

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



**Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos
Industriales
Coordinación de Área de Estudios Avanzados
Maestría en Ciencias de la Educación mención
Docencia Universitaria**

La Universidad que siembra

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNELLEZ
MUNICIPALIZADA TINACO ESTADO COJEDES**

**Autora: Edelis Del V. Torres
C.I. 7562578
Tutor: MSc. Róbin Hernández
C.I. 18.320.825**

SAN CARLOS, MAYO 2019

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



**Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos
Industriales
Coordinación de Estudios Avanzados
Maestría en Ciencias de la Educación mención
Docencia Universitaria**

La Universidad que siembra

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNELLEZ
MUNICIPALIZADA TINACO ESTADO**
**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al grado de *Magister en
Ciencias de la Educación Mención Docencia Universitaria***

**Autora: Edelis Del V. Torres
C.I. 7562578
Tutor: MSc. Róbin Hernández
C.I. 18.320.825**

SAN CARLOS, MAYO 2019

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, **MSc. ROBIN HERNÁNDEZ**, portador de la cédula de identidad N° **18.320.825**, en mi carácter de tutor del Trabajo de Grado: **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNELLEZ MUNICIPALIZADA TINACO ESTADO**, presentado por la ciudadana **Lcda. EDELIS TORRES**, para optar al Grado de Magister Scientiarum en Ciencias de la Educación mención Docencia Universitaria, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado examinador que se designe.

En la ciudad de San Carlos, a los 20 días del mes de Abril del año 2.019



MSc. Robin Hernández
C.I: 18.320.825,



EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"

Programa Estudios Avanzados



e

ACTA DE PRESENTACIÓN / DEFENSA TRABAJO ESPECIAL DE GRADO, TRABAJO DE GRADO, TESIS DOCTORAL

Nosotros, miembros del jurado de:

Trabajo Especial de Grado	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de Grado	<input type="checkbox"/>	Tesis Doctoral	<input type="checkbox"/>
---------------------------	-------------------------------------	------------------	--------------------------	----------------	--------------------------

Titulado(a):

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNELLEZ MUNICIPALIZADA
TINACO ESTADO COJEDES**

Elaborado por el (la) participante:

Nombres, Apellidos y Cédula de Identidad

EDELIS DEL V. TORRES, C.I. 7.562.578

Como requisito parcial para optar al grado académico de **Magister Scientiarum**, el cual es ofrecido en los estudios de: **Maestría en Educación mención Docencia Universitaria**, del Programa Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales de la UNELLEZ – San Carlos, hacemos constar que hoy, Viernes 31 de Mayo a las 10:15 am, se realizó la presentación/defensa del mismo, acordando:

- Aprobar la Presentación / Defensa del Trabajo / Tesis.
- Aprobar la Presentación / Defensa del Trabajo / Tesis, otorgando Mención Publicación.
- Aprobar la Presentación / Defensa del Trabajo / Tesis, otorgando Mención Honorífica.
- Aprobar la Presentación / Defensa del Trabajo / Tesis, otorgando Mención Publicación y Honorífica.

Dando fe de ello levantamos la presente acta, la cual finalizó a las: 10:35 am

1.- Jurado Principal Tutor- Coordinador
MSc. Robin Hernández, C.I. V. 18.320.825
(UNELLEZ)

2.- Jurado Principal
MSc. Víctor Mendoza, C.I. V-10.986.840
(UNELLEZ)



3.- Jurado Principal
MSc. Rafael Reyes, C.I. V-6.898.573
(UNESR)

4.- Jurado Suplente

Dr. Danny Orasma, C.I. V-11.964.355
(UNELLEZ)

5.- Jurado Suplente

MSc. Zoraima Rodríguez, C.I. V-7.061.563
(UNESR)

"La ciencia y la tecnología al servicio de la liberación permanente de la humanización del hombre"
DIRECCION: Urb. Cantalero final avenida Principal, San Carlos Edo. Cojedes. Teléfono: (0258) 4331718.
Correo electrónico: unellezpostgradovipi@gmail.com

AGRADECIMIENTO

A Dios, por guiarme siempre en todo lo que hago.

A mis hijos Adriana del Valle y Luis Alfonso, por el tiempo que les quite mientras estuve realizando estos estudios y el apoyo que me brindaron.

A la Profesora Antonia Borges, por su constante incentivo y ayuda para realizar mi Tesis de grado.

A la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”, específicamente al área de Post-Grado por brindarme la oportunidad de cursar estos estudios.

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso.

A mis hijos y mi nieto: Adriana del Valle, Luis Alfonso y Rubén Adrián

A mis Padres por darme la vida: Carmen Dolores y José Miguel

A mi hermana Marisol, y mi mamá que aunque están en el cielo sé que desde allá me siguen brindando apoyo.

ÍNDICE GENERAL

	Pp.
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
ACTA DE DEFENSA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
LISTA DE TABLAS Y FIGURAS.....	ix
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
1.1 Planteamiento del Problema	3
1.2 Objetivos de la Investigación	8
1.2.1 Objetivo General	8
1.2.2 Objetivos Específicos	8
1.3 Justificación de la Investigación.....	8
1.4 Delimitación de la Investigación.....	10
1.5 Líneas de Investigación.....	10
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	11
2.2 Bases Teóricas.....	15
2.3 Bases Conceptuales	15
2.4 Bases Legales.....	19
2.5 Sistema de Variables.....	20
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo y Nivel de la Investigación.....	23
3.2 Diseño de la Investigación	23
3.3 Población.....	24
3.4 Muestra	24
3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	25

3.6 Validez del Instrumento.....	30
3.7 Confiabilidad del Instrumento.....	31
3.8 Técnicas de Análisis de Datos.....	32
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS DATOS	
4.1 Presentación y Análisis de Datos.....	33
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Conclusiones.....	63
5.2 Recomendaciones.....	66
REFERENCIAS	
ANEXOS	70
Instrumento de Recolección de datos.....	71
Anexo A. Instrumentode Recolección de Datos.....	72
Anexo B. Instrumentode Recolección de Datos.....	74
Anexo C. Instrumento de Recolección de Datos.....	76
Anexo D. Validación de Instrumento.....	78
Validación del Instrumento de Recolección de Datos.....	80
Anexo E. Validación de Instrumento.....	81
Anexo F. Validación de Instrumento.....	84
Anexo G. Confiabilidad del Instrumento.....	87
Anexo H. Confiabilidad del Instrumento.....	90
Anexo I. Confiabilidad del Instrumento.....	91
Anexo J. Memoria Fotográfica.....	92
Anexo K Confiabilidad del Instrumento.....	93

