

Universidad Nacional Experimental  
de los Llanos Occidentales  
"EZQUIEL ZAMORA"



La Universidad que siembra

Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social  
Coordinación de Área de Postgrado  
Maestría en Ciencias de la Educación Mención  
Docencia Universitaria

**MECANISMO DE EVALUACIÓN Y AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO  
DOCENTE PARA ASEGURAR LA CALIDAD ACADÉMICA EN EL SUB  
PROGRAMA DE INGENIERÍA INFORMÁTICA DEL VPDS DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS  
OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA (UNELLEZ).**

Requisito parcial para optar el grado de  
*Magister Scientiarum*

AUTORA: **Ailicec Bolívar**  
C.I: **14547094**  
Tutor: **Msc. Yune Novoa**

**BARINAS, OCTUBRE DE 2018**




UNIVERSIDAD NACIONAL  
EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
"EZEQUIEL ZAMORA"

*Coordinación de Estudios Avanzados*



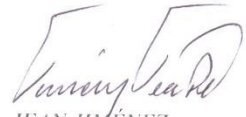
#### ACTA DE VEREDICTO

Siendo las 12.00 am. del día 08 de Noviembre de 2018 reunidos en la Coordinación de Estudios Avanzados, del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ, los profesores: MSc. Yune Novoa (Tutora – Coordinadora UNELLEZ), Dra. Aurora Acosta (Jurado Principal UNELLEZ), Dr. Jean Jiménez (Jurado Principal UPEL), titulares de las Cédulas de Identidad N°: 13.947.142, 3.916.339, 12.856.892, respectivamente, miembros del Jurado Evaluador del Trabajo Especial de Grado titulado "MECANISMO DE EVALUACIÓN Y AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE PARA ASEGURAR LA CALIDAD ACADÉMICA EN EL SUB PROGRAMA DE INGENIERÍA INFORMÁTICA DEL VPDS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA (UNELLEZ)" presentado por la maestrante ALLICEC MARÍA BOLÍVAR GUDIÑO, titular de la cédula de identidad N° V- 14.547.094, con el cual aspira obtener el Grado Académico de Magister Scientiarum en Ciencias de la Educación Superior **Mención: Docencia Universitaria**; se procedió a dar apertura al acto privado de evaluación del Trabajo Especial de Grado y a escuchar la sustentación de dicho trabajo por su ponente. Con una duración de treinta (30) minutos. Posteriormente, la participante respondió a las preguntas formuladas por el jurado y defendió sus opiniones. Cumplidas todas las fases de la defensa, el jurado después de sus deliberaciones y por unanimidad, acordó **APROBAR** el Trabajo Especial de Grado aquí señalado. Dando fe y en constancia de lo aquí señalado firman:

  
MSc. YUNE NOVOA  
C. I. N° 13.947.142  
(TUTORA - COORDINADORA)

  
Dra. AURORA ACOSTA  
C. I. N° 3.916.339  
(Jurado Principal UNELLEZ)



  
Dr. JEAN JIMÉNEZ  
C. I. N° 12.856.892  
(Jurado Principal UPEL)

## ÍNDICE GENERAL

	Pp
<b>LISTA DE TABLAS</b> .....	vii
<b>LISTA DE FIGURAS</b> .....	viii
<b>LISTA DE GRAFICAS</b> .....	ix
<b>RESUMEN</b> .....	x
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>CAPÍTULO I</b>	
1.1 Contextualización del Problema.....	3
1.2 Objetivos de la Investigación. ....	8
1.2.1 Objetivo General.....	10
1.2.2 Objetivos Específicos.....	10
1.3 Justificación de la Investigación.....	10
<b>CAPITULO II</b>	
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	12
2.2 Referentes Teóricos.....	16
2.2.1 Docente.....	19
2.2.2 Formación Docente.....	20
2.2.2.1 En lo Cuantitativo.....	21
2.2.2.2 En lo Cualitativo.....	22
2.2.3 La Docencia Universitaria.....	23
2.2.4 Competencias del Docente Universitario.....	25
2.2.5 Desempeño Docente.....	28
2.2.6 Funciones para Evaluar el Desempeño Docente.....	29
2.2.7 Estándares de Evaluación.....	32
2.2.8 Como se Evalúa el Desempeño Docente.....	34
2.2.9 Metodologías Educativas.....	40
2.2.9.1 Metodologías Educativas Utilizadas Habitualmente.....	41
2.2.9.2 Metodologías Educativas Conocidas, pero no Utilizadas.....	42
2.2.9.3 Metodologías Educativas Desconocidas.....	43
2.3 Bases Legales.....	45
2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.....	46
2.3.2 Ley Orgánica de Ciencia Tecnología e Innovación.....	47
2.3.3 La Ley Orgánica de Educación.....	48
2.3.4 Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente.....	50
2.4 Definición de Términos Básicos.....	51
2.5 Sistema de Variables.....	53
2.5.1 Operacionalización de Variables.....	54
<b>CAPITULO III</b>	
3.1 Método de la Investigación.....	57

	<b>Pp.</b>
3.2 Paradigma de Investigación.....	58
3.3 Tipo de Investigación.....	59
3.4 Diseño de la Investigación.....	60
3.5 Procedimientos de la Investigación.....	61
3.5.1 Fase de Diagnóstico.....	61
3.5.2 Fase de Alternativas de Solución.....	63
3.5.3 Fase de Propuesta.....	64
3.6 Población y Muestra.....	65
3.6.1 Población.....	65
3.6.2 Muestra.....	66
3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	67
3.7.1 Encuesta.....	67
3.8 Validez y Confiabilidad del Instrumento.....	68
3.8.1 Validez del Instrumento.....	68
3.8.2 Confiabilidad del Instrumento.....	69
3.9 Técnicas de Análisis de Datos.....	71
3.10 Estadística Descriptiva.....	72
<b>CAPITULO IV</b>	
4.1 Presentación y Análisis de los Resultados.....	74
<b>CAPITULO V</b>	
5.1 Formulación de la Propuesta.....	94
5.1.1 Fases de Diagnostico.....	95
5.1.2 Fase de Alternativas de Solución.....	95
5.1.3 Fase de Propuesta.....	96
5.1.3.1 Objetivos de la Propuesta.....	96
5.1.3.1.1 Objetivo General.....	96
5.1.3.1.2 Objetivos Específicos.....	96
5.1.4 Justificación de la Propuesta.....	97
5.1.5 Alcances de la Propuesta.....	97
5.1.6 Delimitaciones de la Propuesta.....	98
<b>CONCLUSIONES</b> .....	115
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	117
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	118
<b>ANEXOS</b>	
<b>A.</b> Cuestionario.....	122
<b>B.</b> Validación del Instrumento.....	126
<b>C.</b> Confiabilidad del Instrumento.....	130

## LISTA DE TABLAS

TABLA	Pp.
1. Sistema de Variables.....	53
2. Operacionalización de las Variables.....	55
3. Confiabilidad del Instrumento.....	70
4. Objetivos de Análisis.....	72
5. Variable: Desempeño Docente. Dimensión: Comportamiento. Indicadores: Eficacia, Personal, Profesional, Organizacional, Motivación, Evaluación.....	75
6. Variable: Calidad Académica. Dimensión: Curriculares, Pedagógicos, Desempeño, Eficiencia.....	81
7. Variable: Desempeño Docente. Dimensión: Comportamiento. Indicadores: Eficacia, Personal, Profesional, Organizacional, Motivación, Evaluación.....	87

## LISTA DE FIGURAS

<b>FIGURA</b>	<b>Pp.</b>
1. Las competencias más significativas con relación a la docencia universitaria.....	27
2. Estándares de desempeño docente en el aula.....	37
3. Fórmula para KR-20 para una prueba con K elementos.....	70

## LISTA DE GRAFICAS

<b>GRAFICA</b>	<b>Pp.</b>
1. Variable: Desempeño Docente. Dimensión: Comportamiento. Indicadores: Eficacia, Personal, Profesional, Organizacional, Motivación, Evaluación.....	76
2. Variable: Calidad Académica. Dimensión: Curriculares, Pedagógicos, Desempeño, Eficiencia.....	82
3. Variable: Desempeño Docente. Dimensión: Comportamiento. Indicadores: Eficacia, Personal, Profesional, Organizacional, Motivación, Evaluación.....	88

**Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales  
“EZEQUIEL ZAMORA”  
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social  
Coordinación de Área de Postgrado  
Maestría en Ciencias de la Educación Mención Docencia Universitaria**

**MECANISMO DE EVALUACIÓN Y AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO  
DOCENTE PARA ASEGURAR LA CALIDAD ACADÉMICA EN EL  
SUBPROGRAMA DE INGENIERÍA INFORMÁTICA DEL VPDS DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS  
OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA (UNELLEZ).**

**Línea de Investigación:** Formación Docente

**Autora:** Ing. Ailicec Bolívar  
**Tutora:** Msc. Yune Novoa  
**Mes, Año:** Octubre, 2018

## **RESUMEN**

El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario llevar a cabo la evaluación y autoevaluación del desempeño docente desde la cotidianidad. El propósito de la presente investigación es el diseño de un Mecanismo De Evaluación Y Autoevaluación Del Desempeño Docente Para Asegurar La Calidad Académica En El Subprograma De Ingeniería Informática del VPDS de la UNELLEZ; con la finalidad de contribuir en la formación del docente, estableciendo sus necesidades de formación, desarrollo y competencias propias de la docencia. La misma se enmarca en un método cuantitativo bajo un paradigma positivista, la modalidad es Proyecto Factible, apoyada en una investigación de campo de carácter descriptivo. Este trabajo de investigación se fundamenta desde la perspectiva cognoscitiva y constructivista del aprendizaje. El instrumento de recolección de datos utilizado es el cuestionario aplicado a 72 docentes del subprograma que constituyen la muestra total de la población.

**Descriptor:** Evaluación, Autoevaluación, Desempeño Docente, Calidad académica.



## INTRODUCCIÓN

En muy poco tiempo han ocurrido cambios profundos, y cambios globales que han trascendido las meras esferas políticas y económicas, ante este panorama de cambios, se observa la necesidad personal de identificación y reconocimiento, el hombre participa en una cultura viva, que le da sentido al destino individual, la cultura es sinónimo de civilización y de progreso intelectual, donde los sistemas educativos propician la generación de nuevo conocimiento, la sistematización e integración del ya existente, siendo el principal motor de la creatividad humana, la universidad no es la única, pero si protagonista de la función educativa y cultural de la mano del personal docente y su diversidad multicultural.

La actividad docente, en su sentido más amplio, es la razón fundamental de ser de la universidad, la impartición de cátedra, la asesoría de estudiantes, la tutoría, la dirección de proyectos y programas de estudio, la organización de seminarios, entre otros conforman el área más importante del quehacer universitario y define en forma general el perfil de la planta académica de la institución, donde el profesor es la figura central en el proceso de enseñanza-aprendizaje, por tanto la calidad educativa tiene una vinculación obligada con la calidad de los profesores, es por tanto de allí de donde deben surgir las nuevas medidas o esquemas para fomentar la calidad de la educación universitaria.

Es importante señalar que el docente debe poseer suficientes conocimientos relativos al ejercicio de la docencia, es decir, conocer, métodos, técnicas, estrategias y conocimientos didácticos necesarios para utilizarlos y es aquí donde se puede encontrar la debilidad de un experto en un área técnica y con gran experiencia laboral que decide incursionar en la docencia, aun cuando es deseable que tenga la habilidad o la adquiera para transmitir su conocimiento adecuadamente se debe garantizar que su conocimiento en el campo laboral educativo sea transmitida de igual forma, pues en esencia

sus conocimientos prácticos resultarían de gran ayuda a los estudiantes en formación.

Es importante mencionar, que la evaluación del desempeño docente constituye un proceso tanto formativo como sumativo, que pretende determinar si el profesional de la docencia está cumpliendo con su labor de manera positiva y si es capaz de lograr avances tomando en cuenta los diferentes roles entre los cuales se destacan: las habilidades profesionales, el rol planificador, el rol facilitador, el rol orientador, el rol evaluador y la identidad institucional.

El procedimiento para evaluar el personal se denomina evaluación del desempeño, y generalmente se elabora a partir de programas formales, basados en una razonable cantidad de información respecto a los empleados y su función en el cargo, con respecto a los trabajos de investigación realizados referentes a la variable de investigación, cuyo propósito es hacer un análisis crítico de la percepción de la evaluación como base de un diálogo clasificador y constructivo entre las distintas partes implicadas en la mejora de los centros docentes.

No obstante, la principal problemática que se presenta durante el proceso de evaluación de desempeño docente en la mayoría de las instituciones educativas, es cuando los mismos son evaluados por miembros del personal directivo de manera somera, desconociendo el cuándo, cómo y el porqué del instrumento de evaluación aplicado así como también los resultados obtenidos, en tal sentido, el presente Trabajo de Grado tuvo como objetivo principal proponer un mecanismo de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica del docente, para dar cumplimiento a esto, la investigación se realizó bajo el paradigma cuantitativo, siendo de tipo descriptiva considerando que se diseñó una propuesta para mejorar la problemática encontrada luego de la realización del diagnóstico de las necesidades de un instrumento de evaluación de desempeño docente para mejorar la calidad educativa.

En este orden ideas, el Trabajo de Grado se encuentra constituido por un conjunto de capítulos estructurados de la siguiente manera:

En el Capítulo I, el cual contiene el Planteamiento del Problema, los Objetivos de la Investigación y la Justificación de la misma.

De igual forma, en el Capítulo II, correspondiente al Marco Teórico, el cual contiene los Antecedentes de la Investigación, así como también la Formulación Teórica y Legal, además de la Tabla de Operacionalización de las Variables.

Así mismo, en el Capítulo III, en el que se aborda el Marco Metodológico, describiendo el Tipo y el Diseño de la Investigación, la Población y la Muestra en estudio, las Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, la Validez y la Confiabilidad, así como la Técnica de Análisis empleada.

Es por ello, que en el capítulo IV, donde se hace el Análisis y la Presentación de los Resultados, haciendo uso de las gráficas que permiten observar la frecuencia absoluta y relativa de las interrogantes planteadas a la población perteneciente al subprograma de Ingeniería Informática del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ).

En relación con lo anterior en el Capítulo V, se desarrollará la Propuesta, es decir; se observará el diseño del mecanismo de evaluación y autoevaluación correspondiente al desempeño docente en el subprograma de Ingeniería Informática del VPDS UNELLEZ Barinas.

Finalmente se exponen en el Capítulo VI las conclusiones y recomendaciones a las que ha llegado la autora al cumplir con cada uno de los objetivos específicos planteados al inicio del Trabajo de Grado, de forma que cada una de las interrogantes que dieron origen a los objetivos estén en su totalidad resueltas al presentar la propuesta.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1 Contextualización del Problema**

En la actualidad la mayoría de los mecanismos e instrumentos para la evaluación docente se derivan de las investigaciones sobre el papel del docente en el proceso enseñanza aprendizaje que a partir de distintas vertientes y enfoques, han tratado de explicar la influencia del docente en el aprendizaje de los estudiantes, estos se han enriquecido de los aportes de distintas disciplinas como la pedagogía, la psicología, la filosofía, la computación y la comunicación, entre otras, que sin duda alguna, han permitido avances importantes en la evaluación de la docencia.

El propósito de la evaluación docente cobra sentido cuando camina hacia la profesionalización, que se entiende como un proceso planificado, de crecimiento y mejora, en relación con el propio conocimiento, con las actitudes hacia el trabajo, con la institución, y la interrelación entre las necesidades de desarrollo personal, institucional, social o la influencia de las políticas, el diseño, la planeación, la puesta en marcha del programa y la comunicación de los resultados, son elementos clave para evaluar, por tanto se tienen que involucrar los administradores, los docentes y estudiantes, con el fin de favorecer las buenas prácticas de evaluación, de acuerdo con Estrada, L (2015):

La evaluación del desempeño de los integrantes de una organización educativa es fundamental para mejorar sus habilidades pedagógicas, emocional y de responsabilidad en su

función para así promover un alto nivel de compromisos teniendo como fin acorde con los valores y principios éticos de su profesión la excelencia del trabajo que desempeña, saber para qué se evalúa, a quién le interesa y a quién sirve la evaluación ayudará a la comprensión del fenómeno evaluativo y permitirá entender que no es posible explicar los resultados obtenidos atendiendo sólo a las características intrínsecas del objeto de evaluación. (p.12)

En relación a lo antes citado, se debe precisar que aún se siguen utilizando ciertas estrategias que pudieran considerarse desfasadas y obsoletas, como la enseñanza rígida y memorista, lo que se reduce a un escaso interés por el trabajo en equipo, transmitiendo información y no desarrollando competencias en los estudiantes, asimismo, la formación de valores no corresponde a la necesidad de interiorizar criterios ético-morales y se hace evidente un uso inadecuado de las nuevas tecnologías de información y comunicación.

Es importante señalar que la formación docente inicial ha sido permanentemente elevada hacia niveles cada vez más altos del sistema educativo, en países desarrollados, pero también en países de ingreso medio, toda la formación docente está en el nivel terciario y la universidad, es decir, la duración de la formación docente inicial se ha alargado ya sea porque la opción se hace antes, y entonces incluye algo de educación básica, o porque se acorta la formación docente específica pero exige más escolaridad para ingresar, en resumen, para poder ir a enseñar hay que tener más años de escolaridad.

En Venezuela, el mejoramiento de la calidad educativa y sus esfuerzos han sido especialmente dedicados al desempeño profesional del docente por sus características determinantes e influyentes para el logro del salto cualitativo de la gestión educativa y por ende la formación del estudiante, es un consenso generalizado que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad de desempeño de sus docentes, podrán perfeccionarse los programas de estudio, construirse instalaciones, obtenerse excelentes medios y ayudas para la enseñanza, obtener textos actualizados, ampliar el acceso a la información a través de los diversos medios digitales,

cambiar los medios de enseñanza entre otros, pero sin practicas eficientes no podrá obtenerse el perfeccionamiento real de la educación.

Resulta indispensable que los profesores posean criterios para seleccionar entre una serie de estrategias conocidas para intervenir intencionalmente promoviendo los aprendizajes de los alumnos y para inventar otras estrategias allí donde las disponibles fueran suficientes o no pertinentes, los profesores deben conocer, saber, seleccionar y recrear o crear estrategias de intervención didáctica efectivas, estas estrategias deben incluir las nuevas tecnologías y las secuencias de actividades en las que se utilicen recursos múltiples.

En el estado Barinas y en específico en el Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), existe una diversidad en cuanto al personal docente, por tanto se hará una clasificación de los principales actores o variables a considerar como elementos presentes a la hora de evaluar el desempeño docente; tales como el personal docente con altos años de experiencia en el área docente, el personal docente con años de experiencia en el campo laboral con poca experiencia como docente y finalmente el personal docente recién egresado de la universidad que no cuenta con experiencia ni laboral ni en el área docente, pero que se adapta a las necesidades propias de la universidad.

Cuando se hace referencia al personal docente con largos años de experiencia en el área de la formación de profesionales se deben considerar aspectos como el proceso evolutivo de la tecnología, cuando el docente se dedica a la formación de estudiantes en el área técnica sin hacer uso de las herramientas actuales para aplicar las evaluaciones no supone un problema, el problema se presenta cuando el docente no concibe captar la forma en la que la población estudiantil obtiene nuevos conocimientos, es decir, haciendo uso de las TIC, por lo que uso inadecuado expone al estudiante a prácticas de las cuales no obtiene conociendo alguno, además de resultarle tedioso el contenido, si la herramienta no es usada en su totalidad.

Desde otra perspectiva se tiene al personal docente que cuenta con una amplia experiencia a nivel laboral y no necesariamente este sabe cómo transmitir o hacer que los estudiantes interpreten los conocimientos que este expone, esto se debe a que no mantiene una constante en cuanto a las labores desarrolladas en sus jornadas laborales, lo que convierte las clases en pequeñas charlas personales o anécdotas, y aun cuando intenta regresar al ardid metodológico sus interpretaciones haciendo referencia a lo teórico se desfasa en gran proporción, ante esto el estudiante pudiese presentarse aún más confundido, de lo contrario estaría totalmente desinteresado en la materia que se supone debería prepararlo para el campo laboral.

En concordancia se tiene al último actor, es decir; al docente recién egresado, la problemática en este actor, reside en que el mismo no se le realiza una inducción de forma que las actividades que va a desarrollar o planificar en la institución se adapten a las necesidades de la población estudiantil, y que la forma de ponerlas en práctica debe requerir de una estructura que le permita en gran medida sopesar su trabajo con la normativa de la institución y de las estrategias acordes a la materia a impartir, haciendo acopio de los docentes que se formaron para el área de educación, considerando que las actividades que se desarrollan en la institución son evaluadas por el personal administrativo.

Otro aspecto a considerar es el establecimiento de las reglas dentro del aula, si bien este se deriva directamente de la aptitud con las que se presente el docente en la misma, está sujeta a factores netamente personales, aun cuando la misma esté sujeta a las normas que imparte la universidad en relación al trato docente-estudiante, evaluar ese comportamiento resultaría extenso considerando que si bien una persona puede tener una personalidad retraída sus técnicas de enseñanza no pueden ser cuestionadas por una mera analogía de su personalidad.

En relación con lo anterior, se esperaría que los profesores de materias técnicas son en su mayoría ingenieros y, en general, tienen un buen nivel

científico y tecnológico en el área relativa a la asignatura que imparten, tal y como lo manifiestan diferentes estudios y autores, esto no es en su totalidad lo que se presenta en la realidad, lo que se convierte en un factor a considerar, es decir, evaluar al docente no solo en la forma en la que imparte los conocimientos a esto le llamaríamos la parte pedagógica y en cuanto a los conocimientos propios de la carrera en el mercado laboral se le puede expresar como la parte técnica lo que por lo general termina siendo una reafirmación de muchos temas que se han analizado y estudiado en detalle, y que contrastan con la realidad en el campo laboral.

Como se puede observar, el problema fundamental del sistema educativo es la calidad, siendo el profesor uno de los elementos más importantes en la tarea educativa, cualquier esfuerzo por mejorar la calidad educativa del país debe basarse en información fáctica acerca de sus características profesionales y personales, conocer lo que piensa, siente y hace el profesor en su actividad profesional, permitirá evaluar más objetivamente los distintos programas de capacitación orientados a mejorar la formación del profesor y por ende la formación de los estudiantes.

Cabe destacar que en la evaluación de los niveles de calidad académica juegan un papel principal la labor del profesor, es decir, el desempeño profesional del docente y de ahí que el desarrollo o competencia alcanzada por este se vea sometido al criterio de los estudiantes, coordinadores de área, decanos, jefes de programas y subprogramas en el caso UNELLEZ, por estas razones se hace necesario que se ponga en práctica uno o más mecanismos para la evaluación y autoevaluación del desempeño profesional del docente que además de ser objetivo, profundo y justo; sea educativo y propicie el desarrollo y eleve la calidad de la academia.

En la evaluación del desempeño profesional del docente, las formas y métodos que se utilicen para evaluar deben constituir un sistema que permita obtener una imagen lo más real y justa de cómo es apreciado el trabajo del profesor por sus alumnos, colegas, coordinadores (jefes de programas,



subprogramas, de proyectos y subproyectos), en este sentido, Materán, A (2006) señala que:

La supervisión educativa, como parte fundamental del proceso educativo, suministra orientaciones precisas de orden pedagógico, metodológico, técnico, administrativo y legal, al personal en servicio. Así mismo, deberá propiciar el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y estimular la supervisión profesional de los docentes, mediante su participación en el proceso educativo, tanto en lo administrativo como en lo académico. (p.5)

Por tanto, dentro de esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente no debe ejecutarse, ni ser percibida por los profesores evaluados, como una estrategia de vigilancia jerárquica, para controlar las actividades, la conducta y la forma de ser del personal docente, sino como un modo de fomentar y favorecer el perfeccionamiento profesional y personal del profesorado, como un proceso que ayude a identificar las cualidades que conforman el perfil del docente ideal, para generar políticas educativas que contribuyan a su generalización, por esto, con la máxima intervención posible de las variables que conforman el desempeño docente y con la finalidad de darle solución a la problemática se aplicaron las siguientes interrogantes que dieron origen a los objetivos específicos del presente Trabajo de Grado.

¿Cuál es la situación actual en cuanto a la evaluación y autoevaluación del desempeño docente en el subprograma de Ingeniería Informática del VPDS de la UNELLEZ Barinas?, ¿Se aplicara la evaluación y autoevaluación considerando la factibilidad técnica, económica y social del personal docente en el subprograma de Ingeniería Informática del VPDS de la UNELLEZ Barinas?, ¿Cuáles son los aspectos que intervienen en la evaluación y autoevaluación correspondiente al desempeño docente en el subprograma de Ingeniería Informática del VPDS de la UNELLEZ Barinas?, ¿Cómo será el diseño del mecanismo de evaluación y autoevaluación correspondiente al desempeño docente en el subprograma de Ingeniería Informática del VPDS de la UNELLEZ Barinas?

## **1.2 Objetivos de la Investigación**

### **1.2.1 Objetivo General**

Proponer un mecanismo de evaluación y autoevaluación del Desempeño Docente para asegurar la calidad académica en el subprograma de Ingeniería Informática del VPDS de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ).

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

Identificar la situación actual en cuanto a la evaluación y autoevaluación del desempeño docente en el subprograma de Ingeniería Informática del VPDS UNELLEZ Barinas.

Establecer la factibilidad técnica, económica y social la evaluación y autoevaluación correspondiente al desempeño docente en el subprograma de Ingeniería Informática del VPDS UNELLEZ.

Describir los aspectos que intervienen en la evaluación y autoevaluación correspondiente al desempeño docente en el subprograma de Ingeniería Informática del VPDS UNELLEZ.

Diseñar un mecanismo de evaluación y autoevaluación correspondiente al desempeño docente en el subprograma de Ingeniería Informática del VPDS UNELLEZ Barinas.

## **1.3 Justificación de la Investigación**

Las transformaciones globales del orden internacional y el avance del reordenamiento de las economías mundiales en torno al valor de la tecnología han puesto en el centro de las agendas sociales a la educación, pues en los

sistemas educativos recae la responsabilidad de generar y difundir el conocimiento en la sociedad, esto se debe a que la sociedad del futuro ya no es la sociedad de la información sino del conocimiento, el sistema educativo se debe transformar en la instancia decisiva que está en la base de la carrera tecnológica, es decir de las posibilidades futuras de la sociedad.

En ese sentido, la investigación pretende indagar acerca de la motivación del profesor para desarrollar sus actividades educativas, las estrategias de aprendizaje que utiliza tanto para seguir aprendiendo como para tratar de inculcarlas en los educandos, el sentido de la auto eficacia que implica las creencias que el docente tiene con respecto a sus capacidades para realizar su labor pedagógica y la percepción de su desempeño como formador de los estudiantes en las distintas actividades académicas y extra-académicas que realiza con ellos, si este considera que su permanente capacitación es una de las tareas fundamentales para elevar la calidad educativa del país.

Ante esto, cada vez más los docentes enfrentan la necesidad de enseñar en maneras en que ellos mismos no fueron nunca instruidos, al mismo tiempo cambia el contexto de requerimientos profesionales y se diferencian las tareas, el rol incluye asesorías, planificación conjunta en un contexto de reformas colaborativas y aprender de los colegas, esto requiere de nuevas destrezas, disposiciones y compromisos, aun cuando no todos los docentes asumen esto, quedan sectores y personas que se aferran al modelo de autonomía profesional.

