como: haber sido tutor de servicio comunitario, tener registrada proyectos y actividades especiales de extensión, asistencia técnica en las comunidades, consejos comunales o empresas de producción social y tener alguna vocería en organizaciones de la base del Poder Popular.

IV. Experiencia Profesional. Máximo 7 puntos. por ejemplo haber desempeñado cargo en el ejercicio de su carrera profesional no docente en empresa pública o privada.

Así mismo quedaron expresas en la resolución otras instrucciones:

1.- Los aspectos: grados académicos, índice académico, experiencia académica y profesional, serán evaluados a los participantes por contratar a tiempo convencional.

La nota mínima de aprobación será del cincuenta por ciento (50%), en una escala de uno (1) a ochenta (80) puntos.

2.- Los aspectos: grados académicos, índice académico, experiencia académica, profesional, experiencia en creación intelectual y experiencia socio comunitario, serán evaluados a los participantes por contratar a tiempo completo.

La nota mínima de aprobación será del cincuenta por ciento (50%), en una escala de uno (1) a cien (100) puntos.

3.- Cuando las credenciales puedan ser evaluadas en más de un aspecto, sólo se calificará en la que más favorezca al participante.

4.- No se otorgará puntuación alguna a las credenciales, si estas no cumplen con los requisitos expresamente pautados en estas disposiciones.

5.- No se otorgará puntuación a dos (2) o más actividades académicas y profesionales, si estas cabalgan en el tiempo. Sólo se reconocerá aquella que le confiera mayor puntuación al participante.

6.- La Comisión Evaluadora de Credenciales exigirá la presentación de documentos o información, cuando a su juicio, existan elementos suficientes para presumir que la información suministrada por el participante, no sea cierta, debiendo éste último presentar escrito razonado, en un lapso de tres (3) días hábiles, a los fines de aclarar y determinar las resultas de la situación.

En caso de no poderse comprobar la veracidad de la información, quedará como no reconocido el documento o recaudo consignado. En

tal sentido, el participante en la oportunidad establecida en el artículo 123 de esta sección, podrá interponer los alegatos a que hubiere lugar.

Al respecto de este punto de evaluación de credenciales, el Consejo de Trabajadores Socialistas de la UNELLEZ (CONSTRUNELLEZ) se pronunció con la recolección de firmas de los docentes de la UNELLEZ en rechazo al baremo, llamándolo academicista, inconsulto, excluyente e inconstitucional para la evaluación de credenciales de contratación docentes 2014, y por tanto exigían la regularización del reconocimiento dado por la OPSU a través del Sistema Único de Acreditación del Trabajador Universitario (SUCRETU) de la figura de docente contratado por sus años de servicios a la institución y solicitan pagos de los salarios en correspondencia con la I Convención Colectiva Única de Trabajadores del Sector Universitario.

El CONSTRUNELLEZ presenta para esta investigación algunos correos, cartas, comunicaciones y minutas de reuniones con el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología (MPPEUCT) y representantes de la Presidencia de la República y Gobernación.

Al respecto Arévalo (2018) expresa:

La Evaluación de Credenciales, era una manera de medir si nosotros reuníamos los requisitos desde el punto de vista academicista para ser contratados por la Universidad, lo cual chocaba con el hecho real objetivo de que toda esa masa profesoral en su gran mayoría ya tenía años ejerciendo la docencia, y una de las contradicciones que yo planteaba, era que como me van a decir a mí, si estoy capacitado para ejercer la docencia en esta Universidad después de tener 10, 12, 15 años y decíamos además que no solo hemos dedicado a dar clase, sino ¿cuántas producciones de profesionales habían egresado con el aval nuestro?

Entonces, como es que después iba a aparecer un instrumento para decir usted puede, no puede entrar. Ese sistema de evaluación fracaso, porque no tuvo la importancia debida.

Por tanto, producto de los resultados mostrados por la Evaluación de Credenciales, simultáneamente las autoridades unellistas, con orientaciones del MPPEUCT ejecutan un Plan Especial de Formación para los profesores, que

contenía un total 206 horas académicas, 116 horas presenciales y 90 hrs virtuales, con el objetivo real de la formación sociopolítica más que pedagógica, y tiempo después es dejado de practicar.

Que en palabras de Arévalo (2018) relata:

Ese Programa de Formación se convirtió también en una vara, en un obstáculo para excluir a una buena parte de los docente, porque se pretendió decir allí, que el que aprobase ese curso de Formación Especial Docente tenía prácticamente asegurado su ingreso a la Universidad, eso contradecía totalmente lo que es visto en un instrumento, en un Concurso de Oposición, que tiene como sabemos la plenaria, que es concurso de credenciales, evaluación de las pruebas y que es la evaluación de aptitud docente y se prestó entonces, ese curso de Formación Docente en una especie de caza de brujas, de amenazas, chantajes, de pase de factura.

Dicho Plan Especial de Formación Docente (PEFD) para las y los profesores de la UNELLEZ, se fundamenta en las premisas del Plan Nacional de Formación Permanente (PNFP) 2011-2012 que nos remite, en primer lugar, a los postulados de la Misión Sucre y a los de la Misión Alma Mater. En segundo lugar, exige enunciar algunas preguntas fundamentales de cara al proceso de cambio sociales y culturales que experimenta la sociedad venezolana, ellas son: ¿hacia qué tipo de sociedad y de ser humano se orienta nuestro proceso de cambios?, ¿cuáles son los cambios necesarios en nuestras universidades para que éstas contribuyan a la transformación de la sociedad?, ¿cuál formador y formadora necesitamos en nuestras instituciones de educación universitaria para impulsar dichos cambios? y, en tercer lugar implica cumplir con lo establecido en la Ley Orgánica de Educación (LOE), la cual establece en su capítulo IV, artículo 39 lo siguiente:

“[...] con el fin de lograr la formación integral como ser social para la construcción de la nueva ciudadanía, promueve los valores fundamentales consagrados en la Constitución de la República y desarrolla potencialidades y aptitudes para aprender, propicia la reconstrucción e innovación del conocimiento, de los saberes y de la experiencia, fomenta la actualización, el mejoramiento, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos y las ciudadanas, fortalece las

familias y propicia la participación y ejecución de programas sociales para el desarrollo local”

Fundamentado el PEFD en lo anteriormente expuesto y otras consideraciones que se encuentran en el material anexo de la Resolución N° CD 2013/390-A de fecha 07/08/2013, Acta N° 971, Punto N° 01, se propone un Módulo Introdutorio para el intercambio de saberes que constaba de una actividad de apertura en el auditorio de Barinas I de la UNELLEZ para presentar el plan de evaluación, mostrar el aula virtual y lograr la interacción con los participantes. Luego se llevarían a cabo tres (03) encuentros didácticos: I. Nuestro entorno de Aprendizaje Moodle Nuestro entorno de Aprendizaje Moodle, II. Hacia la Transformación Universitaria, y finalmente en el Encuentro Didáctico III, se da a conocer a profundidad el Plan Especial de Formación Docente UNELLEZ. A este módulo introductorio se le dio una ponderación acumulativa del 10% y el PEFD quedó estructurado de la siguiente manera:

Módulo I: Ético-político. Su objetivo de formación es iniciar procesos formativos entre el profesorado, que los invite a discutir y analizar la universidad como espacio y práctica social para la construcción, intercambio y apropiación de conocimientos y valores. Dimensión Reflexiones Críticas sobre el Proceso Educativo. Valorando 32 horas académicas en un 15%, de las cuales 10 hrs presenciales y 22hrs virtuales.

Módulo II: Pedagogía y Didáctica Crítica. Objetivo de formación: Estimular la apropiación de conceptos y experiencias en las áreas de pedagogía, investigación, aprendizaje por proyectos, didáctica crítica, didácticas especiales, entre otros. Al igual que el módulo anterior tuvo 32 horas académicas, con un valor del 35%. Aquí se invierten las escalas y se le da mayores horas a los encuentros presenciales 22 hrs y 10hrs virtuales.

Módulo III: Cultura Universitaria. Objetivo de formación: Analizar los ámbitos de acción, formas y modalidades de integración Sociocomunitaria y modos de gestionar IEU en procesos de permanente transformación. Es el módulo que obtuvo mayor ponderación un 40% y en horas 80, aunque no muestra una gran diferencia entre 44 hrs presenciales y 36 horas virtuales.

Por último se le asignó 30 hrs a un trabajo independiente que no tenía nota y debía presentarse en un ciclo de Conferencias en el Auditorio Alberto Torrealba de Barinas I de la UNELLEZ. Con ello, el PEFD tenía un total 206 horas académicas, 116 horas presenciales y 90 hrs Virtuales.

Durante la revisión de este documento se pudo apreciar lo asertivo que tuvo iniciar a los docentes en entorno virtuales, ya que les permitió fomentar el aprendizaje autónomo mediante actividades y herramientas moodle, así como detectar las necesidades de formación de las y los docentes de la UNELLEZ. Se utilizó mucho material audiovisual como conferencias y foros de la Dra. Marlene Yadira Córdova. Entre los resultados obtenidos se encuentran Documentos síntesis de discusiones en aulas virtuales y mesas de trabajo, análisis críticos, informes, sistematizaciones productos de la reflexión autoevaluación de los participantes y se propicio la Inscripción de Centro de saberes comunitarios, productos de diagnóstico y por último el registro nacional de Innovación e Investigación.

Este PEFD si lo comparamos con el Plan de Ingreso para los nuevos docentes contratados, que se aprobó en Consejo Directivo en el año 2011, éste de igual forma contenía un Programa de Formación de Formadores para el ingreso de los docentes bajo la cualidad de contratados, contenía cuatro (04) módulos que medirían las capacidades y competencias del docente, un curso de postgrado de ampliación de conocimientos y debía aprobarse para garantizar el ingreso del docente a la UNELLEZ.

En ambos la estrategia de enseñanza y aprendizaje se fundamenta en reflexiones producto de la participación y construcción colectiva mediante mesas de trabajo, lecturas de material bibliográfico virtuales, debates y la sistematización de experiencias pedagógicas y la evaluación estuvo conformada por los aportes en las mesas de trabajo, desempeño en las actividades asignadas, entrega de ensayos y análisis críticos.

El Programa de Formación de Formadores (PFF) se diferencia del Plan Especial de Formación Docente (PEFD) en su duración, ya que el primero contenía más horas para su ejecución (240hrs), aunque la distribución de horas y ponderación para los cuatro (04) módulos si fue equitativa (60 hrs y ponderación del 25% cada uno), se le dio más ponderación al aprendizaje virtual (60%) que al presencial (40%), también se evidencia que la denominación de los módulos en PFF fueron simplificados en el PEDF.

Otra diferencia es que el PEDF se fundamenta en las premisas del Plan Nacional de Formación Permanente (PNFP), mientras que el Programa de Formadores su objetivo principal era vincular los planes y actividades de la institución con los lineamientos del Proyecto Nacional Simón Bolívar, así como implementar espacios de formación pedagógica emancipadora para los profesores universitarios.

Ambos cursos tienen elementos dignos y pertinentes para la formación académica y pedagógica del personal docente, de lograrse agrupar uno o varios de sus componentes más relevantes, se puede lograr elevar el nivel académico del docente, la calidad de productos académicos, la transformación y transferencia del conocimiento y el crecimiento personal y profesional del docente y por ende mejorar los climas organizacionales y la convivencia con el resto de integrantes de su entorno fuera y dentro del recinto universitario.

Análisis de los datos de la propuesta de evaluación de desempeño docente vigente:

Por iniciativa rectoral en el primer trimestre de este año 2018, la UNELLEZ solicita a la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU) recursos financieros para sobrellevar la crisis económica que enfrentan en los últimos años sus trabajadores, y lo argumenta con una partida que denominaría: “Bono de Productividad”, que para hacerse efectiva remite ante Consejo Directivo para su estudio, consideración y aprobación una Evaluación

del Desempeño tanto al personal administrativo, obrero como docente, este último mostró resistencia desde su construcción y creó polémica entre las instancias sindicales, asociaciones y demás colectivos que hacen vida en la UNELLEZ.

En el caso de los Docentes, que corresponde a esta investigación, dicha Evaluación de Desempeño se aprueba bajo la Resolución N° CD 2018/408 de fecha 08/08/2018, Acta N° 1174, Punto 02. La cual resuelve: Único: Aprobar el Manual de Evaluación del Desempeño para el Personal Académico de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” UNELLEZ.

Considerando que es facultad de la UNELLEZ elevar el nivel de todos y cada uno de sus miembros, de manera especial al Personal Docente, ya que recae en ellos la labor primordial de formación de la nueva generación y que desde ésta se forman los profesionales que son y serán los que llevarán la tarea de direccionar las riendas de las instituciones con un sentido humanista, integral y por sobre todo con amplio y profundo sentido soberano de pertinencia.

Este Manual fue elaborado con la finalidad de dotar a la UNELLEZ, de un instrumento técnico que permita la evaluación del talento humano, para ello se contó con la colaboración de la Coordinación, Administración y Desarrollo del Trabajador, dos (02) docentes ordinarios, el diseño y desarrollo del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño (SIED), el apoyo de la Dirección de Tecnología y Servicios de Información (DTSI), avalado por el Rector y Director de Talento Humano y aprobado en Consejo Directivo.

Además, contiene bases y referencias legales (la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en sus artículos: 87, 102, 103 y 146, Ley de Universidades, Ley de Educación, un antecedente en la Ley de Estatutos de la Función Pública, además Reglamentos internos y Resoluciones de Consejo Directivo), por tanto el objeto del manual de evaluación del desempeño para el

personal académico contiene: estructura: método, proceso de evaluación de desempeño docente, instrumento, definiciones operacionales, alcance y normas.

El manual de Desempeño establece que:

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional de cualquier individuo”, y en este caso en particular al Profesor Universitario será evaluado en base a dos (02) grandes dimensiones. En primer lugar: las Competencias Genéricas (habilidades o destrezas, actitudes y conocimientos transversales que se requieren en cualquier área profesional); y en segundo lugar las Competencias Específicas, las cuales se adquieren con la transmisión y asimilación por parte de la persona, a partir de una serie de contenidos relativos a las áreas básicas del saber humanístico; conceptos, teorías, conocimientos instrumentales, habilidades de investigación, formas de aplicación o estilos de trabajo que definen una disciplina concreta.

Para la puesta en marcha de la evaluación del desempeño docente el Manuel de Desempeño afirma que el SIED fue diseñado de manera clara, efectiva y refleja cinco (5) etapas para este proceso de evaluación, partiendo de que la organización se identifica plenamente con las competencias a nivel organizacional y de procesos y que los indicadores estén debidamente definidos:

Etapa 1: Discusión y Aprobación: El Manual entrará en vigencia a partir de la fecha de aprobación del Consejo Directivo, previo a ser discutido en reuniones y mesas de trabajo efectuadas con los gremios y sindicatos de la UNELLEZ.

Etapa 2: Inducción: Consiste en la preparación para crear en la institución un clima adecuado en el proceso que se va a desarrollar, identificando los elementos que permitan caracterizar el SIED y las metas a alcanzar.