LISTA DE TABLAS Y FIGURAS

TABLAS	Pp.
1. Operacionalización de Variables.....	22
2. Distribución de la Muestra.....	25
3. Instrumentos de Evaluación del Desempeño Docente:.....	27
4. Escala de Valoración:.....	28
5. Calificación del Desempeño Docente.....	30
6. Escala de interpretación de la magnitud del Coeficiente de Correlación o Asociación.....	32
7. Dimensión: Rol docente. Indicador: Función de Planificador:.....	34
8. Dimensión: Rol docente. Indicador: Función de Mediador:.....	36
9. Dimensión: Rol docente. Indicador: Función de Orientador.....	38
10. Dimensión: Rol docente. Indicador: Función de Investigador.....	39
11. Resultado de la evaluación de los docentes por parte de la Coordinadora...	40
12. Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Habilidades Didácticas.....	41
13. Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Habilidades Pedagógicas.....	43
14. Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Sociabilidad Pedagógica.....	45
15. Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Ambiente Laboral.....	47
16. Resumen de la Coevaluación del desempeño docente.....	47
17. Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Habilidades Didácticas.....	49
18. Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Habilidades Pedagógicas.....	51
19. Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Sociabilidad Pedagógicas.....	53
20. Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Ambiente Laboral.....	55
21. Resumen de los datos del cuestionario de coevaluación docente.....	55
22. Dimensión: Praxis Docente. Indicador: Habilidades Didácticas.....	57
23. Dimensión: Praxis Docente. Indicador: Sociabilidad Pedagógica.....	59
24. Dimensión: Praxis Docente. Indicador: Habilidades Didácticas.....	61
25. Resumen de datos.....	62
FIGURAS	
1. Formula de Coeficiente Alpha de Cronbach.....	31
2. Dimensión: Rol Docentes. Indicador: Planificador.....	33
3. Dimensión: Rol Docentes. Indicador: Mediador.....	35
4. Dimensión: Rol Docente. Indicador: Función de Orientador.....	37
5. Dimensión: Rol Docente. Indicador: Función de Investigador.....	38

6. Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Habilidades Didácticas.....	40
7. Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Habilidades Pedagógicas.....	42
8. Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Sociabilidad Pedagógicas.....	44
9. Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Ambiente Laboral.....	46
10. Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Habilidades Didácticas.....	48
11. Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Habilidades Pedagógicas.....	50
12. Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Sociabilidad Pedagógicas.....	52
13. Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Ambiente Laboral.....	54
14. Dimensión: Praxis Docente. Indicador: Habilidades Pedagógicas.....	56
15. Dimensión: Praxis Docente. Indicador: Sociabilidad Pedagógica.....	58
16. Dimensión: Praxis Docente. Indicador: Habilidades Didácticas.....	60



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
COORDINACIÓN DE ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNELLEZ
MUNICIPALIZADA TINACO ESTADO COJEDES**

AUTORA: Lcda. EDELIS DEL VALLE TORRES

TUTOR: MSc. ROBIN HERNANDEZ

AÑO: 2019

RESUMEN

La investigación que se presenta tiene como objetivo general; Evaluar el desempeño docente en la UNELLEZ municipalizada Tinaco, del estado Cojedes, cuyo paradigma es cuantitativo, tipo de investigación de campo, nivel evaluativo, diseño no experimental, la población se conformó por 82 individuos, la muestra fue el 30% de la población representada por 33 individuos. La técnica que se empleó para la recolección de los datos fue la encuesta tipo cuestionario de preguntas cerradas, con cinco opciones de respuesta. En cuanto a la escala se empleó una lista de cotejo, la validez se realizó por juicio de expertos cuya opinión fue favorable, la confiabilidad se calculó por el estadístico Alpha de Cronbach, se obtuvo para el Cuestionario “A” 0.84, Cuestionario “B” 0.83, y Cuestionario “C” 0.82, y Cuestionario “D” 0,80, la cual según los estándares, es una confiabilidad muy fuerte, el análisis de los datos se realizó según estadísticos descriptivos. Los resultados fueron representados en gráficos de barras. El diagnóstico reflejó que en el desempeño docente, no se abordan las necesidades reales del proceso educativo, no enfrentan las debilidades que los estudiantes pueden presentar en su formación académica, las estrategias de aprendizaje aplicadas no se ajustan a las exigencias de los contenidos programáticos, se evidencia debilidades en la comunicación, compromiso y la responsabilidad de los docentes. Se concluye que: La calificación obtenida en la evaluación del desempeño docente fue de 44,52, que ubica a los docentes en la tercera categoría, es decir entre 26 y 50 puntos, que le confiere una calificación de “C”, con una apreciación de mejorable, lo cual certifica que el proceso educativo generado por el desempeño docente en la UNELLEZ municipalizada Tinaco es deficiente. Se recomienda: Indicar a los docentes de manera diáfana, los aspectos de forma, fondo y contenido que debe considerar en su praxis docente.

Descriptor: Proceso Educativo, Evaluación Docente, Desempeño Docente.



**EXPERIMENTAL NATIONAL UNIVERSITY
FROM THE WESTERN PLAINS
"EZEQUIEL ZAMORA"
COORDINATION OF ADVANCED STUDIES
MASTER'S DEGREE IN EDUCATION SCIENCE MENTION UNIVERSITY
TEACHING**

**EVALUATION OF TEACHING PERFORMANCE IN THE UNIFIED
MUNICIPALIZED UNDERGROUND IN TINACO ESTADO COJEDES**

AUTHOR: Lcda. EDELIS DEL VALLE TORRES

TUTOR: MSc. ROBIN HERNÁNDEZ

YEAR: 2019

ABSTRACT

The research presented has as its general objective; Evaluate the teaching performance in the UNELLEZ municipalized Tinaco, Cojedes state, whose paradigm is quantitative, type of field research, evaluative level, non-experimental design, the population was formed by 82 individuals, the sample was 30% of the population represented by 33 individuals. The technique used to collect the data was three questionnaire type questionnaire closed, with five response options. Regarding the scale, a checklist was used, the validity was made by expert judgment whose opinion was favorable, the reliability was calculated by the Cronbach's Alpha statistic, it was obtained for the Questionnaire "A" 0.84, Questionnaire "B" 0.83, and Questionnaire "C" 0.82, and Questionnaire "D" 0.80, which according to the standards, is a very strong reliability, the analysis of the data was carried out according to descriptive statistics. The results were represented in bar graphs. The diagnosis reflected that in the teaching performance, the real needs of the educational process are not addressed, they do not face the weaknesses that the students can present in their academic formation, the applied learning strategies do not conform to the demands of the program contents, evidence of weaknesses in communication, commitment and responsibility of teachers. It is concluded that: The qualification obtained in the evaluation of teaching performance was 44.52, which places teachers in the third category, ie between 26 and 50 points, which gives it a grade of "C", with an appreciation of improvable, which certifies that the educational process generated by the teaching performance in the municipalized UNELLEZ Tinaco is deficient. It is recommended: Indicate to the teachers in a clear manner, the aspects of form, content and background that should be considered in their teaching praxis.