Es importante señalar que se busca establecer un cambio en las condiciones de trabajo, las cuales estarán dadas por la expansión y el cambio permanente de los contenidos de la educación, considerando que nadie puede actualizarse en todo, se requiere de un trabajo colaborativo, la expansión de los conocimientos sobre cómo enseñar mejor, igual que el anterior cambia acelerada y específicamente, la adición de las cargas de responsabilidades sociales a la tarea docente, ahora tiene que ocuparse de la integración de los alumnos, considerando la diversidad cultural, donde los límites estructurales

del mejoramiento de la enseñanza en el aula están previstas para generar innovaciones, deben juntarse para enfrentar las resistencias o hacer posibles los cambios.

Considerando que uno de los objetivos busca en si determinar los aspectos que intervienen en la evaluación y autoevaluación correspondiente al desempeño docente en el subprograma de Ingeniería Informática del VPDS UNELLEZ, se precisa la construcción de una nueva identidad, es decir; los docentes universitarios deben aprender a enseñar en maneras que desconocen, para que su enseñanza sea constructiva, ellos tienen que aprender contractivamente, trabajando para analizar sus propias concepciones e imágenes profesionales, donde el aprendizaje debe visualizarse como continuo, no fragmentado ni episódico, a través de este el docente debe entender que es una responsabilidad individual y una obligación institucional.

Ante esto, se puede decir que el mejor aprendizaje profesional generalmente se encuentra inmerso en las actividades cotidianas de la universidad y en el aula, aun cuando también ayuda el influjo de una experiencia externa, sobre todo porque rompe el estatus-quo, pero debe complementarse y no competir con lo anteriormente expuesto, esto supone que además de trabajar en equipo, el docente debe aprender a ser líder de sus colegas y líder de sus cursos, al establecerse una meta y tratar de satisfacer una serie de exigencias de estándares profesionales, que si vienen de organismos externos pero que bien pueden ser diseñados por los propios docentes.

En relación con lo anterior, al considerar el desempeño como principal factor de calidad, es preciso, entender esta propiedad de la educación como el cumplimiento cabal de los fines previstos, la forma de personas integras y competentes que se puedan desempeñar con éxito en cualquier escenario, por ello asumir la docencia como profesión implica fundamentarse en lo más valioso del patrimonio cultural de la humanidad y ejercer la actividad con

responsabilidad, organización y efectividad, por tanto, se hace necesario contar con un perfil docente centrado en competencias básicas y específicas, este modelo permite el estudio sistemático del desempeño, abordando los factores, los campos de acción y el proceso de evaluación.

En el campo educativo al evaluar la funcionalidad de los mecanismos de evaluación y autoevaluación correspondiente al desempeño docente en el subprograma de Ingeniería Informática del VPDS UNELLEZ, se debe considerar que la calidad educativa y la cualificación de la profesión docente son dos variables con alto nivel de correlación, una va asociada con la otra, la calidad se concibe como una propiedad emergente del sistema educativo y se mide por el grado de acercamiento a los fines previstos, la profesión docente se lleva a cabo mediante la acción sistemática, basada en fundamentos filosóficos, artísticos, científicos y tecnológicos.

La aplicación a cabalidad de la línea de investigación del presente Trabajo de Grado denominada Formación Docente, no puede desentenderse de las condiciones laborales de los docentes, tanto para quienes están en ejercicio como para quienes se forman y miran con atención dicha realidad; se requiere evaluar las oportunidades de formación en servicio; establecer una relación entre un desempeño efectivo y de calidad, con tramos de una carrera docente que no posea como única meta un cargo en la administración; un sistema efectivo de evaluación formativa del desempeño, es decir; hacer posible la formulación de metas de desempeño que marquen hitos a lo largo de la carrera

Finalmente, si bien la calidad se refiere al grado de acercamiento a los fines previstos, está asociada la coherencia de todos los factores que intervienen en el proceso educativo para satisfacer las expectativas de la sociedad y en especial de sus más críticos, en síntesis, la calidad es una propiedad que surge del sistema educativo, es decir; de un conjunto de factores, de componentes y de las relaciones entre ellos, en el contexto más amplio, la calidad educativa es un indicador del desarrollo cultural, es una característica que subyace al sistema social, económico y político de un país.

## **CAPITULO II**

### **MARCO REFERENCIAL TEORICO**

#### **2.1 Antecedentes de la Investigación**

Es importante mencionar que los antecedentes forman parte fundamental de las investigaciones, pues son estos los que le dan un respaldo para el desarrollo y posterior seguimiento de dichas investigaciones, estos se pueden considerar desde teóricos refiérase a libros o de campo en relación a lo experimental, según el Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales (2014), (UPEL)", expresa que "Las investigaciones ya realizadas, que como antecedentes se incluirán en el Marco Referencial, deben caracterizarse por tener una data que no exceda los últimos cinco años." (P.24)

Esta sección se refiere a los estudios previos, trabajos, tesis de grado, trabajos de ascenso, artículos e informes científicos relacionados con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente que guardan alguna vinculación con el proyecto, por lo que no deben confundirse con la historia del objeto en cuestión, por tanto los antecedentes reflejan los avances del conocimiento en un área determinada sirviendo de modelo o ejemplo para futuras investigaciones, en este punto es necesario señalar, además de los autores, el año en que se realizaron sus estudios. De acuerdo a lo antes planteado se tomarán en cuenta tres (3) Trabajos de Grado con la finalidad de darle cumplimiento a la estructura que define el manual para la organización de los trabajos de especialización los cuales se presentarán a continuación:

Estrada, L (2015). *“Plan de Evaluación de Desempeño Docente como Estrategia para la Mejora de la Praxis Pedagógica del Docente”*. Trabajo presentado como requisito parcial para optar al Grado de Magíster Scientiarum en Ciencias de la Educación Superior; Mención: Docencia Universitaria, ante la Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

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 universitaria 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 a través del 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.

Resulta oportuno acotar, que su relación con el presente Trabajo de Grado, radica en la implementación de 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, a través de la separación de la evaluación por secciones, es decir; el aspecto personal, profesional y pedagógico de forma que se puedan establecer el dominio o la carencia de los mismos a través de la evaluación.

Maivy, D (2015) “Plan de Evaluación de Desempeño Docente como Estrategia para mejorar la Praxis Pedagógica del Docente”. Trabajo presentado como requisito parcial para optar al Grado de Magíster en Educación; Mención Desarrollo Curricular. Valencia, Venezuela.

Al considerar que tuvo como objetivo general el proponer un plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica de los docentes, esta investigación se fundamentó bajo una naturaleza cuantitativa de tipo descriptiva en su modalidad de proyecto factible, que abordó la problemática desde, y para la educación como contexto de acción, la misma, estuvo enmarcada con un diseño no experimental en su clasificación de campo-transversal.

En este sentido, para recabar la información la autora diseñó un cuestionario construido en escala de Likert, contentivo de veintinueve ítems, 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, el instrumento fue sometido a validación a través del juicio de expertos, cuya confiabilidad se obtuvo a través del método Alfa de Cronbach, arrojando un 0,90 de confiabilidad.

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, en relación al presente Trabajo de Grado, la mejora en cuanto a la calidad docente está ligada a la praxis, pero se busca que la formación del personal este enfocada no solo en las técnicas o métodos de impartir el contenido, se busca que el personal docente crezca con la población estudiantil, que incorpore no solo métodos y estrategias, sino que permita que el conocimiento popular forme parte de sus herramientas al analizar las formas en que los estudiantes obtienen e imparten conocimiento entre ellos.



Flores, R (2014). *“La Calidad del Desempeño Docente en el Rendimiento Académico en los Estudiantes de la Facultad de Ingeniería Agraria, Alimentaria y Ambiental en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2012”*. Trabajo presentado como requisito parcial para optar al Grado de Doctor en Ciencias de la Educación. Lima, Perú.

En la presente investigación se estudió la relación existente entre la calidad del desempeño docente en el rendimiento académico de los estudiantes en la Facultad de Ingeniería Agraria, Alimentaria y Ambiental en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, la muestra estuvo constituida por 287 alumnos, los resultados fueron analizados en el nivel descriptivo, en donde se han utilizado frecuencias y porcentajes para medir las variables correspondientes y en el nivel inferencial se ha empleado la prueba de normalidad para determinar la distribución de los datos, para lo cual se ha hecho uso de la estadística paramétrica el análisis estadístico de correlación de Pearson a un nivel de significancia del 0,05.

Luego de considerar comparativa y críticamente diversos indicadores evaluativos tales como contenidos evaluados, objetivos y modalidad de evaluación, concluyo que la evaluación docente es significativamente mejor en su calidad, puesto que se diferenciaron contenidos por nivel, especialidad y modalidad educativas, enfatizándose en la formación científica y humanística de los docentes y diferenció adecuadamente entre memoria mecánica y memoria semántico-funcional.

Es por ello, que el Trabajo de Grado que se desarrolla, considera que la variable de calidad del desempeño docente debe ser expresada fundamentalmente en el nivel medio o regular, del mismo modo la variable rendimiento académico se expresa predominantemente en el nivel medio regular, asimismo, existe relación entre las variables calidad del desempeño docente y la variable rendimiento académico, por lo cual se busca mejorar la condición, la motivación y el profesionalismo de los docentes, que incidan directamente la calidad del desempeño docente.

## 2.2 Referentes Teóricos

La presentación de las bases teóricas del estudio, se presentan al igual que el problema, desde su contexto general al particular, este debe ser producto de una intensa abstracción sobre la exploración teórica y de campo realizada, pues sin una buena base teórica todo material diseñado carecerá de valor alguno, indica que las bases teóricas son: “Aquellas que implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adaptado, para sustentar o explicar el problema planteado (Arias, 2012, p.107). De la misma forma en relación a las bases el manual de FEDEUPEL (2014) expresa lo consiguiente:

Comprenden el conjunto de conocimientos existentes sobre el campo del saber o sector de la realidad (el problema o necesidad) que será objeto de estudio, y los cuales se encuentran contenidos en diferentes fuentes documentales reflejando específicos puntos de vista de los autores (p. 21).

En este sentido es necesario respetar el derecho de autor, y para ello debemos citar a los autores de las fuentes consultadas, según las normas establecidas para citas cortas o citas largas, por ello es necesario reconocer, puntualizar y desarrollar las variables de manera que no se permita la ambigüedad del sentido y norte de la investigación, la elaboración de este marco conceptual nos permitirá ir generando un glosario que acompañará nuestra investigación, estos términos serán incorporados siempre y cuando no sean desarrollados en esta etapa del capítulo, dado que un trabajo de investigación no será fiable por la cantidad de documentos consultados, sino de la pertinencia de la información que aporten a la misma, y en este sentido, sentencia que “Las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adaptado, para sustentar o explicar el problema planteado (Arias, 2012, p.107).

### 2.2.1 Docente

El personal docente se refiere al personal profesional directamente involucrado en enseñar a los alumnos, incluyendo docentes de aula, docentes de educación especial y docentes que trabajan con los estudiantes en clases enteras en un aula, en grupos pequeños en un salón de recursos o en enseñanza individualizada dentro o fuera del aula, Vaillant (2009) menciona en su obra *Los Docentes son Importantes* lo siguiente:

Un docente se define como una persona cuya actividad profesional implica la trasmisión de conocimientos, actitudes y habilidades que se imparten a los alumnos matriculados en un programa educativo. Esta definición no depende de la calificación obtenida por el docente ni del método de impartir su enseñanza, se basa en tres opciones:

*Actividad:* Excluyendo así a los docentes sin deberes de docencia, aunque se incluye a docentes que no están trabajando de manera temporal.

*Profesión:* Excluyendo así a personas que trabajan de manera ocasional o voluntaria en las instituciones.

*Programa Educativo:* Excluyendo así a personas que proporcionan a los alumnos servicios que no sean la instrucción formal. (p.29).

Como se ha comentado, una de las variables que inciden en el rendimiento académico de los alumnos es la práctica docente que, junto a las características individuales del propio alumno y a la condicionante familia/sociedad, determinan en buena parte el éxito o el fracaso del escolar. Los alumnos son conscientes de que sus profesores esperan más y exigen más de los alumnos que obtienen mejores resultados académicos estos perciben que sus compañeros de bajo rendimiento tienen menos oportunidades de intervenir en clase, aunque los profesores los atiendan más y se preocupan más por ellos, mientras que los de mayor rendimiento cuentan con mayor campo de maniobra, se les ofrece más oportunidades de intervenir a iniciativa propia y es considerado con mayor posibilidad de elección.

### 2.2.2 Formación Docente

Se puede concluir que el actual modelo de formación universitaria de educadores para la Educación Preescolar y la Educación Básica en sus dos primeras etapas, no está resultando el más apropiado para atender las necesidades de una población en proceso de crecimiento y que no está facilitando el proceso de sustitución de los educadores calificados que abandonan la docencia cada vez en mayor proporción. Ugalde, L., Dupla, J. (2008) en su obra *“Doce Propuestas Educativas para Venezuela”* expresan que es de vital importancia tomar en consideración los siguientes puntos:

Una revisión del modelo de formación y, de ser necesario, un cambio en la legislación que lo apoya.

La racionalización de la cobertura geográfica de la oferta de programas presenciales y semipresenciales de formación docente en las distintas especialidades en función de las necesidades del sistema educativo, con énfasis en los programas orientados a la preparación de la generación de relevo.

Una mayor participación de los gobiernos y organismos locales en las decisiones sobre la creación, promoción y sostenimiento de programas de formación docente.

La atención de los factores contextuales que afectan negativamente la valoración de la docencia como escogencia deseable. (p.63)

La mayor parte de la formación del docente se ha adquirido de manera voluntaria y autodidacta, aunque se señala a la utilidad de los cursos que se ofrecen de apoyo al docente, cuando el profesor dice aprender a manejar un programa u otro es cuando lo utiliza sistemáticamente por cuenta propia, como es posible explicar el nuevo contenido educativo, si los mismos docentes no saben cómo interactuar con los estudiantes, por lo tanto, se deben formar en el uso adecuado de las nuevas metodologías de enseñanza con los objetivos claros tales como:

Contribuir a la actualización del Sistema Educativo que una sociedad influida por las nuevas tecnologías demanda.

Facilitar a los profesores la adquisición de bases teóricas y destrezas operativas que les permitan integrar, en su práctica docente, los medios didácticos en general y los basados en nuevas tecnologías en particular.

Adquirir una visión global sobre la integración de las nuevas tecnologías en el currículum, analizando las modificaciones que sufren sus diferentes elementos: contenidos, metodología, evaluación, etc.

Capacitar a los profesores para reflexionar sobre su propia práctica, evaluando el papel y la contribución de estos medios al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Buscar las oportunidades de mejora en la Educación explorando las posibilidades educativas de las TIC sobre el terreno; es decir, en todos los entornos y circunstancias que la realidad presenta. (p.64)

No es fácil practicar la enseñanza de las nuevas metodologías y técnicas que resuelva todos los problemas que se presentan, pero hay que tratar de desarrollar sistemas de enseñanza que relacionen los distintos aspectos de la educación y de la transmisión de información, siendo al mismo tiempo lo más constructivos que sea posible desde el punto de vista metodológico.

#### 2.2.2.1 En lo Cuantitativo

Por otra parte, deberían establecerse vías alternas para la formación docente por especialidades del conocimiento para la Educación Media y Diversificada en su tercera etapa, desde la formación universitaria en cualquier carrera en los niveles de licenciatura y de técnico superior, con pleno reconocimiento por el Estado para garantizar la estabilidad laboral y una remuneración similar a la que reciben los egresados de las Escuelas de Educación e Institutos Pedagógicos. Se ha enfatizado la formación para el ejercicio docente, sin embargo, es necesario reconocer que no siempre el mejor docente es el que tiene la formación académica pues la sociedad sufre de la enfermedad de la “titulitis” agravando a muchas áreas de la educación, ante esto los autores antes citados en relación con ello expresan:

El otorgamiento de los títulos de Licenciado en Educación o Profesor en las áreas científicas, humanísticas y técnicas que conforman los programas oficiales de enseñanza, a los técnicos superiores y licenciados (o profesionales con títulos de similar nivel) que demuestren poseer una formación en la especialidad por lo menos equivalente a la de egresados de la misma mención de las Escuelas de Educación y los Institutos Pedagógicos, con el único requisito de cursar y aprobar las materias de tipo pedagógico.

La creación de la figura del “docente habilitado” facultado por el estado para el ejercicio docente en una especialidad, bien sea mediante el reconocimiento de su título profesional y de los estudios de capacitación pedagógica ofrecida por las instituciones de formación docente, o mediante una prueba de acreditación en la que demuestre el dominio de su especialidad y el conocimiento pedagógico básico. (p.64)

#### 2.2.2.2 En lo Cualitativo

Las características más relevantes del educador que debemos formar se puede resumir en los siguientes cuatro grandes aspectos que se proponen, y han sido escogidos en su esencia, como lineamientos orientados para sustituir la actual definición de roles y funciones. Una condición previa para la superación del problema de crisis de vocación es la revalorización social de la profesión y del rol del educador, del prestigio de esta carrera frente a los ojos de la comunidad, se insiste que además, del problema de la formación inicial y permanente es precisó que el Estado y la sociedad actué a la vez en varios frentes: la estructura de salarios y recompensa, las oportunidades de progreso en la carrera, la autonomía, la responsabilidad profesional, la organización docente-administrativa de los planteles, y en las condiciones materiales de los planteles y su dotación su objetivo principal es “dignificar la profesión del educador”, es por ello que los Autores Ugalde, L., Dupla, J. (2008) expresan:

*Un educador que aprende a enseñar y enseña mejor porque aprende:* Hasta ahora los planes de estudio para la formación docente han estado orientados por concepciones “académicas” y “técnicas”, en contraste se propone un enfoque de formación con

mayor énfasis en la “práctica reflexiva” el objetivo prioritario de la formación docente debe ser el cultivo de la capacidad de reflexión permanente en la acción y sobre la acción, para lograr la transformación creadora del acto educativo y de las condiciones que limitan el aprendizaje del alumno.

*Un educador que puede desarrollar en sus alumnos la capacidad de aprender a aprender:* Tanto a nivel de la formación del docente como en la práctica profesional en el aula, cualquiera sea el nivel educativo, el énfasis se debe trasladar de la transmisión de cuerpos fijos de información, a la preparación del estudiante para la adquisición de conocimientos y la comprensión.

*Un educador socialmente comprometido:* Las instituciones de formación docente deben estimular a los futuros educadores, el desarrollo de actitudes éticas a través de la praxis y una perspectiva socio-política del rol, se necesita de un estilo renovado de formación docente que garantice un ejercicio profesional responsable fundamentado en la búsqueda de la excelencia en los resultados.

*Un educador en proceso permanente de formación y desarrollo:* En dos dimensiones: en su crecimiento como persona y en el mejoramiento continuo de su acción pedagógica, esta no termina con la titulación es una responsabilidad que deben compartir los docentes, las organizaciones gremiales, los entes empleadores y las instituciones de formación docente.(p.65)

Es preciso lograr las condiciones que aseguren e incentiven en los planteles un ejercicio profesional más autónomo y una cultura de responsabilidad por los resultados para una educación pública de excelencia, Atendiendo a la procedencia de la iniciativa educativa y al régimen de financiación de la misma.

### **2.2.3 La Docencia Universitaria**

La lógica predominante es que el profesional que labora en la universidad se debe preocupar únicamente de las cuestiones específicas referentes a su área de conocimiento, esa situación genera un perfil académico del profesor universitario basado en la especificidad del conocimiento que funda su profesión, ser profesor universitario supone el dominio de un campo específico de conocimiento y para equilibrar tendrían que apropiarse de conocimientos que contribuyan a la enseñanza, la idea que se asoma es que entre más

conocimientos específicos acumule el profesor, mejor será su desempeño profesional como docente universitario, de acuerdo con esto Padrón, E (2004):

Su capacidad para orientar, mediar, facilitar, es decir, trascender hacia la verdadera comprensión del alumno; por otro lado, propone y genera una gestión del conocimiento, que dista mucho de las apropiaciones meramente intelectuales, porque da cabida a una labor pedagógica que se redimensiona en sí misma, pero sin entropía, y acoge la diversidad del medio como razón externa e interna de su propia existencia social y multicultural. (p.8).

Si bien se comprende el objetivo de la educación como medio más idóneo y de fácil acceso para todos, debe entenderse la transformación experimentada por ésta, producto de las nuevas realidades que buscan integrar a todos los elementos y actores del quehacer educativo, donde exista diálogo, visión integradora, contrastado con el contexto y la opinión de los otros de manera abierta, hacia los linderos de la crítica reflexiva, en busca de apoyo estable, consolidado e integral, dando sentido al complejo ritmo educativo y social, lo que tiene como eje al docente con su relación permanente con los educandos.

Desde esta perspectiva, el docente se posiciona en un lugar privilegiado, pues al concebir a la institución universitaria como un recinto abierto, interactivo, donde emergen múltiples ideas capaces de generar nuevos episodios de enseñanza, transmitir el conocimiento científico articulados con las necesidades sociales para lograr el desarrollo, éste se encontrará más comprometido con su labor dinámica, y como líder educativo debe poseer la capacidad de modelaje de sus estudiantes, con características innovadoras, investigadoras, promoviendo la motivación de sus estudiantes hacia la socialización, para Gaitán, J (2003) expresa que:

Las concepciones más recientes de la docencia al nivel de la educación superior destacan el rol del docente como orientador y acompañante de los procesos de sus estudiantes, así como su carácter de interlocutor privilegiado, aun cuando este debe ser un especialista en la materia que enseña, pero, además, debe ser un



especialista en la metodología de la enseñanza de esa disciplina, lo cual incluye conocimiento de diseño y desarrollo curricular, diseño y uso de medios y materiales de instrucción además de las referidas técnicas y métodos de evaluación de los aprendizajes.(p.18)

En consecuencia, las universidades se convierten en un centro privilegiado en donde con mayor frecuencia el equipo docente se encuentra con la tarea principal de profundizar en el análisis de los procesos y modelos educativos, así como también de plantear alternativas innovadoras y en paralelo evaluar su impacto social en búsqueda del desarrollo y consolidación de la institución educativa.

Lo vertiginoso del crecimiento del conocimiento, la falta de respuestas en los modelos conductistas para dar cuenta del cómo enseñar y aprender, los requerimientos de calidad que se exige a la tarea universitaria, hacen que cada día se cuestione con mayor rigurosidad a los actores que participan en la formación de los futuros profesionales que requiere un país, sea cual fuere el número de factores o el peso con que cada uno de ellos influye en el logro de los aprendizajes requeridos para cualquier profesional, seguirá siendo en los diferentes modelos educativos, la calidad del profesor, que deberá desarrollar el proceso educativo. La buena docencia requiere respeto, cuidado e interés por el estudiante, concebido como sujeto de derechos, desde esta perspectiva, la enseñanza se conjura mediante interacciones concretas en el aula y la institución educativa.

#### **2.2.4 Competencias del Docente Universitario**

Toda actividad exige la presencia de un número variado de competencias, para ser realizada con calidad, la competencia ha sido definida como un conjunto de conocimientos, saber hacer, habilidades y aptitudes que permiten a los profesionales desempeñar y desarrollar roles de trabajo en los niveles requeridos para el empleo, hablar de las competencias que un docente debe

desarrollar es un tema novedoso, sin embargo, caracterizarlas, ayuda a orientar la función hacia la formación integral del estudiante, Beraza, P (2003) considera lo siguiente:

1. Un conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes para el ejercicio profesional con eficacia.
2. La integración de dos tipos de saberes: un conocimiento académico acerca de un campo de la realidad, y otro procedimental, relativo al desarrollo de habilidades para resolver problemas.
3. El papel de la experiencia y el aprendizaje como factor de flexibilidad y adaptación a los cambios.
4. La acción y el uso de un repertorio de recursos, estrategias y dispositivos prácticos.
5. El contexto particular y las condiciones específicas donde se pone en juego.
6. La ocupación o puesto de trabajo mediante el cual es convalidada y reconocida oficialmente y socialmente. (p.11)

En definitiva, las competencias van más allá de la especialización teórico-técnica para incluir dimensiones relacionales y sociopolíticas, en el campo de la educación universitaria, la docencia supone la articulación de una doble condición, es decir; un saber científico y disciplinar acreditado institucionalmente, y un saber pedagógico, que permita realizar la mediación necesaria para que el conocimiento científico se convierta en conocimiento enseñado y aprendido, lo cual implica criterios de actuación, por tanto, el profesor, además de ser un experto en su disciplina académica, deberá contar con una amplia gama de recursos.

El escenario educativo que se plantea en el siglo XXI genera inquietud y una nueva mirada al concepto de enseñanza ahora basado en habilidades, destrezas de conocimiento que deben ser asumidas para dar respuesta a los cambios acelerados y profundos desafíos educativos y sociales, la formación pedagógico-didáctica es uno de los temas que en la actualidad está abriendo un nuevo discurso, hacia la necesidad de argumentar y aportar propuestas para la mejora de la docencia, todo ello con la finalidad de aplicar las nuevas técnicas de enseñanza sin desviarse del objetivo principal de la asignatura.

El docente debe saber cómo transferir el conocimiento disciplinar al aula y de ésta a la realidad, ser capaz de moverse en contextos multiculturales, utilizar los recursos que provee las tecnologías, ser capaz de trabajar en equipo, estimular la argumentación, desarrollar el sentido crítico para adoptar una actitud progresiva en cuanto al modo de entender la relación universidad-sociedad, como también asumir el compromiso social. Para que el docente pueda dar respuesta a lo que se espera de él, debe poseer los conocimientos, su estilo particular, la motivación y es importante la asunción de un conjunto de competencias cognitivas, sociales, emocionales y tecnológicas.

Zabalza (2003)	Alcalá & Cifuentes & Blázquez (2005)	Tejada (2002a)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.</li> <li>- Selección y preparación de los contenidos disciplinares.</li> <li>- Ofrecer informaciones, explicaciones comprensibles y bien organizadas (competencia comunicativa).</li> <li>- Manejo de las tecnologías de la información y comunicación.</li> <li>- Diseño de la metodología y organizar las actividades (organización de los espacios, selección del método).</li> <li>- Comunicación-relación con los alumnos (liderazgo, clima).</li> <li>- Tutorización.</li> <li>- Evaluación.</li> <li>- Reflexión e investigación.</li> <li>- Trabajo en equipo / identificación con la institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso científico con la disciplina.</li> <li>- Conocimiento del proceso de E/A de los estudiantes y poseer capacidad de diagnóstico y evaluación.</li> <li>- Dominio de las TIC como fuente documental, como metodología de enseñanza y como herramienta para la enseñanza a distancia y presencial.</li> <li>- Sensibilidad con las demandas sociales a los titulados y con las influencias de la globalización y multiculturalidad en el currículum.</li> <li>- Dominio de las estrategias metodológicas para responder a diferentes situaciones (pequeños/grandes grupos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Competencias tecnológicas (saber hacer o utilizar las herramientas de las nuevas tecnologías educativas).</li> <li>- Competencias sociales y de comunicación (feedback, procesos de grupo y trabajo en equipo, negociación, relación interpersonal, saber hacer social y comportamental).</li> <li>- Competencias teóricas (nuevos conocimientos y nuevas teorías del aprendizaje en situaciones profesionales).</li> <li>- Competencias psicopedagógicas (métodos de enseñanza con la ayuda de herramientas multimedia informatizada, métodos de tutoría y monitorización en situaciones de autoformación, orientación profesional, técnicas de desarrollo profesional, métodos de individualización del aprendizaje, etc.).</li> </ul>

**Figura 1.** Las competencias más significativas con relación a la docencia universitaria. Tomado de: *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos.* (p.12) por Zabalza, Alcalá, Cifuentes, Blázquez 2011, España: Universidad de Castilla-La Mancha.