Etapa 3: Descripción y Configuración Sistematizada de Perfiles de Cargos: El SIED presentará el perfil de los cargos de forma específica, identificando la dedicación, categoría, Programa Académico y ubicación física

del Profesor Universitario. Esto debe estar acompañado de la incorporación al Módulo de la Estructura Organizacional del Sub-Sistema Tamanaco, de toda la información relacionada con la ubicación física de cada Profesor Universitario de la institución y del personal con cargos de responsabilidad de supervisión académica.

Etapa 4: Realización: Esta etapa se realizará con la aplicación de dos instrumentos: Uno contentivo de las Competencias Genéricas y otro las Competencias Específicas.

Etapa 5: Implantación del instrumento: La aplicación de las disposiciones que se contemplan en el presente Manual recae sobre la Dirección de Talento Humano con el acompañamiento de las instancias académicas; el cual tendrá la responsabilidad directa de la supervisión y cumplimiento de su aplicación.

Este instrumento fue diseñado bajo la base del concepto de gerencia por competencias, el cual se orienta a la evaluación de resultados, por lo que está conformado por cinco secciones:

Sección A: Contiene datos de identificación del Jefe de Subprograma o similar y Profesor Universitario.

Sección B: Inherentes a las Competencias Genéricas a evaluar.

Sección C Inherentes a las Competencias Específicas a evaluar.

Sección D: Correspondiente al rango de actuación del evaluado.

Sección E: Establece las observaciones con respecto a los resultados de la evaluación.

Cabe señalar, que este instrumento de evaluación tendrá las siguientes escalas: Necesita Mejorar; Bueno; Adecuado; Excelente, dichas escala tendrá parámetros de valoración cuantitativa mostrada por el SIED, que son

acumulativo y estará en rangos de puntuación entre los 12 a 100 puntos, siendo éste último el valor más alto. El Sub-Sistema Tamanaco permitirá que el Módulo SIED configure los cuatro tipos de rangos de actuación que serán excluyentes entre sí, dependiendo de los criterios que se apliquen para cada Profesor Universitario.

Se define como Desempeño Individual: El logro de las acciones y objetivos de su naturaleza pedagógica que cada Profesor Universitario debe alcanzar durante un período específico en el marco de acción de su instancia académica.

Excelente: Está ubicado dentro de la escala cuantitativa de 451-600 puntos. Se entiende como un desempeño extraordinario, que contribuye a logros adicionales, esto es, a logros no implícitos. Entre los factores que pueden utilizarse para considerar este rango están: Aportes, propuestas o iniciativas adicionales; iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumple; participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias que genere un valor agregado; participación en grupos o actividades gremiales que requieran de disposición voluntaria y cualquier otra que considere el Jefe de Subprograma o similar.

Adecuado: Está ubicado dentro de la escala cuantitativa de 301-450 puntos. Se entiende como un desempeño óptimo, aquel Profesor Universitario que alcanzó la totalidad de sus Objetivos, contribuyendo al logro de las metas institucionales y, en ocasiones, al logro de los objetivos adicionales.

Bueno: Está ubicado dentro de la escala cuantitativa de 151-300 puntos. Se trata de aquel desempeño que cumplió parcialmente.

Necesita mejorar: Está ubicado dentro de la escala cuantitativa de 000-150 puntos. Se trata de aquel desempeño muy por debajo de lo esperado

Se evidencia que aun cuando el documento es presentado como un material elaborado de forma objetiva y constructiva, la realidad es que no goza de la aceptación de los gremios, ni de la mayoría de la masa profesoral y lo acusan de ser muy subjetivo en la evaluación de competencias genéricas.

Dicha evaluación se realizó una vez al año, está basada en el método de valoración del desempeño por competencias en sus tres (03) funciones específicas de su rol: 1. la Docencia, 2. la Vinculación Sociocomunitaria y 3. Creación Intelectual, el Desarrollo e Innovación Curricular y Tecnologías Educativas, la Gestión Académico Administrativa, entre muchas otras, mediante dos (2) Momentos, el primero referido a las Competencias Genéricas y el segundo, a las Competencias específicas. Está diseñada para que sea un proceso sistemático y constante, cuyo evaluador serán: El Supervisor Inmediato, en este caso el Jefe de Subprograma o similar y el Comité de Calificación Docente (CCD), el Profesor universitario (Evaluado).

Tomando en cuenta que este material ha sido elaborado para otorgar un incentivo financiero a los trabajadores de la UNELLEZ, el docente que más producto académico presente mayor será su pago que varía de 0 a 400% de su salario base, según las siguientes escalas de valoración: Necesita Mejorar; Bueno; Adecuado; Excelente

En cuanto al proceso de evaluación de desempeño docente queda definido de la siguiente manera:

1. La Difusión del Manual y del Proceso de Evaluación del Desempeño para el Personal Académico estará a cargo de la Dirección de Talento Humano. El Manual deberá ser publicado en el Portal WEB de la UNELLEZ, de igual manera dispondrá todo lo conducente para el proceso de capacitación y adiestramiento de todas las estructuras académicas de cada Vicerrectorado para la correcta aplicación y ejecución del mismo.

2. La Dirección de Talento Humano designará un personal para impartir la inducción programada al personal supervisor (Jefes de Subprograma o similar) a fin de capacitar en cuanto al uso del SIED como herramienta tecnológica para la evaluación del desempeño.

3. Se debe constituir el Comité de Calificación Docente (CCD).

4. La aplicación de los Instrumentos correspondientes a Competencias Genéricas y Específicas ya preestablecidas en el SIED.

5. Luego se aplicará el segundo instrumento contentivo de las Competencias Específicas.

6. La Dirección de Talento Humano enviará al Rectorado un informe sobre los resultados de la evaluación realizada, el cual contendrá: datos de identificación de la Instancia (Vicerrectorado, Programa y Subprograma Académico), población evaluada, resultados alcanzados y comentarios del proceso, con la finalidad de, en conjunto, analizar los resultados presentados y proponer un plan de seguimiento permanente al proceso con miras a establecer los ajustes y actualizaciones correspondientes, si fuese necesario.

De las consideraciones presentadas en este manual de desempeño docente no se observó sobre qué parámetros de estudio de prueba piloto se diseñó, y aun cuando en su introducción y justificación hace referencia que es un material consensuado por los gremios y docentes, la presente investigación muestra evidencias que no fue elaborada con la participación plena de los representantes gremiales y docentes, éstos últimos niegan haber sido consultados y por su parte el Presidente de SUNAPROFS-UNELLEZ Arévalo (2018), sobre este tema, expresa:

[...] la razón siempre es equivocada, la razón que se maneja, que se esgrime con el nuevo formato y el bono de productividad...

[...] es que usted se siente obligado a hacer una planificación para la investigación, para vincular socio comunitariamente, para cumplir con

su horario, para hacer firmar la lista de asistencia, para hacer la planificación del semestre es porque lo van a estar chequeando, si cumple con eso, para cobrar completo el bono que le van a dar por productividad, entonces empezamos a creer que la única razón por la cual un profesor tiene que esmerarse para ser mejor es porque va a ganar más, y desechamos con este tipo de planteamiento entonces, la vocación del docente, la actitud docente, la aptitud docente, ese deseo de compartir el conocimiento, ese deseo de sentirse realizado como una mujer, como un hombre, como una persona, que ama socializar, profundizar su conocimiento, compartirlo que este sirva entonces para avanzar hacia el desarrollo integral de la nación.

Si por el contrario, este manual hubiese sido producto de la construcción colectiva de todos sus actores activos, su diseño no estaría en la actualidad tan cuestionado, así como la gestión del cuerpo directivo de la UNELLEZ. De conseguir un entendimiento o consenso, la gestión logra obtener un clima organizacional favorable para el bienestar de la institución y la satisfacción y motivación laboral del docente.

Cabe señalar, que en el Reglamento de los Miembros del Personal Académico de la UNELLEZ aprobado mediante Resolución del Consejo Directivo N° CD2017/185del 04/04/2017, se observa que la única evaluación formal y con basamento legal, fundamentada en la Ley de Universidades y de Educación es la Evaluación de Credenciales para Concursos de Oposición Internos, para Ubicación en el Escalafón (Capítulo IV del Personal Ordinario, Sección tercera Artículos del 59 y 60) y Ascenso del Personal Académico Ordinario (Capítulo IV del Personal ordinario, Sección Cuarta. de los requisitos para los ascensos, Artículos del 61 al 71).

En dicha normativa se describe las facultades de la comisión clasificadora, requisitos para la ubicación y posterior ascensos en la categoría de Asistente, Asociado y Titular, puntajes pertinentes a las credenciales y documentación presentados, así como los lapsos para apelaciones si existiera alguna inconformidad.

Al contrastar el baremo presentado en la fase de evaluación de credenciales para contratación docente, el del concurso de oposición y ubicación en el escalafón para docentes ordinarios son muy similares, ya que en todos es vital la evaluación de la formación pedagógica y profesional del docente en sus actividades: docencia, creación intelectual e integración sociocomunitaria; así mismo, se pudo observar diferencia en los puntajes y estructura del formato, pero en ninguno existe un manual que detalle los criterios de evaluación del evaluador y los vacíos que pudiesen tener esta norma, por lo que quedan a juicio del evaluador.

Fase III. Análisis de los datos de papeles de trabajo sobre propuestas de evaluación de desempeño docente de las Asociaciones gremiales:

En la UNELLEZ actualmente, se encuentran cuatro (04) gremios federados que defienden los derechos del Trabajador Docente, como: Asociación de Profesores de la UNELLEZ (APUNELLEZ), Sindicato Único de Trabajadores de la UNELLEZ (SUNTRAUNELLEZ), Consejo Nacional Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la UNELLEZ (CONSTRUNELLEZ), Sindicato Único Nacional de Profesores Socialistas de la UNELLEZ (SUNAPROFS-UNELLEZ), entre otros colectivos de profesores que no poseen marco jurídico, pero son reconocidos por la academia como: Trinchera Revolucionaria y Maestro Simón Rodríguez.

Previo a la aprobación en Consejo Directivo entre julio y agosto de este mismo año, se hicieron reuniones y mesas de trabajo con representantes rectorales, talento humano, organizaciones sindicales y asociaciones de profesores, para que se pudiese consolidar una propuesta de Evaluación de Desempeño Docente de aceptación general, quedando pendiente afinar algunos detalles con respecto a quienes serían los evaluadores, el manual y la ponderación de cada uno de los ítems. El instrumento se acordó tal como se muestra a continuación:

PLANTILLA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PERSONAL DOCENTE				
VALORES DE LA ORGANIZACIÓN	Necesita Mejorar	Bueno	Adecuado	Excelente
En nuestra organización compartimos una serie de ideales que definen e identifican nuestra manera de relacionarnos con otros compañeros de trabajo y con la comunidad en general.				
Respeto	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Respeto a la sociedad, a la diversidad cultural y social, así como a las ideas u opiniones de toda la comunidad universitaria. Muestra argumentos sobre posiciones o decisiones en cuanto al o los Subproyecto(s). Respeto hacia las ideas, diversidad cultural de cualquier índole y el uso de términos apropiados en su trato con el estudiante y toda la comunidad universitaria				
Ética e integridad	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Representa la correspondencia entre lo que hace y lo que dice, es decir, el modelaje del docente. Muestra una imagen personal adecuada durante la clase (Presencial, virtual, mixta). Muestra armonía y disposición durante la sesión de clases.				
COMPETENCIAS ESTRATÉGICAS	Necesita Mejorar	Bueno	Adecuado	Excelente
Indicadores relacionados con el modo en que todos los trabajadores enfocan sus labores para perseguir los objetivos estratégicos de la organización para asegurar su sostenibilidad a largo plazo.				
Compromiso	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Capacidad y voluntad de orientar los propios intereses y comportamientos hacia las necesidades, prioridades y objetivos de la Institución. Actúa de acuerdo a los valores de la organización, apoyando y tomando decisiones para el logro de objetivos comunes.				
Vocación	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Satisfacción del bienestar al contribuir al desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje dentro y fuera de la comunidad universitaria. Brinda colaboración, ayuda y experiencia en el proceso de facilitación de su rol docente. Muestra interés en orientar a los estudiante, al personal administrativo, obreros, pares y a la comunidad en general.				
Pensamiento estratégico	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Habilidad para asimilar rápidamente los cambios del entorno y para identificar las características propias de la organización. Traduce estos cambios y características a la ejecución de acciones y planes concretos que permitan el desarrollo de la institución. Promueve actividades que permiten la interacción de los actores (estudiante, administrativos, obreros, pares y comunidad en general) con los que se relaciona.				
TRABAJO EN EQUIPO	Necesita Mejorar	Bueno	Adecuado	Excelente
Capacidad para trabajar con eficacia en situaciones diversas y/o poco habituales, con personas o grupos diferentes. Implica versatilidad en el comportamiento así como comprender y valorar posturas distintas a las propias, modificando su propio enfoque a medida que la situación cambiante lo requiere.				
Solidaridad	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Muestra apoyo e interés por lo que quiere como persona, como país, como entorno social en la búsqueda del bien común, transmitiendo esas ideas al estudiante y demás actores, generando un reforzamiento en el plano axiológico para su proyecto de vida. Disposición al diálogo y orientación cuando es requerido por el estudiante y otros actores. Brinda apoyo durante la ejecución de las actividades curriculares y extra curriculares. Asigna actividades formativas relacionadas con la profesión que incentiven su sentido humanístico y holístico.

	Necesita Mejorar	Bueno	Adecuado	Excelente
COOPERACIÓN				
Habilidad para colaborar con otras personas y acercar posiciones mediante el ejercicio del razonamiento conjunto, contemplando intereses de todas las partes. Implica comportamientos como la equidad, la asertividad y la empatía.				
Equidad, asertividad y la empatía	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacidad de dar trato igual para todos en igualdad de oportunidad, como un aval del modelo de la universidad que siembra. Sabe escuchar y da respuesta a todos por igual. Estimular la lluvia de ideas y establece acciones de compromiso. Acepta sugerencias y evalúa situaciones, en el aula (presencial, virtual), y toma decisiones oportunas. Incentiva a aprender a ser, a pensar libremente y tener ideas abiertas. Capacidad para lograr ponerse de acuerdo con los demás cuando hay un conflicto de intereses. Generar confianza en los demás para el cierre de acuerdos. Superar las objeciones que se presentan dominando la persuasión y el acercamiento de posiciones. Elaborar estrategias adecuadas generando confianza y aceptación, consolidando acuerdos.				
COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS	Necesita Mejorar	Bueno	Adecuado	Excelente
Habilidades asociadas a los conceptos y herramientas necesarias para el proceso de transformación tecnológica.				
Comunidad digital	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacidad para comunicarse, relacionarse y colaborar de forma eficiente con herramientas y en entornos digitales dentro y fuera de la organización.				
Innovación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Habilidad para adoptar una visión estratégica pensando en la creación de productos y servicios según lo que la transformación digital y los cambios sociales exigen para contribuir a la mejora continua.				
Trabajo en Red	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacidad para crear lazos de colaboración espontánea entre compañeros y contribuir a orientar a la organización hacia un entorno de trabajo en red. Estar atento a lo que pueden aportar otros sujetos internos o externos a la organización que pueda ser provechoso aplicar.				
TAREAS DEL PUESTO	Necesita Mejorar	Bueno	Adecuado	Excelente
Habilidades relacionadas con el modo en que todos los trabajadores enfocan de manera consciente la importancia del uso adecuado de los recursos y el sentido de responsabilidad para perseguir los objetivos estratégicos de la organización con eficiencia.				
Responsabilidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Cumple con sus funciones y emprende acciones para lograr los objetivos establecidos. Emprende acciones para asegurar el logro de las acciones en aula (presencial, virtual). Incorpora contenido al programa ajustado a las necesidades del país. Inculca la libertad de opinar y aportar ideas en pro de su entorno. Contribuye a sensibilizar en forma ecológica acorde al modelo UNELLEZ “La Universidad que Siembra”

Aprendizaje continuo

Preocupación por la continua actualización de conocimientos adquiridos y su evolución en el tiempo y el espacio para dar respuesta a las necesidades del proceso formativo. Actualización permanente en temas de docencia universitaria y del perfil profesional del docente. Formación en tecnologías educativas que faciliten el proceso de enseñanza y aprendizaje. Formación en estudios avanzados de cuarto y quinto nivel. Fomenta comunidades de aprendizaje, círculos de estudio o similares entre actores de la universidad para buscar soluciones tangibles en pro de su entorno.