Descriptors: Educational Process, Teaching Evaluation, Teaching Performance.

INTRODUCCIÓN

Mejorar la calidad de la educación resulta hoy día, el principal desafío de los países del mundo, la sociedad moderna cada vez más globalizada, se caracteriza por una nueva y extraordinaria revolución científico-técnica, lo que impone a las políticas educacionales y a la dirección escolar altas exigencias, en aras de mejorar la calidad del proceso educativo desde una perspectiva más integradora. El sistema educativo venezolano, está plenamente comprometido con este reto dado las circunstancias de transformación y políticas de Estado en busca de una mejor educación en todos los niveles y particularmente el de Educación Universitaria, esta situación promueve iniciativas que expresan preocupación por generar cambios organizacionales y experiencias educativas que respondan en alguna medida a la ejecución de procesos transformadores en el ámbito socioeducativo.

En este orden de ideas, la necesidad de perfeccionar el sistema educativo y mejorar la calidad de éste, se ha determinado como elemento importante el desempeño profesional del docente que contribuye al cambio en el proceso educacional, el éxito de cualquier sistema educativo depende en gran medida del nivel de desarrollo profesional alcanzado por los docentes lo que repercute positivamente en la calidad de los resultados del aprendizaje de los estudiantes.

Desde esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente, debe considerarse como una vía de perfeccionamiento que paulatinamente lo hará transitar a niveles superiores de desarrollo profesional, una de las cuestiones a resolver en este sentido, es lograr un mecanismo que permita un proceso de evaluación objetivo por parte de los directivos y personal involucrado en esta actividad, lo que presupone el estudio de los procedimientos organizativos y metodológicos para garantizar su calidad, favoreciendo así la proyección de acciones hacia el desarrollo profesional, entre las múltiples acciones que pueden desplegarse para potenciar un desempeño de calidad, la evaluación juega un papel de primer orden, pues permite caracterizar al mismo

tiempo constituye una vía fundamental para la atención, estimulación y desarrollo de los docentes.

En el caso de Venezuela, la situación se presenta desde otra perspectiva y a pesar de los esfuerzos y las diferentes reformas que desde la década de los noventa se han venido desarrollando en la política educacional del país, aún subsisten barreras que obstaculizan el desempeño profesional exitoso de los docentes y que en gran medida pueden derivarse de la ausencia de un proceder que conduzca a la actuación pedagógica. En este sentido se plantea la siguiente investigación, cuyo propósito es evaluar el desempeño docente en la UNELLEZ municipio tinaco del estado Cojedes, la misma se estructuró en cinco capítulos, el Capítulo I, se refiere al Problema, donde se refleja el Planteamiento del Problema, Propósitos de la Investigación, Justificación de la Investigación, Líneas de investigación y Delimitación del Problema.

El Capítulo II corresponde al Marco Teórico de la investigación, donde se señalan las investigaciones previas, las Bases Teórica, Bases Legales y la Operacionalización de las Variables, en el Capítulo III se desarrolla el Marco Metodológico, el cual contiene los aspectos relacionados con el Tipo, Diseño, Nivel y Modalidad de la Investigación, Población y Muestra, Validez y Confiabilidad del Instrumento de Recolección de Datos, Técnicas de Presentación y Análisis de los Resultados.

En el Capítulo IV se presenta, el Diagnóstico de la Investigación fundamentado en los datos aportados por los sujetos de la investigación, para lo cual se realizaron los estadísticos descriptivos y se presentaron en gráficos circulares de porcentajes con sus respectivos análisis. Por otra parte el Capítulo V contienen, las conclusiones y recomendaciones de la investigación, por último se presentan las referencias bibliográficas, los anexos y la memoria fotográfica.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La educación a nivel mundial ha presentado transformaciones desde los ámbitos políticos, económicos y sociales, estos cambios son promovidos frecuentemente por inconformidad de los actores educativos opuestos a los paradigmas y posiciones asumidas por los grupos dirigentes de la sociedad, los cuales requieren de nuevas formas de enseñanza que faciliten no sólo la conducción de las ideas y de las acciones que se lleven a cabo, sino también de la credibilidad de intenciones y confianza que los docentes representan para el proceso enseñanza aprendizaje en las instituciones educativas.

Estos cambios en el mundo, fomentados principalmente como lo señala Díaz y Barriga (2002), por “los avances tecnológicos y sociales, llevan a un mayor nivel de competencia a lo interno de las organizaciones, generando inquietud de enfrentar los retos” (p.12), por ello, el perfil educativo ha evolucionado de diversas estrategias y factores vinculados al desarrollo de la educación, cultura de enseñanza como lo plantea Díaz y Barriga. (ob.cit), que “el docente debe revisar los enfoques de la educación adaptados a las necesidades de los estudiantes considerando su contexto, de manera que conjuntamente puedan dar respuesta a la evolución social producida” (p.14), así mismo, los docentes son los garantes de organizar y suministrar en las instituciones educativas nuevos contenidos, estrategias u objetivos que respondan a la necesidad de la realidad, enfocados en temas vanguardistas y productivos para el desarrollo integral de los estudiantes. Por tal razón, Crespo (2005), plantea que:

La forma de enseñanza de un docente, es considerada una cualidad o característica del mismo, por cuanto determina su organización tanto espacial como temporal, así como el orden que adopta para alcanzar los objetivos, es por ello, que el desempeño docente se considera la forma de enseñanza que adopta el profesional y que indudablemente debe implicar un aprendizaje integral de sus estudiantes (p.11).