La docencia y la investigación deben estrechar lazos para proporcionar experiencias significativas que contribuyan con la transformación del proceso de enseñanza, históricamente el rasgo que predominaba en la enseñanza era el conocimiento objetivo, poseer un cierto conocimiento formal era asumir la capacidad de enseñarlo, en la actualidad para la educación del futuro, esta característica se considera insuficiente aunque no es discutible que sea necesaria, los cambios sociales, culturales y económicos inciden en el proceso

educativo demandando modificaciones estructurales de los que no pueden desvincularse los procesos de investigación y reflexión, con respecto al docente del futuro Escalona, E (2009), sugiere las siguientes consideraciones:

1. La incertidumbre valorativa es una de las características significativas de la situación social general, gestada como consecuencia de la pérdida de referentes y por la multiplicidad de referentes específicos, legítimos pero insuficientes desde la óptica global.
2. El impacto de la evolución del conocimiento en la adopción de decisiones curriculares que afecten a los actores de las instituciones educativas. Aun cuando los diseños curriculares son elaborados por las instituciones, el docente cada vez estará más mezclado en decisiones operativas que implican adaptaciones curriculares para favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.
3. El multiculturalismo, relación con grupos humanos complejos y plurales que el docente deberá mediar para el respeto de las diferencias y la profundización en la comprensión intercultural.
4. Revolución tecnológica que provoca una transformación en los modos y métodos de enseñanza. (p.26)

En relación a lo citado, se puede establecer que la presencia y utilización obligan a modificar conceptos básicos tales como espacio y tiempo y la misma noción de realidad, más allá de sus ventajas sobre la democratización, igualdad de oportunidades, entre otras, también se advierten algunos riesgos, tales como la saturación informativa, desprotección ciudadana, manipulación inadvertida, aislamiento virtual, el significado del cambio en el contexto educativo tiene que ver con el desarrollo y transformación del conocimiento y de la transformación cultural.

### **2.2.5 Desempeño Docente**

Actualmente la calidad del Profesor Universitario pasa por los nuevos roles que le exigen los procesos educativos que apuntan a centrar el proceso en el aprendizaje y en el estudiante, adicionalmente, la necesidad de incorporar competencias genéricas en la formación de los futuros profesionales, las

características evidenciadas y revaloradas hoy de cómo aprenden los adultos hacen inevitable una profunda renovación del cómo abordar la docencia universitaria y el rol que el docente debe asumir ante los nuevos desafíos, Santos, F (2008) señala:

El docente universitario debe dominar además de los saberes propios de su especialidad, otros de carácter pedagógicos, ha de saber que sucede en el aula, como aprenden los alumnos, cómo se puede organizar para ellos el espacio y el tiempo, que estrategias de intervención utilizar, también ser especialista en el diseño, desarrollo, análisis y evaluación de su propia práctica. (p.12)

En relación a lo citado, se considera que las principales características del buen profesor universitario identificado por los académicos corresponden a la actualización en su materia, poseer conocimientos de la materia que imparte, ser creativo, ser responsable, al dominio de la pedagogía y facilidad de palabras, por otra parte, debe ser un gestor de las actividades de aprendizaje, un generador de actitudes, un modelo profesional y humano de imitar, que conciba el aprendizaje como algo emocional no sólo cognitivo, con formación psicopedagógica e investigar sobre su propia docencia, en esta perspectiva, Segura, A (2003), refiriéndose al perfil ideal del profesor universitario, desde su visión realista, afirma lo siguiente:

Los cambios educativos, parten de la necesidad de tener verdaderos educadores dentro de la universidad, que vayan más allá de la entrega de información, es decir que eduquen, esto se aprende; existen diferentes métodos y técnicas de enseñar; sin embargo, otros aspectos como la vocación del docente para que siembre en sus estudiantes la semilla del amor y el cariño por lo que hacen. Esto significa que cualquiera no es educador, llega a serlo verdaderamente aquel que tiene el don, la vocación, el gusto y en interés por enseñar, por cultivar. (p.16)

Dentro de esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente no debe ejecutarse, ni ser percibida por los profesores evaluados, como una estrategia de vigilancia jerárquica, para controlar las actividades, la conducta y la forma

de ser del personal docente, sino como un modo de fomentar y favorecer el perfeccionamiento profesional y personal del profesorado, como un proceso que ayude a identificar las cualidades que conforman el perfil del docente ideal, para generar políticas educativas que contribuyan a su generalización, Cepeda, M (2005), expresa que:

Trabajar sobre potencialidades significa, como exigencia, que el profesor tendrá que detectar los puntos fuertes de cada miembro del grupo y aprovecharlos para el proceso de aprendizaje, puesto que todo individuo resulta alentado y su imagen incrementada cuando se elogian sus cualidades. Esto le estimula para estudiar, incluso en áreas totalmente nuevas para él. Asimismo, se debería convencer a la comunidad educativa para que aceptara las capacidades relevantes de cada uno (en lugar de ignorarlas envidiosamente). (p.103)

En la perspectiva que aquí se plantea, que se asume el proceso de evaluación del desempeño docente, como una opción de reflexión con la finalidad de mejorar la calidad del sistema educativo y del perfil profesional del educador; pero, para que esto sea posible, tanto en la personalidad de los docentes evaluados, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, la evaluación ha de ser entendida y situada adecuadamente.

Ahora bien, los resultados de la evaluación del desempeño docente pueden ser utilizados para impulsar la realización profesional, la autonomía, el desarrollo de la autoestima y la colaboración entre los educadores, o bien puede invertirse y promover celos, sentimientos de culpabilidad, competencia desleal, miedos y rechazos del personal docente a cualquier proceso de evaluación, debido a las desviaciones de que pueda ser objeto.

### **2.2.6 Funciones para Evaluar el Desempeño Docente**

Cuando se habla de las funciones que debe cumplir un docente, esto significa evaluar, por un lado, el grado de cumplimiento de sus funciones y

responsabilidades establecidos por la institución de pertenencia, y por otro, la calidad con que se lleva a cabo la función en términos de rendimiento y los logros obtenidos en un tiempo determinado que permitan realizar una valoración y dar a conocer las fortalezas y áreas de oportunidad para la mejora de la función, donde la evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático cuyo propósito es emitir juicios de valor sobre la calidad del cumplimiento de responsabilidades docentes en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, a través de un seguimiento permanente.

El análisis anterior nos sitúa en la necesidad de precisar, qué funciones debiera cumplir un proceso sistemático de evaluación del desempeño docente, dentro de este orden de ideas, Creswell, J (2003) sugiere que una adecuada evaluación del desempeño docente debe cumplir, por lo menos, las funciones siguientes:

*Función de Diagnóstico:* La evaluación debe describir el desempeño docente del profesor en un período determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, de modo que le sirva a los directores, a los jefes de Departamentos y de las Cátedras correspondientes, y al mismo profesor evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacidades y superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de modo que contribuya a la superación de sus imperfecciones.

*Función Instructiva:* El proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores.

*Función Educativa:* Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se ha desarrollado de modo adecuado; como consecuencia del mismo, el profesor percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su trabajo como educador.

*Función Desarrolladora:* Esta se cumple, cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente; y en consecuencia, reduce el temor a sus

propios errores y límites; sino, que aprende de ellos, y adquiere una nueva actitud que le ayudará a ser más consciente de su trabajo. (p.22)

En efecto, una persona puede ser competente si sabe hacer las cosas y sabe actuar como persona, comprendiendo lo que hace y dice; si asume de manera responsable las implicaciones y consecuencias de las acciones realizadas y transforma los contextos, en los cuales interactúa, en consecuencia es posible denominar competencias básicas aquellos patrones de comportamiento que los seres humanos requieren para subsistir y actuar con éxito en cualquier escenario de la vida.

Por ello dentro de cada dimensión se pueden identificar procesos básicos como aquellos que se realizan a través de etapas, de transformaciones, en las cuales, se avanza, se estudia, se toma conciencia y se comprende con más claridad de todo lo que no sabe y necesita conocer; y como resultado de este proceso de madurez personal, la necesidad de perfeccionamiento se convierte en su tarea existencial como profesional y como persona, al considerar que en lo más amplio su relación depende de un contexto sociocultural en el cual se halla inscrita la educación universitaria.

### **2.2.7 Estándares de Evaluación**

En la mayoría de los países existen estándares, en otros hasta ahora se encuentran en proceso de elaboración, por ello para que la evaluación cumpla los propósitos y características, se hace necesaria la existencia de estándares; esto es patrones relacionados con contenidos, procedimientos e instrumentos, los estándares se justifican para aplicar los principios de la transparencia y publicidad, propias de los actos públicos, se requiere consenso entre la comunidad docente y las autoridades educativas para determinar que se evalúa, cuando, como, porque y para qué, todo esto con la finalidad de la excelencia docente, para Sierra, L (2013) se define como:



El objetivo general de la evaluación docente es mejorar su eficiencia, con ello se mejora la institución misma, dicho de otro modo, se incrementa la eficiencia académica de la institución, donde la administración de determinadas actividades de enseñanza, las aptitudes con las cuales se concentran ciertos comportamientos específicos o el cualitativo de habilidades específicas, generando interacciones didácticas, la mediación del rendimiento académico y la clasificación de comportamientos y habilidades.(p.34)

Con base en las anteriores consideraciones y teniendo en cuenta la naturaleza del proceso, la evaluación del desempeño docente tiene tres grandes propósitos, diagnosticar, motivar y proyectar, la función diagnóstica se refiere a la descripción lo más objetiva posible del trabajo docente en cuanto a la cantidad y calidad; así mismo al descubrimiento de potencialidades, la siguiente función está relacionada con la motivación que el proceso despierta en el docente, en cuanto a los resultados sirven para analizar las fortalezas, ganar autoestima y reconocimiento social, la tercera función es prospectiva, la información deriva de la evaluación sirve como base para diseñar proyectos de cualificación del personal, realizar ajustes al sistema curricular e incluso, efectuar modificaciones al propio proceso evolutivo, en síntesis los tres grandes propósitos se conjugan con la función de retroalimentar los procesos para mejorarlos.

Los estándares encierran un reconocimiento del importante giro de prioridades que ha surgido en las políticas educativas, un giro que dice que no sólo importa el acceso a instituciones educativas con buena infraestructura y equipamiento, sino que también importa la calidad de lo que ocurre al interior de esas instituciones, la preocupación por la calidad resulta ser primordialmente una preocupación por el contenido de la educación, es decir, es una preocupación por lo que se aprende en la universidad y, por consiguiente, por lo que se enseña Valverde, L (2005), considera:

1. Conocer a los estudiantes y cómo aprenden.
2. Conocer el contenido y cómo enseñarlo.

3. Planificación e implementación efectiva de la enseñanza y el aprendizaje.
4. Crear y mantener un ambiente seguro y de apoyo al aprendizaje.
5. Evalúa, hace reportes y proporciona retroalimentación sobre el aprendizaje de los alumnos.
6. Involucramiento en el aprendizaje profesional. (p.18)

En esta línea, se observa que los Estándares implican una serie de medidas tendientes a determinar qué se debe aprender y qué se debe enseñar; cómo se deben evaluar los logros educativos, qué acciones se deben desarrollar en función a los resultados de la evaluación y seguimiento de éstos, y en qué plazo se deben cumplir las metas señaladas, actualmente, se están desarrollando dos tipos de estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos.

Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes, los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño docentes, la buena gestión, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

### **2.2.8 Cómo se Evalúa el Desempeño Docente**

El desempeño docente en el aula se evalúa con el apoyo de cinco categorías, en las que se agrupan los referentes o rasgos constitutivos de la práctica en el aula: planeación, gestión del ambiente en el aula, gestión curricular, gestión didáctica y evaluación, de acuerdo con Vallejo, A (2005) las categorías presentadas se entienden como:

- a) Planeación: preparación previa que hace el docente del qué, cómo y para qué de la clase, con el objetivo de propiciar el

aprendizaje de los alumnos (selección de contenidos, propósitos, estrategias, mecanismos de evaluación).

b) Gestión del ambiente de clase: construcción de un clima propicio para el aprendizaje.

c) Gestión curricular: conocimiento y puesta en práctica del conjunto de saberes que integran los contenidos de las asignaturas (conocimiento de los contenidos de las asignaturas, capacidad de relacionar los contenidos tanto entre las asignaturas como de las asignaturas a situaciones cotidianas y al contexto de los alumnos).

d) Gestión didáctica: conocimiento y puesta en práctica del conjunto de saberes (conocimientos) y acciones metodológicas (uso de métodos y estrategias) orientadas a promover procesos de aprendizaje en los estudiantes (presentación de los propósitos y contenidos de clase, atención diferenciada hacia los alumnos, organización del grupo, uso de recursos didácticos, uso del tiempo y tipo de estrategias didácticas).

e) Evaluación: acciones que realizan docentes y alumnos con el fin de expresar valoraciones, mediante la sistematización de evidencias pertinentes sobre los procesos y los resultados del aprendizaje de los alumnos (promoción de procesos de autoevaluación y evaluación entre los alumnos, así como valoración del desempeño de los alumnos). (p.23)

La evaluación educativa es una noción en permanente evolución, enfocada y analizada desde diferentes perspectivas, los estándares de desempeño docente en el aula parten de una comprensión de la evaluación como un proceso en el cual se obtiene información, se forman juicios y se toman decisiones encaminadas a mejorar aquello que se evalúa, se realiza un proceso voluntario de autoevaluación que se complementa con la coevaluación y la heteroevaluación, como los protagonistas del proceso son los docentes frente a un grupo, ellos son los autoevaluadores y coevaluadores, los directores, supervisores y tomadores de decisiones en políticas educativas quienes fungen como heteroevaluadores, Vallejo, A (2005) las define así:

a) Autoevaluación, la valoración que hace un docente sobre su práctica. Se trata de una reflexión crítica sobre la propia acción para reorientarla o mejorarla;

b) Coevaluación, la valoración que otros docentes hacen sobre la práctica de un docente en particular, y

c) Heteroevaluación, la valoración que hace el director u otros actores educativos que proporcionan apoyos diversos a las escuelas, como el ATP o el supervisor escolar, sobre la práctica de un docente. (p.24)

Se pretende que cada momento de la evaluación cumpla objetivos específicos dentro del marco de un proceso integral en el que se contempla la mirada propia, la observación de un par y la apreciación de un observador externo, en el siguiente gráfico se muestra cómo el proceso inicia con un momento de reflexión individual; continúa con una reflexión colectiva en un ambiente de confianza en el que se dialoga y se comparten experiencias, así como con la identificación de fortalezas y debilidades tanto individuales como comunes, y concluye con la construcción de las condiciones necesarias para reiniciar el proceso, en la promoción de una espiral de mejora continua.

La figura N° 2, contiene los parámetros para la observación del desempeño docente en el aula, y con base en él se realiza la valoración, el siguiente es un mapa de los ámbitos y las variables contenidos en el instrumento, se presentan los 25 Estándares de desempeño docente, asociados a las categorías correspondientes, y acompañados de su referente, niveles y pautas para observar las acciones centrales y comunes que los profesores realizan recurrentemente en su práctica.

La formación permanente del docente debe ayudar a desarrollar un conocimiento profesional que permita al profesorado, evaluar la necesidad potencial y la calidad de la innovación educativa que hay que introducir constantemente en las instituciones; desarrollar destrezas básicas en el ámbito de las estrategias de enseñanza en un contexto determinado, de la planificación, del diagnóstico y de la evaluación; la mayoría de las nuevas políticas curriculares estipulan la adquisición de habilidades cognoscitivas de orden superior por parte de todos los estudiantes, y estas prescripciones suelen inspirarse en concepciones acerca del tipo y la cantidad de conocimientos y habilidades que se perciben que son necesarios para ejercer plenamente los derechos humanos.

ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO DOCENTE EN EL AULA					
CATEGORÍAS	I. PLANEACIÓN	II. GESTIÓN DEL AMBIENTE DE LA CLASE	III. GESTIÓN CURRICULAR	IV. GESTIÓN DIDÁCTICA	V. EVALUACIÓN
REFERENTES	1. Selección de contenidos	1. Relaciones interpersonales	1. Conocimiento de la asignatura	1. Presentación curricular	1. Autovaloración
	2. Selección del propósito	2. Manejo de grupo	2. Relaciones entre asignaturas	2. Atención diferenciada	2. Valoración entre alumnos
	3. Diseño de estrategias didácticas		3. Conexión asignaturas contextos	3. Organización del grupo	3. Valoración del docente a los alumnos
	4. Selección de mecanismos de evaluación			4. Relación de aprendizaje alumno-alumno	4. Retroalimentación de saberes
				5. Recursos didácticos	
				6. Recursos espaciales	
				7. Manejo del tiempo	
				8. Indicaciones	
				9. Explicaciones	
				10. Preguntas	
				11. Actividades dirigidas	
				12. Actividades no dirigidas	

**Figura 2.** Estándares de desempeño docente en el aula. Tomado de: *Estándares de Desempeño Docente en la Educación Superior*. (p.32) por Vallejo, A. 2005, España: Universidad de Castilla-La Mancha.

Se propone llevar a cabo el procedimiento en tres momentos durante el ciclo escolar: inicio, intermedio y final del ciclo. No sólo se busca ver el estado de la práctica docente, sino tomar decisiones y realizar acciones con base en la información que se tiene, identificar fortalezas y debilidades y, a partir de ello, realizar los ajustes o modificaciones pertinentes, para Vallejo, A (2005) son:

La **evaluación inicial** se realizará al principio del ciclo escolar y constituye el diagnóstico de la práctica docente; es el punto de partida que servirá para delinear el camino de la mejora y para comparar los resultados con las siguientes evaluaciones.

La **evaluación intermedia** se hará en un punto medio del ciclo; tiene como objetivo recuperar información acerca de los aspectos que se han mejorado y en los que es necesario que se siga trabajando, así como prever las necesidades específicas de formación docente que se vayan detectando con base en la práctica concreta.

La **evaluación final** se realiza en la etapa conclusiva del ciclo escolar; sirve para realizar un seguimiento del desempeño docente, como valoración de cierre y preparación del trabajo en el siguiente ciclo. (p.31)

Los estándares de desempeño docente en el aula son un instrumento para la reflexión, el diálogo y el intercambio, aunque valoran una acción, no pretenden ser una herramienta para elaborar clasificaciones de docentes, ni mucho menos promover sanciones, la reflexión con base en parámetros es un mecanismo efectivo para la mejora de la práctica docente, por ello, se construyeron referentes que se basan en una configuración de la profesión docente y se ha pensado en su uso como parámetros, de tal manera que se involucre a los pares y a diversos actores educativos, ante esto el autor antes citado, considera que el proceso de evaluación, presentado someramente, comprende los siguientes momentos:

1. Presentación de la propuesta de estándares. Los actores que participan directamente en el proceso de evaluación –el autoevaluador, coevaluador y heteroevaluador– se familiarizan con las características y el procedimiento implicado en el proceso de

evaluación que se propone, y construyen el clima de confianza y los acuerdos necesarios para llevarlo a la práctica.

2. Registro de clase. El docente que participa voluntariamente como autoevaluador elige la clase que será observada (por él mismo y por sus co y heteroevaluadores) para valorar su desempeño. Tanto el propio maestro como sus observadores externos recogerán la información relevante acerca de la clase. Se sugieren tres opciones para registrar la práctica docente: la audiograbación, la videograbación y el autorregistro escrito.

3. Valoración y conversación sobre la clase registrada. Cada uno de los actores participantes valora el desempeño del docente con apoyo del registro de clase y con referencia a los estándares de desempeño. Posteriormente, los participantes del proceso realizan una reflexión –en primer lugar, de manera individual, y en un segundo momento, de modo colectivo– respecto a la clase observada, lo que les permite identificar asuntos relevantes, aprender de ellos y del diálogo con los pares, y hacer mejoras en la práctica docente.

4. La valoración propia y de la de los coevaluadores y heteroevaluadores sobre la práctica observada, el docente autoevaluador detecta los aspectos de su desempeño que se propone trabajar y elaborará un trayecto de mejora. Conviene enriquecer este trayecto a través del diálogo con los pares y demás actores incluidos en el proceso, lo que facilita el intercambio de sugerencias, estrategias y saberes posibles de llevar a la práctica.

5. En este momento, cada docente habrá entrado en un proceso de reflexión y pondrá a trabajar los frutos del proceso realizado en los pasos anteriores; probará estrategias nuevas y/o mejorará las que le habían funcionado previamente, pero de manera más consciente. (p.33)

Adicionalmente, en este momento se pretende que, tanto el docente como quienes lo han acompañado y apoyado en el proceso, documenten los avances logrados, los aspectos no resueltos y las dificultades encontradas, por lo tanto, el seguimiento implica el procesamiento de la información construida en cada uno de los pasos anteriores, de tal modo que el docente cuente con las evidencias recolectadas respecto a su práctica y con las valoraciones sobre su desempeño, para retroalimentar su proceso de reflexión y mejora, en un intento de adaptación a la diversidad y al contexto del alumnado; comprometerse con el medio social.

### 2.2.9 Metodologías Educativas

Etimológicamente el concepto de metodología significa el estudio del método, la lógica de la investigación, la lógica de los métodos, en un sentido general, la metodología se refiere a la manera de realizar la investigación, al modo de enfocar los problemas y de buscarle respuestas, es allí donde reside la importancia de las teorías del aprendizaje en la educación, esta radica en que por medio de estas los profesores obtienen los mejores fundamentos, información e interpretación acerca del aprendizaje, para diseñar oportunidades más adecuadas y que el alumno logre un mejor aprovechamiento en la adquisición de conocimientos, de acuerdo con Woolfolk, A (2010) las principales metodologías son las siguientes:

**Conductista:** El conductismo es una corriente de la Psicología que se centra en el estudio de las leyes comunes que determinan el comportamiento humano y animal.

**Cognitivistas:** La teoría cognitiva centra su estudio en las actividades mentales y en los procesos cognitivos. De esta forma su énfasis se enfoca en las estructuras del conocimiento y en explicar los procesos de pensamiento que mediatizan la relación estímulo respuesta.

**Constructivismo:** Es una corriente pedagógica basada en la teoría del conocimiento constructivista, que postula la necesidad de entregar al estudiante las herramientas necesarias que le permitan construir sus propios procedimientos para resolver una situación problemática, lo que implica que sus ideas puedan verse modificadas y siga aprendiendo. (p.43)

En la actualidad, están surgiendo muchas metodologías educativas, a grandes rasgos, se puede decir que una metodología tiene que tener en cuenta las diferentes competencias que se quieran desarrollar, al mismo tiempo que debe implementar el aprendizaje de ciertos conocimientos de una materia en concreto, sin olvidar la atención a la diversidad, los diferentes estilos de aprendizaje y los intereses de los alumnos, donde cada una de las nuevas metodologías defiende que esos objetivos se pueden conseguir.



### 2.2.9.1 Metodologías Educativas Utilizadas Habitualmente.

Las metodologías educativas suelen girar alrededor de las teorías del aprendizaje basadas en la psicopedagogía como son el conductismo, cognitivismo, constructivismo y últimamente el conectivismo, cada paradigma tiene sus procesos, actividades y métodos de actuación, entre las más utilizadas según, Fírez, J (2008) se tienen:

*Clases magistrales:* La teoría de toda la vida; basta con una tiza y una pizarra, aunque también se utilizan presentaciones por ordenador, videos y la pizarra electrónica.

*Clases prácticas:* La mayoría de las veces es una clase teórica; pero en lugar de transmitir conceptos abstractos se resuelve un problema; es decir, desde el punto de vista metodológico es idéntica a las clases magistrales.

*Clases de Laboratorio:* Se suelen utilizar en materias más técnicas y los alumnos manejan dispositivos donde se comprueba la validez de las teorías. Desde el punto de vista metodológico requiere la adquisición de determinadas habilidades prácticas.

*Tutorías:* Se suelen utilizar las tutorías denominadas reactivas (el profesor responde a una demanda de información del alumno); es un instrumento muy potente, pero desgraciadamente poco y mal utilizado.

*Evaluación:* Se suele utilizar la modalidad de evaluación sumativa (la utilizada para evaluar los conocimientos adquiridos) y obtener una calificación. Actualmente, y de forma oficial, se utiliza la evaluación continua, aunque en muchos casos no se utiliza correctamente.

*Planificación:* Se suele hacer al inicio del curso, básicamente son guías donde el alumno puede conocer con antelación los objetivos de la asignatura, el programa, el método de evaluación, la carga docente, actividades, condiciones.

*Trabajos individuales y en grupo de tipo caja negra:* Son trabajos que el profesor define el tema y alcance; los alumnos lo hacen por su cuenta y una vez finalizado se le presenta al profesor. (p.22)

En relación con lo antes citado, para la mayoría de las personas aplican innovación educativa para sustituir estas metodologías; sin embargo, la innovación educativa se debe utilizar para mejorarlas no para sustituirlas, por ejemplo, si el objetivo de la clase magistral es transmitir unos conceptos para

que los alumnos los asimilen, la innovación educativa debe ayudar a transmitir esos conceptos y a que los alumnos los adquieran con menos esfuerzo, en este caso la innovación educativa produce un cambio, no metodológico, pero sí de eficacia.

#### 2.2.9.2 Metodologías Educativas Conocidas, pero no Utilizadas.

Son metodologías que cualquier docente conoce, pero que normalmente no se aplican porque el esfuerzo que requieren es muy alto, suelen estar relacionadas con los paradigmas basados en el aprendizaje, de acuerdo con Fírez, J (2008) estas son:

*Evaluación diagnóstica.* Es la evaluación que se realiza para conocer las condiciones de las que parte cada alumno; es muy eficaz, ya que permite conocer lo que el alumno sabe, lo que no sabe y lo que cree saber.

*Evaluación por evidencias.* Es el futuro, de la misma forma que al navegar por Internet se deja “evidencias” de todo lo que se ha realizado, el aprendizaje basado en TIC deja todo tipo de evidencias. Si a esto le unimos las evidencias que puede dejar el alumnado al realizar formación continua, entonces tenemos un proceso riguroso y preciso para realizar evaluación.

*Evaluación formativa.* Se emplea para ayudar al alumno con su proceso de formación; se trata de comprobar el aprendizaje para, en caso de que no vaya como debiera, tomar acciones correctoras.

*Formación personalizada.* Se trata de adaptar los recursos y estrategias formativas a las condiciones personales de cada alumno. Su realización es complicada por el esfuerzo y recursos requeridos. Sin embargo, en la actualidad existen TIC que pueden facilitar dicha labor.

*Trabajos individuales y grupales tipo caja blanca.* Son trabajos en los que el profesor participa como miembro del equipo de trabajo; básicamente hace unas veces de director (las menos) y otras de asesor del grupo. (p.23)

Este tipo de metodologías son conocidas por todos, están muy relacionadas con el paradigma centrado en el alumno; pero tienen un gran problema: el esfuerzo para realizarlas, se imaginan que tengo que hacer una evaluación

diagnóstica a cada alumno, una planificación personalizada, una evaluación formativa, re-planificar y participar en cada trabajo en grupos, muchas personas piensan que la innovación educativa se basa, precisamente en introducir estas metodologías en la formación; sin embargo, el objetivo de la innovación educativa en este tipo de metodología es reducir el esfuerzo para implantarlas, dicho de otra forma, poder utilizarlas sin aumentar el esfuerzo actual.

### 2.2.9.3 Metodologías Educativas Desconocidas.

Se suele creer que en este grupo de metodologías se engloban las correspondientes a los últimos avances, esto es así, pero también hay otras muy antiguas, pero nada conocidas, por ello el autor Firer, J (2008) considera las siguientes:

*Tutoría proactiva.* Se basa en anticiparse a la demanda de información por parte del alumno; es una metodología altamente eficaz, ya que el objetivo es resolver la duda en el momento en que se produce (realmente antes de que se produzca).

*Trabajo cooperativo.* Se basa en aprovechar los recursos creados por los propios alumnos y profesores. Se confunde bastante con el trabajo en grupo, pero no tiene nada que ver; básicamente actúa como una cooperativa donde todos sus miembros son constructores y beneficiarios de la cooperación.