Al respecto, SUNAPROFS-UNELLEZ muestra evidencias de correos electrónicos (Anexo C), por lo que rechaza la aplicación de la evaluación de desempeño que está en proceso, porque irrespeta los acuerdos y fue aprobado de manera unilateral en Consejo Directivo.

Entonces, a propósito de la Evaluación de Desempeño Docente, solo dos (02) gremios presentaron sus observaciones al rectorado, como resultado de mesas de trabajos con sus afiliados. A continuación se describen cada una de ellas:

APUNELLEZ (2018) afirma que: “el bono de productividad docente (BPD), busca consolidar una propuesta para el reconocimiento y estimular las actividades académicas de los profesores de la UNELLEZ, con la visión de que las mismas tiendan a abordarse con criterios de calidad y excelencia de manera que redunden en la consolidación de comunidades académicas comprometidas con la generación de las soluciones que se requieren para impulsar el desarrollo del país”.

Por lo que, para la APUNELLEZ el Bono de Productividad Docente (BPD) debe impulsar y estimular el ejercicio de la docencia, por lo que, concuerda con las autoridades que debe solicitarse a la OPSU cada año, con el objeto principal de promover la productividad en docencia, creación intelectual, vinculación comunitaria

innovación, gestión académica y administrativa de acuerdo a las actividades generadas por cada profesor por un año académico de labor.

Coincide con la propuesta rectoral que en su primera convocatoria, se valorarán las actividades generadas por el profesor en los últimos años previos a la fecha de inicio de la convocatoria y en el uso de la herramienta tecnológica como mecanismo para entregar los documentos a validar durante la evaluación.

Difiere de la Propuesta rectoral en que es la institución quien lo ordena como obligatorio y no como lo contempla la propuesta de la APUNELLEZ que debe otorgarse previa solicitud del interesado, para lo cual se deberá atender la convocatoria en su debida oportunidad.

La propuesta de la APUNELLEZ excluye a los docentes contratados e incluye a los profesores jubilados, a la Dirección de Talento Humano, y asigna responsabilidades en la evaluación no solo a los jefes de subprograma, sino también a los Jefes de Programas, Vicerrectores y participación de los representantes gremiales. El instrumento de evaluación consta de cuatro (04) dimensiones a evaluar de la siguiente forma:

1.- DOCENCIA, FORMACIÓN Y CURRÍCULO			
PARAMETRO	CONCEPTO	PUNTAJE	RECAUDOS
Docencia de pregrado	Por cada subproyecto de pregrado dictado durante el periodo	2 punto	Docencia ejecutada
Docencia de postgrado	Por cada subproyecto de Especialización dictado durante el periodo	2 puntos	Docencia ejecutada y/o constancia de haber dictado y culminado el curso
	Por cada subproyecto de Maestría dictado durante el periodo	3 puntos	
	Por cada subproyecto de Doctorado dictado durante el periodo	4 puntos	
Tutorías de trabajos de grado	Por cada tutoría de trabajo de Pregrado culminado durante el periodo	1 puntos	Acta de defensa del trabajo y/o constancia de tutoría emitida por la instancia respectiva
	Por cada tutoría de trabajo de	2 puntos	

	Especialización culminado durante el periodo Por cada tutoría de trabajo de Maestría culminado durante el periodo Por cada tutoría de tesis doctoral culminado durante el periodo	4 puntos 8 puntos	y /o Resolución de Comisión asesora de designación
Tutoría de pasantías	Por cada estudiante de tutoría académica.	1 punto por estudiante máximo 10 puntos	Acta de defensa del informe de pasantía y/o constancia de tutoría emitida por la instancia respectiva.
Jurado de trabajos de grado o informes de pasantías	Por ser jurado del pasantías evaluado durante el periodo Por ser jurado de trabajo de pregrado evaluado durante el periodo Por ser jurado de trabajo de Especialización evaluado durante el periodo Por ser jurado de trabajo de Maestría evaluado durante el periodo Por ser cada jurado de tesis Doctoral evaluada durante el periodo	0,25 puntos 0,50 puntos 1 punto 2 puntos 4 puntos	Acta de defensa del trabajo y/o constancia de jurado emitida por la instancia respectiva.
Tutoría de Servicio Comunitario	Por cada tutoría de servicio comunitario	2 puntos	Constancia de jurado emitida por la instancia respectiva.
Elaboración de material instruccional como apoyo a los procesos de enseñanza	Por cada guía didáctica o recurso multimedia como recurso de apoyo a la enseñanza	5 puntos	Constancia validada por el Jefe del Programa certificando la elaboración y uso del material en el subproyecto respectivo. Ejemplar (en digital) de la guía de estudio, laboratorio o problemario
Formación de Postgrado	Por título de Doctorado obtenido durante el periodo por título de maestría obtenido durante el periodo por título de especialización obtenido durante el periodo Por título adicional de Pregrado	15 puntos 10 puntos 5 puntos 3 puntos	Copia del título respectivo

Participación en cursos de formación profesional	Por cada 10 horas o Unidad de crédito en cursos evaluados Por cada 30 horas 3 unidades de crédito de cursos no evaluados	2 punto 2 punto	Certificado o constancia de aprobación y/o participación en el curso, según el caso
Diseño y creación de aulas virtuales	Por cada aula virtual culminada y validada Por ser administrador de plataformas de aprendizaje	5 puntos 3 puntos por plataforma	Constancia emitida por la SEEAD
Participación en comisiones curriculares	Por cada comisión Por diseño de contenido Programáticos Por actualizar contenidos programáticos Por elaborar estudios de equivalencias	4 puntos 2 puntos 2 puntos 1 punto por cada equivalencia	Constancia emitida por el programa respectivo y/o resolución de nombramiento por la comisión asesora o consejo académico

2.- CREACIÓN INTELECTUAL

PARAMETRO	CONCEPTO	PUNTAJE	RECAUDOS
Libro publicado	Por cada Libro publicado, que derive de un área de investigación del autor editado (con ISBN) por órganos reconocidos institucionalmente	10 puntos	Copia de la carátula, editorial, índice y referencias bibliográficas del libro o ejemplar en digital (con ISBN)
Capítulo de Libro publicado (autoría compartida)	Por cada capítulo de libro publicado, que derive de un área de investigación del autor editado (con ISBN) por órganos reconocidos institucionalmente	3 puntos (máximo 3 capítulos)	Copia de la carátula, editorial, índice y referencias bibliográficas del libro o ejemplar en digital (con ISBN)
Artículos científicos publicado en revista arbitrada	Por cada artículo	5 puntos	Copia del artículo y/o constancia de aceptación
Patente o registro de invento, innovación o descubrimiento científico y tecnológico	Por cada patente	10 puntos	Copia del documento de registro de la patente donde se indique la fecha de otorgamiento
Trabajos y Proyectos de Investigación registrados)	Por cada trabajo de investigación concluido durante el periodo Por cada proyecto en ejecución	5 puntos 3 puntos	Copia de la resolución del Consejo Académico
Trabajo científico o conferencia presentado en eventos científicos	Por cada trabajo presentado como ponente en evento internacional.	4 puntos	Constancia de presentación del trabajo como ponente

	<p>Por cada trabajo presentado como ponente en evento nacional</p> <p>Por trabajo presentado como ponente en evento local</p> <p>Por reseña de la ponencia en memorias del evento</p> <p>Por participación en eventos científicos de capacitación</p>	<p>2 puntos</p> <p>1 punto</p> <p>2 puntos</p> <p>1 punto</p>	Constancia
Editor y/o Director(a) de revistas científicas	Por cada revista	3 puntos	Constancia o nombramiento
Coordinación o miembro del comité editorial de revistas	Por cada revista	3 puntos	Constancia o nombramiento
Arbitraje en revistas y/o eventos científicos	Por cada trabajo arbitrado	1 punto	Constancia de arbitraje emitida por la instancia respectiva
Acreditación en el Programas de Estímulo a la Investigación e Innovación	<p>por acreditación en el nivel C</p> <p>por acreditación en el nivel B</p> <p>por acreditación en el nivel A2</p> <p>por acreditación en el nivel A1</p>	<p>4 puntos</p> <p>3 puntos</p> <p>2 puntos</p> <p>1 puntos</p>	Constancia emitida por el ONCTI
Trabajo académico administrativo para la investigación	<p>Por ser coordinador de centros de investigación.</p> <p>Por ser coordinador grupos de investigación.</p> <p>Por ser coordinador de centro de saberes comunitarios ,</p> <p>Por ser coordinador de línea de investigación</p> <p>Desarrollos de software</p>	<p>3 Puntos</p> <p>2 puntos</p> <p>2 puntos</p> <p>1 punto</p> <p>1 punto</p>	Constancia o nombramiento emitida por la Dirección de Creación intelectual
3.- VINCULACION SOCIOCOMUNITARIA			
PARAMETRO	CONCEPTO	PUNTAJE	RECAUDOS
Por organización de jornadas, congresos, eventos científicos	por cada actividad	5 puntos	Constancia emitida por la coordinación de extensión o resolución de cierre de la actividad.
Por dictado de cursos no curriculares	<p>Por cada 10 horas de curso evaluado</p> <p>Por cada 10 horas de curso no evaluado</p>	<p>5 puntos</p> <p>5 puntos</p>	Constancia emitida por la coordinación de extensión o resolución de cierre de la actividad

Prestación de servicios profesionales de asesorías a las instituciones, comunidades y organizaciones extra universitarias	por cada asesoría	5 puntos	Constancia emitida por la coordinación de extensión o resolución de cierre de la actividad
Por divulgación científica, humanística, cultural o artística en medios impresos, audiovisuales o virtuales	por cada divulgación	2 puntos	Constancia emitida por la coordinación de extensión o resolución de cierre de la actividad
Por presentar programa de acompañamiento en los proyectos socio-comunitarios y/o proyectos socio-productivos y Socio integradores	por cada programa	5 puntos	Constancia emitida por la coordinación de extensión o resolución de cierre de la actividad

4.- GESTIÓN ACADÉMICA, GREMIAL, DEPORTIVA Y CULTURAL

PARAMETRO	CONCEPTO	PUNTAJE	RECAUDOS
Participación en Comisiones designadas por cuerpos colegiados	Por cada participación en comisión designada por el consejo directivo	6 puntos	Resolución de nombramiento y constancia por horas trabajadas emitida por la instancia respectiva
	Por cada participación en comisión designada por el consejo académico	3 puntos	
	Por cada participación en comisión designada por comisión asesora	1 puntos	
Ejercicio de cargos académicos - administrativos	Rector	8 puntos	Constancia de nombramiento
	Vicerrectores y equivalentes	7 puntos	
	Directores, jefes de programa y equivalente	6 puntos	
	Jefes de subprograma y equivalentes	5 puntos	
	Jefes de proyectos y equivalentes	4 puntos	
	Jefes de subproyecto y equivalentes	3 puntos	
Representación Profesoral ante instancias académicas	Por cada representación en cuerpos colegiados (Consejo directivo, Consejo Académico, Comisión Asesora, Comisión Clasificadora, Comisión asesora de Estudios avanzados)	5 puntos	Constancia de nombramiento
Representación gremial	Por el ejercicio de cargos	5 puntos	Constancia de

	directivos en organismos gremiales		nombramiento
Dirección en cajas de ahorro y Fondo de Jubilados	Por participación en consejo de administración	2 puntos	Constancia
	Por participación en Consejo de Vigilancia	2 puntos	
	Por participación en asamblea de delegados	2 puntos	
Representación de la UNELLEZ en actividades deportivas y culturales	Por cada representación	4 puntos	Constancia
Reconocimientos	Por reconocimiento en el ámbito universitario	4 puntos	Constancia
	Por condecoración	3 puntos	
	Por ser miembro honorario de comunidades científicas u organizaciones académicas	3 puntos	

Cada dimensión podrá tener una valoración total máxima de cien (100) puntos. Luego, para la puntuación final de cada profesor se ponderará cada dimensión de acuerdo al siguiente esquema:

- 1.- Docencia, Formación Y Currículo (40%)
- 2.- Creación Intelectual (30%)
- 3.- Dimensión Vinculación Comunitaria (20%)
- 4.- Dimensión Gestión Académica, Gremial, Deportiva Y Cultural (10%)

En cuanto a la escala de estimación se muestra así:

1. Nivel I (puntuación en el percentil 90 y superior con respecto al máximo obtenido)
2. Nivel II (puntuación entre el percentil 80 y 89 con respecto al máximo obtenido)
3. Nivel III (puntuación entre el percentil 70 y 79 con respecto al máximo obtenido)

4. Nivel IV (puntuación entre el percentil 60 y 69 con respecto al máximo obtenido)

5. Nivel V (puntuación entre el percentil 50 y 59 con respecto al máximo obtenido)

6. Insuficiente (puntuación inferior al percentil 50 con respecto al máximo obtenido).

En comparación con el instrumento de la propuesta rectoral las escalas de estimación varían, igual las ponderaciones, las fases son distintas, pero en el nivel academicista de la evaluación coinciden con la APUNELLEZ, en lo que no hay coincidencia es en la valoración de las competencias genéricas y la subjetividad de la evaluación.

Y por último, se revisó la propuesta de evaluación de desempeño docente de SUNAPROFS-UNELLEZ, que fue de rechazo, y así lo expresa en su documento:

Producto de múltiples consultas y de asambleas de profesores unellistas afiliados y no afiliados a nuestra organización sindical, en el cual fijaremos nuestros argumentos expresa su inconformidad y desacuerdo con el interés de aplicar una “Evaluación Docente” para obtener un bono, que está primeramente fuera de lo establecido en la III Convención Colectiva y en segundo lugar fuera de todo lo referido a la evaluación está contemplado en las normas y reglamentos propios de la universidad y en el ordenamiento jurídico venezolano, específicamente en la Ley de Universidades y el Reglamento de los miembros del personal académico de la UNELLEZ.