Desde esta perspectiva, se promueve al docente como protagonista de su propia historia y la de sus estudiantes, en las que sus decisiones se toman en colectivo, donde según Crespo (ob.cit).

Los valores de justicia, igualdad, libertad, participación y cooperación, son fundamentos para su ejercicio profesional, logrando que los docentes aborden de forma asertiva los conflictos interpersonales, comunicativos, de planificación y de valores, que suelen ser cotidiano en las instituciones educativas y que represente un obstáculo para alcanzar las metas educativas (p.17).

Por otra parte, en Latinoamérica y en especialmente en Chile, se discutió una serie de propuestas curriculares, las cuales surgieron de políticas públicas que tuvieron como objetivo aplicar normas y orientan la reforma educacional en procura de mejorar la complejidad y la calidad de la educación. Chile fue incorporado a la modernidad de acuerdo con los patrones racionalistas planteados por el Iluminismo Europeo Occidental, donde la educación universitaria ocupaba el primer lugar, y luego el sistema escolar, se incorpora la educación chilena a la organización estado nación, y al avance científico y desarrollo del capitalismo industrial.

En el siglo pasado la educación chilena se aplicó a la formación de las élites. Luego hubo la inclusión de grupos más amplios. El nuevo enfoque curricular neo tecnológico se aparta del paradigma inspirador del enfoque tecnológico dominante. El sistema educacional de Chile se impregnó de las modalidades académico – científico imperantes en el mundo occidental, conforme a un ideal de hombre racional y de sociedad democrática, liberal, fundada en principios de igualdad, libertad, fraternidad y propiedad, que debería caracterizar la constitución de los estados nacionales.

En éste sentido, el desempeño laboral del docente está enmarcado en el cumplimiento de sus actividades, en sus deberes como profesionales de la docencia y muy especialmente en cumplir como formadores para las generaciones emergentes en la Venezuela del siglo XXI, desde una perspectiva humanista orientada hacia el

desarrollo humano y la formación del ser social, que implica garantizar la educación gratuita y de calidad consagrada en el ordenamiento jurídico venezolano.

Hay que asumir que para innovar en la forma de impartir las clases, se requiere un cambio muy importante en las estrategias de enseñanzas y aprendizaje, las cuales deben ser motivadoras, innovadoras, críticas y reflexivas de los contenidos curriculares, para ello la evaluación de desempeño docente cumple como medio de diagnóstico el cual sirve de fundamento para proponer soluciones ante las dificultades que presenten los docentes en su contexto laboral, la evaluación permitirá que sean formadores, objetivos y orientadores del proceso de enseñanza, ya que es evidente que el actor principal del proceso de aprendizaje es el estudiante, pero su actividad requiere de un experto y un ambiente estimulante que sólo el docente le puede ofrecer.

En tal sentido, evaluar el desempeño docente ante las estrategias procedimentales competentes en la institución, consiste en emitir juicio de valor ante las debilidades académicas que se puedan estar presentando en el aula, bajo estas perspectiva, la evaluación del desempeño docente debe ser enfocada desde objetivos de excelencia académica para generar una cultura pedagógica de calidad, a partir de análisis compartido entre los diferentes actores que participan en el proceso educativo, dicha evaluación tiene como finalidad sugerir un mejor desempeño del educador, para fortalecer la estrategia de enseñanza y aprendizaje, donde los aspectos relevantes a evaluar estarán comprendidos en el perfil personal y profesional del docente.

A través de la apertura en la municipalización de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ), el municipio Tinaco fue favorecido con este plan de masificación de los estudios universitarios desde el año 2003, son cinco promociones de Licenciados en Castellano y Literatura, Educación Física Deporte y Recreación, Biología y más recientemente Contaduría Pública, sin embargo, en los dieciséis años de

funcionamiento, no se ha realizado la evaluación del desempeño del docente que allí labora.

En este sentido, se considera que el desempeño docente es vital dentro de la educación, ya que cada día se presentan retos relevantes para el docente, es necesario que este cuente con herramientas idóneas para desarrollar actividades del conocimiento, por lo que éste tiene la responsabilidad de formar a los estudiantes en todos sus aspectos, es por ello, que el profesor universitario debe conocer perfectamente los contenidos de enseñanza para saber lo que enseña y saberlo enseñar.

Desde esta perspectiva, se considera necesario conocer el desempeño docente del personal perteneciente a la institución, ya que la implementación de estrategias de enseñanzas y técnicas del aprendizaje, relacionada con dimensión innovadora, crítica, reflexiva y orientadora no ha recibido la importancia transcendental que puede significar en las metas y logros de sus estudiantes. Debido a que la educación se encuentra en constante perfeccionamiento, para dar respuesta a las necesidades que la sociedad demanda, que no es más que la formación de profesionales competentes, críticos y comprometidos con el desarrollo integral de sus educandos, un profesional capaz de propiciar los cambios necesarios para la transformación de la educación y por ende de la sociedad actual.

Para cumplir con las premisas expuestas en el párrafo anterior, es necesario realizar ajustes progresivos y necesarios de las estrategias educativas aplicadas en el desarrollo de las actividades académicas, para ello se deben implementar mecanismos de evaluación del desempeño docente, la cual es definida por Albornoz (1999), como:

Un proceso que contribuye al mejoramiento de las instituciones educativas, a través del desarrollo profesional de los responsables de su gestión, puesto que establece un pilar fundamental para la verificación de logros en el proceso de enseñar y aprender, ya que la recolección de datos orienta los juicios de valor, a la implementación de la clase en los estudiantes (p.19).

En el mismo orden de ideas, Albornoz (ob.cit), sostiene que “el perfil personal y profesional del docente representan un conjunto de acciones que demuestra la capacidad de conocimiento, en su práctica pedagógica constituye el éxito de la organización, mayor crecimiento y desarrollo social enmarcados en valores éticos de sus estudiantes” (p.23), sin embargo, es importante destacar que el término evaluación de desempeño en el ámbito educativo, suele ser de poco control y seguimiento del mismo, enfatiza en éste caso Albornoz (ob.cit), “se emplea de forma subjetiva, rígida, su análisis crea descontento, apatía en los docentes evaluados, puesto que los criterios o perfiles curriculares y académicos no son definidos, actualizados y orientado a una realidad cambiante” (p.28).

Es por ello, que la evaluación del docente, no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar o favorecer su perfeccionamiento ya que a medida que se proponga un sistema de metas alcanzables y mejoramiento surgen oportunidades de desarrollo profesional, donde se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y motivados para mejorar los conocimientos y capacidades en relación a sí mismo.