*Ciclo de Kolb.* Esta metodología se basa en la acción como efecto transformador del conocimiento; entre acción y acción se relaciona el resultado con los conocimientos abstractos. Es una metodología muy eficaz para asignaturas en las que se quiera enfocar hacia la adquisición de habilidades y capacidades.

*Inteligencia Colectiva.* El planteamiento es gestionar el conocimiento que produce el grupo (por ejemplo, en una clase) de tal forma que se sumen conocimientos. El resultado de los conocimientos del grupo se denomina inteligencia colectiva y se puede aplicar para mejorar el aprendizaje individual. (p.25)

Estas metodologías se suelen asociar a paradigmas basados en el aprendizaje, pero también al enfoque basado en la práctica, las innovaciones

más fáciles de conseguir son las que afectan a las metodologías que más se utilizan y pienso que es un buen comienzo, ya que no requieren que se cambie el planteamiento de las asignaturas; sobre este tipo de innovaciones es fácil realizar políticas educativas, las innovaciones sobre las metodologías poco utilizadas pero conocidas, requieren unas herramientas tecnológicas concretas; por tanto, hay que formar al profesorado en habilidades, finalmente, las innovaciones sobre las metodologías no conocidas, requieren una capacitación distinta y lamentablemente en algunas asignaturas no se pueden llevar a cabo. Las respuestas de los escolares muestran que esperan de sus docentes, no tanto, que tengan altas capacidades intelectuales, como que tengan, lo que podríamos denominar, habilidades docentes, de acuerdo con Perdensen, E (2000) estas habilidades se ciñen a tres tipos:

Habilidades intelectuales, centradas en el conocimiento de la materia o habilidad para pensar interdisciplinariamente.

Habilidades personales como respeto y apoyo al estudiante, adaptarse a su nivel de comprensión, estabilidad emocional, paciencia.

Habilidades instruccionales como estrategias de enseñanza, un buen ambiente de aprendizaje, habilidades motivacionales o técnicas de evaluación. (p.17)

Podemos aventurarnos a decir que lo que solicitan las personas con altas capacidades no se diferencian tanto de lo que piden otro tipo de estudiantes a sus docentes, esto es importante, porque los profesionales de la docencia pueden abordar las necesidades de estos estudiantes por sus habilidades profesionales, quizá algunas de las dificultades de trabajar con estos estudiantes en el aula se deban más a aspectos organizativos de los centros (posibilidades de visitas, de grupos flexibles, entre otros) o posibilidades materiales, por tanto no tendría sentido creer en una u otra posición como la única forma posible de explicar la realidad, porque esa posición dogmática y rigurosa obstaculizaría el aprendizaje tal como sucede en el subprograma de Ingeniería Informática del VPDS de la UNELLEZ.

### 2.3 Bases Legales

Se trata del conjunto de documentos de naturaleza legal que sirven de testimonio referencial y de soporte a la investigación que se realiza, algunos de los documentos legales se pueden nombrar se encuentran: Normas, Leyes, Reglamentos, Decretos, Resoluciones; estos documentos lo encontramos regularmente en: la Gaceta Oficial a la cual hay que indicarle su número y fecha de edición, las leyes aprobadas por el ente legislativo, cuyo incumplimiento conlleva a una determinada sanción, se puede decir que la ley es el control externo que existe para la conducta humana, con respecto a las Bases Legales, el Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales (2011), de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, establece que:

En los proyectos factibles generalmente el autor propone el diseño o creación de un producto para solucionar específicos problemas controlados por una comunidad o una institución, el cual debe estar sustentado y amparado por las leyes, reglamentos, normas y procedimientos generados en el país, en la región, en la localidad y en instituciones productivas, que regulan tanto la creación como la aplicación de los productos respectivos. (p. 13).

Por tanto las leyes, son las normas que rigen gran parte de los actos realizados en la sociedad, por medio de estas, se conoce lo que se puede realizar y lo que no, es por ello, que son diseñadas y establecidas para ser cumplidas por la población, un Proyecto Factible sin bases legales carece de valor legal, que puede contrariar disposiciones jurídicas existentes, pues no hay nada que sustente el desarrollo de su investigación, igual se percibe en las Bases Teóricas que comprenden el conjunto de conocimientos desde su inicio, hasta su culminación aportando nuevos avances en el área de contexto para investigaciones futuras, a continuación se incluyen aquellas que se encuentran relacionadas con el presente Trabajo de Grado además de las que hacen referencia a la institución.

### **2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Gaceta Oficial N° 36.860, del Jueves 15 de Diciembre de 1999)**

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (en adelante, CRBV), es el documento vigente que contiene la Ley fundamental del país, dentro de cuyo marco deben ceñirse todos los actos legales, en ella se generan las instituciones, derechos y deberes fundamentales, la cual se compone de un preámbulo, 350 artículos, y disposiciones transitorias, el presente Trabajo de Grado como una herramienta para el aprendizaje hará uso de los siguientes artículos, 98 y 108, de la responsabilidad que tiene el Estado, en establecer políticas, que garanticen el desarrollo del país:

*Artículo 98.* La creación cultural es libre. Esta libertad comprende el derecho a la inversión, producción y divulgación de la obra creativa, científica, tecnológica y humanística, incluyendo la protección legal de los derechos del autor o de la autora sobre sus obras.

El estado reconocerá y protegerá la propiedad intelectual sobre las obras científicas, literarias y artísticas, innovaciones, denominaciones, patentes, marcas y lemas de acuerdo con las condiciones y excepciones que establezcan la ley y los tratados internacionales suscritos y ratificados por la República en esta materia. (p.85)

*Artículo 108.* Los medios de comunicación social, públicos y privados, deben contribuir a la formación ciudadana. El Estado garantizará servicios públicos de radio, televisión y redes de bibliotecas y de informática, con el fin de permitir el acceso universal a la información. Los centros educativos deben incorporar el conocimiento y aplicación de las nuevas tecnologías, de sus innovaciones, según los requisitos que establezca la ley. (p. 89).

En relación con los artículos citados, aportan al presente Trabajo de Grado, además de proteger la propiedad intelectual, contribuir a la formación ciudadana, incorporar el conocimiento y aplicación de las nuevas metodologías en los centros de educación superior, de igual forma el mismo apoya y celebra la innovación como herramienta de sustento a la actividad cultural del país.

### **2.3.2 Ley Orgánica de Ciencia Tecnología e Innovación (Gaceta Oficial N° 39.575 del 16 de Diciembre de 2010)**

La Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación (LOCTI) es un instrumento legal decretado por la Asamblea Nacional, que vincula y estimula la capacidad de innovación tecnológica del sector productivo y académico tanto público como privado, es un reglamento de cumplimiento obligatorio en el sector empresarial. Esta tiene por objeto organizar el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, orientar los principios y aplicaciones relacionados con esta ciencia, establecido en el artículo N° 4 de esta ley y en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, artículo N° 110, descrito anteriormente a continuación se presentan lo relacionados a la presente investigación:

*Artículo 5.* Las actividades de ciencia, tecnología, innovación y sus aplicaciones, así como, la utilización de los resultados, deben estar encaminadas a contribuir con el bienestar de la humanidad, la reducción de la pobreza, el respeto a la dignidad, a los derechos humanos y la preservación del ambiente.

*Artículo 6.* Los organismos públicos o privados, así como las personas naturales y jurídicas, deberán ajustar sus actuaciones y actividades inherentes a la presente Ley, a los principios de ética, probidad y buena fe que deben predominar en su desempeño, en concordancia con la salvaguarda de los derechos humanos y al logro de los fundamentos enunciados en el artículo 5 de esta Ley.

La presente ley cuenta con una serie de objetivos que le permiten estimular la capacidad de innovación tecnológica del sector productivo y académico, tanto público como privado, desarrollar programas de formación necesarios para el desarrollo científico y tecnológico del país, fortalecer y adecuar la infraestructura de las instituciones de innovación tecnológica, generar la participación del sector privado, mediante la inversión de recursos financieros para el desarrollo de las actividades científicas, tecnológicas, de innovación y sus aplicaciones, por ello se considera de importancia el análisis a la forma en la que se evalúa el desempeño docente.

### **2.3.3 Ley Orgánica de Educación (Gaceta Oficial N° 39.575 del 16 de Diciembre de 2010)**

No cabe duda que desde la promulgación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, el país ha venido viviendo un gigantesco desarrollo legislativo, marcado por un acentuado propósito de lograr la actualización de normas y la integración del mismo en el marco de una economía globalizada, dentro de estos cambios, la tecnología ha jugado un papel de marcado interés y de gran importancia, ante esto se presentan a continuación los siguientes artículos que guardan una relación intrínseca con el presente Trabajo de Grado:

*Artículo 39.* La Memoria Descriptiva consiste en un informe detallado, elaborado por un docente para la consideración del Comité de Sustanciación de su plantel, que deberá contener: la descripción de las funciones desempeñadas en la condición de Docente de Aula, la participación en las actividades de extensión cultural y académicas y los resultados de la evaluación de eficiencia docente y actuación profesional alcanzados, según los registros llevados por las dependencias relacionadas con estas funciones.(p.15)

*Artículo 43.* Los servicios de Evaluación y Clasificación del Personal Docente, las Juntas Calificadoras del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes a nivel nacional y zonal y las que funcionen en otros entes públicos que cuenten con servicios educativos, tendrán a su cargo la materia de evaluación del personal docente a los fines de ascenso, lo cual se regirá conforme a las normas y procedimientos establecidos sobre esta materia en el presente Reglamento. (p.17)

*Artículo 54.* La Hoja de Servicio del Docente será un registro acumulativo y contendrá datos personales e informaciones relativas a la actuación profesional, desarrollo profesional eficiencia docente. Los resultados de la evaluación de la eficiencia docente se expresarán en una de las siguientes calificaciones: Sobresaliente, Distinguido, Bueno, Regular, Deficiente. (p.22)

De acuerdo con los artículos antes citados, la responsabilidad social y la solidaridad constituyen principios básicos de la formación ciudadana de los y las estudiantes en todos los niveles y modalidades del Sistema Educativo,



donde todo y toda estudiante cursante en instituciones y centros educativos oficiales o privados de los niveles de educación media general y media técnica del subsistema de educación básica, así como del subsistema de educación universitaria y de las diferentes modalidades educativas del Sistema Educativo, una vez culminado el programa de estudio y de acuerdo con sus competencias, debe contribuir con el desarrollo integral de la Nación, mediante la práctica de actividades comunitarias, en concordancia con los principios de responsabilidad social y solidaridad, establecidos en la ley.

En su Artículo 40 promulga que: “La carrera docente constituye el sistema integral de ingreso, promoción, permanencia y egreso de quien la ejerce en instituciones educativas oficiales y privadas. En los niveles desde inicial hasta media, responde a criterios de evaluación integral de mérito académico y desempeño ético, social y educativo...” (p.18). La evaluación es un componente esencial e indispensable en los escenarios correspondientes al sector educativo.

De igual forma, también señala que “Tendrán acceso a la carrera docente quienes sean profesionales de la docencia, siendo considerados como tales los que posean el título correspondiente otorgado por instituciones de educación universitaria para formar docentes. Una ley especial regulará la carrera docente y la particularidad de los pueblos indígenas”. Dentro de este artículo, se establece que el docente está llamado a responder a las evaluaciones que se establezcan dentro del Ministerio o en las instituciones educativas en donde labore, por tal motivo, su desempeño laboral debe adecuarse conforme a lo establecido en la Ley.

Es importante señalar que no se cuenta con un mecanismo propiamente dicho para la evaluación en cuanto a la calidad y el desempeño docente, si bien las evaluaciones están destinadas a ser aplicadas cuando el personal docente está optando a un ascenso, la ley en si no fija una formula o manual, solo establece los lineamientos y todos están expresados de forma que la institución desarrolle sus propios instrumentos.

### **2.3.4 Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (Gaceta Oficial N° 5.496 del 31 de Octubre de 2000)**

El personal docente estará integrado por quienes ejerzan funciones de enseñanza orientación, planificación, investigación, experimentación, evaluación, dirección, supervisión y administración en el campo educativo y por los demás que determinen las leyes especiales y los reglamentos, son profesionales de la docencia los egresados de los institutos universitarios pedagógicos, de las escuelas universitarias con planes y programas de formación docente y de otros institutos de nivel superior, entre cuyas finalidades este la formación y el perfeccionamiento docentes, por ello se hace uso de los siguientes artículos de acuerdo a la estructura del Trabajo de Grado.

Artículo 1. El presente Reglamento establece las normas y procedimientos que regulan el ejercicio de la Profesión Docente, relativos a ingreso, reingreso, retiro, traslados, promociones, ubicación, ascensos, estabilidad, remuneración, perfeccionamiento, profesionalización, licencias, jubilaciones y pensiones, vacaciones, previsión social, régimen disciplinario y demás aspectos relacionados con la prestación de servicios profesionales docentes. (p.2)

Artículo 43. Los servicios de evaluación y clasificación del personal docente, las Juntas Calificadoras del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes a nivel nacional y zonal y las que funcionen en otros entes públicos que cuenten con servicios educativos, tendrán a su cargo la materia de evaluación del personal docente” (p. 28).

Como se señala en el artículo N° 43, los profesionales de la docencia están sujetos a las evaluaciones y acompañamientos que designen los organismos correspondientes de acuerdo a la Ley, cabe mencionar, que toda evaluación permite verificar el grado en que los docentes contribuyen al logro de los requisitos exigidos por una institución educativa, es así como la actualización contribuye al ascenso con el desarrollo de sus capacidades personales y profesionales, el cual deben ser aplicados en el aula para lograr los mejores resultados a través de la evaluación de su desempeño.

## 2.4 Definición de Términos Básicos

**Aprendizaje:** Resultado observado en forma de cambio más o menos permanente del comportamiento de una persona, que se produce como consecuencia de una acción sistemática (por ejemplo, de la enseñanza) o simplemente de una práctica realizada por el aprendiz.

**Atención:** Proceso mental por el que una persona selecciona determinados estímulos, e ignora otros, para su posterior análisis y evaluación.

**Autoevaluación del alumno:** Procedimiento de evaluación según el cual un estudiante se evalúa a sí mismo, emitiendo juicios sobre el aprendizaje logrado.

**Auto-observación de la docencia:** Observación de la propia docencia por parte del profesor, generalmente llevada a cabo mediante la grabación en audio o vídeo, para permitir el posterior análisis y reflexión sobre la misma.

**Calificación:** Expresión numérica o nominal que genera normalmente un profesor, tutor o supervisor, para resumir la valoración de los logros de aprendizaje conseguidos por el alumno.

**Competencias académicas:** Capacidad para realizar diferentes tareas necesarias para hacer frente a las exigencias del estudio en la universidad.

**Competencias profesionales:** Capacidad para dar respuesta a los requerimientos de la profesión y para realizar actuaciones profesionales específicas.

**Criterios de evaluación:** Referentes que se adoptan para establecer una comparación con el objeto evaluado. En el caso del aprendizaje, suelen fijarse como criterios una serie de objetivos o competencias que el estudiante debe alcanzar.

**Escala de valoración:** Instrumento consistente en una serie de elementos que van a ser observados, los cuales se valoran en función de la intensidad o calidad con que se manifiestan, asignándoles un grado dentro de una escala numérica o verbal.

**Estrategia de aprendizaje:** Operaciones o actividades mentales que facilitan a una persona el desarrollo de diversos procesos que conducen a un resultado, al que denominamos aprendizaje.

**Experiencias:** Estancias que los alumnos realizan en contextos laborales, asumiendo funciones y tareas propias de su futuro rol profesional. Suelen desarrollarse bajo la supervisión tanto de tutores académicos como profesionales.

**Motivación:** Conjunto de procesos que desarrolla un facilitador (docente u otra persona, un recurso) para activar, dirigir y mantener determinada conducta en otra persona (por ejemplo, un alumno) o en un grupo.

**Orientación del aprendizaje:** Cuando el proceso de orientación se fija como meta principal optimizar el aprendizaje de los estudiantes.

**Orientación para el desarrollo personal:** Cuando el proceso de orientación se fija como meta potenciar la formación del estudiante en las esferas cultural, social, familiar, relacional, ética.

**Proceso de enseñanza:** Conjunto de acciones que, siguiendo determinados principios y métodos, están desarrolladas por un facilitador (docente, otra persona o un recurso) para conseguir un resultado en un tercero (discipulo, grupo-clase), explicitado en forma de objetivos o metas de aprendizaje.

**Recursos didácticos:** Medios, materiales, equipos o incluso infraestructuras destinadas a facilitar el proceso de enseñanza y el aprendizaje.

## 2.5 Sistema de Variables

Las variables en la investigación, representan un concepto de vital importancia dentro de un proyecto, las variables, son los conceptos que forman enunciados de un tipo particular denominado hipótesis, representan diferentes condiciones, cualidades, características o modalidades que asumen los objetos en estudio desde el inicio de la investigación hasta su culminación, el Manual de la FEDEUPEL (2014), establece que:

Una vez formulado el problema y precisados los objetivos que se aspiran lograr con la investigación propuesta, es necesario concretar las variables a estudiar. Éstas representan las dimensiones del problema o necesidad, se caracterizan por asumir distintos valores (cuantitativos o cualitativos), y constituyen el referente que orienta respecto a la información o datos a recabar, la metodología a usar, las técnicas e instrumentos requeridos para recolectar la información, y posibilitan la comprobación de hipótesis (si procede) y el logro de los objetivos propuestos. (p.52)

Para que una variable pueda ser considerada como sistema debe existir una interacción entre dos o más variables, aunque puede ser considerada como un sistema, su capacidad o nivel que permite medir los procesos u objetos de estudio van a depender de su característica, ya sea por su naturaleza o propiedades bien definidas, por tanto, se tomarán en cuenta las siguientes variables que se indican en el siguiente cuadro:

**Tabla 1**  
**Sistema de Variables**

<b>Objetivo General</b>	Proponer un mecanismo de evaluación y autoevaluación del Desempeño Docente para asegurar la calidad académica en el subprograma de Ingeniería Informática del VPDS de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ).
<b>Independiente</b>	Desempeño Docente
<b>Dependiente</b>	Calidad Académica
<b>Interviniente</b>	Mecanismos de Evaluación

**Nota:** Bolívar, A (2018)

### 2.5.1 Operacionalización de Variables de Investigación

Para que una variable pueda ser considerada como sistema debe existir una interacción entre dos o más variables, aunque puede ser considerada como un sistema, su capacidad o nivel que permite medir los procesos u objetos de estudio van a depender de su característica, ya sea por su naturaleza o propiedades bien definidas, cuando se pasa a la fase de ejecución y presentación del Trabajo de Especialización, la autora a la luz del conocimiento obtenido mediante los antecedentes y bases teóricas, así como del análisis de los objetivos de la investigación, debe revisar las variables incluidas en la propuesta para precisar exactamente las variables del problema o necesidad a estudiar. Por otra parte, el mismo Manual de la FEDEUPEL (2014) también expresa que:

...no solo deben nombrarse las variables a estudiar. Es necesario también conceptualizarlas, y operacionalizarlas enunciando las características que las conforman y especificando las relaciones entre éstas; de manera que se precise su significado sobre la base de la teoría o teorías manejadas en la investigación. (p.29)

De acuerdo a esto se refiere que la Operacionalización de variables “se emplea en investigación científica para designar al proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir dimensiones e indicadores” (Arias, 2012, p. 63). Así mismo los criterios para evaluar la Operacionalización de una variable son: la adecuación al contexto, confiabilidad y validez debido a que no todas las variables necesitan una definición conceptual, debido que en unas su mismo título las define, en otras el investigador posee varias alternativas entre las que debe elegir la que le proporcione mayor información sobre la variable, capte mejor la esencia de ella, se adecue a su contexto y sea más precisa, la Operacionalización de las Variables se presenta de la siguiente tabla:

**Tabla 2**

**Operacionalización de las Variables**

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Instrumento
Desempeño Docente	Rodriguez, A (2008), El desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos.(p.48)	Comportamiento	Eficacia Personal Profesional Organizacional Motivación Evaluación	1 2 3,4,5 6 7 8,9	Cuestionario aplicado a los Docentes del subprograma de Ingeniería Informática del PIAT VPDS de la UNELLEZ
Calidad Académica	Harnecker, M (2010) La calidad de la educación que ofrecen las instituciones varia de una a otra según su infraestructura tecnológica, currículos, los aspectos pedagógicos, metodológicos, el nivel de investigación que le implique a sus procesos, pero tienen un factor común que es la pertinencia en la formación que brinda a sus futuros egresados, en la mayoría de los casos es una formación descontextualizada con el medio en el que el nuevo profesional se desempeñara, lo que influye negativamente en su posible enganche laboral (p.185)	Cognoscitiva	Curriculares Pedagógicos Desempeño Eficiencia	10,11 12 13,14,15,16 17	
Mecanismos de Evaluación	López, A (2010), En la planeación escrita se observa si se especifican o no los mecanismos de evaluación a utilizar durante la clase. Si se especifican, se observa la eficiencia de éstos respecto al propósito, lo cual se hace evidente al identificar su previsible alcance para detectar el grado de avance y logro del mismo. (p.149)	Planificación	Diagnóstico Autoevaluación Objetivos Técnicas Métodos Estrategias Herramientas Aplicación Resultados	18 19 20 21 22 23 24 25 26	

**Nota:** Bolívar, A (2018)

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

A través del marco metodológico, se describen los métodos, procedimientos y técnicas aplicados de modo que el lector pueda tener una visión clara de lo que se hizo, por qué y cómo se hizo, además deben mencionarse las razones por las cuales se seleccionaron los componentes, su adecuación al problema en estudio, toda investigación se fundamenta en un marco metodológico, el presente Trabajo de Grado se encuentra estructurado bajo el esquema de Proyecto Factible, el Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales FEDEUPEL (2014), expresa que:

Consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. El proyecto debe tener apoyo en una investigación de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades. (p.21).

El marco metodológico es el apartado del trabajo que le dio el giro a la investigación, a través del cual se expuso de forma estructurada como se desarrollaría el mecanismo para la evaluación docente, los pasos para realizarlo, su método, el diseño, el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la investigación, de igual modo es el conjunto de acciones destinadas a describir y analizar el fondo del problema, a través de procedimientos específicos que incluye las técnicas de observación y recolección de datos, demostrando así, la forma en que se desarrolló el mecanismo de evaluación.



### 3.1 Método de la Investigación

Los métodos de investigación conllevan toda una serie de procedimientos prácticos con el objeto y los medios de investigación que permiten revelar las características fundamentales y relaciones esenciales del objeto; que son accesibles a la contemplación sensorial, los métodos de investigación, representan un nivel en el proceso de investigación cuyo contenido procede fundamentalmente de la experiencia, el cual es sometido a cierta elaboración racional y expresado en un lenguaje determinado, de acuerdo con esto el Trabajo de Grado hizo uso del Método Cuantitativo, que de acuerdo con Palella y Martins (2012) expresan que:

Habitualmente se dice que es una guía al servicio del investigador. La investigación o metodología cuantitativa es el procedimiento de decisión que pretende señalar, entre ciertas alternativas, usando magnitudes numéricas que pueden ser tratadas mediante herramientas del campo de la estadística. Por eso la investigación cuantitativa se produce por la causa y efecto de las cosas.

Para que exista metodología cuantitativa se requiere que entre los elementos del problema de investigación exista una relación cuya naturaleza sea representable por algún modelo numérico ya sea lineal, exponencial o similar. Es decir, que haya claridad entre los elementos de investigación que conforman el problema, que sea posible definirlo, limitarlos y saber exactamente dónde se inicia el problema. (p.87)

Es por ello, que, el uso de los conceptos cuantitativos y la introducción en ella de los métodos cuantitativos exactos de la investigación indican el nivel de desarrollo de la ciencia, en las ciencias sociales es cada vez más necesario predecir con mayor exactitud el curso de los procesos sociales así como lograr la expresión uniforme de los resultados en la investigación, lo cual se puede alcanzar, en alguna medida, mediante la expresión numérica de los mismos, por lo tanto, el método es el conjunto de procedimientos que se sigue en las ciencias para hallar la verdad.

### 3.2 Paradigma de la Investigación

Si bien el concepto de paradigmas admite pluralidad de significados y diferentes usos, aquí se hace referencia a un conjunto de creencias y actitudes, como una visión del mundo "compartida" por un grupo de científicos que implica una metodología determinada, el paradigma es un esquema teórico, o una vía de percepción y comprensión del mundo, que un grupo de científicos ha adoptado, en este caso en particular se aplicó el Paradigma Positivista que de acuerdo con Palella y Martins (2012).

El paradigma con enfoque cuantitativo se fundamenta en el positivismo, el cual percibe la uniformidad de los fenómenos, aplica la concepción hipotética-deductiva como una forma de acotación y predica que la materialización del dato es el resultado de procesos derivados de la experiencia. Esta concepción se organiza sobre la base de procesos de Operacionalización que permiten descomponer el todo en sus partes e integrar éstas para lograr el todo. (p.40)

Para el paradigma positivista la realidad es única, puede ser fragmentada para su análisis y las partes pueden ser manipuladas independientemente. De acuerdo con la concepción dialéctica del conocimiento existen múltiples realidades construidas por cada persona, por lo tanto, el estudio de una parte está influida por el estudio de las otras partes de esa realidad, en la concepción dialéctica del conocimiento el sujeto y el objeto interactúa de manera dialéctica, es decir, se modifican mutuamente y por tanto, son inseparables.

Si bien el paradigma define la ciencia auténtica, que permite conocer la realidad a la cual se refiere, se puede decir, que los paradigmas son el producto de las creencias, valores y técnicas compartidas socialmente; se construyen con el tiempo y se estructuran en contextos determinados, esta percepción le permitió a la autora considerar a los docentes y estudiantes como elementos separados que compartían una relación a través de las prácticas y conocimientos compartidos durante las asignaturas.

### 3.3 Tipo de Investigación

Es necesario tener en cuenta el tipo de investigación o de estudio que se realizó, ya que cada uno de estos tiene una estrategia diferente para su tratamiento metodológico, por lo cual se debe indicar el tipo, ante esto el autor Arias, F. (2012), expresa que:

En esta sección se indica el tipo de investigación según el nivel o grado de profundidad con el que se realizará el estudio. En este sentido, la investigación podrá ser exploratoria, descriptiva o explicativa. En cualquiera de los casos es recomendable justificar el nivel adoptado. (p.110)

Sobre la base de la elección del nivel de la investigación se fundamentó el presente Trabajo de Grado; es decir, la elección del tipo de investigación en este caso en particular fue del Tipo Descriptiva, pues en ella se puede contar con el estudio de medición de variables independientes, donde los estudios descriptivos miden de forma independiente las variables y aun cuando no se formule una hipótesis, tales variables aparecen enunciadas en los objetivos de investigación. Arias, F. (2014) expresa lo siguiente:

...La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (p. 24).

Finalmente esta permitió describir las características de ciertos grupos a estudiar, por otra parte facilita el cálculo en la proporción de la población de docentes que forman parte del VPDS, es decir, en una población específica que tiene ciertas características, a través de la cual se pudieron establecer si las características objetos de estudio se encuentran presentes dentro de la población, la información obtenida permitió explicar las características a considerar durante los procedimientos correspondientes para darle solución a la problemática estudiada.