Así como también en su documento demandan “que el BPD sea otorgado sin trabas, alcabalas y exacerbaciones burocráticas, en correspondencia con la voluntad manifestada por el ciudadano Rector, cuando ha explicado en reunión que es un mecanismo planteado por la UNELLEZ ante las instancias del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, Ciencia Y Tecnología (MPPEUCT) que busca a través del mecanismo de la Evaluación, ayudar a los trabajadores para paliar la cruenta crisis que hoy azota al profesorado universitario”.

Así mismo, solicitan que dicho bono deje de ser concebido como un mecanismo de acorralamiento o coacción por parte de los jefes de programas y subprogramas y que por el contrario se convierta en una herramienta de incentivo y estímulo de la actividad intelectual y educativa universitaria.

SUNAPROFS-UNELLEZ aclara en su documento que no se oponen a someterse a evaluaciones, que es facultad de las instituciones públicas crear los mecanismos para el mejoramiento laboral y profesional de sus trabajadores, rechazan es la forma en que se está aplicando, desconociendo la actual situación-país, y así lo expresan:“ y más aún cuando dichas evaluaciones serán el único y exclusivo criterio por el cual se registrarán las asignaciones de bonos o primas salariales que por derecho y justicia nos corresponden sin ningún tipo de discriminación, salvo la ubicación en los respectivos e intrínsecos escalafones universitarios”.

Al final del documento, el sindicato hace una serie de observaciones por las cuales considera es deficiente la propuesta rectoral de instrumento de evaluación:

A nivel general, es un instrumento con excesivas acciones para ser evaluadas, que exigen al docente un número de actividades docentes, de investigación y extensión que en las condiciones actuales de crisis, hiperinflación y depauperación del salario, serían imposibles de cumplir, lo que supone que elaboran un instrumento de evaluación para que nadie obtenga la puntuación necesaria para la asignación del bono de productividad.

La primera parte del instrumento establece una serie de criterios de evaluación puramente subjetivos desde la perspectiva del evaluador, lo cual lo invalida científica y objetivamente, ya que pretenden cuantificar valores morales sin establecer ningún tipo de método de medición aceptable. Lo que implicaría que la evaluación dependa de valoraciones subjetivistas de los sujetos evaluadores y no del real desempeño del docente.

Los programas y secretarías de la universidad objetivamente no tienen capacidad operativa para aplicar instrumento alguno, pues son expresión también de la actual crisis en lo material, financiero y hasta de falta de personal.

Los sujetos evaluadores no deben ser solamente los jefes de programa y subprograma y los jefes de proyecto y sub-proyecto. Primero, esta

estructura burocrática no funciona en su totalidad, en la mayoría de los programas los jefes de proyecto y sub-proyecto o no están nombrados o no realizan las funciones que les corresponde; en segundo, si bien estos jefes deben ejercer la dirección del proceso de evaluación, no tienen sistematizado y ni siquiera recabado información y datos útiles que les permita hacer juicios de valor sobre el desempeño del docente.

El bono de productividad no debería estar asociado a los resultados de la evaluación, por el contrario, se debería asignar a todos los docentes un bono de incentivo de la actividad docente, de investigación y de extensión a los fines de apoyar y motivar el ejercicio de la docencia.

Vincular el bono productivo a ese instrumento en particular remite ineludiblemente a una serie de reflexiones e interrogantes como: ¿Por qué a nosotros los docentes no se nos asigna el bono bajo los mismos criterios empleados para asignar la prima que desde hace poco reciben quienes poseen cargos de dirección? Ejemplo: Directores, secretarios, jefes de unidades, de programas y subprogramas aprobada en un Consejo directivo extraordinario?;

¿Realmente pretende ser una ayuda o paliativo éste bono cuando el mismo está sujeto a los resultados que arroje la aplicación de un instrumento que además de las falencias de carácter subjetivas ya referidas, pretende evaluar investigación y extensión en las actuales condiciones materiales e históricas de crisis?

¿Por qué si la universidad en su condición de intervenida y en su afán de transformación universitaria, la actual propuesta de evaluación contempla sólo la evaluación vertical: de jefes a subordinados y no una polievaluación, coevaluación y heteroevaluación?

Estas y otras interrogantes deberían ser debatidas y despejadas en un gran debate político-académico de toda la comunidad unellista; que además constituiría un pertinente homenaje al espíritu combativo del movimiento de córdoba, ahora cuando arribamos a su centenario.

Finalmente, proponemos se cree una comisión entre nosotros, las autoridades universitarias y gremios, organizaciones y demás actores de nuestra casa de estudios para definir y acordar la más justa asignación del llamado bono de productividad, y en segundo orden, todo lo atinente a la evaluación como proceso dialógico y social que mejor le sirva a la universidad y a la sociedad.

En síntesis, lo más resaltante de sus demandas es el hecho de que no están dadas las condiciones para una evaluación bajo unos criterios tan academicistas como se pretende evaluar, cuando se presentan en el camino muchas trabas emocionales, físicas, económicas, tecnológicas e ideológicas. Otra de las observaciones que el

sindicato hace es que no hay personal capacitado para juzgar el desempeño laboral de un docente, que aun cuando se encuentra bajo condiciones precarias cumple con sus actividades académicas, y que el BPD no debe estar supedito a un resultado, sino por el contrario sirva para estimular la vinculación sociocomunitaria y creación intelectual. Consideran que la construcción del instrumento de evaluación es inconsulta y anti institucional.

Mas sin embargo, pese al rechazo que sienten por el momento histórico en el cual se está llevando a cabo la evaluación de desempeño docente, si es necesario cumplir con este requisito para percibir una bonificación en dinero aceptan a someterse a la aplicación de un instrumento menos academicista, más ajustado a las realidades del docente y país, por lo que presentan la siguiente propuesta:

Elementos para la Nueva Propuesta

Los criterios de evaluación deben ser reducidos a la verificación del cumplimiento de las tres funciones obligatorias de la actividad académica del profesor: La docencia, la investigación y la extensión. En el instrumento cada componente debe tener igual ponderación, es decir 33,33 puntos, con indicadores de evaluación definidos y auditables de evaluación que permitan determinar si hubo o no el cumplimiento de los mismos.

Criterios de verificación de cumplimiento de la docencia:

- 1) Asistencias firmadas por los estudiantes;
- 2) Plan de evaluación; aplicado a los estudiantes y a los profesores del subprograma, donde se determinará la metodología de la enseñanza, el conocimiento del sub-proyecto y los métodos de evaluación implementados por el profesor evaluado.

Resultado de encuesta-cuestionario

Criterios de verificación de cumplimiento de investigación:

Resoluciones.

Informe de Los jefes inmediatos solicitaran a la oficina de creación intelectual e investigación información sobre el status de los proyectos de investigación que el profesor evaluado esté desarrollando o haya culminado.

Criterios de verificación de cumplimiento de la extensión:

Resolución

Informe de los jefes inmediatos solicitaran a la oficina de la coordinación de extensión información sobre el status de los proyectos o actividades de extensión que el profesor evaluado esté desarrollando o haya culminado.

Los sujetos evaluadores deben ser: 1) Jefes inmediatos; 2) Estudiantes (co-evaluación) y 3) Profesores (autoevaluación).

Los estudiantes y profesores participaran de la evaluación a través de instrumentos de encuesta-cuestionario bajo la dirección de los jefes del Programa respectivo.

En caso que se decida aprobar la asignación de un bono de productividad por resultados obtenidos en la evaluación, se debe simplificar el método de cálculo, de la siguiente manera: Cada componente tendrá una ponderación de 33,33 puntos.

El componente docente tendrá tres escalafones:

1) Si se verifica que el profesor no cumple en absoluto con la docencia, obtendrá 0% de los puntos del componente.

2) Si el profesor cumple con la docencia pero con un desempeño entre medio y bajo, según los tres criterios arriba descritos, obtendrá la mitad de los puntos del componente.

3) Si el profesor cumple con la decencia con un desempeño entre medio y alto obtendrá todos los puntos del componente.

El componente de investigación tendrá dos escalafones:

Si se verifica que el profesor no cumple en absoluto con la investigación, obtendrá 0% de los puntos del componente.

2) Si se verifica que el profesor está desarrollando un trabajo de investigación ante la coordinación de creación intelectual o recién lo acaba de culminar, obtendrá todos los puntos del componente.

El componente de extensión tendrá dos escalafones:

1) Si se verifica que el profesor no cumple en absoluto con la extensión, obtendrá 0% de los puntos del componente.

2) Si se verifica que el profesor está desarrollando un proyecto o actividad de extensión ante la coordinación de extensión o que recién lo acaba de culminar, obtendrá todos los puntos del componente.

Si comparamos esta propuesta con las anteriores, la de la APUNELLEZ y la rectoral se observa coincidencia en las dimensiones a valorar en la evaluación, las tres tienden a evaluar las actividades fundamentales del docente universitario contempladas en la ley de Universidad, Ley de Educación y Reglamentos: el ejercicio de la docencia, creación intelectual y extensión. El bono fue creado para estimular el ejercicio de la docente, La UNELLEZ está en todo su derecho y deber de garantizar y valorar el buen desenvolvimiento de sus trabajadores y para ello crear los mecanismos que considere necesario para mejorar la calidad académica que este en consonancia con los objetivos institucionales y las demandas de país.

Las diferencias son notorias en cuanto al diseño del instrumento, escala de estimaciones y ponderaciones, en el caso específico de SUNAPROFS-UNELLEZ, hay mucha flexibilidad, reduce el método de cálculo a tres componentes específicos: docencia, extensión e investigación y el máximo de ellos contempla tres (03) escalafones que no tienen mayores exigencias para su validación, por ejemplo en el

caso de una actividad de extensión e investigación es valedera con solo estar inscrito y tener el código asignado por la Oficina de Extensión o Creación Intelectual, mientras que las otras dos (02) propuestas, el proyecto de actividades de extensión y creación intelectual debe estar no solo inscrito si no también concluido y entregado en la oficina respectiva su informe final como actividad culminada.

En cuanto al elemento sujetos evaluadores agrega un factor importante la evaluación que hace el estudiante del ejercicio de la docente (co-evaluación) y que los profesores puedan hacer una autoevaluación de su desempeño. Y por ultimo al igual que la propuesta de la APUNELLEZ excluye a la Dirección de Talento Humano dentro del Comité Evaluador.

Análisis de los datos obtenidos por la entrevista y reunión con el grupo de discusión:

En el Sindicato Único de Profesores Socialistas de la UNELLEZ (SUNAPROFS-UNELLEZ) se logró un gran avance al obtener una entrevista no estructurada con su Presidente.

En una primera parte el entrevistador (investigador) solicita al profesor identificarse con su nombre, título profesional y fecha de ingreso a la UNELLEZ, a la vez que se le solicitó hacer una reflexión sobre sus vivencias en cuanto a los modelos o instrumento de Evaluación de Desempeño Docente conocidos en la UNELLEZ desde su ingreso hasta la fecha:

Entrevistado: Soy el Profesor Edgar Arévalo, Economista Agrícola, egresado de la UNELLEZ en 1986, Magister en Ciencias de la Educación Superior mención Docencia Universitaria, y cursante del Doctorado Ciencias de la Educación, ingrese como Docente libre en esta casa de estudios en el año 2004.

En cuanto a los Sistemas de Evaluación de Desempeño de esta casa de estudio, debo decir que he observado que no tiene esta Universidad hasta la fecha un Sistema de Evaluación para el Desempeño de los Docentes y no solamente eso, en los últimos

años esa inquietud se ha incrementado dando origen a algunos intentos de elaborar y construir esos criterios de evaluación, pero ninguno ha cumplido con las disyuntiva, no solo de las autoridades sino sobre todo del cuerpo docente, porque lo de ese Sistemas de Evaluación tiene un elemento distorsionador que es un propósito subyacente, así como escondido, que es en muchos casos un pase de factura, bien sea política, bien sea retaliación por problemas personales, por problemas gremiales o cualquier otro asunto.

Entonces la masa profesoral no ha percibido como un instrumento honesto transparente que se convierta en una motivación, a un verdadero mejoramiento en el ejercicio de la profesión docente, quiero decir que un instrumento de evaluación, debe ser fundamental un instrumento de estímulo al desarrollo integral del docente como persona, como profesional y como socializador del conocimiento.

Desde el año 2004 hasta el año 2012 cuando estaba Ángel Martínez, que fue quien diseño el primer instrumento, hasta este año 2018 hemos tenido por lo menos cuatro (04) modelos distintos de evaluación.

Entrevistador: ¿Puede mencionarlos?

Entrevistado: Si, Evaluación de Credenciales, que era una manera de medir si nosotros reuníamos los requisitos desde el punto de vista academicista para ser contratados por la Universidad, lo cual chocaba con el hecho real objetivo de que toda esa masa profesoral en su gran mayoría ya tenía años ejerciendo la docencia, y una de las contradicciones que yo planteaba, era que como me van a decir a mí, si estoy capacitado para ejercer la docencia en esta Universidad después de tener 10, 12, 15 años y decíamos además que no solo hemos dedicado a dar clase, sino ¿cuántas producciones de profesionales habían egresado con el aval nuestro?

Entonces, como es que después iba a aparecer un instrumento para decir usted puede, no puede entrar. Ese sistema de evaluación fracasó, porque no tuvo la importancia debida y luego pasamos a otro sistema de evaluación con otra estrategia

que se llamó Plan Especial de Formación Docente, que pretendía también obligar, porque ese es el termino obligar mediante una estrategia para nosotros equivocada, de prelativa, es decir con una expectativa de que lo que tanto había esperado el cuerpo de profesores llamados docente libre para ingresar a la Universidad se iba alargar a un Concurso de Oposición.

Ese Programa de Formación que se convirtió también en una vara, en un obstáculo para excluir a una buena parte de los docente, porque se pretendió decir allí que el que aprobase ese curso de Formación Especial Docente tenía prácticamente asegurado su ingreso a la Universidad, eso contradecía totalmente lo que es visto en un instrumento, en un Concurso de Oposición, que tiene como sabemos la plenaria, que es concurso de credenciales, evaluación de las pruebas y que es la evaluación de aptitud docente y se prestó entonces, ese curso de Formación Docente en una especie de caza de brujas, de amenazas, chantajes, de pase de factura.

Luego se pasó entonces, al sistema de baremo que fue efectivamente el Concurso de Oposición que finalmente se dio, que, bueno, con algunas revisiones por parte de las autoridades conjuntamente con los colectivos y sindicatos de la Universidad, pudo dar pie a esa instancia de Concurso de Oposición, que permitió evaluar efectivamente a muchos docentes y que la gran mayoría que concursó de los que inicialmente eran docentes libres, llegó un poco a la figura de contratado, y que, hacer justicia porque efectivamente la gran mayoría un 90% efectivamente tenía, repito, las credenciales y los conocimientos de actitud para continuar en la Universidad.

Sin embargo, ha habido esa inquietud producto de algunas irregularidades que se presentan en el ejercicio de la docencia, que puedo enumerar: el ausentismo de los docentes y otros elementos distorsionadores que ha habido allí en esa relación docente-estudiante, de docente con jefe de programa y de subprogramas, que se pudiera avanzar a posterior es la inquietud de que a través de esos instrumentos de evaluación, se logra que los docente mejoren sus capacidades como docentes, sin embargo en este último intento que es en el que aun estamos..