En este marco de referencia se hace necesario indagar sobre las diversas estrategias enseñanzas aplicadas por el docente, control y valoración de sus métodos pedagógicos, ya que la institución aun no implementa la evaluación de desempeño al personal, de la situación antes expuesta surgen las siguientes interrogantes:

¿Cómo desarrollan los facilitadores el desempeño docente en la UNELLEZ municipalizada Tinaco estado Cojedes?

¿Qué factores intervienen en el desempeño de los docentes en la UNELLEZ Municipalizada Tinaco estado Cojedes?

¿Cuál es el impacto del proceso educativo en el desempeño del docente en la UNELLEZ municipalizada Tinaco estado Cojedes?

1.2 Objetivos de la Investigación

1.2.1 Objetivo General

Evaluar el desempeño docente en la UNELLEZ municipalizada Tinaco estado Cojedes.

1.2.2 Objetivos Específicos

Diagnosticar el desarrollo del desempeño docentes en los facilitadores de la UNELLEZ municipalizada Tinaco estado Cojedes.

Describir los factores institucionales que intervienen en el desempeño de los docentes en la UNELLEZ municipalizada Tinaco estado Cojedes.

Estimar el impacto del proceso educativo generado por el desempeño docente en la UNELLEZ municipalizada Tinaco estado Cojedes.

1.3 Justificación de la Investigación

De acuerdo al rol socializador y formativo de los docentes están sometidos a un proceso de valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus influencias y enseñanzas, estas valoraciones y opiniones que surgen de manera espontánea sobre su comportamiento o preparación y pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad o contradicciones, con elevados niveles de subjetividad y en ocasiones, pueden ser causa de decisiones inadecuadas y desmotivación de los docentes en la labor que ejecutan en la institución educativa.

Por tal razón, es necesario establecer un sistema de evaluación equilibrado y racional que permita valorar las estrategias de aprendizaje, esta situación ha de ser una opción de reflexión y de estudio sobre la práctica y mejora de la actividad pedagógica en general. La educación venezolana, ha venido generando cambios en su quehacer institucional que según Albornoz (ob.cit), son

Cambios que han sido influenciados por tres aspectos que han acompañado todos los cambios sociales, transformaciones y

formulación de nuevos paradigmas educativos, estos factores son el Estado, la Religión y la Sociedad, cada paradigma surge en un contexto histórico determinado cuyo detonante en la mayoría de los casos es la inconformidad con las prácticas educativas existentes (p.32).

Concatenado con el párrafo anterior, la educación constituye la estructura social de los seres humanos, por tanto sus acciones, metas y propósitos, tienen que ser evaluado para mejorar criterios, lo cual es un compromiso que se traduce en un proceso significativo en el desempeño tanto de los estudiantes y muy especialmente de los docentes de aula, ya que son ellos quienes tienen la labor de brindar el aprendizaje adecuado a sus estudiantes, es por ello que, en la presente investigación la temática evaluación de desempeño docente, es tema de importancia, debido a los alcances de carácter subjetivo que atribuyen juicios de valor por el personal coordinadores, docentes y estudiantes.

Por otra parte, el motivo de estudio de la temática evaluación de desempeño docente, es que no siempre está definida la finalidad de la evaluación, lo cual trae como consecuencia dudas, inseguridad e incluso temor a los resultados que se puedan arrojar en la aplicación del instrumento, ya que representa una práctica que necesita sistematización, flexibilidad, valides y objetividad. Por tal motivo, el presente estudio permitirá evaluar el desempeño de los docentes de la UNELLEZ municipalizada Tinaco estado Cojedes, desde aspectos como proceso de enseñanza y aprendizaje, métodos y estrategias utilizados en el desarrollo de los contenidos para el aprendizaje de los estudiantes.

En tal sentido, se evidencia la importancia del presente estudio, porque contribuirá de forma directa como alternativa de solución a una situación problemática que permitirá realizar los correctivos necesarios y de ésta manera contribuir con el fortalecimiento de los aprendizajes necesarios en la formación académica del estudiante y al formar estudiantes capaces de interpretar y criticar objetivamente los fundamentos científicos que sustentan su formación intelectual, serán profesionales competentes en su ejercicio profesional, lo que redundará en

beneficios para la institución, ya que se promueve el prestigio académico y propiciará el ingreso de nuevos estudiantes, a su vez que la sociedad cuenta con los profesionales que necesita para crecer como nación.

1.4 Delimitación de la Investigación

La delimitación de una investigación hace referencia al periodo de tiempo en que la misma fue desarrollada y el espacio geográfico y contexto de la misma, de allí, que la presente investigación fue realizada en el periodo académico 2018-I, en la UNELLEZ municipalizada tinaco estado Cojedes.

1.5 Líneas de Investigación

Es necesario hacer mención que el presente estudio se enmarca en las líneas de investigación propuesta por la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (2008), correspondientes a educación universitaria con el cual permitirá identificar los nudos críticos en el desempeño docente y que este estudio contribuya a aportar posibles soluciones al sistema de evaluación aplicados por la institución.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

La Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL (2011), las define como “el conjunto de proporciones teóricas interrelacionadas que fundamentan y explican aspectos significativos del tema o problema de estudio y la sitúan dentro de un área específica de conocimiento” (p. 58), dado lo señalado, seguidamente se describen cada uno de los elementos que conforman el marco teórico del presente estudio.

2.1 Antecedentes

Los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones. Según Arias (2010), se refieren a “todos los trabajos de investigación que anteceden al nuestro, es decir, aquellos trabajos donde se hayan manejado las mismas variables o se hallan propuestos objetivos similares” (p. 31), además sirven de guía al investigador y le permiten hacer comparaciones y tener ideas sobre cómo se trató el problema en esa oportunidad.

Como primer antecedente se hace referencia a Cerrón (2017), realizó una investigación que lleva como título Evaluación del desempeño docente según el monitoreo pedagógico en la I.E. Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra UGEL N° 04 – 2017, tuvo como objetivo general, determinar el desempeño docente a través del monitoreo pedagógico en la I.E. Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra - UGEL N° 04 – 2017. El tipo de investigación es básica, de diseño no experimental y longitudinal, de nivel descriptivo, el método utilizado fue el hipotético – deductivo, el enfoque fue cuantitativo.