### 3.4 Diseño de Investigación

El diseño de la investigación es el ajuste de las decisiones requeridas para el hallazgo de un nuevo conocimiento, es decir, sus componentes consisten en la comparación, manipulación o control, los cuales son necesarios para establecer que las variables independientes, dependientes e intervinientes están causalmente relacionados, como lo es el Análisis de los Mecanismos de Evaluación y Autoevaluación en los docentes de la UNELLEZ, pertenecientes al VPDS, en relación a esto el autor del Arias, F (2014) expresa que:

En este punto se especifica el tipo de investigación según el diseño o estrategia adoptada para responder al problema planteado. Recuerde que según el diseño, la investigación puede ser documental, de campo o experimental. Así mismo, cada tipo se puede realizar a nivel exploratorio, descriptivo o explicativo. (p.110)

Esta investigación se desarrolló tomando a la Investigación de Campo que de acuerdo al Manual de FEDEUPEL (2014):

Se entiende por Investigación de Campo, el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo.(p.11)

Finalmente siendo aquella que depende exclusivamente de fuentes de datos secundarios, aquella información que existe en documentos y material de índole permanente y a la que se puede acudir como fuente de conocimiento indispensable para darle solución a los objetivos planteados, a través de estas fuentes documentales se formuló el Capítulo II, donde la autora preciso desarrollar de forma completa y coherente lo relativo a la evaluación del desempeño docente en el subprograma de Ingeniería Informática del VPDS de la UNELLEZ.

### **3.5 Procedimientos de la Investigación**

Tomando en cuenta que la modalidad del Trabajo de Grado es Proyecto Factible, compuesta por un método cuantitativo, un paradigma positivista, un tipo de investigación descriptivo y un diseño de investigación de campo, a través de las cuales la autora desarrolló los métodos, técnicas y procedimientos que aplicó para lograr el cumplimiento de los objetivos que orientaron la realización de la propuesta, integradas a la estructura que establece el Manual de FEDEUPEL (2014) expresa:

El Proyecto Factible comprende las siguientes etapas generales: diagnóstico, planteamiento y fundamentación teórica de la propuesta; procedimiento metodológico, actividades y recursos necesarios para su ejecución; análisis y conclusiones sobre la viabilidad y realización del Proyecto; y en caso de su desarrollo, la ejecución de la propuesta y la evaluación tanto del proceso como de sus resultados. (p.13).

Por un lado la aplicación correcta de cada una de estas fases a las cuales se describen como “Diagnóstico (presentación, análisis, interpretación y discusión de resultados), (b) Alternativas de Solución; (c) Propuesta (objetivos, justificación, alcance, delimitación y desarrollo), Estudio de Factibilidad (incluye los estudios de: Mercado, de ser necesario; técnico-financiero; recursos humanos; económico) permitieron mantener la investigación estructurada, en cada una de estas fases se desarrollaron las etapas que comprende el Modelo de Evaluación de Competencias Docentes para la Educación Superior, propuesto por Moreno, E (2018).

#### **3.5.1 Fase de Diagnóstico**

En esta fase la autora aplicó el cuestionario a los docentes que le permitió identificar la situación actual en cuanto a la evaluación y autoevaluación del desempeño docente en el subprograma de Ingeniería Informática del

Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), bajo la cual considero como tópicos primordiales, definición, explicitación y orientación de los objetivos de la asignatura, de la selección, organización además del tratamiento de los contenidos a impartir, de forma que los estudiantes sean conscientes de las implicaciones prácticas de la asignatura, de igual forma se desarrollaron las dos primeras etapas del método propuesto por Moreno, E (2015) entre lo que se tiene:

**1. Conocimiento del alumno y del proceso de aprendizaje:**

Este componente hace referencia a un aspecto netamente pedagógico, no de la especialidad, que necesariamente tiene que ser incorporado a los saberes del profesor de educación superior. El conocimiento del alumno se ubica en los ámbitos cognitivo, social, afectivo, y físico del adolescente tardío 18-19 años y del joven adulto de 20 a 25 años aproximadamente, esta información facilita a los docentes el planeamiento de clases basada en los intereses de este grupo de edad y lo faculta para la toma de decisiones pertinentes durante los procesos de enseñanza y aprendizaje.

**2. Contenidos de enseñanza:** Un contenido pasa a ser valioso y legítimo cuando goza del aval social de quienes tienen poder para determinar su validez. Por eso la fuente del curriculum es la cultura que emana de una sociedad. Su selección debe hacerse en función de criterios psicopedagógicos, pero antes es preciso considerar a que idea de individuo y sociedad sirven.(p.13)

En relación con lo citado, se busca desarrollar ese conocimiento para propiciar el desarrollo y la consolidación de competencias, que es de vital importancia considerar el proceso de evaluación, con el objeto de programar visitas de seguimiento y acompañamiento, verificar que en la relación de profesores a evaluar aparezcan quienes se encuentran impartiendo docencia en el periodo a evaluar. En ese sentido, la formación de los profesores universitarios se incrementa como uno de los asuntos de mayor trascendencia que permean el discurso pedagógico actual, el cual plantea la necesidad de construir modelos y propuestas tendientes a la adquisición de las competencias personales y profesionales para desarrollar mejores prácticas.

### 3.5.2 Fase de Alternativas de Solución

Tomando en consideración que se le dio cumplimiento a primera fase se procedió a la implementación de la siguientes etapas del método propuesto por Moreno, E (2015), donde la autora estableció el cómo se va a evaluar el desempeño docente, para esto se hizo uso de un esquema general que incluye el uso de los medios de enseñanza, el tratamiento metodológico y las formas de organización de la clase, a través de los cuales se indicará cómo están interrelacionados los contenidos, objetivos, actividades de aprendizaje y la evaluación, de acuerdo con la autora antes citada se tienen las siguientes etapas:

**3. Planeamiento y evaluación de los procesos de enseñanza y aprendizaje:** El planeamiento es el proceso sobre el cual se formulan objetivos coherentes y se establecen los medios y secuencias de acciones, recursos e instrumentos indispensables para lograrlos, en base al análisis de una situación concreta y la previsión de necesidades en materia de educación.

**4. Práctica docente, ambientes de aprendizaje y gestión de clase:** Esta dimensión muestra aptitudes para la docencia y habilidades en el manejo didáctico, donde las aptitudes docentes se consideran al conjunto de conocimientos, destrezas y competencias básicas, que le permiten al profesor cumplir con sus responsabilidades profesionales de manera adecuada. Asimismo, para poder enseñar se deben dominar ciertas metodologías y para que esto sea posible el profesor debe ser un profesional de la enseñanza. (p.15)

Es por ello que a partir de las estrategias que emplea el docente para concretar la evaluación del aprendizaje fue posible identificar formas de evaluación, concepciones de aprendizaje y enseñanza, el papel que se asigna a docente y estudiantes, así como las perspectivas didácticas en que se ubican, independientemente de si hay o no conciencia de ello por parte del profesor, de forma que el docente debe dominar el conjunto de saberes: sobre la materia, sobre las estrategias y metodologías didácticas, saber estar en relación con otros y saber aprender sobre lo que se hace.

### 3.5.3 Fase de Propuesta

De los anteriores planteamientos se deduce que a esta fase le corresponde la última etapa del método propuesto por Moreno, E (2015), es decir evaluar el desempeño docente una vez que ha presentado la materia, desarrollado el o los contenidos y evaluado su actividad de forma completa, por ello se deben analizar las evaluaciones con la finalidad de establecer si sus estrategias lograron captar la atención del estudiante, de igual forma establecer el tipo de relaciones interpersonales del docente con los alumnos a fin de determinar si la misma se desarrolla de acuerdo a la normativa de la institución considerando las implicaciones culturales propias de la región, por ello la autora antes citada expresa en su último tópico:

**5. Investigación, vinculación y desarrollo profesional:** La Investigación una necesidad imperiosa en la educación superior, la vinculación por su parte es una actividad estratégica de las educación superior que contribuye significativamente a las tareas de formación integral de los estudiantes; la producción y transferencia de conocimientos socialmente útiles que aporten soluciones a los problemas más urgentes de la sociedad y que incidan en el bienestar social, el crecimiento económico y la preservación de la riqueza de los recursos naturales; y la transferencia de conocimientos a la sociedad, así como la difusión de la cultura, el arte y el deporte en la sociedad.(p.17)

En relación con lo antes citado, se enfatiza en la pertinencia social, la cual está en función de la adecuación entre las actividades de investigación que desarrollan y lo que requiere y espera de su accionar la sociedad donde ellas se insertan, por lo tanto, cualquier gestión sustentada en el utilitarismo y la inmediatez no tiene pertinencia social, en consecuencia, se hace necesario tomar conciencia hacia el interior de estas organizaciones sobre la necesidad de establecer lineamientos conforme a la definición de proyectos de largo plazo, soportados por una planificación acorde con objetivos y necesidades dentro del contexto de la diversidad.



## 3.6 Población y Muestra

### 3.6.1 Población

En consecuencia, la población “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (Arias, 2012, p.81). En este caso en particular se cuenta con una población docente de 72 entre contratados y fijos, que forman parte del subprograma de Ingeniería Informática del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), considerando lo pequeño de la población se deben tener en cuenta algunas características esenciales al seleccionar la muestra, de acuerdo con Márquez, P (2012) estas son:

- a) Homogeneidad: Que todos los miembros de la población tengan las mismas características según las variables que se vayan a considerar en el estudio o investigación.
- b) Tiempo: Se refiere al período de tiempo donde se ubicaría la población de interés.
- c) Espacio: Se refiere al lugar donde se ubica la población de interés. Un estudio no puede ser muy abarcador y por falta de tiempo y recursos hay que limitarlo a un área o comunidad en específico.
- d) Cantidad: Se refiere al tamaño de la población. El tamaño de la población es sumamente importante porque ello determina o afecta al tamaño de la muestra que se vaya a seleccionar, además que la falta de recursos y tiempo también nos limita la extensión de la población que se vaya a investigar. (p.149)

En relación a lo citado, la población es esencial en toda investigación, sin ella ésta no podría desarrollarse, considerando que sus resultados de muestreo se pueden reflejar a través del estatus de fijo o contratado, resultado apropiado su contexto para darle solución a la problemática, al analizar aquellos aspectos que los docentes no consideran de importancia.

### 3.6.2 Muestra

Considerada cuando resulta imposible abarcar la población total, siendo la muestra “es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. (Arias, 2012, p. 83). En relación con esto último, muestrear demasiados docentes subprograma de Ingeniería Informática del VPDS de la UNELLEZ, anularía el propósito del muestreo, con respecto a la muestra es importante destacar que la representatividad en la recogida de los datos, para estudios cualitativos es según casos individuales no representativos estadísticamente, como, la muestra en estudios cualitativos que es totalmente representativa estadísticamente de la población estudiada, sin embargo, existen unidades de estudio que no requieren ningún tipo de muestreo al respecto, Barrera, D (2008), expresa que:

No hace falta hacer un muestreo cuando:

- La población es conocida y se puede identificar a cada uno de sus integrantes.
  - La población, además de ser conocida es accesible, es decir, es posible ubicar a todos los miembros.
  - La población es relativamente pequeña, de modo que puede ser abarcada en el tiempo y con los recursos del investigador.
- (p.142)

En relación con lo citado, la muestra queda representada por el total de la población, es decir un total de 72 docentes pertenecientes al subprograma de Ingeniería Informática del VPDS de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), dado que la misma consiste en que la elección de los elementos no dependió de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características de la investigación, aun cuando se estableció que se tomarían docentes fijos y docentes contratados, con la finalidad de establecer un paralelismo entre estos y su desempeño ante las evaluaciones a las que estos son sometidos por la universidad, y que permitieron resultados diferenciados entre una muestra y la otra.

### **3.7 Instrumentos de Recolección de Datos**

Para facilitar la recolección y el análisis del hecho observado, se usaron técnicas de observación directa, del aporte instruido por parte de los docentes del subprograma de Ingeniería Informática del VPDS de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), y de aquellos datos que la autora considero de importancia para el desarrollo del Trabajo de Grado, una vez realizada la operacionalización de las variables y definidos los indicadores, se seleccionaron las técnicas e instrumentos de recolección de datos para responder las interrogantes formuladas, “se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos e información”. (Arias, 2012, p.67).

Las técnicas de recolección de datos que fueron utilizadas en la presente investigación fue la encuesta, para recoger datos e información relevantes, la autora utilizó como instrumentos de recolección de datos el cuestionario, de este modo el instrumento sintetiza en si toda la labor previa de la investigación, resume los aportes del marco teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores y, por lo tanto a las variables o conceptos utilizados, durante el desarrollo de la investigación.

#### **3.7.1 Encuesta**

Empleadas frecuentemente en las investigaciones cuyos resultados permiten la toma de decisiones y el diseño de nuevas propuestas, productos de diversa índole, por ello, “se define la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos, o en relación con un tema en particular” (Arias, 2012, p. 72). El Cuestionario como instrumento de recolección fue la forma correcta para realizar una investigación científica, ya que constituye una forma concreta, logrando que la autora fijara su atención en ciertos aspectos y se

sujete a determinadas condiciones, como los aspectos más importantes que le permitieron determinar con exactitud las necesidades de llevar a cabo el diseño de un mecanismo de evaluación y autoevaluación del Desempeño Docente para asegurar la calidad académica en el subprograma de Ingeniería Informática del VPDS de la UNELLEZ, el autor Arias, F (2012), expresa que el Cuestionario:

... en cada reactivo o pregunta hay un n<sup>o</sup> fijo de alternativas de respuesta. Pueden ser dicotómicas o policotómicas. Entre las respuestas dicotómicas se tienen: Sí-No, Verdadero-Falso, De acuerdo-En desacuerdo, Presente-Ausente, otras. Entre las escalas policotómicas, se tiene la escala Likert, de amplio uso (p.74).

El cuestionario estuvo estructurado de la siguiente manera: (a) Título del Trabajo de Grado, (b) Instrucciones, donde se señala como responder los ítems planteados, (c) formulación de las (26) preguntas policotómicas, este se aplicó personalmente, por correo, en forma individual o colectiva y está relacionado con las variables y sus indicadores, en especial se aplicó a los docentes del subprograma de Ingeniería Informática del VPDS de la UNELLEZ, esto se realizó con la finalidad de confirmar cuantitativamente que se deben aplicar nuevos mecanismos de evaluación de forma seccionada considerando la variabilidad de la población docente, el mismo puede observarse en el Anexo A de la presente investigación (Ver Anexo A).

### **3.8 Validez y Confiabilidad del Instrumento**

#### **3.8.1 Validación del Instrumento**

En el caso de esta investigación se aplicó la validez de contenido que se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide, asimismo, la autora realizó la validez de

constructo a través del criterio de correspondencia teórica entre sinergias y conceptos, este tipo de validez intenta determinar en qué medida un instrumento mide el evento en términos de la manera como este se conceptualiza.

Esta se aplica con la finalidad de que los ítems tengan correspondencia con los objetivos de la investigación, por ende “La Validez externa se refiere a que tan generalizables son los resultados de un experimento a situaciones no experimentales y a otros sujetos o poblaciones.” (Hernández y otros, 2011, p.165). El Instrumento fue validado por dos (2) expertos (Docente y un Asesor Metodológico), la validez del instrumento aplicado por la validez de contenido, el mismo puede observarse en el Anexo B, (Ver Anexo B).

### **3.8.2 Confiabilidad del Instrumento**

Para obtener la confiabilidad del instrumento se hizo uso del Método de Mitades Partidas al que Ortiz, G (2010) define como: “Procedimiento que consiste en aplicar una sola vez el instrumento (cuestionario). Específicamente, el conjunto total de ítems componentes es dividido en dos mitades y la puntuación o resultados de ambas son comparados. La confiabilidad varía de acuerdo con el número de ítems que contenga el instrumento de medición” (p.108).

La confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados, por lo tanto, la confiabilidad del instrumento del estudio que se realizó se obtuvo mediante el cálculo del Coeficiente de Consistencia Interna de Alfa de Crombach, el cual según Hernández, Fernández y Baptista (2010), lo definen:

Técnica para el cálculo de la confiabilidad de un instrumento aplicable sólo a investigaciones en las que las respuestas a cada ítem sean dicotómicas o binarias, es decir, puedan codificarse como 1 ó 0 (Correcto – incorrecto, presente – ausente, a favor – en

contra), entre más se aproxime a uno es más confiable el instrumento, es decir es más preciso en la medición de lo que se quiere medir. (p. 251).

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \cdot \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_{total}^2} \right]$$

Dónde:

$\alpha$  = Coeficiente de confiabilidad.

k = Número de ítems.

$\sum S_i^2$  = Sumatoria de las varianzas de cada ítem.

$S_{total}^2$  = Varianza total de la suma de los ítems.

Figura 3. Fórmula Cálculo del alfa de Cronbach con R Elementos. *Tomado de Metodología de la Investigación. (p.51) por Hernández, Fernández y Baptista (2010). Caracas: McGraw-Hill.*

Existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad, todos utilizan fórmulas que producen coeficientes de confiabilidad que oscilan entre 0 y 1, donde 1 ofrece el máximo de confiabilidad, de acuerdo a los datos en el siguiente cuadro:

**Tabla 3**

**Confiabilidad del Instrumento**

Escala	
0 - 0,20	- Muy baja
0,21 - 0,40	- Baja
0,41 - 0,60	- Moderada
0,61 - 0,80	- Alta
0,81 - 1,00	- Muy alta

**Nota:** Tomado de Metodología de la Investigación. (p.51) por Hernández, Fernández y Baptista (2011). Caracas: McGraw-Hill

La misma consistió en administrar el instrumento a los 72 docentes pertenecientes al subprograma de Ingeniería Informática del VPDS de la UNELLEZ, representando un cien por ciento (100%) de la muestra con las mismas características de la población objeto de estudio bajo el cual se obtuvo una factibilidad del 0,87 que de acuerdo a la tabla que la misma puede es considerada Muy Alta, por lo que hace de la propuesta de un mecanismo de evaluación al personal docente es del todo factible, (Ver Anexo C).

### 3.9 Técnicas de Análisis de Datos

Estas técnicas se dedican a la observación de la realidad, y como anteriormente se ha señalado exigen respuestas directas de los sujetos estudiados; donde a partir de una muestra de individuos, representativa de un colectivo mucho más grande, la autora empleando procedimientos estandarizados, interrogo a las personas en haciendo uso de la técnica de la encuesta, por medio de un cuestionarios, esto permitió el procesamiento de los datos, mediante las técnicas analíticas en la cual se comprobó que la propuesta era necesaria y así obtener las conclusiones, se seleccionó el tipo de análisis más adecuado, como es el cuantitativo (estadístico), el cual Arias, F (2012), define así:

En investigaciones de campo con un enfoque cuantitativo, cuando el objetivo es describir ciertas características de un grupo mediante la aplicación de un cuestionario, el análisis estadístico más elemental consiste en elaborar una tabla de distribución de frecuencias absolutas y relativas o porcentajes, para generar un gráfico a partir de dicha tabla. (p.136)

Para el análisis fueron codificados los datos y se utilizó la Estadística descriptiva a través de gráficas circulares, “Son un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías, el resultado puede presentarse en gráficas” (Hernández y otros, 2011, p.419), es una herramienta que ayuda a interpretar de forma objetiva la información con la que se cuenta,

El recurso esquemático que representa un conjunto de significados conceptuales incluidos en una estructura (jerárquica) de proposiciones y se fundamenta particularmente en los siguientes principios teóricos: Revelar la estructura de significados que poseen los sujetos, con el propósito de establecer aprendizajes interrelacionados y no aislados y arbitrarios. (p. 150)

El análisis de los datos es la manipulación de hechos y números para lograr ciertas informaciones en una técnica que ayudo a la autora a tomar una

decisión rápida, la idea principal de cualquier estudio es lograr cierta información válida y confiable pues básicamente un investigador siempre tiene siete (7) objetivos generales cuando se trata de analizar los datos, Namakforoosh, M. (2009), las clasifica como se puede observar en el siguiente cuadro:

**Tabla 4**  
**Objetivos de Análisis**

<b>Objetivos de Análisis</b>	<b>Técnicas Estadísticas</b>
Qué hay en los datos	Media, mediana y moda
Qué tanto varían los datos	Desviación estándar, rango varianza
Como están distribuidos los datos	Frecuencia
Qué relación existe	Correlación y medios de asociación
Hacer estimación y predicción	Estimación de punto e intervalo
Describir las diferencias entre grupos y variables	Prueba de T, Z y análisis de variancia
Demostrar causalidad	Prueba de T, Z y análisis de variancia

Nota: Tomado de Metodología de la Investigación. (p.282) Namakforoosh, M. (2009) México: LIMUSA Noruega Editores

### 3.10 Estadística Descriptiva

Una vez que se han recogido los valores que toman las variables de nuestro estudio (datos), procederemos al análisis descriptivo de los mismos. Para variables categóricas, como el sexo o el estadiaje, se quiere conocer el número de casos en cada una de las categorías, reflejando habitualmente el porcentaje que representan del total, y expresándolo en una tabla de frecuencias. Lorenzo, J (2007) lo define así:

Estadística Descriptiva se refiere a la recolección, presentación, descripción, análisis e interpretación de una colección de datos, esencialmente consiste en resumir éstos con uno o dos elementos de información (medidas descriptivas) que caracterizan la totalidad de los mismos. La estadística Descriptiva es el método de obtener



de un conjunto de datos conclusiones sobre sí mismos y no sobrepasan el conocimiento proporcionado por éstos. Puede utilizarse para resumir o describir cualquier conjunto ya sea que se trate de una población o de una muestra, cuando en la etapa preliminar de la Inferencia Estadística se conocen los elementos de una muestra. (p.27)

Los datos son colecciones de un número cualquiera de observaciones relacionadas entre sí, para que sean útiles se deben organizar de manera que faciliten su análisis, se puedan seleccionar tendencias, describir relaciones, determinar causas y efectos y permitan llegar a conclusiones lógicas y tomar decisiones bien fundamentadas.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **Presentación y Análisis de los Resultados**

El análisis de datos es el precedente para la actividad de interpretación, esta se realiza en términos de los resultados de la investigación, consiste en establecer inferencias sobre las relaciones entre las variables estudiadas para extraer conclusiones y recomendaciones, para Palella y Martins (2012), la interpretación se realiza en dos etapas:

a) Interpretación de las relaciones entre las variables y los datos que las sustentan con fundamento en algún nivel de significancia estadística.

b) Establecer un significado más amplio de la investigación, es decir, determinar el grado de generalización de los resultados de la investigación.

Las dos anteriores etapas se sustentan en el grado de validez y confiabilidad de la investigación. Ello implica la capacidad de generalización de los resultados obtenidos. (p.142)

En relación a esta sección la autora presenta a continuación un análisis detallado de los resultados obtenidos una vez aplicada la técnica de la encuesta, por medio de su instrumento el cuestionario compuesto por (26) ítems, de suma importancia haciendo uso de la estadística descriptiva, ya que se presentan en cuadros y gráficos de barra los resultados del instrumento aplicado, de igual manera, éstos fueron analizados a profundidad, cada uno de los cuadros presenta la frecuencia relativa (%) de los ítems correspondientes a cada dimensión y sus indicadores con las tres opciones de respuesta: S (siempre), AV (a veces) y N (nunca).

Tabla 5.

Variable: **Desempeño Docente**. Dimensión: **Comportamiento**. Indicadores: **Eficacia, Personal, Profesional, Organizacional, Motivación, Evaluación**.

Nº	ÍTEM	S		AV		N	
		F	%	F	%	F	%
1	¿Desarrolla usted la praxis docente dentro del aula de forma eficaz?	38	50	25	39	9	11
2	¿Cree usted que una evaluación de su desempeño docente incidiría positivamente en su crecimiento personal?	43	60	22	30	7	10
3	¿Se ocupa usted de su desarrollo profesional para mejorar su quehacer educativo?	57	79	11	15	4	6
4	¿Considera usted que cumple con el perfil profesional como docente en la UNELLEZ?	72	100	0	0	0	0
5	¿Considera usted que a través de un proceso de evaluación de su práctica docente pudieran determinarse sus necesidades de desarrollo profesional.?	43	60	29	40	0	0
6	¿Considera usted que en el subprograma de Ingeniería Informática existe un ambiente organizacional propicio para la enseñanza?	38	53	31	43	3	4
7	¿Se siente usted laboralmente motivado en el desempeño de su función docente?	0	0	72	100	0	0
8	¿Ha sido usted evaluado académicamente en el desempeño de su función docente?	23	32	49	68	0	0
9	¿Ha sido usted evaluado administrativamente en el desempeño de su función docente.?	72	100	0	0	0	0

Fuente: Bolívar (2018)

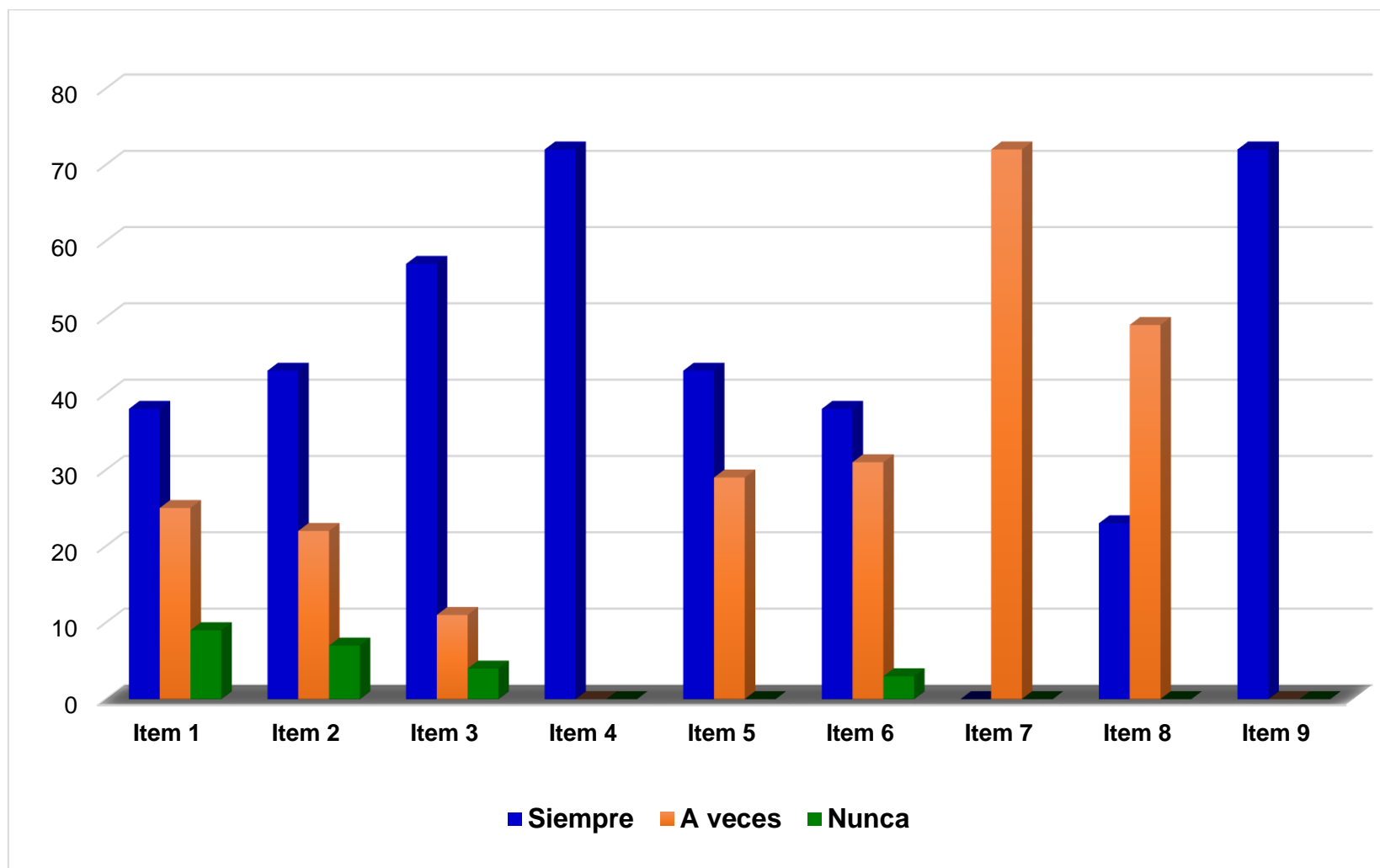


Grafico 1. Variable: **Desempeño Docente**. Dimensión: **Comportamiento**. Indicadores: **Eficacia, Personal, Profesional, Organizacional, Motivación, Evaluación**. Fuente: Bolívar (2018)

La Tabla N°5 muestra los resultados de la Variable: Desempeño Docente. Dimensión: Comportamiento. Indicadores: Eficacia, Personal, Profesional, Organizacional, Motivación, Evaluación, en consideración a esto se desarrolla un análisis descriptivo incluyendo las frecuencias absolutas y relativas de cada uno de los ítems que guardan una relación con las variables antes mencionadas, los cuales se desarrollan a continuación:

Ítem N° 1. ¿Desarrolla usted la praxis docente dentro del aula de forma eficaz?