Entrevistador: disculpe, ¿todavía existe la guía de profesor universitario, que son unos formatos emanados de DPPI, instrumentos donde actualmente ustedes cargaban a través del sistema DUX la planificación docente?

Entrevistado: si! si claro! Allí, gracias por recordarlo, si es un conjunto de formatos que venía a hacer auto manejado por el docente, que es una de las grandes razones por las cuales fracasó en algún momento porque no fue promocionado, explicado, nunca entendimos ¿para que se hacían esos formatos?, ¿cuál es el propósito?, entonces simplemente los docentes obviaron esos formatos, nunca vimos ¿qué se hacía con esos formatos?, los que entregaban, los que no entregaban, nunca se nos explicó ¿cómo se procesaban?, ¿para qué sirvieron?, ¿qué hicieron con eso?, y cae, cayó en el desuso y en el olvido de la mayoría de la masa profesoral.

Entonces, insisto ahí horita un nuevo intento, pero fíjese profesora, que la razón siempre es equivocada, la razón que se maneja, que se esgrime con el nuevo formato y el bono de productividad, entonces empezamos a creer que la única razón por la cual un profesor tiene que esmerarse para ser mejor es porque va a ganar más, y desechamos con este tipo de planteamiento entonces, la vocación del docente, la actitud docente, la aptitud docente, ese deseo de compartir el conocimiento, ese deseo de sentirse realizado como una mujer, como un hombre, como una persona, que ama socializar, profundizar su conocimiento, compartirlo que éste sirva entonces para avanzar hacia el desarrollo integral de la nación.

Porque, cuando nosotros hemos oído expresiones de algunos docentes que dicen: ¿Para qué hago maestría?, ¿Para qué hago doctorado?, ¿Para qué sirve todo lo que he estudiado, si lo que gana no me alcanza para yo comer?, entonces, estamos en esa disyuntiva trabajamos para comer o somos docentes porque nos gusta el conocimiento, nos gusta compartir ese conocimiento, entonces ese instrumento de evaluación que está actualmente en discusión tiene también su gran debilidad, la única razón por la cual usted se siente obligado a hacer una planificación para la investigación, para vincular socio comunitariamente, para cumplir con su horario,

para hacer firmar la lista de asistencia, para hacer la planificación del semestre es porque lo van a estar chequeando, si cumple con eso, para cobrar completo el bono que le van a dar por productividad.

Usted realmente no va a estar entusiasmado a hacer todas sus actividades porque le nace del corazón como se dice en criollo, simplemente es un instrumento de presión, un instrumento de mantenerte vigilado, pero no hay dentro del cuerpo directivo de la universidad, ni de rectoría, ni vicerrectorados, ni de los programas, subprogramas, no hay ese ambiente que genere un clima organizacional, que cree ese ambiente de equipo de trabajo, de socializar planes y proyectos, programas, investigaciones de distintas actividades, que haga que esto sea realmente un centro de generación de conocimientos, de producción de epistemología, de producción de tecnología, de soluciones teóricas y prácticas a problemas que tiene la sociedad venezolana.

Entonces, para ir resumiendo no hay claridad digo yo, por parte de los encargados de diseñar los sistemas de evaluación aquí en esta casa de estudio, y por tanto todos los sistemas que se han creado no tienen sentido, no cumplen con las expectativas y menos aun van a durar, que la gran masa profesoral de la UNELLEZ, Unellistas sienta que va hacer evaluado realmente para estimularlo en su desarrollo pleno, integral, como persona, no es un elemento que lo coadyuve a sentirse feliz, contento, contenta, satisfecho por su labor como docente, como agente de cambio social , sino es simplemente ¿Cómo hago para cumplir la formalidad para ver si me dan unos chulupitos que necesito para comprar?

Esta entrevista permitió indagar con mayor profundidad en la situación problemática de esta investigación, se conocen cuales son las inquietudes, necesidades y expectativas que manifiesta el docente a este gremio, lo que le da validez y pertinencia a este estudio.

En cuanto a los datos arrojados por la sesión sostenida con el grupo focal integrado por los docentes participantes se anexa el acta al final del trabajo. En síntesis se podría decir que este grupo también rechaza el instrumento de evaluación de

desempeño docente que está en proceso de ejecución, que solicitan a las autoridades universitarias tomar en cuenta sus opiniones para la construcción del mismo, que todos deberían tener la calificación de excelente tomando en cuenta el contexto de la situación del país, los problemas económicos y la falta de herramienta tecnológica que no permiten un óptimo ejercicio de su función docente, la calificación de excelente se otorgue salvo que exista un documento legal que certifique lo contrario, por ejemplo denuncias e incumplimiento de las funciones docentes.

De igual manera proponen que ese incentivo se convierta en el otorgamiento de herramientas tecnológicas o de transporte, este último debido al difícil acceso a la casa de estudio y que los problemas financieros que presentan no les permite adquirir computadoras, teléfonos inteligentes, impresoras y resulta costoso: el servicios de internet sacar copias e impresiones para ejecutar actividades de extensión y creación intelectual, aunado a esto no cuentan con espacio físico propio dentro de la UNELLEZ para trabajar.

A propósito de los Formatos emanados de la Dirección de Planificación y Presupuesto Institucional (DPPI) se visitó esa dependencia, no se obtuvieron buenos resultados, porque no facilitaron ningún material escrito para realizar alguna observación, mas sin embargo se conoce que estos fueron obtenidos de un material denominado: “Guía del Profesor Universitario” y no todos fueron subidos al Sistema DUX, fue elaborado por la Coordinación de Evaluación y Desarrollo durante la gestión de la Profesora Tania Pérez como un instrumento de apoyo a la gestión de los Programas Académicos. De igual manera, se consultó en el Consejo Directivo si existía una Resolución para el aval jurídico de los formatos y no se encontró nada al respecto.

Estos formatos son: lista de Asistencia D01, este contiene datos personales del estudiante, nombre completo, e-mail y número de teléfono; Plan de actividades D03, refleja la planificación de las clases por un semestre o periodo lectivo (12,14 o 16 Semanas; y por último el Plan de trabajo Anual D04, donde el docente especifica sus

actividades por un año con respecto a extensión, creación intelectual y servicio comunitario.

Durante esta investigación se evidenció que estos formatos están colgados en el Sistema de Ingreso como Profesor de la UNELLEZ (Sistema DUX), deben ser llenados al inicio del semestre y entregados al final del semestre, han sido un método de evaluación del desempeño docente desde el año 2014 y no tienen un soporte legal; y no obtuvieron una transferencia real para mejorar el desenvolvimiento del docente, como lo expresa el presidente de SUNAPROFS-UNELLEZ en su entrevista.

De igual forma Sánchez (2015), encontró en su investigación lo siguiente:

... aunque actualmente el Subprograma de Castellano y Literatura realiza un informe sobre el desempeño individual del docente a través de una carpeta contentiva de formatos diseñados, que el profesor debe llenar para rendición de sus actividades académicas y cumplir con el PEFD con la finalidad de la renovación del contrato, para luego asignar carga académica del siguiente semestre y no tomando en cuenta si hay necesidad de mejorar o reorientar la calidad de las actividades académicas de los docentes.

Cabe destacar que se mostro al docente estos formatos diseñados por OPEI (DPPI actualmente) como lineamientos de MPPEUCT, OPSU, ONAPRE, el Sistema de Evaluación y Acreditación Universitaria (SESA) y el Consejo Directivo y que son unos formatos obligatorios a llenar por el profesor.

Continúa diciendo Sánchez (2015): “OPEI (DPPI actualmente) enfocada en una de sus funciones específicas diseñó un instrumento con formatos para evaluar el desempeño académico el profesor universitario dentro de la institución con el fin de iniciar una cultura de rendición y responsabilidad con la práctica docente como prueba piloto a los docentes contratados, para luego ser extendido a los profesores activos que a pesar de existir políticas de evaluación en el diseño curricular, no se realizaba evaluaciones de su actividad”.

En esta misma investigación, el autor plantea: que no es competencia de OPEI la aplicación del instrumento de evaluación, ni de seguimiento y control de la

planificación del docente, es una función de los Programas y Subprogramas Académicos garantizar que el docente cumpla con la planificación y supervisarlo periódicamente para evaluar si éste responde con la formación profesional del estudiante demostrando sus capacidades y destrezas atendiendo los objetivos de la carrera y la institución. Una vez más, se hace la aclaratoria de que es la gestión del Programa Académico el responsable de darle estructura y forma a los modelos de Evaluación del Desempeño Docente.

Por otra parte, en el diagnóstico realizado por Cetina (2015) al Núcleo Santa Barbará pudo apreciar la carencia de mecanismos para convertir a las evaluaciones en procesos sistemáticos que obedezcan a un criterio científico, sino que las mismas son generadas como actividades complementarias totalmente referidas al ámbito administrativo y sin conexión visible entre los factores que componen el acto educativo que requiere de la operatividad del docente universitario en sus tres (03) radios de acción, docencia, creación intelectual y extensión, en donde la productividad sea pertinente a las necesidades sociales, académicas, institucionales de la población que se beneficia a través de las Universidades”.

Continúa diciendo: “esto trae como consecuencia, que los procesos de adecuación que puedan ser desarrollados a partir de una evaluación efectiva, quedan limitados a proposiciones cosméticas para cumplir con exigencias burocráticas, ello debido a la poca profundidad del concepto precitado”.

Se concluye citando a Sánchez (2015): “La UNELLEZ está en una constante revisión e innovación de los diseños curriculares basados en el modelo de formación integral, pero hay debilidades en la evaluación, seguimiento y control de la práctica docente en función de la calidad académica de la institución”. Esta es una de las tantas coincidencias que se muestran en el análisis de los resultados de esta investigación aportados por los gremios y docentes, así como la apreciación de otros trabajos citados en este estudio.

Fase IV. Cuadro Comparativo de los Modelos de Evaluación de Desempeño Docente vigente y los propuestos por las Asociaciones Gremiales:

DIMENSIONES	AUTORIDADES DE LA UNELLEZ	APUNELLEZ	SUNAPROFS-UNELLEZ	CONSIDERACIONES
<p>1.- Propósito de la Evaluación de Desempeño Docente</p>	<p>Evaluar y valorar el desempeño del Profesor Universitario en sus funciones académicas y organizacionales.</p> <p>Diseñar políticas institucionales que den respuesta de manera integral a los requerimientos que arroje la evaluación del desempeño docente.</p> <p>Elaborar estrategias por requerimientos de cada programa académico.</p> <p>Consolidar una cultura organizacional con alto grado de pertinencia y compromiso institucional.</p> <p>Motivar al profesor universitario, a fin de brindarle la oportunidad de mejorar mediante planes de formación y capacitación.</p>	<p>Valorar la actividad de sus docentes para reconocer e incentivar que la misma esta orientada a alcanzar los más altos niveles de creación o generación de conocimiento científico, humanístico y tecnológico, mediante actividades docentes y formativas de grado y postgrado, así como las de extensión, interacción social o difusión de la cultura a la sociedad.</p>	<p>La evaluación de desempeño debe ser entendida como método de cualificación, pero también de potenciación y perfeccionamiento del docente. La calidad educativa debe pasar necesariamente por la calidad del docente.</p> <p>Por tanto, se deben superar los métodos punitivos y coercitivos de evaluación, es necesario romper con las falsas concepciones de “buen desempeño” o superar la de “evaluación por competencias” y construir métodos de evaluación más acordes con nuestra realidad social.</p>	<p>El propósito de una evaluación de desempeño debe ser elevar la calidad académica y satisfacer necesidades de formación hacia una actividad de la docencia dinámica, socio-crítica, reflexiva, proactiva, generadora e innovadora.</p> <p>Considerando que el ejercicio de la profesión docente influirá positiva o negativamente en el estudiante, moldeando en algunos casos comportamientos y conductas, por tanto la formación del docente debe ser continua y permanente para enfrentarse a nuevos retos. y a grupos de estudiantes cada</p> <p>Por tanto, la UNELLEZ está en todo su derecho y deber de garantizar y valorar el buen desenvolvimiento de sus trabajadores y para ello crear los mecanismos que considere necesario para mejorar la calidad académica que este en consonancia con los objetivos institucionales y las demandas de país.</p>

DIMENSIONES	AUTORIDADES DE LA UNELLEZ	APUNELLEZ	SUNAPROFS-UNELLEZ	CONSIDERACIONES
<p>2.- Propósito del Bono de Productividad (BDP)</p>	<p>Reconocer las actuaciones, el desarrollo de las aspiraciones y metas profesionales de cada docente, las cuales se reflejarán en los resultados de los instrumentos aplicados según una escala establecida en este Manual, para optar a con un incentivo económico</p>	<p>Su principal objeto es el de promover la productividad en docencia, creación intelectual, vinculación comunitaria de acuerdo a las actividades generadas por cada profesor por un año académico de labor, cuyo período va de Septiembre a Agosto del siguiente año, y corresponde a la evaluación del periodo lectivo anterior.</p>	<p>El bono se convierta en una herramienta de incentivo y estímulo de la actividad intelectual y educativa universitaria.</p>	<p>El SUNAPROFS-UNELLEZ en el documento presentado expresa: su inconformidad y desacuerdo con el interés de aplicar una “Evaluación Docente” para obtener un bono, que no está contemplado en la III Convención Colectiva de los Trabajadores Universitarios, Normas y Reglamentos propios de la universidad y en el ordenamiento jurídico venezolano, específicamente en la Ley de Universidades y Reglamento del ejercicio de la profesión Docente.</p> <p>Por lo anteriormente expuesto, se revisó el marco legal y efectivamente el BDP no tiene fundamento legal y jurídico, a pesar de que el Manual señala que contiene bases y referencias legales.</p> <p>Ambas propuestas coinciden en que el bono fue creado para estimular el ejercicio de la docente.</p>
<p>3.- Propósito de la propuesta</p>	<p>El presente Manual tiene como finalidad dotar a la UNELLEZ de un instrumento técnico que permita la evaluación del talento humano.</p>	<p>Consolidar una propuesta para el reconocimiento y estímulo de las actividades académicas de los profesores de la UNELLEZ, con la visión de que las mismas tiendan a abordarse con criterios de calidad y excelencia de manera que redunden</p>	<p>Proponer la creación de una comisión entre SUNAPROFS-UNELLEZ, las Autoridades Universitarias, Gremios, Organizaciones y demás actores de ésta casa de estudios para definir y acordar</p>	<p>Las tres (03) propuestas tienen como propósito valorar y reconocer la labor docente.</p>