La población estuvo conformada por 120 docentes y la muestra de 70 docentes del nivel secundario de la institución educativa Augusto B. Leguía de Puente Piedra, el muestreo no probabilístico, la técnica que se utilizó fue la observación. El

instrumento aplicado fue la ficha de monitoreo de la sesión de clases para evaluar el desempeño docente, el cual estuvo constituido de 30 ítems en la Escala de Likert (en inicio, en proceso, logrado). Se concluye según la prueba de Kruskal-Wallis, que arrojó como resultado ($p = 0,000 < 0,05$), que el monitoreo pedagógico es pertinente para evaluar el desempeño docente en el aula, en la I.E. Augusto B. Leguía del Distrito de Puente Piedra - UGEL N°04 – 2017”. Cabe señalar, que la investigación tiene relación con la presente investigación ya que se evalúa el desempeño docente y se ubica en el paradigma Positivista de diseño no experimental.

Regalado (2016), quien plateó una investigación que lleva por título: Monitoreo y acompañamiento pedagógico para fortalecer el desempeño docente de la Institución Educativa N°16930 del caserío Rumichina de la provincia de San Ignacio en la región Cajamarca-México, La institución Educativa N°16930, en la actualidad tiene una misión muy importante en el aspecto social y pedagógico, en ella convergen múltiples actores con sus propias demandas y expectativas. Sin embargo, existe un deficiente desempeño docente, caracterizado en el rendimiento académico de sus estudiantes, poca participación durante las sesiones de clase, desmotivación cuando acuden a clases, además la educación que brindan los docentes no es monitoreada, es decir no se corrobora que la enseñanza impartida sea de manera adecuada y oportuna.

En ese sentido, el desempeño docente juega un papel preponderante, como condición mínima para el logro de los objetivos educacionales, por ello, el objetivo de la presente Investigación es diseñar un sistema de monitoreo y acompañamiento pedagógico para fortalecer el desempeño docente de la Institución Educativa N°16930 del caserío Rumichina de la provincia de San Ignacio en la región Cajamarca, planteándose la hipótesis como: “Si se diseña un sistema de monitoreo y acompañamiento pedagógico fundamentado en la teoría de “X y Y” de Mc. Gregor, entonces se fortalecerá el desempeño docente de la I. E. N°16930 del caserío Rumichina de la provincia de San Ignacio en la región Cajamarca.

El estudio se enmarca en una investigación propositiva, de los resultados obtenidos se puede concluir la imperiosa necesidad. Los resultados son que la mayoría sostiene que el monitoreo y acompañamiento lo realiza la UGEL o simplemente no se realiza. Ante ello, se diseña una propuesta de sistema de monitoreo y acompañamiento pedagógico, donde sus docentes sientan la necesidad de superación, se auto dirijan, se motiven, sean creativos e imaginativos en su labor docente, mejoren el trabajo en equipo con un liderazgo compartido y fomentar adecuadas relaciones interpersonales. De allí la importancia de mencionar la presente investigación ya que tienen una estrecha relación al manejar objetivos similares, los cuales hacen mención al fortalecimiento del desempeño docente en las instituciones educativas.

Silvano (2016), realizó una investigación que lleva por título: Hacia una evaluación integral del desempeño: las rúbricas socioformativas, cuyo objetivo general es: Realizar un análisis documental sobre la evolución del concepto de rúbrica, las características que posee y la metodología que caracteriza estos instrumentos en el marco de los retos que presenta la evaluación del desempeño actual desde la socioformación, las rúbricas permiten evaluar el desempeño en la realización de procesos o evidencias y constituyen una oportunidad de mejoramiento en las prácticas educativas actuales. Con base en la evolución del concepto de rúbrica, se realizó un análisis documental con el propósito de mejorar la construcción del concepto, teoría y metodología. Se empleó la cartografía conceptual como estrategia para la organización de la información recabada, siguiendo los ocho ejes de análisis de esta metodología, tomando como base fuentes primarias y secundarias recuperadas de Google Académico y bibliografía complementaria sobre la temática.

Los resultados demostraron la necesidad de articular los elementos teóricos y metodológicos para diseñar e implementar instrumentos de evaluación que contemplen niveles de dominio, criterios, evidencias y/o procesos de actuación integrales con la finalidad de resolver problemas del contexto. Se sugiere implementar procesos de investigación empírica para determinar el impacto de las

rúbricas socioformativas en la evaluación del desempeño para trascender el enfoque de objetivos y contenidos, de tal manera, que la educación actual responda a los retos que plantea la sociedad del conocimiento.

Por otra parte Barreto (2016), desarrolló una investigación titulada. Estrategias alternativas de evaluación para uso de los docentes como herramientas en el desarrollo integral del estudiante de educación. La investigación desarrollada tuvo su origen en el ejercicio del rol de educadores por parte de la autora del trabajo, la ejecución del proceso de evaluación y su vinculación con los estudiantes involucrados; el objetivo general fue definir las utilidades de las estrategias alternativas de evaluación usadas por los docentes de tercer grado de la Unidad Educativa Estatal “Eleazar Almarat”, para comprobar la producción diaria de los estudiantes en el aula. El estudio se fundamenta en las bases de la educación vigentes para el momento y en las teorías del aprendizaje, así como las distintas corrientes Filosóficas, Psicológicas, Pedagógicas, Sociológicas, Curriculares y Legales.

El estudio metodológicamente encuadra en el modelo del estudio monográfico, es un estudio analítico-crítico sobre la concepción, concepto y propuesta pre-existente; apoyado en el modelo documental, el tipo fue el descriptivo, con un diseño no experimental, transeccional o transversal. Para recolectar la bibliografía y las anotaciones; así mismo, los instrumentos empleados fueron: el registro anecdótico, fichas de contenido y bibliográficas, el cuaderno de registro y anotaciones explicativas, interpretativas y personales, textos y trabajos de investigación previas; para la interpretación de la información y poder concluir que la evaluación es un proceso mediante el cual se valoran capacidades, competencias y desempeños en el ser humano en diferentes contextos; además, es una oportunidad para aprender y dar cuenta de la transformación del sujeto como persona, la misma se debe desarrollar desde diversas alternativas.