Considerando que la praxis es usada por los docentes para generar un nuevo conocimiento, se observa que ante esto el cincuenta por ciento (50%) contestó que siempre pone en práctica los temas antes estudiados para enfatizar la importancia y correlación del contenido con los restantes a ser evaluados, esto se lleva a cabo con la finalidad de que los estudiantes asimilen el contenido en su totalidad, por otra parte el treinta y nueve por ciento (39%) respondió que solo a veces retoma los contenidos previos pues da por hecho que ya han sido analizados a profundidad, ante esto el once por ciento (11%) restante de la población expuso que las practicas no forman parte de sus estrategias de enseñanza aprendizaje, que es preferible recurrir a la redacción de ensayos para una mayor asimilación del contenido expuesto en clases.

Ítem N° 2. ¿Cree usted que una evaluación de su desempeño docente incidiría positivamente en su crecimiento personal?

Resumiendo lo planteado el sesenta por ciento (60%) respondió que siempre que se desarrolle un proceso de evaluación le permite al sujeto objeto de estudio replantearse las actividades que desarrolla con la finalidad de mejorarlas, por cuanto consideran que su aplicación generaría un impacto positivo en sus actividades dentro y fuera del aula, es importante señalar que si bien el treinta por ciento (30%) de la población expresa que eso solo a veces ayuda, pues las actividades de formación docente solo permiten un desarrollo profesional y su relación con los aspectos personales son meramente tácitos, pues no se pueden establecer sin emitir algún tipo de juicio, por tanto el diez

por ciento (10%) restante considera que esto no influye en su crecimiento personal, tal vez en la forma en la que desarrolla las actividades y su interacción con los estudiantes.

Ítem N° 3. ¿Se ocupa usted de su desarrollo profesional para mejorar su quehacer educativo?

En todo caso, este ítem guarda una relación con el anterior, pero su fijación hace referencia a si el docente se ocupa de perfeccionar sus estrategias de enseñanza aprendizaje dentro del aula, es por ello que el setenta y nueve por ciento (79%) expreso que siempre está en la busca de cursos, talleres, especializaciones entre otros que le permitan afianzar los conocimientos adquiridos durante su formación académica, con la finalidad de aplicarlos dentro del aula de clases, en proporción el quince por ciento (15%) de la población, afirma que solo a veces hace uso de la formación docente para mejorar su quehacer educativo, que por lo general tienen una estrategia que les ha funcionado por mucho tiempo y cambiarla implicaría más tiempo en la preparación de los contenidos, ante esto el seis por ciento (6%) restante establece que nunca se ocupa de ello considerando que el factor tiempo entre sus actividades se lo impide.

Ítem N° 4. ¿Considera usted que cumple con el perfil profesional como docente en la UNELLEZ?

Sin duda alguna, el cien por ciento (100%) expresa que de no ser así no estarían ocupando una plaza docente en la institución, considerando que para formar parte de la institución se llevan a cabo concursos en los cuales se evalúa al docente de forma general, sin ahondar en las implicaciones prácticas, lo que deja al descubierto los aspectos referentes a la capacidad que se tenga en el área de la planificación de actividades y contenidos de acuerdo al pensum de estudio, por tanto desde su punto de vista cuenta con el perfil para impartir las asignaturas que le han sido asignada en el periodo escolar en curso y cada semestre desarrolla nuevas competencias para evaluar el contenido asignado.

Ítem N° 5. ¿Considera usted que a través de un proceso de evaluación de su práctica docente pudieran determinarse sus necesidades de desarrollo profesional?

Con respecto a este ítem, el sesenta por ciento (60%) expresa que siempre que se evalué en base al desempeño de los estudiantes se puede establecer cuáles son las carencias a la hora de lograr que la cátedra y su contenido sea asimilado en su totalidad y no en porciones, de esta forma se podrá percibir si las carencias están en la planificación, las estrategias o en el método de evaluación, por ello el cuarenta por ciento (40%) considera que a veces estas evaluaciones al no desarrollarse de forma adecuada solo hace que el docente termine solicitando un cambio de asignatura para la que el considere que está mejor capacitado, antes de admitir que requiere de capacitación u orientación para el desarrollo de sus actividades académicas.

Ítem N° 6. ¿Considera usted que en el subprograma de Ingeniería Informática existe un ambiente organizacional propicio para la enseñanza?

Retrospectivamente el cincuenta y tres por ciento (53%) considera que siempre ha existido un buen ambiente referente a las prácticas de la enseñanza, los cuales se desarrollan en los respectivos consejos de docencia entre otras actividades propias de la institución que permiten la interacción entre los decanatos, otras universidades, especialistas en otras áreas que no forman parte de la institución, pero que hacen vida en la misma gracia a los diferentes convenios, ante esto el cuarenta y tres por ciento (43%) está en desacuerdo al establecer que esta situación se da a veces cuando se llevan a cabo los simposios, talleres, entre otras actividades que requieren que la población docente se organice para llevar a cabo ciertas actividades, y solo el cuatro por ciento (4%) restante de la población asegura que nunca existe dicho ambiente, y estos hacen referencia a docentes que están empezando en la institución, lo que implica su poca participación en las actividades propias del personal docente, de los decanatos y de la población estudiantil en última instancia.

Ítem N° 7. ¿Se siente usted laboralmente motivado en el desempeño de su función docente?

Es conveniente expresar que el cien por ciento (100%) de la población docente admite que solo a veces se siente motivado laboralmente, considerando la situación en la que se encuentran las aulas, la seguridad, el alto grado de deserción de la población estudiantil, entre otros aspectos propios de la administración pública, lo que ha derivado en un decaimiento de la institución, considerando la situación económica como punto de referencia.

Ítem N° 8. ¿Ha sido usted evaluado académicamente en el desempeño de su función docente?

Es de considerar que el treinta y dos por ciento (32%) de la población docente expresa que siempre ha sido evaluado, antes de ingresar a la institución aplicando en el concurso para la fijación de cargos fijos, en el cual se evaluaron todos los aspectos que se requieren para ser un docente en la institución, caso contrario es el del sesenta y ocho por ciento (68%) que hace referencia al personal docente contratado que expresa que solo a veces se le realiza una evaluación en base a su desempeño, pero es del tipo generalizada, no se realiza en base a unos tópicos específicos por lo que no se puede considerar una evaluación.

Ítem N° 9. ¿Ha sido usted evaluado administrativamente en el desempeño de su función docente?

Considerando a este ítem como uno de vital importancia, esto se debe a que este proceso se lleva a cabo de forma rigurosa, es el que permite certificar que el docente cuenta con una formación acorde a las asignaturas que debe impartir en la institución, esta es de índole obligatoria, pues el mismo debe consignar toda la documentación que acredite los títulos, los referentes de otras instituciones de ser necesario, todo ello con la finalidad de realizar las comparaciones pertinentes entre años de experiencia y certificaciones de las cuales se vale el docente, lo que facilita así el proceso de selección al personal administrativo de la institución.



Tabla 6.

Variable: **Calidad Académica. Dimensión: Curriculares, Pedagógicos, Desempeño, Eficiencia.**

Nº	ÍTEM	S		AV		N	
		F	%	F	%	F	%
10	¿Considera usted que abarca todos los aspectos curriculares del o los subproyectos que dicta?	22	31	37	51	13	18
11	¿Ha propuesto usted mejoras para el diseño curricular del o los subproyectos que dicta?	13	18	48	67	11	15
12	¿Considera usted qué a través de la evaluación de su desempeño docente pudieran mejorar considerablemente sus competencias pedagógicas.?	37	51	35	49	0	0
13	¿Considera usted el buen desempeño docente como un factor esencial en la calidad académica.?	52	72	17	24	3	4
14	¿Cree usted que la evaluación del desempeño docente aportaría elementos significativos para el mejoramiento de la calidad académica en el Subprograma de Ingeniería Informática.?	42	58	25	35	5	7
15	¿Considera usted la autoevaluación del desempeño como una herramienta de diagnóstico de su labor docente.?	47	65	18	25	7	10
16	¿Realiza usted algún tipo de autoevaluación en el desempeño de su labor de docente.?	17	24	13	18	42	58
17	¿Cumple usted totalmente con los objetivos propuestos en el desarrollo de las actividades en su praxis académica.?	57	79	9	13	6	8

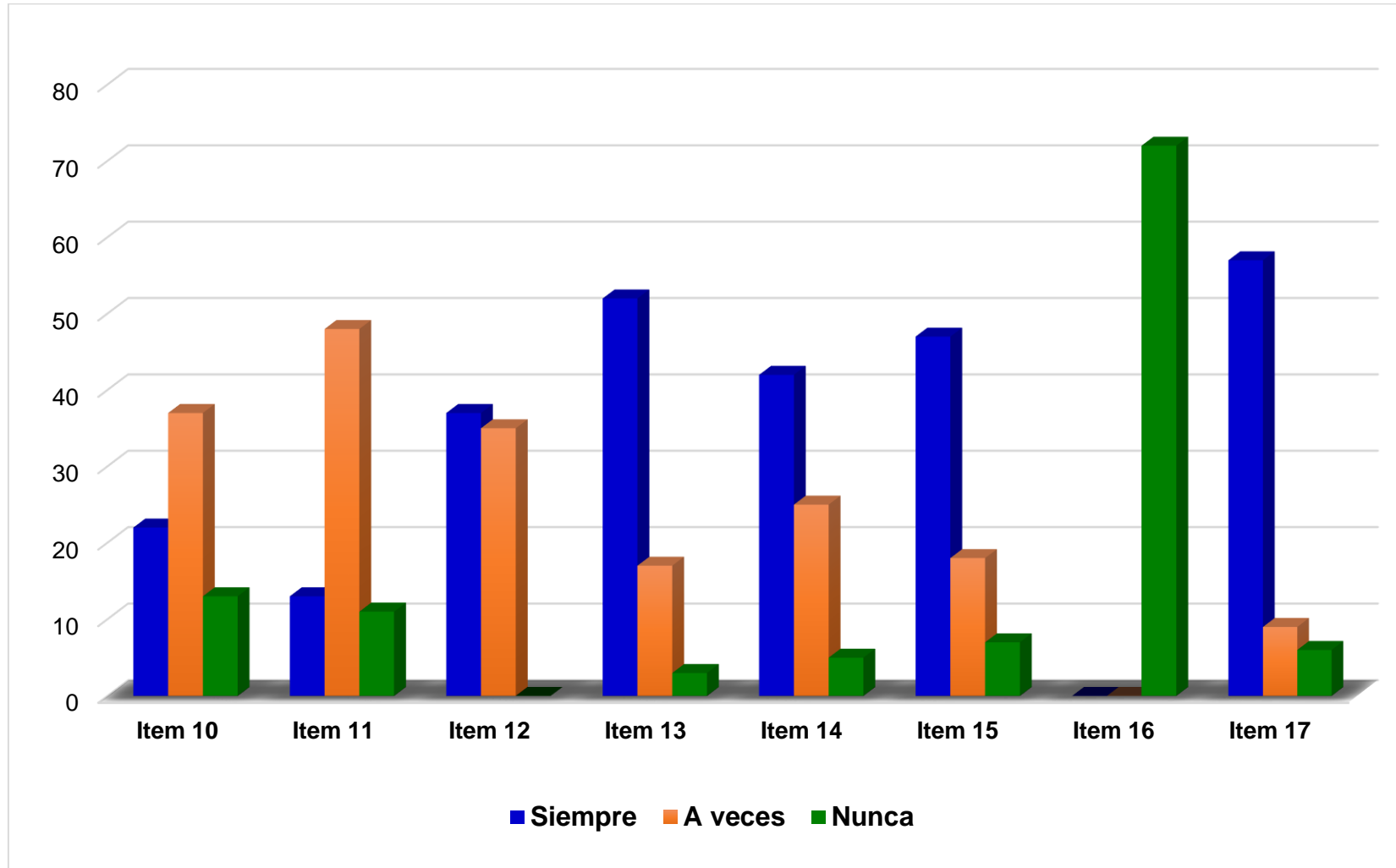


Grafico 2. Variable: **Calidad Académica**. Dimensión: **Curriculares, Pedagógicos, Desempeño, Eficiencia**. Fuente: **Bolívar (2018)**

La Tabla N°6 muestra los resultados de la Variable: Calidad Académica. Dimensión: Curriculares, Pedagógicos, Desempeño, Eficiencia, en consideración a esto se desarrolla un análisis descriptivo incluyendo las frecuencias absolutas y relativas de cada uno de los ítems que guardan una relación con las variables antes mencionadas, los cuales se desarrollan a continuación:

Ítem N° 10. ¿Considera usted que abarca todos los aspectos curriculares del o los subproyectos que dicta?

En relación con este ítem, se tiene que un treinta y un por ciento (31%) de la población expresa que siempre abraza todo el contenido de la asignatura en el semestre, para ello recurre a diversas estrategias, ensayos, practicas, evaluaciones, exposiciones entre otras, de forma que el contenido sea impartido en su totalidad, por otra parte el cincuenta y un por ciento (51%) expresa que a veces logra dar todo el contenido asignado en la catedra, considerando aquellos aspectos como la suspensión de las actividades por cuestiones referentes a la electricidad, seguridad, imprevistos personales, entre otros, el dieciocho por ciento (18%) restante nunca llega a abarcar en su totalidad el contenido, esto se debe a que solo pone en ejecución aquellos que considera de relevancia a nivel laboral.

Ítem N° 11. ¿Ha propuesto usted mejoras para el diseño curricular del o los subproyectos que dicta?

Si se observa la Tabla N°6 se puede apreciar que un dieciocho por ciento (18%) ha propuesto mejoras y actualizaciones en el diseño curricular, en especial en aquellas asignaturas que están relacionadas con otras y requieren de un nuevo enfoque para que el estudiante las pueda asimilar, por otra parte, el sesenta y siete por ciento (67%) a propuesto mejoras del o los subproyectos que dicta, por lo que su adaptación a las nuevas implicaciones practicas a nivel laboral no son tomadas en consideración a la hora de impartir el contenido de las cátedras, el quince por ciento (15%) restante nunca ha demostrado interés en ello, porque implica horas laborales no remuneradas.

Ítem N° 12. ¿Considera usted qué a través de la evaluación de su desempeño docente pudieran mejorar considerablemente sus competencias pedagógicas?

Como se observa en la Tabla N°6 el cincuenta y un por ciento (51%) respondió que siempre, considerando que los resultados se expresen de forma cualitativa indicando cuales son los aspectos que debe mejorar, cuales son las estrategias más prácticas en determinadas cátedras, con la finalidad de aplicarlas, o de que se realicen talleres en los cuales los docentes intercambien experiencias en cuanto a la presentación de los contenidos en clases, en contraste el cuarenta y nueve por ciento (49%) expreso que esto a veces ayuda al personal docente, esto se debe a que si bien la institución presenta un pensum y sugiere algunas estrategias de evaluación, y el docente las acata, esto quiere decir que es la institución quien debe reevaluar el pensum y sus contenidos.

Ítem N° 13. ¿Considera usted el buen desempeño docente como un factor esencial en la calidad académica?

Es importante señalar que el setenta y dos por ciento (72%) expresaron que siempre es considerada como resultado de las buenas practicas docentes, por lo general si el contenido es aplicado de forma que la totalidad de la población estudiantil no solo lo comprenda si no que lo asimile y pueda explicarlo a otros estudiantes expresan por si mismo la calidad que posee el docente frente a sus estudiantes, ante esto el veinticuatro por ciento (24%) de la población considera que a veces esto se debe en su totalidad al docente, considerando la complejidad del contenido, las capacidades propias de los estudiantes en cuanto al interés por aprender y no solo aprobar la catedra, y que esta no solo se puede medir centrada en las aptitudes que demuestra el estudiante al final de su carrera, finalmente el cuatro por ciento (4%) restante considera que nunca depende en su totalidad del desempeño docente, deben considerarse aspectos como la catedra, el estudiante, las estrategias de evaluación, el ambiente institucional, la inclusión de las TIC, entre otros.

Ítem N° 14. ¿Cree usted que la evaluación del desempeño docente aportaría elementos significativos para el mejoramiento de la calidad académica en el Subprograma de Ingeniería Informática?

De acuerdo con esto el cincuenta y ocho por ciento (58%) expreso que siempre que se desarrolla una evaluación los resultados se pueden usar para identificar los aspectos de carencia o que deben ser atendidos, por tanto las evaluaciones le aportaran al personal administrativo la aplicación de estrategias para mejorar la praxis de los docentes, en contraste el treinta y cinco por ciento (35%) respondió que las evaluaciones solo a veces reflejan todos los elementos o aspectos que se deben considerar mejorar, pues todo depende en el grado en el que se desarrolle la evaluación, ante esto el siete por ciento (7%) considera que las evaluaciones nunca aportan elementos significativos, suelen usarse para indicar las carencias del docente frente a las capacidades que demuestran los estudiantes.

Ítem N° 15. ¿Considera usted la autoevaluación del desempeño como una herramienta de diagnóstico de su labor docente?

Es importante señalar que un sesenta y cinco (65%) respondió que siempre realizaba una autoevaluación en base al avance que observaba en sus estudiantes, pero no necesariamente de su desempeño docente al considerar que desarrolla las actividades de forma eficiente y si considera agregar nuevas estrategias se basa meramente en la facilidad de presentar los contenidos haciendo uso de las TIC, en contraste el veinticinco (25%) restante de la población expresa que a veces recurre a un proceso de autoevaluación, cuando aplica el contenido y los resultados que arrojan las evaluaciones a los estudiantes es en su totalidad negativa, por lo que se replantea la forma de evaluar el contenido, en relación al diez por ciento (10%) restante se tiene que nunca recurre a estas prácticas, pues está seguro de que su desempeño es acorde a las necesidades de los estudiantes, la institución y su entorno, por tanto no considera la autoevaluación como una herramienta de diagnóstico para evaluar su desempeño.

Ítem N° 16. ¿Realiza usted algún tipo de autoevaluación en el desempeño de su labor docente?

Ante este ítem, el cien por ciento (100%) expreso que nunca realiza una autoevaluación de su desempeño como docente, considerando la cantidad de asignaturas que tiene a su cargo lo que se deriva en utilizar tiempo a una actividad que no es remunerada, ni es exigida por la institución y de acuerdo con su criterio, su desempeño en las actividades académicas es eficiente y eficaz, considerando que no ha sido interpelado por ello, además procura cubrir todos y cada uno de los aspectos propios de las cátedras asignadas.

Ítem N° 17. ¿Cumple usted totalmente con los objetivos propuestos en el desarrollo de las actividades en su praxis académica?

Como se puede apreciar en la Tabla N°6 un setenta y nueve por ciento (79%) siempre cumple con las objetivos propuestos por el pensum y la asignatura, aun cuando las actividades se ven interrumpidas, aplica estrategias de evaluación tales como ensayos individuales y grupales, exposiciones, evaluación continua, entre otras con la finalidad de darle cumplimiento a los objetivos propios de la unidad, en referencia a esto el trece por ciento (13%) expresa que a veces logra cumplir con los objetivos propuestos por la institución, aun cuando aplica estrategias para hacer uso de los más importantes de acuerdo con su criterio, pues estiman que muchos de los contenidos deben ser actualizados de forma que les permita estar a la vanguardia con el campo laboral, si bien el uso de las TIC resulta siendo una herramienta novedosa en las estrategias de enseñanza aprendizaje, la institución no cuenta con los elementos propios que le permita a los docentes explotar esas áreas, por lo que se limitan al desarrollo practico de las actividades, el ocho por ciento (8%) expresa que nunca cumple con los objetivos propuestos, o las actividades acusando en su mayoría a la población estudiantil, la institución y las diferentes situaciones presentes en el país, lo que les lleva a resumir los contenidos de forma que le sea fácil al estudiante aprobar las asignaturas.

Tabla 7.

Variable: **Desempeño Docente**. Dimensión: **Comportamiento**. Indicadores: **Eficacia, Personal, Profesional, Organizacional, Motivación, Evaluación**.

Nº	ÍTEM	S		AV		N	
		F	%	F	%	F	%
18	¿Considera usted que emplea los métodos correctos para el alcance de los objetivos planteados en su praxis académica.?	36	50	27	37	9	13
19	¿Considera usted qué aplica adecuadamente sus conocimientos técnicos profesionales en su desempeño como docente.?	43	60	24	33	5	7
20	¿Realiza usted la planificación de sus actividades académicas al inicio de cada semestre?	53	74	19	26	0	0
21	¿Le entrega usted su planificación al jefe del subprograma?	53	74	19	26	0	0
22	¿Recibe usted retroalimentación en cuanto a los objetivos planificados?	0	0	0	0	72	100
23	¿Realiza usted la planificación de las estrategias metodológicas que utiliza en conjunto con los demás docentes del mismo subproyecto?	0	0	0	0	72	100
24	¿Recibe usted retroalimentación en cuanto a las herramientas de evaluación planificadas?	0	0	0	0	72	100
25	¿Considera usted qué la aplicación de evaluación del desempeño docente es fundamental en una institución de Educación Universitaria para la mejora de su calidad académica.?	55	76	17	24	0	0
26	¿De ser evaluado su desempeño laboral en su praxis docente, le gustaría conocer el resultado.?	72	100	0	0	0	0

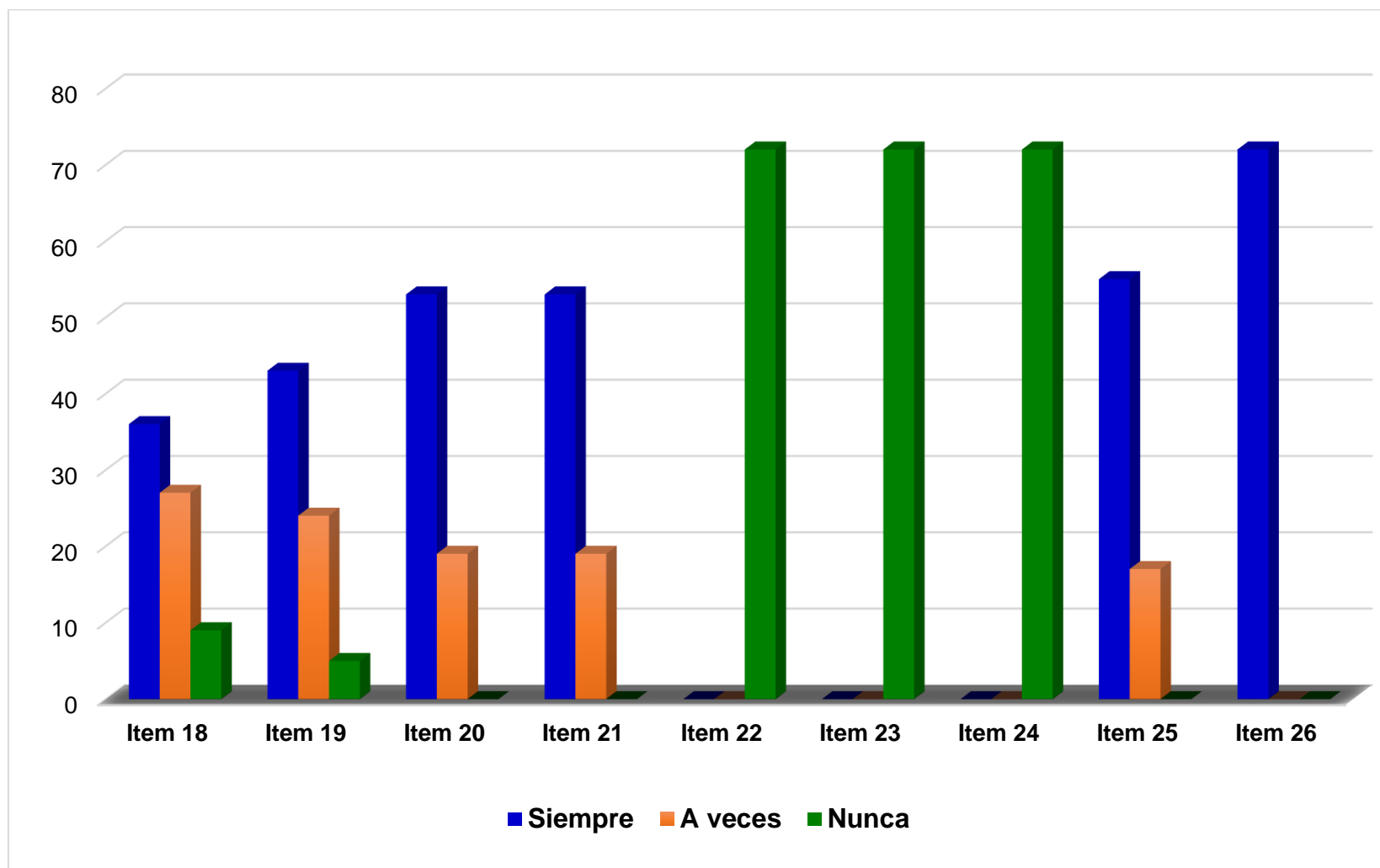


Grafico 3. Variable: **Desempeño Docente**. Dimensión: **Comportamiento**. Indicadores: **Eficacia, Personal, Profesional, Organizacional, Motivación, Evaluación**. Fuente: Bolívar (2018)



De acuerdo con la Tabla N°7 en la cual se muestran los resultados de la Variable: Desempeño Docente. Dimensión: Comportamiento. Indicadores: Eficacia, Personal, Profesional, Organizacional, Motivación, Evaluación, la autora desarrollo un análisis descriptivo incluyendo las frecuencias absolutas y relativas de cada uno de los ítems que guardan una relación con las variables antes mencionadas, los cuales se desarrollan a continuación:

Ítem N° 18. ¿Considera usted que emplea los métodos correctos para el alcance de los objetivos planteados en su praxis académica?

De acuerdo a los resultados expresados en el Gráfico N°3 el ochenta y dos por ciento (82%) expresa que siempre hace uso de técnicas, estrategias y métodos que le permitan alcanzar los objetivos de las unidades del subprograma de ingeniería, de esta forma el contenido es evaluado en su totalidad y considerando que las unidades siguientes están desarrolladas en base a estos, se hace énfasis en explicar y evaluar en su totalidad la asignatura para garantizar su proceso de aprendizaje, el dieciocho por ciento (18%) expresa que solo a veces aplica métodos que le permitan alcanzar todos los objetivos presentes en la asignatura aun cuando algunos requieren de estrategias que no considera las adecuadas para evaluar los contenidos se apega a la programación establecida.

Ítem N° 19. ¿Considera usted qué aplica adecuadamente sus conocimientos técnicos profesionales en su desempeño como docente?

Resulta oportuno que el sesenta por ciento (60%) expresa que siempre relaciona el contenido de las asignaturas con sus implicaciones en el campo laboral a través, de ejemplos prácticos de forma que los estudiantes terminen de establecer el área en la cual desean incursionar, ante esto el treinta y tres por ciento (33%) expresa que solo a veces hace referencia a sus conocimientos técnicos cuando el contenido así lo amerita, los estudiantes infieren al respecto, el siete por ciento restante expresa que no hace uso de estos porque no ha desarrollado su carrera en ámbitos laborales, solo se ha dedicado a la enseñanza.