DIMENSIONES	AUTORIDADES DE LA UNELLEZ	APUNELLEZ	SUNAPROFS-UNELLEZ	CONSIDERACIONES
<p>3.- Propósito de la propuesta</p>		<p>en la consolidación de comunidades académicas comprometidas con la generación de las soluciones que se requieren para impulsar el desarrollo del país.</p>	<p>la más justa asignación del llamado bono de productividad, y en segundo orden, todo lo atinente a la evaluación como proceso dialógico y social que mejor le sirva a la universidad y a la sociedad.</p>	
<p>4.- Beneficiarios</p>	<p>Profesor Universitario Activo, Ordinario y Contratado, desempeñando funciones inherentes a su cargo, conforme al Reglamento del Personal Académico. De igual manera, esta evaluación se aplicará a aquellos que se encuentren bajo la modalidad de Año Sabático, u otra modalidad establecida en el Plan de Desarrollo Profesional llevado adelante por la UNELLEZ.</p> <p>Se exceptúa de esta Evaluación: Los Profesores Universitarios que perciban una prima por jerarquía en cualquiera de sus niveles, el Personal Administrativo y Obrero que cumpla funciones como Profesor Universitarios, los Profesores Universitarios de nuevo ingreso que no hayan cumplido por lo</p>	<p>Profesores ordinarios y auxiliares docentes y de investigación, Profesores jubilados en funciones de docencia, vinculación sociocomunitaria, creación intelectual, innovación, gestión académica y administrativa</p>	<p>Se debería asignar a todos los docentes un bono de incentivo de la actividad docente, de investigación y de extensión a los fines de apoyar y motivar el ejercicio de la docencia.</p>	<p>Como se muestra en este cuadro comparativo cada una de las propuestas agrega o descarta uno o varios elementos, y coinciden en un beneficiario en común los docentes en condición de ordinario.</p>

DIMENSIONES	AUTORIDADES DE LA UNELLEZ	APUNELLEZ	SUNAPROFS-UNELLEZ	CONSIDERACIONES
4.- Beneficiarios	menos dos (2) períodos académicos ejecutados y los Gremios y Sindicatos que hayan percibido una bonificación por una evaluación anterior.			
5.- Condición	Obligatorio	Voluntario	Voluntario	<p>Tanto para la APUNELLEZ como para el SUNAPROFS-UNELLEZ someterse a la evaluación es un acto voluntario y consensuado.</p> <p>Para las Autoridades Universitarias el no presentar la documentación necesaria para la Evaluación, el docente pierde el derecho de obtener el BDP.</p>
6.- Competencias a Evaluar	<p>Competencias Genéricas, en el entendido de sus habilidades destrezas, actitudes y conocimientos transversales que se requieren en cualquier área profesional. Competencias Específicas, las cuales se adquieren con la transmisión y asimilación por parte de la persona, a partir de una serie de contenidos relativos a las áreas básicas del saber humanístico; conceptos, teorías, conocimientos instrumentales, habilidades de</p>	<p>Funciones de docencia, vinculación sociocomunitaria, creación intelectual, innovación, gestión académica y administrativa.</p> <p>1.-Docencia, Formación y Currículo. Se evaluaría la docencia en pregrado, postgrado; tutorías, asesorías y ser jurado de trabajo de grado e informes de pasantías; diseño de material didáctico y pedagógico para la enseñanza y aprendizaje; participación en cursos de perfeccionamientos profesional y comisiones curriculares.</p>	<p>Los criterios de evaluación deben ser reducidos a la verificación del cumplimiento de las tres (01) funciones obligatorias de la actividad académica del profesor: 1.- La Docencia, 2.- la Creación Intelectual y la tercera la Vinculación Sociocomunitaria.</p>	<p>La propuesta vigente y la de los gremios tienen coincidencia en las dimensiones a valorar en la evaluación de desempeño docente, en cuanto a las tres (03) actividades fundamentales del docente universitario contempladas en la ley de Universidad, Ley de Educación y Reglamentos: el ejercicio de la Docencia, Creación Intelectual y Vinculación Sociocomunitaria.</p> <p>Se observa que cada una de las propuestas está diseñada bajo el perfil del gremio y la autoridad que la</p>

DIMENSIONES	AUTORIDADES DE LA UNELLEZ	APUNELLEZ	SUNAPROFS-UNELLEZ	CONSIDERACIONES
<p>6.- Competencias a Evaluar</p>	<p>investigación, formas de aplicación estilos de trabajo que definen una disciplina concreta.</p>	<p>2.-Creación Intelectual. Publicación de libros, artículos científicos, ensayos y análisis críticos; Patente registro de invento, innovación, descubrimiento científico y tecnológico; Trabajo y de proyectos de investigación invento, innovación descubrimiento científico y tecnológico invento, innovación descubrimiento Científico y tecnológico registrados, trabajos académico administrativo para la investigación. Ponencias en conferencias y congresos Nacionales, Regionales y Locales.</p> <p>3.-Vinculacion Sociocomunitaria. Por organización de jornadas, congresos, eventos científicos; cursos, talleres, prestar servicios de asesorías y acompañamiento a las instituciones, comunidades y organizaciones extra universitarias.</p> <p>4.-Gestión Académica, Gremial, Deportiva Y Cultural.</p>		<p>presenta.</p>

DIMENSIONES	AUTORIDADES DE LA UNELLEZ	APUNELLEZ	SUNAPROFS-UNELLEZ	CONSIDERACIONES
6.- Competencias a Evaluar		Participación en Comisiones designadas por cuerpos colegiados, Representación Profesoral ante instancias académicas, y ejercer cargos administrativos encargados por la Institución y el gremio.		
7.- Proceso	<p>1. Difusión del Manual a cargo de la Dirección de Talento Humano y publicación en el Portal WEB de la UNELLEZ.</p> <p>2. La Dirección de Talento Humano designara un personal para impartir la inducción programada al personal supervisorio (Jefes de Subprograma similar).</p> <p>3. Se constituirá el Comité de Calificación Docente (CCD).</p> <p>4. La aplicación de los Instrumentos.</p> <p>5. La Dirección de Talento Humano enviará al Rectorado un informe sobre los resultados de la evaluación realizada.</p>	<p>Un proceso abierto e inclusivo de valoración y desarrollo constante de los profesores y profesoras en las áreas relacionadas a la docencia, vinculación sociocomunitaria, creación intelectual, innovación, gestión académica y administrativa.</p> <p>1.-Haber solicitado su inclusión para optar al BPD en la convocatoria correspondiente, por escrito (o por sistema) y con acuse de recibo (entregando la solicitud), de acuerdo con los términos de la convocatoria que a tales efectos establecerá la Comisión Evaluadora de Bono de Productividad Docente (CEBP)</p> <p>2.-Haber sido evaluado positivamente por la CEBPD e incluido en el listado de beneficiarios de la convocatoria correspondiente.</p> <p>3.-La bonificación es mensual con actualización proporcional</p>	<p>Un proceso de evaluación debe ser repensado desde otra perspectiva, no sólo desde las instancias de jerarquía, sino de diversos niveles, sin obviar la participación de las organizaciones sindicales, gremiales, de poder popular.</p> <p>Criterios de verificación de cumplimiento de la docencia:</p> <p>1.-Entregar Asistencias firmadas por los estudiantes;</p> <p>2.-Entregar Plan de evaluación; aplicado a los estudiantes y a los profesores del subprograma.</p> <p>3.-Resultado de encuesta-cuestionario.</p> <p>Criterios de verificación de cumplimiento de la extensión (Cit):</p> <p>1.- Presentación de Resoluciones ante Consejo Académico.</p>	<p>Se observa criterios distintos para la ejecución, control y seguimiento de los procesos para evaluación de desempeño docente. Mas sin embargo el proceso de evaluación presente en el Manual es más claro y detallado.</p>

DIMENSIONES	AUTORIDADES DE LA UNELLEZ	APUNELLEZ	SUNAPROFS-UNELLEZ	CONSIDERACIONES
7.- Proceso		4.-En cuanto al proceso de entrega y verificación de los recaudos, el docente debe entregar vía correo electrónico o en el sistema diseñado para tal fin, la planilla diseñada y los soportes escaneados que lo validan.	2.-Informe de Los jefes inmediatos, se solicitarán a la Oficina de la Coordinación de Extensión (Cit) información sobre el status de los proyectos o actividades de extensión que el profesor evaluado esté desarrollando o haya culminado. Criterios de verificación de cumplimiento de investigación: 1.-Presentación de Resoluciones ante Consejo Académico. 2.-Informe de Los jefes inmediatos, se solicitaran a la oficina de creación intelectual e investigación información sobre el status de los proyectos de investigación que el profesor evaluado esté desarrollando haya culminado.	
8.- Temporalidad de la Documentación a Evaluar	No lo especifica.	Cinco (05) años previos a la fecha de inicio de la convocatoria, y después cada año	No lo especifica.	La única propuesta que presenta tiempo y espacio es la de la APUNELLEZ, mientras que las otras dos (02) no lo refiere, aunque se deduce que es de año (01) en el ejercicio de la docencia.

DIMENSIONES	AUTORIDADES DE LA UNELLEZ	APUNELLEZ	SUNAPROFS-UNELLEZ	CONSIDERACIONES
<p>9.- Comité Evaluador</p>	<p>Jefe de Subprograma o similar: Es la persona encargada de realizar la evaluación, es decir, quien tiene condiciones para acompañar y verificar el desempeño de cada profesor universitario bajo su dependencia académica.</p> <p>El Comité de Calificación Docente (CCD) estará integrado por: El (La) Director(a) de Talento Humano, El o La Vicerrectora De Área, El o La directora(a) de: Creación Intelectual, Vinculación Socio comunitaria, Municipalización y Territorialización, Estudios Avanzados, Innovación y Tecnologías de Educación a Distancia y Diseño e Innovación Curricular.</p>	<p>La responsabilidad de la evaluación la tendrá una comisión central de evaluación, constituida por profesores ordinarios con categoría titular, según la siguiente distribución:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tres (03) Representantes del Rector. -Dos (2) Representante de cada Vicerrector. -Jefes de Programa -Tres (03) Representantes de la APUNELLEZ y Sindicatos 	<p>Los sujetos evaluadores deben ser:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Jefes inmediatos. 2) Estudiantes (co-evaluación) 3) Profesores (autoevaluación) 	<p>En cuanto al elemento sujetos evaluadores SUNAPROFS-UNELLEZ agrega un factor importante, la evaluación que hace el estudiante del ejercicio de la docente (co-evaluación) y que los profesores puedan hacer una autoevaluación de su desempeño, Por otro lado, al igual que la propuesta de la APUNELLEZ, el sindicato excluye a la Dirección de Talento Humano dentro del Comité Evaluador.</p> <p>Por tanto, los sujetos evaluadores son inadecuados y desconocen la actual realidad de las instituciones universitarias. Los programas y secretarías de la UNELLEZ no tienen capacidad técnica y operativa para aplicar los instrumentos.</p>
<p>10.- Ponderación</p>	<p>Escala Cuantitativa Rango de Actuación % de Bono de Productividad</p> <p>000–150 Necesita mejorar. No obtendrá el BPD</p>	<p>Cada dimensión podrá tener una valoración total máxima de cien (100) puntos. Luego, para la puntuación final de cada profesor se ponderará cada dimensión de acuerdo al siguiente esquema:</p>	<p>En el instrumento cada componente debe tener igual ponderación, es decir 33,33 puntos, con indicadores de evaluación definidos y auditables de evaluación que permitan determinar si hubo o</p>	<p>En esta dimensión las diferencias son notorias en cuanto al diseño que presenta el instrumento, de la ponderación y escala de estimaciones, en el caso específico de SUNAPROFS-UNELLEZ, hay flexibilidad, reduce el método de cál-</p>

DIMENSIONES	AUTORIDADES DE LA UNELLEZ	APUNELLEZ	SUNAPROFS-UNELLEZ	CONSIDERACIONES
10.- Ponderación	<p>151 – 300 Bueno, obtiene el 200% del Salario Base del docente.</p> <p>301–450 Adecuado, obtiene el 300% del Salario Base del docente.</p> <p>451-600 Excelente, obtiene el 400% del Salario Base del docente.</p>	<p>1.-Docencia, Formación Y Currículo (40%)</p> <p>2.-Creación Intelectual (30%)</p> <p>3.-Dimensión Vinculación Comunitaria (20%)</p> <p>4.-Dimensión Gestión Académica, Gremial, Deportiva Y Cultural (10%)</p>	no el cumplimiento de los mismos	<p>culo a tres (03) componentes específicos: docencia, vinculación sociocomunitaria y creación intelectual, el máximo de ellos contempla tres (03) escalafones que no tienen mayores exigencias para su validación.</p> <p>Por ejemplo en el caso de una actividad de extensión e investigación es valedera con solo estar inscrito y tener el código asignado por la Oficina de Extensión o Creación Intelectual, mientras que las otras dos (02) propuestas, el proyecto de actividades de vinculación sociocomunitaria y creación intelectual debe estar no solo inscrito si no también concluido y entregado en la oficina respectiva su informe final como actividad culminada.</p> <p>El BDP no puede estar asociado a los resultados de una evaluación de desempeño, por lo que se debe asignar un pago único igual para todos los docentes como parte de un incentivo a la actividad docente, de creación intelectual y vinculación sociocomunitaria a los fines de apoyar y motivar el ejercicio de la docencia.</p>

DIMENSIONES	AUTORIDADES DE LA UNELLEZ	APUNELLEZ	SUNAPROFS-UNELLEZ	CONSIDERACIONES
<p>Escala de Estimación</p>	<p>-Excelente, está ubicado dentro de la escala cuantitativa de 451-600 puntos.</p> <p>-Adecuado, ubicado dentro de la escala cuantitativa de 301-450 puntos.</p> <p>-Bueno, ubicado dentro de la escala cuantitativa de 151-300 puntos.</p> <p>-Necesita mejorar: ubicado dentro de la escala cuantitativa de 000-150 puntos.</p>	<p>1. Nivel I. Puntuación en el percentil 90 y superior con respecto al máximo obtenido.</p> <p>2. Nivel II. Puntuación entre el percentil 80 y 89 con respecto al máximo obtenido.</p> <p>3. Nivel III. Puntuación entre el percentil 70 y 79 con respecto al máximo obtenido.</p> <p>4. Nivel IV. Puntuación entre el percentil 60 y 69 con respecto al máximo obtenido.</p> <p>5. Nivel V. Puntuación entre el percentil 50 y 59 con respecto al máximo obtenido.</p> <p>6. Insuficiente. Puntuación inferior al percentil 50 con respecto al máximo obtenido.</p>	<p>El componente docente tendrá tres escalafones:</p> <p>1. Si se verifica que el profesor no cumple en absoluto con la docencia, obtendrá 0% de los puntos del componente.</p> <p>2. Si el profesor cumple con la docencia pero con un desempeño entre medio y bajo, según los tres criterios arriba descritos, obtendrá la mitad de los puntos del componente.</p> <p>3. Si el profesor cumple con la docencia con un desempeño entre medio y alto obtendrá todos los puntos del componente.</p>	<p>Cabe destacar, que éstos indicadores de la escala de estimación de la evaluación del desempeño docente deben estar definidos y ser auditables, para que permitan determinar si hubo o no el cumplimiento de los mismos.</p> <p>En el Manual la evaluación que se hace a las competencias genéricas es muy subjetiva desde la perspectiva del evaluador. Se cuantifica valores morales sin establecer algún tipo de método de medición aceptable.</p>

Luego de comparar el Modelo de Evaluación de Desempeño Docente de las y los Profesores de la UNELLEZ diseñado por la Dirección de Talento Humano y los propuestos por las Asociaciones Gremiales: La APUNELLEZ y el SUNAPROFS-UNELLEZ se evidencia que todos reconocen que hay que evaluar el ejercicio de la docencia de cara a los procesos sociales, políticos, económicos y culturales del País. En cada uno de los instrumentos se observa la intención de elevar el nivel académico, profesional y personal de los docentes.