2.2 Bases Teóricas

En el modelo de evaluación de Contexto, Insumo, Proceso y Producto (CIPP) de Stufflebean. Citado en Villarroel y otros (2002), utilizado en la evaluación del desempeño docente, tiene las siguientes características:

- Evaluación de Contexto: define el contexto institucional, identifica la población objeto de estudio y valoras sus necesidades, examina las oportunidades de satisfacer las carencias, diagnostica los problemas que subyacen en las carestías y juzga si los objetivos propuestos son los suficientemente coherentes con las necesidades valoradas. Esta referida al deber ser.
- Evaluación de Insumo o Entrada: reconoce y juzga la capacidad del sistema, las estrategias de programas alternativos, la planificación de procedimientos para llevar a cabo las estrategias, los presupuestos y los programas. Sirve al propósito de proporcionar información sobre los medios y estrategias más adecuadas para desarrollar los objetivos del programa en el contexto peculiar de desarrollo. En este sentido la evaluación del diseño tiene que proporcionar información sobre: las capacidades relevantes de las personas implicadas que han de responsabilizarse del programa, las estrategias más convenientes para alcanzar las metas y los diseños y procedimientos adecuados para el desarrollo eficaz y económico de la estrategia seleccionada.
- Evaluación de Proceso: identifica o pronostica, durante el proceso, defectos de la planificación del procedimiento o de su realización; proporciona información para la toma de decisiones que día a día son necesarias para el desarrollo eficaz del programa. Indaga los efectos y consecuencias no previstas que aparecen durante el desarrollo del mismo, de modo que puedan corregirse y reorientarse a tiempo.
- Evaluación de Producto: recopila descripciones y juicios acerca de los resultados y los relaciona con los objetivos y la información proporcionada por el contexto, la entrada de datos y el proceso, e interpreta su valor y su mérito. Tiene como objetivo proporcionar información sobre el valor del programa, lo cual requiere definir operacionalmente sus objetivos y elaborar criterios de medida asociados con estos, medir los resultados, compara las mediciones con estándares predeterminados e interpretar dichos resultados” (p. 25-27).

2.3 Bases Conceptuales

2.3.1 Desempeño Docente

El desempeño docente según lo planteado por Gonzales (2003), considera que:

Implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula con sus estudiantes para el logro del desarrollo integral y así evitar la improvisación durante su gestión en el aula de clases, para que el mismo sea óptimo en función de las acciones de formación, actualización y superación profesional. (p.12)

En el mismo orden de ideas, las habilidades pedagógicas del docente en el marco curricular, la describe Gonzales (ob.cit), como “Un modelo y un líder, ya que es el facilitador principal del proceso de mejoramiento de la calidad educativa, sin duda en todo proceso educativo quien representa la mayor responsabilidad de compromiso de su labor son los educadores” (p.18), en las organizaciones educativas los docentes deben desempeñarse con actuación que muestre su disposición y compromiso para ser facilitador de enseñanza a fin de cumplir con eficacia el ejercicio de su labor y así darle respuesta a los desafíos de una sociedad constantemente cambiante que presenta en la actualidad desorientación de valores en casa, por lo cual necesita promover cambios significativos en el proceso de aprendizaje. Por otra parte, para emitir juicios de valor en el desempeño laboral, se plantea el modelo integral del desarrollo del profesional docente, al respecto Gonzales (ob.cit), propone un

Modelo integrador que trata de ligar las dimensiones del docente clave para poder explicar el desarrollo profesional, donde el desarrollo profesional, en su evolución, interacciona con el desarrollo psicológico intervienen lo personal, moral y conceptual del profesor como adulto y con el desarrollo de la carrera, por cuanto inciden en la capacitación personal y profesional. (p.26)

En tal sentido, el modelo integral del desarrollo profesional del docente, se consolida con el impulso personal y profesional que activa la aplicación de estrategias de enseñanza más eficaz en el aula, demostrando el compromiso con el ejercicio de su profesión a través del desarrollo de habilidades del profesor, estrategias de enseñanzas y evaluación.

2.3.2 Evaluación

En relación a los objetivos de la presente investigación, es oportuno acotar que la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO. 2015), define la evaluación como “el proceso de recogida y tratamiento

de informaciones pertinentes, válidas y fiables para permitir, a los actores interesados, tomar las decisiones que se impongan para mejorar las acciones y los resultados.”(p.28), antes de mencionar las características de un proceso de evaluación de estrategias de aprendizaje, es oportuno mencionar que la actividad docente tiene diferentes formas de organizar el proceso de enseñanza-aprendizaje cada una de las cuales tiene su sentido propio, sin embargo, para cada una de estas actividades, la planificación tiene connotaciones diferentes y requiere de especificaciones distintas, es por ello, que la evaluación de estrategias de aprendizaje lleva indefectiblemente a la evaluación docente, en relación a las áreas de desempeño del docente se presenta a continuación las cinco áreas que Vaillant (2008), considera importantes tanto para el diseño de estrategias educativas y el desempeño docente:

- 1) Planificación de las actividades docentes: por planificar se entiende prever el futuro y prepararse para enfrentarlo, en esta previsión se consideran dos ejes: el de lo predecible y el de lo controlable. Como es lógico, ciertos acontecimientos futuros se pueden predecir con certeza mientras que otras son absolutamente impredecibles. En ambos casos se dan situaciones que son posibles de controlar o que resultan absolutamente incontrolables. La planificación, en general, trabaja con los elementos predecibles y controlables. (p. 43)

En tal sentido, un docente que planifica adecuadamente tiene mayores probabilidades de alcanzar una mejor calidad educativa en sus estudiantes y para su desempeño.

- 2) Ejecución de las Actividades Docentes: es la relación con la puesta en marcha de las acciones planificadas para lo cual el docente debe manejar las herramientas pedagógicas y disciplinarias apropiadas, conocer a su población objetivo y las condiciones del entorno. El centro de atención en este caso está en la validación de los resultados obtenidos, esto es: el cumplimiento de las tareas comprometidas. (p.50)

En este aspecto, cobra importancia, la forma en que se logran los aprendizajes que adquieren los estudiantes de acuerdo a lo especificado y la satisfacción respecto al proceso y al clima en el cual se realiza la actividad docente.

3) Evaluación de los Aprendizajes: se refiere a “La capacidad del profesor para asegurar que sus estudiantes logren aprendizajes significativos, dando fe pública de ello y comunicando los resultados en forma clara” (p.59). Este proceso por tanto, incluye la medición adecuada de los resultados y la calificación de los mismos.