Ítem N° 20. ¿Realiza usted la planificación de sus actividades académicas al inicio de cada semestre?

Es importante señalar que la planificación es parte importante en el inicio de las actividades académicas, ante esto el setenta y cuatro por ciento (74%) desarrolla una planificación, la cual es suministrada al departamento administrativo del subprograma de ingeniería con la finalidad de que este informado de las actividades, aun cuando este no es evaluado se desarrolla en cada semestre y asignatura, ante esto el veinte seis por ciento (26%) expresa que a veces desarrolla una nueva planificación, por lo general hace uso de la misma durante muchos semestres y solo las modifica cuando alguna de las asignaturas presenta obsolescencia en el contenido, como ejemplo se tienen las que hacen referencia a las nuevas tecnologías para el desarrollo de software entre otros.

Ítem N° 21. ¿Le entrega usted su planificación al jefe del subprograma?

Este ítem guarda relación con el anterior, donde se considera de obligatoriedad el desarrollo de la planificación por semestre, que está dentro del reglamento que deben cumplir los docentes por tanto el setenta y cuatro por ciento (74%) expresa que siempre hace entrega de su planificación por cada asignatura, además de ello, este le permite al mismo planificar sus horarios y actividades, además de presentarlo al inicio de las clases de forma que los estudiantes puedan ir informándose acerca de los contenidos previos a las clases, este hace partícipe a los estudiantes para que decidan las estrategias de evaluación y las fechas, de forma que se cumpla con la aplicación de todos los objetivos propuesto por el subprograma de ingeniería, el veintiséis por ciento (26%) restante afirma que solo a veces entrega su planificación, por lo general solo lo hacen si se les requiere durante el desarrollo de las actividades aun cuando si hace partícipe a los estudiantes del contenido y la forma en la que este será evaluado al establecer las fechas, estrategias, técnicas y métodos que aplicara para abarcar la mayor cantidad de contenido en clases.

Ítem N° 22. ¿Recibe usted retroalimentación en cuanto a los objetivos planificados?

Si bien se espera que una vez se ha entregado la planificación al departamento del subprograma de ingeniería, estos presentaran una evaluación indicando cuales estrategias, técnicas e instrumentos a usar están acorde a la asignatura y cuáles no, el cien por ciento (100%) indico que nunca recibe ningún tipo de retroalimentación en relación al contenido, a las estrategias o en relación a sus actividades dentro del aula de clases, lo que o resulta oportuno a la hora de garantizar la excelencia académica en cuanto a la formación de los estudiantes, considerando que existe en la actualidad nuevas estrategias y técnicas acorde a los avances que sufre la sociedad, que deben ser el reflejo de la formación con la finalidad de preparar a la población estudiantil para el campo laboral.

Ítem N° 23. ¿Realiza usted la planificación de las estrategias metodológicas que utiliza en conjunto con los demás docentes del mismo subproyecto?

Por lo general se espera que se desarrollen actividades de intercambio entre el personal docente que pertenece al subprograma de Ingeniería Informática en la institución, algo que no ocurre pues el cien por ciento (100%) nunca se reúne para tales fines, dado que todos hace uso del correo institucional para informar su avance en cuanto a la planificación, al entregar las notas cuando son requeridas por el departamento académico, por lo que su interacción en si no se desarrolla, cada docente hace uso de su formación para desarrollar las estrategias de acuerdo con las características propias de la asignatura, en su mayoría sus interacciones se dan con la población estudiantil con la que acuerda la forma de evaluar los diferentes contenidos sin perder de vista los objetivos que deben ser evaluados, si bien esta estrategia es la más usada no es la más aceptable, porque le da una idea al estudiante de pensar como aprobar la materia sin el menor esfuerzo, en como aprender todo cuanto sea requerido de la misma al considerar que es de utilidad para los semestres faltantes.

Ítem N° 24. ¿Recibe usted retroalimentación en cuanto a las herramientas de evaluación planificadas por parte del subprograma de Ingeniería Informática ?

Por lo general se espera que al inicio de cada semestre el departamento responsable del subprograma de Ingeniería Informática prepare en su bienvenida o culminación de semestre simposios en los cuales se presenten las nuevas estrategias, metodologías, técnicas entre otros que hacen referencia a la buena praxis dentro del aula, que le permita a los docentes reafirmar o incursionar en estas considerando que hace frente a una población estudiantil polarizada en cuanto al uso de las TIC dentro y fuera del aula, por ello el cien por ciento (100%) expresa que nunca recibe retroalimentación en cuanto a las herramientas de evaluación.

Ítem N° 25. ¿Considera usted que la aplicación de una evaluación del desempeño docente es fundamental en una institución de Educación Universitaria para la mejora de su calidad académica?

Es importante señalar que un setenta y seis por ciento (76%) considera que siempre que se desarrolla una evaluación su único fin es establecer las carencias y fortalezas de lo que se está evaluando, tomando en cuenta si la evaluación inquiriere una parte cuantitativa que dé como resultado una apreciación de carácter cualitativo al indicar aquellos aspectos que requieren atención y como abordarlos por tanto la población considera aceptable someterse a la evaluación de su actual desempeño, ante esta concepción el veinticuatro por ciento (24%) restante de la población expresa que a veces las evaluaciones del desempeño docente aplicadas en instituciones de educación superior no reflejan los aspectos que se desean evaluar, si no se considera la evaluación en torno a los resultados académicos de la población estudiantil, aun así estaría de acuerdo en someterse a un proceso de evaluación en torno al desempeño de sus actividades académicas, con la finalidad de que la institución desarrolle estrategias, métodos o actividades que le permitan a la población docente intercambiar conocimientos.

Ítem N° 26. ¿De ser evaluado su desempeño laboral en la praxis docente, le gustaría conocer el resultado?

Resulta oportuno que el cien por ciento (100%) de la población esté de acuerdo en conocer los resultados de su evaluación, aun cuando expresaron que de ser evaluados los resultados deberían expresarse cuantitativamente y cualitativamente con la finalidad de establecer los aspectos en los cuales requieren de refuerzo, actualización, o en aquellos en los que pueden ayudar a los demás docentes pertenecientes al subprograma de Ingeniería Informática, a fin de desarrollar jornadas de retroalimentación, intercambio de métodos y estrategias frente a las nuevas tendencias en cuanto a las prácticas de enseñanza aprendizaje.

En relación a esto, la población objeto de estudio, está a la expectativa de ser evaluados una vez se aplicó el cuestionario, los mismos querían obtener cuál era su resultado en comparación con los demás docentes a los cuales se les facilitó el instrumentó de recolección de datos para el desarrollo del presente Trabajo de Grado, por lo que se considera que la población está abierta a la evaluación, formación y constante interacción con los demás docentes con la finalidad de garantizar la excelencia académica enfocada en la formación de los estudiantes que reflejaran las capacidades con las que cuentan los docentes y resaltar los valores de la institución frente a las demás en el Estado.

Finalmente la aplicación de este instrumentó le permitió a la autora establecer nuevos tópicos a la hora de desarrollar la propuesta para la evaluación del desempeño docente, tales como fijar un valor cuantitativo que sea descrito de forma cualitativa, explicando cada aspecto o carencia que se pueda observar durante su desarrollo, aplicación y presentación de resultados de forma que las instituciones que hagan uso del mismo puedan integrar al mismo aquellos aspectos particulares propios de la región, institución, población docente y lo más importante la población estudiantil al como elemento central para medir la excelencia académica.

## **CAPÍTULO V**

### **PROPUESTA**

#### **5.1 Formulación de la Propuesta**

Es importante señalar que en este capítulo se desarrollaron tanto el Objetivo General como los Objetivos Específicos del Mecanismo de Evaluación y Autoevaluación del Desempeño Docente para asegurar la Calidad Académica en el Subprograma de Ingeniería Informática del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), así como el procedimiento para establecer el personal evaluador, basados en una razonable cantidad de información respecto a los empleados y su función en el cargo.

Por lo tanto, propone según la práctica y la concepción de la evaluación, los siguientes estadios para un estudio sistemático: (a) Entender el problema de la evaluación, (b) Planificarla, (c) recopilar los datos, (d) Analizarlos, (e) Informar sobre los resultados, (f) Hacer las recomendaciones pertinentes, de igual manera, la relación entre el evaluador y su audiencia debería ser bilateral, tendría que ser una relación en la que hubiera un flujo de información en las dos direcciones y un proceso de aprendizaje mutuo.

Las partes implicadas en el diálogo no son necesariamente, iguales en autoridad pero la asimetría existe; porque cada una tiene que aprender de la otra y algo que enseñarle, de este estudio se infiere, que para que la evaluación sea más útil, se debe utilizar el diálogo en el discurso de este proceso, en vez de uno descriptivo o de juicio de valor, evidencia lo necesario que es la evaluación como un medio para optimizar el proceso educativo.

### **5.1.1 Fases de Diagnostico**

Es importante señalar que en el Capítulo III del presente Trabajo de Grado se hizo referencia a esta fase, en la cual la autora a través de referentes teóricos que conforman el Capítulo II le permitieron establecer las características con las que se debe contar para ser evaluador, identificar los factores que definen el desempeño docente, considerando las dos primeras etapas del método propuesto por Moreno, E (2015), si bien no se presenta el desarrollo del análisis teórico el resultado se puede apreciar en el instrumento desarrollado.

### **5.1.2 Fase de Alternativas de Solución**

Tomando en consideración que se le dio cumplimiento a primera fase se procedió a la implementación de las siguientes etapas del método propuesto por Moreno, E (2015), a través de las cuales se establecieron las dimensiones a ser evaluadas que hacen referencia a las aptitudes y estrategias de las cuales hace uso el docente dentro y fuera del aula.

Además de ello se estableció que el mecanismo de evaluación es factible técnicamente pues se cuenta con el personal capacitado para llevar a cabo la evaluación y autoevaluación, en relación a la factibilidad económica el proceso de evaluación hará uso de medios informáticos para llevar a cabo la aplicación del instrumentó y al contar la universidad con los medio para ello la misma es factible en su totalidad, finalmente se tiene la factibilidad social y sus implicaciones en cuanto a la predisposición que podrían manifestar los docentes ante un proceso de evaluación, durante la aplicación del instrumento de recolección de dato se observó disposición por parte del personal docente frente a evaluaciones de sus actividades académicas con la finalidad de garantizar la excelencia académica y se obtuvo una aceptación ante la idea de aplicar el mecanismo de evaluación del desempeño docente.

### **5.1.3 Fase de Propuesta**

En correlación con las dos fases anteriores se tiene la fase de mayor relevancia y partiendo de los anteriores planteamientos se deduce que a esta fase le corresponde la última etapa del método propuesto por Moreno, E (2015), además del desarrollo del Objetivo General y Específicos, Justificación, Alcance y Delimitación, los cuales se presentan a continuación:

#### **5.1.3.1 Objetivos de la Propuesta**

##### **5.1.3.1.1 Objetivo General**

Presentar el Mecanismo de Evaluación y Autoevaluación correspondiente al desempeño docente en el subprograma de Ingeniería Informática del VPDS UNELLEZ Barinas.

##### **5.1.3.1.2 Objetivos Específicos**

Establecer el personal del subprograma de Ingeniería Informática del VPDS UNELLEZ Barinas que actuaran como evaluador.

Indicar el tipo de escala a utilizar para la evaluación del desempeño docente en el subprograma de Ingeniería Informática.

Especificar los factores que definen el desempeño docente bajo los cuales se estructuró el instrumento.

Determinar las dimensiones a través de las que se estructuro el instrumento a utilizar en el subprograma de Ingeniería Informática.

Aplicar el instrumento con sus respectivos estándares de calificación a los docentes del subprograma de Ingeniería Informática del VPDS UNELLEZ Barinas.



#### **5.1.4 Justificación de la Propuesta**

Desde esta perspectiva, la evaluación del desempeño de los integrantes de una organización educativa es fundamental para mejorar sus habilidades pedagógicas, emocional y de responsabilidad en su función para así promover un alto nivel de compromisos teniendo como fin acorde con los valores y principios éticos de su profesión la excelencia del trabajo que desempeña, en este Trabajo de Grado se reafirma que la evaluación es un factor imprescindible para que el personal docente realice un mejor trabajo.

Este estudio es una evidencia de lo necesario que es la evaluación como un medio que ayuda a verificar debilidades y fortalezas de una organización educativa, que permite corregir las fallas a tiempo como en este caso que presentan dificultad en la planificación, los resultados indican: Poca satisfacción en el desempeño por carecer de incentivos, Poco interés en el desempeño por carecer de orientaciones fundamentadas en estrategias didácticas, Necesidad de capacitación, adiestramiento y apoyo de los entes educativos oficiales del estado.

Cualquier intento por mejorar, la calidad de la educación pasa, necesariamente, por optimizar en todo sentido el desempeño del educador, de allí, que evaluar es ejercer una acción crítica, analizar lo alternativo, ofrecer visiones no simplificadas de las situaciones evaluadas, es interpretar la información para tratar de favorecer y obtener cambios optimizadores en todos los ámbitos y, a la vez, incidir con detenimiento para activar los requerimientos en las diferentes áreas culturales, políticas, sociales, económicas y educativas más relevantes en el contexto en el cual se actúa.

#### **5.1.5 Alcances de la Propuesta**

Entre las múltiples acciones a ejecutarse para ello, la evaluación del desempeño del docente juega un papel fundamental, de primer orden, pues

permite caracterizar su labor, y por lo tanto, propicia su desarrollo futuro al mismo tiempo que constituye una vía expedita para su atención y estimulación, por tanto el presente instrumento tiene como tarea principal guiar y dirigir la organización utilizando los recursos necesarios para alcanzar las metas a través de la aplicación de estrategias continuas y relacionadas que conforman el proceso administrativo como son: la planificación, la organización, la dirección y el control a través del cual se recoge la información que evalúa el desempeño de los docentes pertenecientes al Subprograma de Ingeniería Informática del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ, Barinas.

#### **5.1.6 Delimitaciones de la Propuesta**

Al mismo tiempo, la evaluación debe ser concebida como un proceso continuo, que a la luz de criterios técnicamente seleccionados y adaptado en cada caso en particular, contribuya a la aplicación de los reajustes necesarios que garanticen el seguimiento del proceso, por lo demás, debe ser enfocada con visión de futuro, diagnóstica, pronóstica y prosequitiva, y con la gran misión de mantener la efectividad y la eficacia del desempeño profesional.

Cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del personal docente, debe considerar las siguientes razones: los efectos secundarios que pueden provocar; las inquietudes, temores y expectativas que despierta un proceso de este tipo y los problemas éticos que se pueden desatar, no siempre los docentes aceptan ser evaluados, por las características positivas unas y negativas otras cuantas como información sesgada que pueden dar origen a especulaciones, suposiciones erróneas o malintencionadas que pueden provocar protestas, intervención de los gremios o sindicatos que truncarán toda posibilidad de procesos útiles para la mejora y perfeccionamiento de la tarea pnal del docente.

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

### INTRODUCCIÓN

La docencia es una de las actividades más complejas sobre todo al momento de pretender evaluar el desempeño laboral de un docente, pues el docente es considerado como el eje del proceso educativo. Los procesos de evaluación y autoevaluación dentro de las instituciones universitarias son de los más importantes, ya que dan cuenta del funcionamiento interno de la organización, a través de ellos, se pueden establecer fortalezas y debilidades que retroalimentan la calidad de la educación ofrecida, y contribuyen significativamente a su mejora en todos los aspectos del quehacer universitario (Patiño, 2006); por tal motivo, se requiere de instrumentos que sean un insumo para el proceso de autoevaluación institucional. Mediante el cual se obtendrán valoraciones confiables y esto soportará decisiones del tipo académicas que se hagan con los docentes, en beneficio de un mejor ejercicio académico como es el de enseñar.

Por su parte, Romero y González (2009) plantean que no se pretende que el docente sea un ser “perfecto” conocedor y solucionador de todos los problemas. Por el contrario, se requiere un ser humano, capaz de reflexionar en su propia práctica, corrigiendo errores, aceptando nuevas formas de concebir el mundo, dando apertura a todas las corrientes del pensamiento, utilizando el discurso argumentativo para erigirse en un líder de renovada factura, convirtiéndose en un ejemplo de ciudadano mediante el cumplimiento de sus funciones y destacando con real humildad los elementales valores del hombre.

La evaluación del desempeño es un mecanismo que tiene como propósito la búsqueda de la calidad y del funcionamiento eficiente de las organizaciones orientadas a prestar servicios o producir bienes para el desarrollo de la sociedad. Cuando se desea medir el desempeño es importante identificar que no se va a medir el desempeño en general, sino que se debe medir

específicamente el desempeño de las funciones específicas, en este sentido como lo menciona Chiavenato (2000): “no estamos interesados en el desempeño general, sino en el desempeño del cargo, en el comportamiento de rol del ocupante del cargo”, en esta medida es importante medir las actividades, tareas, procesos entre otros, lo que conlleva a un resultado propio de las funciones del cargo, pero este último no se mide en sí (p. 357). En este sentido este instrumento se aplica para evaluar la praxis docente dentro del aula de clases con sus estudiantes por lo que constituye un importante aporte teórico para nuestra universidad y además es novedoso en cuanto al estilo y la forma de recogida de la información, ya que permitirá comparar los aportes de los 3 evaluadores (supervisor o jefe inmediato, los estudiantes y el mismo docente) simultáneamente con lo cual el instrumento se vuelve más objetivo y eficaz.

Es así que, ante las razones expuestas, se añade la importancia de que los docentes podamos tener en cuenta los aportes de los estudiantes acerca de nuestro desempeño en el aula de clases y permita mejorar la misma práctica, es importante destacar que la finalidad de esta evaluación debe ser formativa orientada al desarrollo personal y profesional. Dando a conocer los resultados obtenidos para ofrecer información sobre los aspectos que debe mejorar.

## **PRESENTACIÓN**

Este es modelo de evaluación del tipo académica para docentes basado en un cuestionario de opinión Visto desde 3 aristas: por parte del supervisor o coordinador, los estudiantes y el mismo docente el cual servirá de apoyo al seguimiento y mejoramiento de la práctica docente en el Subprograma de Ingeniería Informática.

El modelo incluye un cuestionario conformado por 54 ítems diseñados para medir ocho dimensiones de la enseñanza efectiva. Cada ítem incluye un aspecto específico a evaluar. Estos se responden en una escala tipo Likert de

cuatro alternativas, diseñada para evaluar la calidad de algún aspecto expresado en cada reactivo. Los valores de la escala son relativos a frecuencia “Nunca”, “Casi Nunca”, “Casi Siempre” y “Siempre”, que como resultado obtienen los ocho factores que definen el desempeño docente y bajo los cuales se estructuró el instrumento fueron: **Responsabilidad, Dominio del contenido del Subproyectos, Actitud Docente, Motivación, Evaluación, Comunicación / Relaciones Interpersonales, Uso de las Tic’s y Satisfacción General.**

El instrumento debe aplicarse cuando ya los estudiantes están por finalizar el semestre. Del mismo modo, la evaluación debe funcionar de manera continua, no debe ser excluyente ni temporal, sino que debe establecerse en períodos preestablecidos, y la evaluación del profesorado debe extenderse a todos los niveles y categorías y condición laboral (fija y contratada).

### **DIMENSIONES A EVALUAR.**

- 1. Responsabilidad.** Está referida al cumplimiento íntegro y puntual de todas las actividades inherentes a las funciones del profesor en el aula de clases y a la planificación de los procesos de enseñanza en función de los contenidos programáticos y al perfil del subproyectos.
- 2. Dominio del contenido del subproyectos.** Se refiere al conocimiento de la naturaleza del contenido y el perfil de la carrera y la capacidad de selección, organización y el tratamiento que le da a esa información.
- 3. Actitud Docente.** Está referida a la consideración de creencias y expectativas del profesor, su visión o posición sobre el contenido, su modo de enseñarlo, el clima del aula que genera su actuación en proceso de enseñanza. Se subdivide a su vez en dos factores:
  - 3.1 Ambiente de Aprendizaje.** Representa la capacidad de crear el ambiente, el espacio y el clima adecuado donde los estudiantes aprendan con agrado y eficacia.

**3.2 Metodología.** Hace énfasis en las estrategias, métodos y técnicas utilizadas por el docente, la habilidad para desarrollar los contenidos, la buena organización para hacer cumplir lo programado en el curso y el uso de los recursos didáctico-metodológicos que favorezcan la claridad y el buen desarrollo del curso.

4. **Motivación.** Evalúa la capacidad que tiene el docente de contagiar entusiasmo en el desarrollo de las actividades en el aula de clases y su destreza en potenciar el interés del estudiante por un aprendizaje efectivo.
5. **Evaluación.** Está **referida** al desarrollo de sistemas, estrategias y criterios de evaluación **que** apoyen y favorezcan el aprendizaje de los estudiantes, a La entrega a tiempo de los resultados, la correspondencia entre los desarrollado en clases con lo evaluado y la calificación justa de estos.
6. **Comunicación / Relaciones interpersonales.** se refiere a la destreza que tiene el profesor para usar las diferentes formas y medios de expresión con el propósito de establecer una comunicación real y transparente con sus estudiantes, **así** como su habilidad para hacer saber a sus alumnos de manera clara, eficiente y lógica las normas, reglas, políticas y actividades que se manejan en su clase y en la institución.
7. **Uso de las Tic's.** Capacidad de usar responsablemente las tecnologías de información y comunicación en el proceso de aprendizaje
8. **Nivel de Satisfacción.** Está **referida** a la opinión particular del evaluador que pudiera ser el jefe inmediato (jefe de subprograma, jefe de proyecto o jefe de subproyectos) o el estudiante sobre el profesor evaluado o la de este último sobre si mismo (autoevaluación)

## ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO

DIMENSIÓN	ENUNCIADO	CANTIDAD
Responsabilidad	1 - 4	4
Dominio del contenido del Subproyecto.	5 - 11	7
Ambiente de Aprendizaje	12 - 20	9
Metodología	21 - 26	6
Motivación	27 - 31	5
Evaluación	32 - 39	8
Comunicación/Relaciones interpersonales	40 - 47	8
Uso de las Tic's	48 - 51	4
Nivel de Satisfacción.	52 - 54	3
<b>Total</b>		<b>54</b>

## LISTA DE ENUNCIADOS POR DIMENSIÓN

### Responsabilidad

- ❖ El profesor cumple con regularidad y puntualidad el horario de clases establecido.
- ❖ El profesor presenta al inicio del período académico la planificación de los objetivos y cada tema a desarrollar.
- ❖ El profesor cumple cabalmente con la programación y los acuerdos planteados al inicio del subproyectos.
- ❖ El profesor promueve mantener limpias y ordenadas las instalaciones.

### Dominio del contenido del subproyectos.

- ❖ El profesor es un experto en el área del subproyectos.
- ❖ El profesor explica de manera clara los contenidos del subproyectos.
- ❖ El profesor aclara dudas relacionadas con los contenidos del subproyectos.
- ❖ El profesor relaciona el contenido programático del subproyecto con los contenidos de otro(s) subproyecto(s).

- ❖ El profesor explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la vida profesional.
- ❖ El profesor propone ejemplos o ejercicios que vinculen el subproyecto con la práctica profesional en el entorno sociocultural y económico que los rodea, tratando de dar solución a problemáticas reales.
- ❖ El profesor actúa de modo que los alumnos reflexionen y no acepten todo como una verdad absoluta estimulando la búsqueda del conocimiento.

### **Ambiente de Aprendizaje**

- ❖ El profesor asume un comportamiento ético dentro y fuera del aula de clases.
- ❖ El profesor actúa con respeto por la dignidad del estudiante.
- ❖ El profesor realiza actividades de aprendizaje en lugares distintos al aula (talleres, laboratorios, empresas, comunidad, biblioteca, aire libre).
- ❖ El profesor incluye estrategias que permitan al estudiante ejercitar la expresión oral y escrita.
- ❖ El profesor invita a la reflexión permanente.
- ❖ El profesor usa ejemplos de casos relacionados con la vida real.
- ❖ El profesor tiene en cuenta la opinión del alumnado en el desarrollo del subproyecto.
- ❖ Hace énfasis en preparar al estudiante para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad.
- ❖ El profesor se adapta al desarrollo del grupo y responde a sus intereses.

### **Metodología**

- ❖ El profesor propone y expone clases de manera estructurada y organizada.
- ❖ El profesor promueve la investigación.
- ❖ El profesor utiliza diversas estrategias, métodos, recursos y medios para la enseñanza.
- ❖ El profesor ajusta su planificación para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.
- ❖ El profesor promueve actividades participativas donde se expongan las ideas particulares y colectivas.
- ❖ El profesor construye el conocimiento con una amplia participación de sus alumnos a través del diálogo.



## **Motivación**

- ❖ El profesor muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes
- ❖ El profesor toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas del grupo.
- ❖ El profesor propicia el deseo de aprender, motivando la participación de los estudiantes en la clase.
- ❖ El profesor logra despertar el interés del estudiante por el contenido del subproyecto.
- ❖ El profesor mantiene una relación de respeto y cordialidad con sus estudiantes.

## **Evaluación**

- ❖ El profesor realiza evaluaciones ajustadas a los contenidos y objetivos desarrollados en clase.
- ❖ El profesor se ajusta a los criterios de evaluación establecidos en la planificación.
- ❖ El profesor utiliza diversas estrategias de evaluación.
- ❖ El profesor proporciona información oportuna para la adecuada realización de la actividad evaluativa.
- ❖ El profesor comunica y analiza con los estudiantes los resultados obtenidos en los plazos establecidos.
- ❖ El profesor propicio que los estudiantes identifiquen sus progresos y dificultades a partir de los resultados obtenidos.
- ❖ El profesor otorga calificaciones imparciales.
- ❖ El profesor brinda la oportunidad de mejorar los resultados de las evaluaciones.

## **Comunicación / Relaciones interpersonales**

- ❖ El profesor desarrolla la clase en un clima de apertura y entendimiento.
- ❖ El profesor escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes.
- ❖ El profesor muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace.
- ❖ El profesor utiliza un lenguaje técnico adecuado al nivel académico en el que se desenvuelve.
- ❖ El profesor se dirige a los estudiantes por su nombre o apellido.
- ❖ El profesor demuestra confianza en las posibilidades de aprendizaje de todos sus alumnos.
- ❖ El profesor atiende a las diferencias individuales de los alumnos.

- ❖ El profesor ante situaciones grupales problemáticas, facilita el análisis y la elaboración de propuestas de acción.

### **Uso de las Tic's.**

- ❖ El profesor emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio para apoyar su labor docente.
- ❖ El profesor Promueve el uso de diversas herramientas digitales, para gestionar información.
- ❖ El profesor utiliza las tecnologías de la información para comunicarse con sus alumnos
- ❖ Promueve el uso seguro, legal y ético de la información digital.

**Nivel de Satisfacción.** En relación al desempeño del profesor en líneas generales.

- ❖ En general, pienso que es/soy un buen docente.
- ❖ Estoy satisfecho por mi/su nivel de desempeño como docente.
- ❖ Yo recomendaría a este docente.