Sin embargo, las Autoridades de la UNELLEZ obstaculizan el armonioso proceso al desconocer la necesaria participación de la Asociaciones Gremiales y demás actores internos y externos en el diseño de un instrumento de evaluación de desempeño que contenga alternativas, que permitan el reconocimiento de la labor docente, no solo en las actividades de Docencia, Creación Intelectual y Vinculación Sociocomunitaria, sino también en sus múltiples papeles que desempeña el docente diariamente. De igual manera, se amerita que se establezcan los espacios de consenso para la generación de políticas de motivación, satisfacción laboral y de clima organizacional que mejor beneficie al docente y a la institución.

Es importante señalar que la Evaluación del Desempeño Docente debe ser distinta al Sistema de Evaluación del Docente para su Ubicación en el Escalafón y Ascenso del Personal Ordinario establecido en el Reglamento Interno del Personal Académico de la UNELLEZ. Por tanto, para consolidar los parámetros de evaluación que contempla el actual Manual de Evaluación de Desempeño Docente se recomienda nombrar una comisión para consensuar un instrumento que mejor se adapte a la realidad del docente, la institución y la Nación. Un instrumento bajo un clima de consulta, de evaluación transversionalizada que permanezca en el tiempo, que se apruebe como un Plan Rector, que no responda a coyunturas del momento, sino por el contrario, que se convierta en un proceso de consulta permanente de los evaluados y bajo ninguna circunstancia la Evaluación del Desempeño Docente debe estar sujeta al pago de una bonificación en dinero, como se pretende actualmente con el llamado: “Bono de Productividad”.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

El desarrollo del presente estudio permite señalar las siguientes conclusiones:

1. El objetivo general de esta investigación estuvo enmarcado en comparar los modelos de evaluación del desempeño docente vigentes y los propuestos por las asociaciones gremiales en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social, para lo que se realizó un proceso exploratorio exhaustivo en todas las instancias administrativas y académicas e incluso los archivos del Consejo Directivo de la UNELLEZ , donde se revisaron resoluciones y papeles de trabajo, con el fin de indagar y conocer detalladamente los instrumentos de evaluación presentes en esta casa de estudio y su situación legal .

2. Al explorar sobre los modelos de evaluación del desempeño docente vigentes se encontró que el único instrumento que se reconoce jurídicamente es el baremo para la Ubicación en el Escalafón y Ascensos del personal docente contemplado en el Reglamento de los Miembros del Personal Académico de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” Resolución del Consejo Directivo N° CD2017/185del 04/04/201, que además está fundamentado en la Ley de Universidades. En cuanto a las propuesta de la asociaciones gremiales son papeles de trabajo que algunas consideraciones fueron tomadas en cuenta para el diseño actual de la propuesta rectoral aprobada bajo la Resolución N° CD 2018/408 de fecha 08/08/2018, Acta N° 1174, Punto 02

3. Durante el diagnóstico de la situación actual de los modelos de evaluación se evidenció controversia entre los gremios y en especial la APUNELLEZ y SUNAPROFS, este último dejó claro en el documento presentado para esta investigación, que las condiciones no están dadas para ejecutar una valoración del

4. desempeño docente por muchos factores que afectan el buen desenvolvimiento de sus funciones: docencia, creación intelectual y extensión.

5. La entrevista al presidente de SUNAPROFS-UNELLEZ pone entre dicho la transparencia y honestidad en la aplicación de instrumentos de evaluación del ejercicio de la docencia en la UNELLEZ, pues considera que tienen una práctica equivocada, de persecución, hostigamiento y pase de factura de las autoridades y no aportan soluciones para mejorar la actividad pedagógica y cumplimiento del encargo social que tiene las instituciones universitarias como formador de formadores.

6. Uno de los aspectos esenciales expresados por los docentes participantes del debate de esta investigación es considerar lograr un incentivo en herramienta tecnológica o de transporte, así como implementar espacios para la participación y producción colectiva dentro y fuera del recinto universitario.

7. Uno de los objetivos de esta investigación fue describir los modelos propuestos para la evaluación del desempeño, gracias a que fueron accesibles para esta investigación, en esta revisión se observa claridad en los objetivos académicos a alcanzar por la institución, entre ellos existen muchas coincidencias, aunque prevalecen las diferencias porque cada una de ellas tiene un enfoque distinto, la Dirección de Talento Humano lo enfoca como un instrumento administrativo, la APUNELLEZ para valorar los logros académicos y el SUNAPROFS-UNELLEZ califica que debe ser una medida para beneficiar a los docentes y no perjudicar.

8. Al confrontar los modelos de evaluación de desempeño docente vigentes y los propuestos por las asociaciones gremiales se evidencia que todos tienden a evaluar las actividades fundamentales del docente universitario. las diferencias son notorias en cuanto al diseño del instrumento, escala de estimaciones y ponderaciones. Tanto la APUNELLEZ como el SUNAPROFS expresan que quien debe diseñar, controlar y hacer seguimiento a la evaluación del desempeño docente son los Programas Académicos.

9. Entre las premisas producto de observación directa, se menciona las siguientes:

-Es necesario generar un ambiente o clima organizacional de confianza, los canales de difusión de la información en el área y en otras temáticas es necesario sean accesibles y que estimule la producción académica.

-La evidencia presentada en esta investigación sobre los modelos de evaluación de desempeño docente muestra que los docentes y asociaciones gremiales tienen toda la disposición para participar en la construcción, ejecución, control y seguimiento de la evaluación, para mejorar los procesos de docencia, investigativos y extensión, con el fin de profundizar en el conocimiento.

- Una evaluación de desempeño sujeta o condicionada para obtener un bono de productividad en una situación de guerra económica que enfrenta el país, es una acción equivocada, fuera de contexto, ilegal que no contribuye a la academia, institución y los problemas económicos del docente que está siendo afectado diariamente por la crisis, los procesos inflacionaria, medidas económicas erradas, sobre precios y ataques constante a la moneda nacional.

Por lo que, el sindicato señala: “el bono de productividad sea otorgado sin trabas, alcabalas y exacerbaciones burocráticas, en correspondencia con la voluntad manifestada por el ciudadano Rector, cuando ha explicado en reunión que es un mecanismo planteado por la UNELLEZ ante las instancias del MPPEUCT que busca a través del mecanismo de la Evaluación, ayudar a los trabajadores para paliar la cruenta crisis que hoy azota al profesorado universitario”.

Recomendaciones

1. Se recomienda al Rector, Dirección de Talento Humano, a los representantes de Consejo Directivo y demás autoridades encargadas de la gestión y administración del curriculum de la institución, estudiar y considerar para futuras evaluaciones del desempeño de sus docentes consultar a los programas académicos y consensuar con los involucrados directamente (masa profesoral) un modelo andragógico de evaluación que mejor se adapte a las realidades del recinto universitario y valore las necesidades de formación del docentes y expectativas de satisfacción y motivación laboral del docente, y sobre esa base tomar las decisiones pertinentes.

2. Se recomienda a los Programas Académicos, específicamente en la sede de Barinas de la institución en estudio, propiciar la participación activa con sus docentes en las diferentes actividades a realizarse en la planificación semestral o por periodos lectivos. Cuando el trabajador participa en el logro de los objetivos institucionales se siente satisfecho y motivado por su labor. Su trabajo recibe reconocimiento y su desempeño es favorable para todos.

3. Se recomienda validar el manual de evaluación de desempeño docente presente en este estudio, mediante la consulta con actores sociales, comunidad universitaria y asociaciones gremiales vinculadas a la institución, para lo que se amerita crear una comisión entre las autoridades universitarias, gremios, organizaciones de profesores y demás actores de nuestra casa de estudios, todo lo concerniente a la evaluación de desempeño docente como un proceso participativo, de construcción colectiva, dialógico y social que mejor le sirva a la comunidad universitaria.

4. Se recomienda que el Modelo de Evaluación del Desempeño Docente sea diferente al Sistema de Evaluación del Docente para su Ubicación en el Escalafón y Ascenso del Personal Ordinario establecido en el Reglamento Interno del Personal Académico de la UNELLEZ.

5. De igual manera, se recomienda definir y acordar otros mecanismos para otorgar la más justa asignación y distribución del bono de productividad.

6. Difundir los resultados del presente estudio, con la finalidad de que otras universidades puedan asumir sus recomendaciones y posible ejercicio para desarrollar líneas de investigación en este campo.

7. La universidad debe ajustarse a las nuevas estructuras y cambios suscitados en el país y generar una verdadera transformación del conocimiento.

8. Se recomienda aprobar un Plan Rector de Modelo de Evaluación de Desempeño Docente, que se convierta en un proceso de consulta permanente de los evaluados.

Lista de Referencias

Arias, M., & González, F. (2009). *Estrés, agotamiento profesional (burnout) y salud en profesores de acuerdo a su tipo de contrato*. Ciencia y trabajo, 172 - 176.

Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación, Introducción a la Metodología Científica*. 6ª. Edición. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme

Balestrini, M. (2006). *Como se elabora el proyecto de investigación. Para los estudios formulativos o exploratorios, descriptivos, diagnósticos, evaluativos, formulación, de hipótesis causales, experimentales y los proyectos factibles*. 7ma Edición. Venezuela: Editorial Textos C.A.

Barrera, M. (2006). *Líneas de investigación*. 2da Ed. Caracas, Venezuela: Ediciones Quirón-Fundación Sypal.

Casas, M. (2005). *Nueva universidad ante la sociedad del conocimiento*. Publicación en la Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento. Vol. 2, N°2, Noviembre 2005.

Chacin, M. y Briceño M. (2001). *Como generar líneas de investigación*. Venezuela: Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Recuperado de: [file:///C:/Users/Glenia/Downloads/Lineas%20de%20investigaci%C3%B3n%20libro%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Glenia/Downloads/Lineas%20de%20investigaci%C3%B3n%20libro%20(1).pdf)

Chiavetano I.(2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México, D.F.: Editorial McGraw-HILL.

Cetina (2015) *Análisis del proceso de evaluación sobre el desempeño docente de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora, Núcleo Santa Barbará*. Tesis maestra en Docencia Universitaria. Barinas, Venezuela.

Delsy (2015) *Plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica del docente*. Tesis maestra en Educación mención Desarrollo Curricular. Carabobo, Venezuela.

Ferrer, J., Clemenza, C. y Rivera, A. (2001). *Generación del conocimiento y transformación universitaria*. Vol. 1. N°1. Recuperado de: file:///C:/Users/Glenia/Downloads/16546-17156-1-PB.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2006). *Metodología de la investigación*. 4ta Edición. México: Editorial MacGraw-Hill.

Mankeliunas, Mateo (1996) *Psicología de la motivación*. Segunda edición. – México: Trillas.

Martínez, E. (2011). La Evaluación de la Educación Superior. La “Prospectiva-Planificación Estratégica”, 22p.

Neef, M. (1994) *Desarrollo a Escala Humana, conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones*. Barcelona, España: Editorial Icaria.

García (2013) *Modelo de gestión para la optimización del desempeño académico del docente UNEG desde el enfoque de la formación por competencias*, Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela.

González, M; Ledezma, M; Muro, X; Pardo, M (2002) *Criterios e Indicadores de Calidad de la Educación Superior Venezolana Caso Instituto Pedagógico de Caracas. (UPEL). Vicerrectorado de Investigación y Postgrado*. Caracas, Venezuela: Editorial FEDEUPEL. p.38.

Gurrero (2016) *Caracterización de los Sistemas de Evaluación del Desempeño Profesional Docente en Europa y América*. Perú. Recuperado de: <http://otrasvoceseneducacion.org/archivos/15434>.

Ley Orgánica de Educación. (2009).

Ley de Universidades. Recuperado de: <http://www.asovac.org/2010/12/21/la-creacion-intelectual-desde-la-perspectiva-de-la-ley-de-universidades-en-discusion/>

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente. Recuperado de: <http://ley.tuabogado.com/leyes/reglamentos/reglamento-del-ejercicio-de-la-profesion-docente-gaceta-5496-2000-texto>

Reglamento de los Miembros del Personal Académico de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” Resolución del Consejo Directivo N° CD2017/185del 04/04/2017.

Rodríguez, S., Nuñez, J., Valle, A., Blas, R., & Rosario, P. (2009). *Auto-eficacia docente, Motivación del Profesor y Estrategias de Enseñanza*. Escritos de Psicología, 1-7.

Robbins, Stephen (1999) *Comportamiento Organizacional (conceptos, controversias y aplicaciones)*. Octava edición. México: Editorial Prentice Hall.

Sánchez (2015) *Evaluación institucional en la calidad académica de los docentes adscritos al vicerrectorado de planificación y desarrollo social de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora, Núcleo Santa Barbará*. Tesis maestra en Docencia Universitaria. Barinas, Venezuela

Skaalvik, E. & Skaalvik, S. (2007) *Dimensions of teacher self efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout*. *Journal of Educational Psychology*, 99,611-625.

Simonean R. (2002:I) *La evaluación institucional, conceptos teóricos*. Recuperado en: <http://tlali.iztacalaunam.mx/evins.doc> (consulta: 2014, Mayo 9).

Oquendo (2013) *Evaluación integral del desempeño docente en instituciones*. Tesis maestra en Orientación Mención: Laboral. Universidad del Zulia, Venezuela.

Toro, F., & Cabrera, H. (1985) *Motivación para el trabajo*. Medellín: Ediciones gráficas.

Velasco, B. S. (2012). *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del instituto tecnológico superior de Tantoyuca*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/indice.htm>; y <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/indice.htm>

Villaruel C. (2003) *Evaluación y acreditación de la educación superior venezolana*. Estudio para IESALCUNESCO. Caracas, Venezuela. Conferencia publicada.

Wolter, C. & Daugherty, S. (2007) *Goal Structures and Teacher Sense of Efficacy: Their Relation and Association to Teaching Experience and Academic Level. Journal of Educational Psychology*, 99,181-193.

Referencias Electrónicas:

<http://www.monografias.com/trabajos15/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml> (Cortés, Fiscal Andrea, s/f)

<http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/motlaboral.htm> (Zornoza, Luis, s/f).

<http://politikon.es/2016/04/19/18152/> (*Evaluación de maestros en Estados Unidos: un caso de estudio* -Heather C. Hill Twitter 19 Abr, 2016)

<http://www.aporrea.org/educacion/a170221.html>

ANEXO A



ANEXO B

Acta sobre Socialización de Modelo de Evaluación de desempeño docente para Cancelación del Bono de Productividad en Unully - VPDS.

Reunidos el día de hoy, 02 de Agosto de 2018 siendo las 10:00am, ubicados en el Cubículo 29 de Baniñas Cero de la Universidad Nacional Experimental de los Honros Deciduales "Ezequiel Zamora" (UNELCEZ) del Vicerrectorado de Producción y Fomento Social (VPDS) un grupo de docentes afiliados al Sindicato Nacional de Profesores Socialistas (SUNAPROFS), para debatir un punto único de agenda: Socializar el modelo del instrumento de evaluación del desempeño docente de la Unully para cancelar bono de productividad. En este sentido se da inicio a la sesión de acuerdo a un orden de derecho de palabra solicitado por el docente y llevando un registro de los más resaltante de las intervenciones para dejar constancia escrita a quien pueda interesar. A continuación se habla el derecho de palabra:

Profesor Orlando Juncos manifiesta: nosotros los docentes debemos defender la ética sobre el bono de productividad, dicho bono debe ser materializado en instrumentos tecnológicos que facilite el proceso de enseñanza y aprendizaje y no en dinero. También sería factible la colaboración para la adquisición de un medio de transporte.