## MODELO DEL INSTRUMENTO

### Instrumento de evaluación del Desempeño Docente Subprograma Ingeniería Informática

Apellido y Nombre del evaluador (opcional): \_\_\_\_\_

Rol: \_\_\_ Supervisor \_\_\_ Estudiante \_\_\_ Docente (Autoevaluación) \_\_\_\_\_

Docente Evaluado: \_\_\_\_\_

Subproyecto: \_\_\_\_\_ Semestre: \_\_\_\_\_

#### Instrucciones

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una equis (x) solo una de las opciones de respuesta que se le presentan en cada ítem de acuerdo a su opinión según corresponda:

1. Nunca.
2. Casi Nunca
3. Casi Siempre.
4. Siempre

Ítem	Planteamiento	Respuestas			
		1	2	3	4
1	El profesor cumple con regularidad y puntualidad el horario de clases establecido.				
2	El profesor presenta al inicio del período académico la planificación de los objetivos y cada tema a desarrollar.				
3	El profesor cumple cabalmente con la programación y los acuerdos planteados al inicio del subproyecto.				
4	El profesor promueve mantener limpias y ordenadas las instalaciones.				
5	El profesor es un experto en el área del subproyecto.				
6	El profesor explica de manera clara los contenidos del subproyecto.				
7	El profesor aclara dudas relacionadas con los contenidos del subproyecto.				
8	El profesor relaciona el contenido programático del subproyecto con los contenidos de otro(s) subproyecto(s).				

9	El profesor explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la vida profesional.				
10	El profesor propone ejemplos o ejercicios que vinculen el subproyecto con la práctica profesional en el entorno sociocultural y económico que los rodea, tratando de dar solución a problemáticas reales.				
11	El profesor actúa de modo que los alumnos reflexionen y no acepten todo como una verdad absoluta estimulando la búsqueda del conocimiento				
12	El profesor asume un comportamiento ético dentro y fuera del aula de clases.				
13	El profesor actúa con respeto por la dignidad del estudiante.				
14	El profesor realiza actividades de aprendizaje en lugares distintos al aula (talleres, laboratorios, empresas, comunidad, biblioteca, aire libre).				
15	El profesor incluye estrategias que permitan al estudiante ejercitar la expresión oral y escrita.				
16	El profesor invita a la reflexión permanente.				
17	El profesor usa ejemplos de casos relacionados con la vida real.				
18	El profesor tiene en cuenta la opinión del alumnado en el desarrollo del subproyecto.				
19	Hace énfasis en preparar al estudiante para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad.				
20	El profesor se adapta al desarrollo del grupo y responde a sus intereses.				
21	El profesor propone y expone clases de manera estructurada y organizada.				
22	El profesor promueve la investigación.				
23	El profesor utiliza diversas estrategias, métodos, recursos y medios para la enseñanza.				
24	El profesor ajusta su planificación para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.				
25	El profesor promueve actividades participativas donde se expongan las ideas particulares y colectivas.				
26	El profesor construye el conocimiento con una amplia participación de sus alumnos a través del diálogo.				
27	El profesor muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes				
28	El profesor toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas del grupo.				
29	El profesor propicia el deseo de aprender, motivando la participación de los estudiantes en la clase.				

30	El profesor logra despertar el interés del estudiante por el contenido del subproyecto.				
31	El profesor mantiene una relación de respeto y cordialidad con sus estudiantes				
32	El profesor realiza evaluaciones ajustadas a los contenidos y objetivos desarrollados en clase.				
33	El profesor se ajusta a los criterios de evaluación establecidos en la planificación.				
34	El profesor utiliza diversas estrategias de evaluación.				
35	El profesor proporciona información oportuna para la adecuada realización de la actividad evaluativa.				
36	El profesor comunica y analiza con los estudiantes los resultados obtenidos en los plazos establecidos.				
37	El profesor propicia que los estudiantes identifiquen sus progresos y dificultades a partir de los resultados obtenidos.				
38	El profesor otorga calificaciones imparciales.				
39	El profesor brinda la oportunidad de mejorar los resultados de las evaluaciones.				
40	El profesor desarrolla la clase en un clima de apertura y entendimiento.				
41	El profesor escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes.				
42	El profesor muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace.				
43	El profesor utiliza un lenguaje técnico adecuado al nivel académico en el que se desenvuelve.				
44	El profesor se dirige a los estudiantes por su nombre o apellido.				
45	El profesor demuestra confianza en las posibilidades de aprendizaje de todos sus alumnos.				
46	El profesor atiende a las diferencias individuales de los alumnos.				
47	El profesor ante situaciones grupales problemáticas, facilita el análisis y la elaboración de propuestas de acción.				
48	El profesor emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio para apoyar su labor docente.				
49	El profesor Promueve el uso de diversas herramientas digitales, para gestionar información.				
50	El profesor utiliza las tecnologías de la información para comunicarse con sus alumnos				

51	Promueve el uso seguro, legal y ético de la información digital.				
52	En general, pienso que es/soy un buen docente.				
53	Estoy satisfecho por mi/su nivel de desempeño como docente.				
54	Yo recomendaría a este docente.				

## EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS

Por cada pregunta en la que se marque la opción 1 El docente evaluado obtendrá 0 puntos.

Por cada pregunta en la que se marque la opción 2 El docente evaluado obtendrá 1 punto.

Por cada pregunta en la que se marque la opción 3 El docente evaluado obtendrá 2 puntos.

Por cada pregunta en la que se marque la opción 4 El docente evaluado obtendrá 3 puntos.

Es decir:

La puntuación máxima total que un docente evaluado pudiera obtener es 162 pts. (54 ítems \* 3 puntos).

La puntuación mínima total que un docente evaluado pudiera obtener es 0 pts.

Tal como se mencionó al inicio la finalidad de esta evaluación es netamente formativa y orientada al desarrollo personal y profesional para el mejoramiento de la calidad Académica. Con el propósito de dar conocer los resultados obtenidos para ofrecer información sobre los aspectos que el docente debe mejorar. Estableciendo una verdadera línea de base que ayude a identificar las dificultades que presentan; y tomar las decisiones acertadas para organizar los programas de capacitación que redunden en la mejora de la calidad académica del subprograma y por ende el rendimiento de los estudiantes.

Es por ello que los resultados se esgrimirán por categoría o dimensión tal como está estructurado el cuestionario.

Es importante resaltar que al docente evaluado se le administrará el cuestionario por 3 actores diferentes (supervisor o jefe inmediato, estudiantes del curso que dicta y por él mismo) con lo que se podrá obtener un conocimiento más real de la praxis docente del profesor dentro del aula de clases. Es importante destacar que el cuestionario debe ser aplicado preferiblemente final de semestre cuando la mayoría de los contenidos programados ya hayan sido cubiertos al menos en el 80%.

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>Puntuación Máxima</b>
Responsabilidad	12
Dominio del contenido del Subproyecto.	21
Ambiente de Aprendizaje	27
Metodología	18
Motivación	15
Evaluación	24
Comunicación / Relaciones interpersonales	24
Uso de las Tic's	16
Nivel de Satisfacción.	12
<b>Total</b>	

### **ESTRATEGIAS SUGERIDAS**

Tal como se mencionó los resultados serán estructurados por dimensión, de manera que se pueda evidenciar sí el docente presenta debilidades en uno o más de los factores evaluados, con la finalidad de sugerir estrategias que permitan mejorar su actuación en la praxis profesional en pro de la calidad académica del subprograma de Ingeniería Informática. A continuación, se muestran una serie de estrategias que el evaluador (Jefe de Subprograma) puede utilizar para hacer que el docente evaluado sea capaz de reflexionar en su propia práctica, corrigiendo errores y aceptando nuevas formas de concebir su rol de educador.

## **Responsabilidad**

- Es propicio hacer saber al docente que existen reglas que norman el cumplimiento de sus funciones por las cuales debe regirse en el ejercicio de su profesión
- Instar al docente a cumplir con la responsabilidad que asumió.
- Se debe realizar un llamado de atención al docente en primera instancia de manera verbal y por escrito si es reincidente.

## **Dominio del contenido del Subproyecto.**

- Es necesario realizar el estudio del perfil profesional del docente antes de asignarle la administración de un contenido a un curso.
- No se debe asignar subproyectos a docentes que no sean especialistas en el área de conocimiento específico. Es probado en diferentes estudios que profesores que poseen poco o nulo conocimiento del contenido del subproyecto que dictan, son causantes de la desmotivación en los estudiantes lo que puede redundar incluso en su deserción del curso.
- El jefe de subprograma debe instar a los docentes especialistas a la formación y actualización continúa puesto que por el ser los responsables de la formación de los futuros Ingenieros Informáticos, se debe estar a la vanguardia de la tecnología.

## **Ambiente de Aprendizaje**

- Es recomendable que el docente utilice estrategias que generen una mayor participación de los estudiantes en el proceso educativo.
- El docente debe lograr que el aula sea un espacio de aprendizaje y crecimiento común esmerándose en cambiar el rol de docente dominante por uno más cercano a los alumnos, esto permitirá marcar la diferencia en el proceso de aprendizaje de los mismos.

## **Metodología**

- Como una estrategia, el docente debe elaborar recursos didácticos que permitan proporcionar información, motivar a los estudiantes, guiar los



aprendizajes, desarrollar habilidades, evaluar los conocimientos y habilidades, y proporcionar espacios para la expresión y la creación.

- El docente debe involucrar a los estudiantes en la solución de problemas y otras tareas significativas, eso permitirá trabajar de manera autónoma y favorece un aprendizaje ajustado al contexto social, cultural y económico de la actualidad.

### **Motivación**

- El docente debe estimular la cooperación entre los participantes y el desarrollo de habilidades de trabajo en grupo.
- El docente debe desarrollar una actitud positiva hacia el aprendizaje y el respeto por la autonomía del estudiante.

### **Evaluación**

- Una de las estrategias que el docente puede aplicar para mejorar su proceso de **evaluar** es hacerlo de manera continua. Pues no tiene sentido evaluar con un único examen y de una única manera. Es necesaria una evaluación continua y con diferentes estrategias.
- El jefe de subprograma debe procurar jornadas de formación de los docentes en cuanto a los procesos de evaluación y las diferentes estrategias que pueden utilizarse.

### **Comunicación / Relaciones interpersonales**

- Uno de los aspectos en los que el profesor debe hacer énfasis para mejorar su comunicación con los estudiantes es fomentar su empatía hacia ellos y pedirles su opinión para demostrarle que te interesa lo que está diciendo.
- Evita caer en incongruencias para no dar mensajes contradictorios a la vez. Por ejemplo, no transmitir una cosa con palabras y expresar lo contrario mediante la comunicación no verbal. Ser coherentes con lo que se dice y se hace.

## **Uso de las Tic's**

- En este aspecto el Programa de Ingeniería, Arquitectura y tecnología ha hecho énfasis en que los docentes sean formados en el manejo de entornos virtuales lo que brinda grandes herramientas para el buen uso y aplicación de las Tic's en sus estrategias de aprendizaje, en este sentido se debe integrar de manera inmediata al docente al proceso de formación tecnológica del programa.

## CONCLUSIONES

El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal, se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado, para esto se eligió como población a los docentes del subprograma de Ingeniería Informática del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ).

Sin embargo, en este Trabajo de Grado se presentan los supuestos teóricos que fundamentan el ser del desempeño docente, o si se prefiere el deber ser de la tarea educativa, con la finalidad de sustentar los resultados de cualquier investigación en torno al hecho educativo, para ello se desarrollaron las interrogantes planteadas en el Capítulo I, con la finalidad de darle cumplimiento a cada de uno de los objetivos específicos, por tanto, se resumen a continuación las conclusiones a las que se llegó en cada una.

¿Cuál es la situación actual en cuanto a la evaluación y autoevaluación del desempeño docente en el subprograma de Ingeniería Informática del VPDS de la UNELLEZ Barinas?

Es importante señalar que la primera interrogante hace uso del cuestionario con escala de Likert a través del cual se precisó que la población objeto de estudio no es evaluada en ningún aspecto, salvo el administrativo considerando que los mismos deben suministrar la información para formalizar su acreditación como docente y su participación en el concurso.

¿Se aplicará la evaluación y autoevaluación considerando la factibilidad técnica, económica y social del personal docente en el subprograma de Ingeniería Informática del VPDS de la UNELLEZ Barinas?

De acuerdo con esta interrogante, la factibilidad es un aspecto importante para que un proyecto pueda ser considerado factible, en este caso en particular, la institución cuenta con todo lo necesario para que se aplique el

mecanismo de evaluación del desempeño docente, con la finalidad de garantizar la excelencia académica, en lo referente a la factibilidad técnica se cuenta con personal capacitado para la aplicación, evaluación y presentación de los resultados, de igual forma la factibilidad económica no resulta ser ningún aliciente al desarrollo del proceso de evaluación, esto se debe a que la institución cuenta con una plataforma digital a través de la cual se puede aplicar el mecanismo, procesar la información y presentar los resultados, finalmente se tiene el aspecto social en cuanto al tratamiento que el personal directivo, docentes y estudiantil le pudiesen dar al instrumento, durante la aplicación del cuestionario se apreció que la población está en total acuerdo en someterse a una evaluación de su desempeño docente.

¿Cuáles son los aspectos que intervienen en la evaluación y autoevaluación correspondiente al desempeño docente en el subprograma de Ingeniería Informática del VPDS de la UNELLEZ Barinas?

Es importante señalar que gracias a esta interrogante se establecieron los aspectos que intervienen en el desempeño docente al considerar cada una de las dimensiones para formular las interrogantes propias del mecanismo de evaluación integrando aspectos tales como la responsabilidad, el dominio del contenido del Subproyecto, el ambiente de aprendizaje, la metodología, la motivación, la evaluación, la comunicación, es decir las relaciones interpersonales, el uso de las Tic's y el nivel de satisfacción de la población estudiantil.

¿Cómo será el diseño del mecanismo de evaluación y autoevaluación correspondiente al desempeño docente en el subprograma de Ingeniería Informática del VPDS de la UNELLEZ Barinas?

## RECOMENDACIONES

Habitamos una sociedad caracterizada por el aislamiento entre los sujetos, donde se reemplazan valores y normas, legitimadas en otros tiempos, por “el nivel de vida”; “el bienestar”; el confort y el consumo; la “conexión virtual” desprovista del cuerpo a cuerpo; una “colección de individuos” uniformizados y homogeneizados que no se interesan por los asuntos públicos, políticos, sino por escuchar música aisladamente. “En nuestra sociedad occidental, el individuo no es más que una marioneta que realiza espasmódicamente los gestos que le impone el campo histórico social: hacer dinero, consumir y gozar. Supuestamente “libre” de darle a su vida el sentido que quiera: en la aplastante mayoría de los casos, no le da sino el sentido que impera, es decir, el sinsentido del aumento indefinido del consumo

Atendiendo a lo anterior, el impacto del desempeño docente ha calado fuertemente en la educación y, por lo mismo, ha fomentado el estudio de los desempeños profesionales docentes bajo la mirada de la autoeficacia. Además, resulta evidente, que estudiar los sentimientos de autoeficacia en los profesores alberga información valiosa, acerca de cuán capaces se sienten para ejecutar las tareas de enseñanza y generar el aprendizaje en los estudiantes.

Del mismo modo, su influencia resulta poderosa en los desempeños pedagógicos, ya sea favoreciendo o entorpeciendo el aprendizaje y el logro académico en los estudiantes, aún más, los estudios expuestos avalan que sentimientos de autoeficacia positivos fomentan el uso de estrategias de enseñanza y aprendizaje variadas; la adaptación de la enseñanza a las singularidades educativas de los aprendices; el manejo eficaz de los conflictos de aula; y la promoción de la participación en los estudiantes. Finalmente, con base en lo expuesto, es posible concluir y, al mismo tiempo, aseverar que los estudios de los sentimientos de autoeficacia docente deben ser aumentados con el propósito de obtener una mirada distinta de sus desempeños.

## BIBLIOGRAFIA

- Arias, F. (2012). El Trabajo de Grado, Introducción a la Metodología Científica. (5ed.). Caracas, Venezuela: Episteme C.A
- Beraza, P (2003) Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y Desempeño. México: PRENTICE-HALL HISPANOAMERICANA S.A
- Barrera, D (2008) Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales. Madrid: Narcea Ediciones.
- Cepeda, M (2005) Identidad Profesional y Desempeño Docente. Ciudad de Juárez México Mac Graw Hill
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999, Diciembre 2000). Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, 5453, Marzo, 24, 2000.
- Creswell, J (2003) Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos. Barcelona: UPC Universidad Politécnica de Catalunya, SL.
- Estrada, L (2015). "Plan de Evaluación de Desempeño Docente como Estrategia para la Mejora de la Praxis Pedagógica del Docente". Trabajo presentado como requisito parcial para optar al Grado de Magíster Scientiarum en Ciencias de la Educación Superior; Mención: Docencia Universitaria, ante la Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Escalona, E (2009) Desarrollo de Las Competencias del Docente. España: Alfaomega grupo Editores S.A.
- Firer, J (2008) Desarrollo profesional docente: ¿Cómo se aprende a enseñar? Torrejon, Madrid: MAS Ediciones
- Flores, R (2014). "La Calidad del Desempeño Docente en el Rendimiento Académico en los Estudiantes de la Facultad de Ingeniería Agraria, Alimentaria y Ambiental en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2012". Trabajo presentado como requisito parcial para optar al Grado de Doctor en Ciencias de la Educación. Lima, Perú.
- Harnecker, M (2010) La evaluación de programas para la evaluación. En B. Jiménez (editor). Evaluación de programa, centros y profesores. Madrid: Síntesis.

- Hernández, Fernández y Baptista (2011) "Metodología de la Investigación Científica." (3 ed.). Ciudad de Juárez México Mac Graw Hill.
- López, A (2010) Métodos de investigación en psicopedagogía. Madrid: McGrawHill.
- Lorenzo, J (2007) Introducción a la Estadística Descriptiva. Buenos Aires: Niño y Dávila Editores.
- Ley Orgánica de Ciencia Tecnología e Innovación (LOCTI), (Gaceta Oficial N° 39.575 del 16 de Diciembre de 2010)
- Ley Orgánica de Educación (LOE), (Gaceta Oficial N° 39.575 del 11 de Diciembre de 2010)
- Maivy, D (2015) "Plan de Evaluación de Desempeño Docente como Estrategia para mejorar la Praxis Pedagógica del Docente". Trabajo presentado como requisito parcial para optar al Grado de Magíster en Educación; Mención Desarrollo Curricular. Valencia, Venezuela.
- Materán, A (2006) La universidad y su productividad académica: crítica y perspectiva. (3ed). Ciudad de Juárez México Mac Graw Hill.
- Márquez, P (2012) Conceptos básicos de estadística para ciencias sociales. Barcelona: Martínez Roca.
- Moreno, E (2018). Técnicas docentes y sistemas de evaluación en Educación Superior. Sevilla: Díada Editora.
- Namakforoosh, M. (2009) Metodología de la Investigación. México: LIMUSA Noruega Editores
- Padrón, E (2004) Competencias docentes del profesorado universitario. (2ed) México: McGraw-Gil Hill Interamericana, S.A.
- Parella y Martins (2012). "Metodología de la Investigación Cuantitativa". Caracas, Editorial: FEDEUPEL.
- Rodriguez, A (2008) Profesionalización de la docencia universitaria. México: Ed. UNISON.
- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente. (Gaceta Oficial N° 5.496 del 31 de Octubre de 2000)

- Santos, F (2008) Análisis de la influencia del desempeño docente en la calidad de la educación. España: ELSEIVER Inc Editorial
- Segura, A (2003) Determinantes del desempeño docente, la conducta innovativa y la satisfacción laboral en las instituciones educativas del sector público. España: Ediciones ENI.
- Sierra, L (2013) La evaluación de la calidad de la formación del profesorado. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2014). Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. (4° ed). Caracas: FEDEUPEL.
- Ugalde, L., Dupla, J. (2008). Doce Propuestas Educativas para Venezuela. (6ed.). Caracas, Venezuela: Episteme C.A.
- Vallejo, A (2005) Estándares de Desempeño Docente en la Educación Superior. España: Universidad de Castilla-La Mancha.
- Vaillant, D. (2009). Los Docentes: Pedagogía y Evaluación (1ed). España: OCDE Editorial.
- Valverde, L (2005) Evaluación de programas educativos. Bogotá, Colombia. Logofomas S.A.
- Woolfolk, A (2010) La evaluación de la docencia en la universidad: perspectivas desde la Universidad. Madrid, España: Visión Libros.
- Zabalza, Alcala, Cifuentes, Blázquez Métodos de investigación en psicopedagogía. Madrid: McGrawHill. (2011) Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos. España: Universidad de Castilla-La Mancha.



**ANEXOS**

**Anexos A**  
**Cuestionario Aplicado**

**Estimado Colega:**

Tengo el agrado de informarle que se está realizando un estudio de investigación titulado: **MECANISMO DE EVALUACIÓN Y AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE PARA ASEGURAR LA CALIDAD ACADÉMICA EN EL SUB PROGRAMA DE INGENIERÍA INFORMÁTICA DEL VPDS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA (UNELLEZ).**

Tomando en consideración que usted forma parte de la estructura a quien va dirigido el estudio, resulta altamente significativo el aporte que pueda ofrecer con respecto al tema planteado.

La investigación tiene fines estrictamente académicos, por lo que se requiere su valiosa colaboración para el éxito de la misma. El instrumento que se presenta es una encuesta tipo cuestionario

Agradeciendo su sinceridad y receptividad al momento de emitir su respuesta, quedo de usted.

Atentamente.

---

Ing. Ailicec Bolívar

### Instrucciones

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una equis (x) solo una de las opciones de respuesta que se le presentan en cada ítem de acuerdo a su opinión según corresponda:

1. Siempre.
2. A Veces
3. Nunca.

Ítem	Planteamiento			
		1	2	3
1	¿Desarrolla usted la praxis docente dentro del aula de forma eficaz?			
2	¿Cree usted que una evaluación de su desempeño docente incidiría positivamente en su crecimiento personal?			
3	Se ocupa usted de su desarrollo profesional para mejorar su quehacer educativo.			
4	¿Considera usted que cumple con el perfil profesional como docente en la UNELLEZ?			
5	¿Considera usted que a través de un proceso de evaluación de su práctica docente pudieran determinarse sus necesidades de desarrollo profesional.?			
6	¿Considera usted que en el subprograma de existe un ambiente organizacional propicio para la enseñanza.?			
7	¿Se siente usted laboralmente motivado en el desempeño de su función docente.?			
8	¿Ha sido usted evaluado académicamente en el desempeño de su función docente?			
9	¿Ha sido usted Evaluado administrativamente en el desempeño de su función docente.?			
10	¿Considera usted que abarca todos los aspectos curriculares del o los subproyectos que dicta?			
11	Ha propuesto usted Mejoras para el diseño curricular del o los subproyectos que dicta.			

12	¿Considera usted que a través de la evaluación de su desempeño docente pudieran mejorar considerablemente sus competencias pedagógicas.?			
13	¿Considera usted el buen desempeño docente como un factor esencial en la calidad académica.?			
14	¿Cree usted que la evaluación del desempeño docente aportaría elementos significativos para el mejoramiento de la calidad académica en el Subprograma de Ingeniería Informática.?			
15	¿Considera usted la autoevaluación del desempeño como una herramienta de diagnóstico de su labor docente.?			
16	¿Realiza usted algún tipo de Autoevaluación en el desempeño de su labor de docente.?			
17	¿Cumple usted Totalmente con los objetivos propuestos en el desarrollo de las actividades en su praxis académica.?			
18	¿Considera usted que emplea los métodos correctos para el alcance de los objetivos planteados en su praxis académica.?			
19	¿Considera usted qué aplica adecuadamente sus conocimientos técnicos profesionales en su desempeño como docente.?			
20	¿Realiza usted la planificación de sus actividades académicas al inicio de cada semestre?			
21	¿Le entrega usted Su planificación al jefe del subprograma?			
22	¿Recibe usted retroalimentación en cuanto a las objetivos planificadas?			
23	¿Realiza usted la planificación de las estrategias metodológicas que utiliza en conjunto con los demás docentes del mismo subproyecto?			
24	¿Recibe usted retroalimentación en cuanto a las herramientas de evaluación planificadas?			
25	¿Considera usted que la aplicación de evaluación del desempeño docente es fundamental en una institución de Educación Universitaria para la mejora de su? calidad académica.?			
26	¿De ser evaluado su desempeño laboral en su praxis docente, le gustaría conocer el resultado.?			

**Anexo B**  
**Validación del Instrumento**

Universidad Nacional Experimental  
de los Llanos Occidentales  
"EZEQUIEL ZAMORA"



La Universidad que siembra

Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo  
Social  
Coordinación de Área de Postgrado  
Maestría en Ciencias de la Educación  
Mención Docencia Universitaria

Apellidos y Nombres del Experto: RIVAS YURAIMA

Título de la Investigación: **MECANISMO DE EVALUACIÓN Y AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE PARA ASEGURAR LA CALIDAD ACADÉMICA EN EL SUBPROGRAMA DE INGENIERÍA INFORMÁTICA DEL VPDS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA (UNELLEZ).**

Lugar de Trabajo: UNELLEZ - VPDS

Cargo que Desempeña: COORDINADORA DE PASANTIAS CARRERA  
ING. EN INFORMÁTICA.

Instrucciones:

- a. Identifique con precisión en el instrumento anexo las variables en estudio y sus respectivos indicadores.
- b. Lea detenidamente cada uno de los ítems relacionados con cada indicador.
- c. Utilice este formato para indicar su grado de acuerdo o desacuerdo con el enunciado que se presenta, marcando con una equis (x) en el espacio señalado de acuerdo a la siguiente escala:
  1. Dejar
  2. Modificar
  3. Eliminar
  4. Incluir otra interrogante

Si desea proponer otras sugerencias para optimizar el instrumento, por favor manifestarlo en el espacio de las observaciones.

Observaciones:

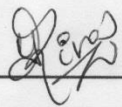
---

---

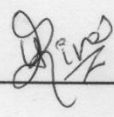
---

---

---

Evaluado por:  YURAMA RIVAS

Fecha: \_\_\_\_\_

Firma: 



## Hoja de la Validación del Instrumento

Nº ítem	ESCALA			
	Dejar	Modificar	Eliminar	Incluir otra Interrogante
1	/			
2	/			
3	/			
4	/			
5	/			
6	/			
7	/			
8	/			
9	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	✓			
26	✓			
	/			

**Anexo C**  
**Confiabilidad del instrumentó**



39	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	15	
40	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	15	
41	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	15	
42	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	15	
43	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	15	
44	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	15	
45	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	15	
46	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	15	
47	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	15	
48	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	15	
49	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	15	
50	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	15	
51	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	15	
52	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	15	
53	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	15	
54	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	12	
55	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	14	
56	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	14	
57	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	14	
58	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	14	
59	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	14	
60	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	14	
61	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	14	
62	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	14	
63	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	14	
64	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	14	
65	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	14	
66	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	14	
67	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	14	
68	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	14	
69	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	14	
70	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	14	
71	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	14	
72	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	14	
	72	15	30	72	38	72	24	34	72	72	71	15	30	72	38	72	24	15	72	72	71	15	30	72	38	72	15,547	VARIANZA DE LOS ACIERTOS
p	1,4	0,3	0,6	1,4	0,8	1,4	0,5	0,7	1,0	1,4	1,4	0,3	0,6	1,4	0,8	1,4	0,5	0,3	1,0	1,4	1,4	0,3	0,6	1,4	0,8	1,4		
q	-0,4	0,7	0,4	-0,4	0,2	-0,4	0,5	0,3	1,0	-0,4	-0,4	0,7	0,4	-0,4	0,2	-0,4	0,5	0,7	1,0	-0,4	-0,4	0,7	0,4	-0,4	0,2	-0,4		
pxq	-0,6	0,2	0,2	-0,6	0,2	-0,6	0,2	0,2	1,0	-0,6	-0,6	0,2	0,2	-0,6	0,2	-0,6	0,2	0,2	1,0	-0,6	-0,6	0,2	0,2	-0,6	0,2	-0,6	-0,43	SUMATORIA DE pxq

$1-(\Sigma pxq/\text{varianza})$	$k/(k-1)$	k número de ítems en el cuestionario
34,75572583	1,05	
	0,87	
	<b>Coeficiente</b>	