Profesor Toel Morend dice: en esta evaluación del desempeño docente no se cuestiona la actitud ética del docente, ni se ha considerado para los jefes de programas y subprogramas como un pase de factura.

El Profesor Elbis Briceño en su intervención expresa que aceptamos el instrumento de evaluación propuesto por las autoridades, pero con observación y para ello se realice mesas de trabajo.

Profesor Alejandro Simares señala que se deben revisar los criterios de calificación del desempeño docente, que los evaluadores deben basar su calificación en pruebas y no en consideraciones propias.

Profesor Isidro Camacho señala: En las condiciones reales existentes de la Universidad y la Conyuntura política, social y económica del País, todos los docentes deben obtener una calificación de excelente, el único requisito para no obtenerlo sea no haber cargado los votos ni planificación docente al sistema Dux del Portal de la Uuelley. De igual forma hay que hacer Contraloría Social a la Evaluación del Desempeño docente y que los resultados sean publicados.

Profesor Wilber Herrera manifiesta que debido al ausentismo del docente por el período vacacional que está comenzando, se haga la evaluación del desempeño a través de sistema digital de la Uuelley DUX.

Al respecto la Profesora Shyntia Corvejal apunta que se modifique la parte tecnológica, que sea una autoevaluación del docente y el jefe de Programa y Subprograma Comvalide dicha información. La Profesora Sofía Martínez señala que el instrumento de evaluación presentado por las autoridades es netamente administrativo, los indicadores tienen que no acorde a unos indicadores que muestre la actividad docente.

La Profesora Mildred Benda dice que aprobemos el instrumento de evaluación del desempeño docente y si existe alguna inconformidad con los resultados de la evaluación, en el sistema tenparamo existe una opción para el derecho a réplica.

Profesor Jesús Linares considera que las autoridades deben cancelar el bono de productividad a todos por igual con una calificación de excelente, ya que es imposible evaluar por el tiempo, es un periodo vacacional y la mayoría de los docentes están ausentes.

El Profesor Michel Dasmor cierra el debate solicitando a las Secretarías de Sunaprofs publicar un comunicado en Rechazo al instrumento de Evaluación de desempeño docente en la Pagina Web de la Unelley.

Finalizada la presente sesión se acuerda tomar las siguientes acciones: Publicar Comunicado de Sunaprofs en la Pagina Web de la Unelley, Aprobar que el próximo bono se metrialice en tecnología y solicitar la aprobación de la Calificación de excelente para todos

los docentes, salvo que se demuestre que no lo merece. Firmen los docentes en señal de conformidad con lo que aquí en este documento se ha leído y expresado con respecto al bono de productividad a través de la Evaluación del desempeño docente.

9

Reunión de Socialización de
Instrumento de evaluación Monte.

02/08/2018.

Nombre	Apellido	C.I	Teléfono	Firma
Elbis	Bonifacio	9268221	04169734475	[Firma]
Jesús	Linares	197801242	044508453	[Firma]
Alis	Toro	16-713.152	0412087718	[Firma]
Juys	Projos	15.672.841	04766220522	[Firma]
Micher	Desmés	24523171	04145236025	[Firma]
Orlando	Díaz	7257192	04164713707	[Firma]
Eglys	Blanco	11715252	0914541779	[Firma]
Isidro	Cumacho N.	8144031	04263771007	[Firma]
Sofia	Martínez L.	12.971.333	04160891377	[Firma]
Yannick	Quintero	14.932735	04245045008	[Firma]
Élides	Henera	18838809	04245499647	[Firma]
Wilson	Hernán	11.186.139	04265272462	[Firma]
Toel	Moreno	13278.020	0426-7277753	[Firma]
Mildred	Parales	11709327	04745444603	[Firma]

ANEXO C

The image displays two screenshots of a Gmail inbox, showing a sequence of emails related to a document titled "Instrumento trabajado hasta ahora".

Top Screenshot: Shows an email from Cynthia Carvajal to Ana Iris Peña B. The email body contains the following text:

----- Mensaje reenviado -----
 De: Ana Iris Peña B. <airpb1419@gmail.com>
 Fecha: 5 de agosto de 2018, 11:50
 Asunto: Re: Instrumento trabajado hasta ahora
 Para: Cynthia Carvajal <cynthia3@gmail.com>

Buen día Cynthia.

Es ese mismo instrumento definitivo, la segunda pestaña que dice "Docente (2)"

Dejamos el primero y con las modificaciones en la segunda pestaña, que resaltamos en rojo para la definición de términos básicos.

Feliz fin de semana.

El 4 de agosto de 2018, 17:21, Cynthia Carvajal <cynthia3@gmail.com> escribió:
 Hola mami, por favor envíame el instrumento que logramos concretar el día jueves. Hay comapeñeros de otros vicerrectorados que me están preguntando, y pues no quiero reenviar este, porque ya fue modificado.
 Gracias!

 --
 Shyntia.-

Bottom Screenshot: Shows an email from Ana Iris Peña B. to Cynthia Carvajal. The email body contains the following text:

Instrumento trabajado hasta ahora

Buenas tardes a todos:

Adjunto.

----- Mensaje reenviado -----
 De: Ana Iris Peña B. <airpb1419@gmail.com>
 Fecha: 5 de agosto de 2018, 11:50
 Asunto: Re: Instrumento trabajado hasta ahora
 Para: Cynthia Carvajal <cynthia3@gmail.com>

Buen día Cynthia.

AVANCE MANUAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO (BONO DE PRODUCTIVIDAD) DOCENTE A LA FECHA

Cynthia Carvajal
PROXIMA REUNIÓN MAÑANA 9AM

lun., 6 ago. 13:54

Cynthia Carvajal - cynthia3@gmail.com
para hrojunez, Ruiz, alejandro81pcv, Jesús, Suntra, sunaprofs, Cynthia, yo, Maria, Franci, Edgar, irwing_acebap, Cesar, Eberlindes, Rafael, Amalia, juancarlospv08, Ana, And

🌐 Inglés > español Traducir mensaje Desactivar para: inglés x

--
Shyntia -

⚠️ En este momento, los exploradores de virus de Gmail no están disponibles - No se analizaron los archivos adjuntos en busca de virus. Descárgalos bajo tu responsabilidad.

Manual de Evaluaci...

Instrumento Gené...xlsx

Avance final de Manual de Desempeño Docente

Cynthia Carvajal - cynthia3@gmail.com
para Hayah, Eberlindes, Cesar, Edgar, irwing_acebap, Rafael, Amalia, yo, P, Andryxs, Heiddy, Wilmerherrer69, Hector, Quintero, Franci, Isidro, Evelio, PCorteza, Tamara

mar., 7 ago. 15:58

Saludos envío el manual de evaluación docente definitivo elaborado de manera consensuada con los Gremios y Sindicatos.
Estamos avanzando!
Ya el sistema también está adecuado con las competencias genéricas que consensuamos!
Se requiere cargar en Sistema la ubicación física de cada profesor.
Se espera que esta misma semana sea aprobado en Consejo Directivo.
La problemática se presentará en que cada trabajador docente debe venir a la Unellez a evaluación cara a cara con el jefe inmediato, y pues estamos de vacaciones. :(
Igual seguimos teniendo la esperanza de que sea aplicado y que cobremos a la brevedad el incentivo económico.

⚠️ En este momento, los exploradores de virus de Gmail no están disponibles - No se analizaron los archivos adjuntos en busca de virus. Descárgalos bajo tu responsabilidad.

Manual de Evaluaci...

Instrumento Gené...xlsx

ANEXO D



CONSEJO DIRECTIVO

RESOLUCION N° CD 99/089

UNIDAD EJECUTORA: VICERRECTORADO DE PLANIFICACION Y DESARROLLO REGIONAL.

PLANTEAMIENTO: Oficio N° VRPDR/034/99 del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional, por medio del cual remiten para su estudio y consideración; Solicitud de Ampliación de Ampliación de la Comisión de Evaluación de Currículo del Programa Complementación de este Vicerrectorado.

DE FECHA: 15 DE MARZO DE 1999, ACTA N° 517 ORDINARIA, PUNTO N° 21.

Luego de leído y discutido el oficio recibido del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional, por medio del cual remiten para su estudio y consideración; Solicitud de Ampliación de la Comisión de Evaluación de Currículo por Programas, Programa Complementación de este Vicerrectorado.

Profesores: Alba Lobo de Pinto, Liliam Bermúdez, Adhemar Giménez, Lázaro Salomon, Adrián Aponte, Juan Sotillo, Gregorio Carpio y Rafael Flores

EL CONSEJO DIRECTIVO RESUELVE:

Aprobar la Ampliación de la Comisión de Evaluación de Currículo por Programas, Programa Complementación del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional, integrando a los Profesores Alba Lobo de Pinto, Liliam Bermúdez, Adhemar Giménez, Lázaro Salomon, Adrián Aponte, Juan Sotillo, Gregorio Carpio y Rafael Flores.

Original del oficio recibido se archiva.

Isbelia de Freitas
ISBELIA DE FREITES
RECTOR-PRESIDENTE (E)



Magaly Amarista
MAGALY AMARISTA
SECRETARIA



CONSEJO DIRECTIVO

RESOLUCION N° CD 99/090

**UNIDAD EJECUTORA: VICERRECTORADO DE
PLANIFICACION Y DESARROLLO REGIONAL.**

PLANTEAMIENTO: Oficio N° VRPDR/040/99 del Vicerrectorado de planificación y Desarrollo Regional, por medio del cual remiten para su estudio y consideración; Terna para postulación de representante del Vicerrectorado, para el Comité Editorial.

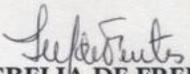
**DE FECHA: 15 DE MARZO DE 1999, ACTA N° 517 ORDINARIA,
PUNTO N° 22.**

Luego de leído y discutido el oficio recibido del Vicerrectorado de planificación y Desarrollo Regional, por medio del cual remiten para su estudio y consideración; Terna para postulación de representante del Vicerrectorado, para el Comité Editorial.

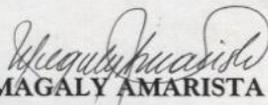
EL CONSEJO DIRECTIVO RESUELVE:

Remitir al Consejo Editorial de la Unellez quien debe tomar la decisión al respecto.

Original del oficio recibido se archiva.


ISBELIA DE FREITES
RECTOR-PRESIDENTE (E)




MAGALY AMARISTA
SECRETARIA

ANEXO E

firmas de profesores de la UNELLEZ asistentes a la Asamblea convocada por UNAPROFS-UNELLEZ, de fecha 20/06/2018, hora: 10:30 am, lugar: Barinas I, aula 13-B, en la cual se decidió de forma unánime rechazar la propuesta del instrumento de evaluación docente para el otorgamiento del bono de productividad y se aprobó propuesta firmada para el Consejo Directivo.

Nombre y Apellido	Nº de cédula	Programa	Firma
Jesús A. Linares	V-194842412	Ciencias Sociales	[Firma]
Luis Antonio Montilla R.	V-14434707	Educación	[Firma]
Erika Sepúlveda	V-17192.245	PIAT	[Firma]
YAZAEL BASTIDAS #	V-4258046	PIAT	[Firma]
José Rodríguez	J-10.562.726	Cs. Sociales	[Firma]
Michelle Dazman	E-84583.171	Cs. Educación	[Firma]
Twining Areveda	18072571	Cs. Educación	[Firma]
Elcio Briceño	9268221	Cs. Educación	[Firma]
Juan Barrios Mendoza	16.127.008	Cs. Sociales y Jurídicas	[Firma]
Adrián A. Odrizola R.	15.670.182	Cs. Sociales y Jurídicas	[Firma]
Isidro V. Carrasco M.	5144031	Cs. Educación	[Firma]
Joaquín Medina	20.317.752	Cs. Sociales y Jurídicas	[Firma]
Yilia Quintana	9.382.774	Cs. Sociales y Jurídicas	[Firma]
José Carlos			[Firma]
Hugo Rojas	15.672.841	Ces. Salud	[Firma]
William A. Herrera P.	11.186.137	Agro y del mar	[Firma]
Mariana Iure	V-19299-081	Cs. Educación	[Firma]

SINTESIS CURRICULAR DEL TUTOR**RESUMEN CURRICULAR****DATOS PERSONALES**

<i>Nombres</i>	Nancy Teresa
<i>Apellidos</i>	Antólinez González
<i>Fecha y Lugar de Nacimiento</i>	11 de Febrero de 1961. San Cristóbal, Estado Táchira.
<i>Cédula de Identidad</i>	5.660.032
<i>Estado Civil</i>	Casada.
<i>Colegio de Ingenieros</i>	54.988
<i>Dirección Habitación</i>	Urb. Fundación Mendoza. Calle Los Esteros II. Nº 19. Barinas
<i>Números Telefónicos</i>	(0273) 4152012 - 5522495 (0416) 7769536
<i>E-mail</i>	nancyter@gmail.com / nancyter@cantv.net

ESTUDIOS REALIZADOS

Postgrado	2016	Doctora en Ciencias de la Educación. Universidad Fermín Toro. Barinas. Venezuela
	2003	Doctorado en Pedagogía “La Calidad y la Reforma Educativa”. Tesis en desarrollo. (Escolaridad Concluida, obtención del D.E.A. y Suficiencia Investigadora). Universidad Rovira i Virgili. Tarragona – España en convenio con la Universidad de Los Andes.
	1996	Magíster en Gerencia de Empresas, Mención Mercadeo. Universidad Nacional del Táchira.
Pregrado	1986	Ingeniero de Sistemas. Universidad de Los Andes. Mérida.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Desde	Hasta	Actividad	Institución
2010	El presente	Suplente en la Unidad “Administrativa- Financiera”	Consejo Comunal “ Fundación Mendoza” en Barinas estado Barinas
2006	2008	Coordinadora de la Comisión de “Protección Social”	Consejo Comunal “ Fundación Mendoza “ en Barinas estado Barinas
09/02/2004	El Presente	Docente Titular a Dedicación Exclusiva, adscrita al Programa Nacional de Formación en Electricidad.	Universidad Politécnica Territorial del Estado Barinas “José Félix Ribas”
08/01/2001	09/02/2004	Docente Contratada adscrita al Departamento de Informática	Instituto Universitario de Tecnología Región Los Andes (IUT-Táchira)
08/11/1994	29/02/2001	Gerente de Publicidad y Mercadeo	Seguros Los Andes

06/03/1998	31/04/2000	Directora de la Fundación "Seguros Los Andes"	
15/08/1991	16/06/1993	Gerente de Planificación y Operaciones y Gerente de Informática.	Pro-Vivienda Entidad de Ahorro y Préstamo
16/02/1987	23/04/1991	Consultor III	Investigación Profesional para el Desarrollo (INPRODE C.A.)