4) Evaluación de la Práctica Pedagógica: el sentido último de esta evaluación es retroalimentar al docente y a las distintas instancias involucradas en el proceso de enseñanza-aprendizaje con el fin de generar un mejoramiento continuo de la docencia para lo cual se focaliza, fundamentalmente, en los procesos y en el funcionamiento de las estructuras organizacionales que permiten desarrollar una docencia de mayor calidad. (p.67)

5) Compromiso con el Proyecto Educativo Institucional: esta dimensión se vincula directamente con los valores que deben caracterizar el comportamiento de profesores y estudiantes. Dada la naturaleza de esta área de desempeño, más que establecer una medición directa se pretende generar criterios orientadores que den cuenta de la misión y visión de la universidad. (p.72)

La idea es, que esta área de desempeño se constituya en un referente de desarrollo personal y profesional, con este propósito, se plantea que una evaluación de estrategias de aprendizaje y del docente, permite conocer la opinión de distintos actores, una evaluación diferente, que pretenda incluir a los protagonistas del proceso de enseñanza y aprendizaje, deberá contemplar, según Vaillant (ob.cit),

La valoración de otros aspectos, más allá de los aspectos administrativos, una evaluación interesada más en cuestiones tales como el aprendizaje, el diálogo, la comprensión, el diagnóstico, la reflexión y la mejora tendrán mayores potencialidades formativas que aquella en la que se tengan como último fin la calificación, la comparación, la jerarquización, la promoción o la sanción. (p.81)

La evaluación comprendida como un proceso de aprendizaje significa para Santos (2014), “Que los docentes no han de preocuparse solamente por su desempeño o su práctica, sino por las situaciones y los procesos de aprendizaje vinculados a éstas” (p.90), así, al plantear la evaluación como una práctica para la asunción de responsabilidades y para el aprendizaje, se está proponiendo una actividad reflexiva

para los profesores, mediante la cual se pueden identificar las intenciones, los mecanismos e implicaciones de la evaluación de estrategias de aprendizaje.

La posición teórica adoptada en el marco de esta investigación, se sustenta en el paradigma critico-social, por ello, la evaluación, no es una simple medición de conocimientos o una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades realizadas, sino como un proceso de reflexión crítica que se pone en práctica, en cualquier fase del aprendizaje, el auto análisis, bajo una forma diferente de ver la realidad lo cual permite un cambio de actitud en el docente, que lo lleva a mejorar como persona y educador.

2.4 Bases Legales

En este aspecto se trata el marco legal que sustenta la estructura jurídica de la presente investigación, como lo son:

2.4.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1.999)

El Art. 103 plantea que “Toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente en igualdad de condiciones y oportunidades sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiración...”.

El artículo en comento, garantiza el derecho de los venezolanos a ser educados por docentes con alto profesionalismo y preparación, para responder a las necesidades y exigencias de toda la población venezolana, en concordancia con su conocimiento, habilidades, destrezas, eficiencias, grado de responsabilidad y logros en el ejercicio de sus funciones y desempeño, por tanto este debe ser sometido a evaluación periódica y sistemática para enriquecer y retroalimentar su conocimiento y por ende elevar la calidad del proceso educativo. En el mismo orden de ideas, el artículo 104 establece:

La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y le garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo esta constitución y a la

ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, será establecido por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza académica.

Este artículo le garantiza al docente, alumno y comunidad en general tener una educación con el más alto nivel de calidad, situación que en la realidad dista de cumplirse por la ausencia de criterios evaluativos efectivos y eficaces dirigidos hacia la mejora o perfeccionamiento del desempeño profesional del docente para cumplir con lo establecido en la presente ley, en los momentos actuales se avizoran posibles soluciones al problema de la evaluación del docente.

2.4.2 Ley Educación Superior (1970)

Artículo 3. Las Universidades deben realizar una función rectora en la educación, la cultura y la ciencia. Para cumplir esta misión, sus actividades se dirigirán a crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza; a completar la formación integral iniciada en los ciclos educacionales anteriores; y a formar los equipos profesionales y técnicos que necesita la Nación para su desarrollo y progreso.

Artículo 20. Son atribuciones del Consejo Nacional de Universidades:

Numeral 18. Elaborar, en lapsos no menores de diez años, un informe de evaluación del sistema universitario vigente que, con base en las experiencias recogidas, deberá contener proposiciones y recomendaciones concretas sobre las reformas legales, administrativas y académicas que el Consejo considere necesarias para la continua renovación de los sistemas universitarios.

Artículo 26. Son atribuciones del Consejo Universitario: 1. Coordinar las labores de enseñanza y las de investigación y las demás actividades académicas de la Universidad.

2.5 Sistemas de variables

En relación a las variables de estudio, Ramírez (1999), plantea que una variable es: “la representación característica que puede variar entre individuos y presentan

diferentes valores” (p.25), entonces, una variable es una cualidad susceptible de sufrir cambios. En tal sentido, Álvarez (2008), señala que los tipos de variables de una investigación se pueden clasificar y distinguir de diversas maneras dependiendo de los tipos de valores que toman las mismas, desde esta perspectiva las variables pueden clasificarse como:

Variable Independiente: Se refiere a “Aquella donde el investigador puede manipular ciertos efectos; en otras palabras supone la causa del fenómeno estudiado” (Ibíd. p. 59).

Variable Dependiente: Implica “El efecto producido por la variable independiente, es decir representa lo que se quiere determinar en forma directa en la investigación” (Ibíd., p.60).

Variable Interviniente: “Es aquella que puede influir en la variable dependiente, pero que no está sometida a consideración como variable de investigación” (Ibíd., p.60).

Ahora bien, según Álvarez (ob.cit), afirma que un sistema de variables consiste: “En una serie de características por estudiar, definidas de manera operacional, es decir, en función de sus indicadores o unidades de medida” (p.59), el sistema puede ser desarrollado mediante un cuadro, donde además de variables, se especifiquen sus dimensiones e indicadores, y su nivel de medición, como efectivamente se estructura en la tabla 1, en la presente investigación solo se consideran dos variables, que son a saber variable independiente, representada por la evaluación y la variable dependiente, es el desempeño docente, una vez identificadas las variables, se realizó la operacionalización que posteriormente sirvió de fundamento para el diseño de los instrumentos de recolección de información.

Tabla 1**Operacionalización de variables**

Objetivos General	VARIABLES	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento "A" (Directivo)	Instrumento "B" y "C" (Docentes)	Instrumento "D" (Estudiantes)
Evaluar el desempeño del personal docente de la UNELLEZ municipio Tinaco Estado Cojedes.	Evaluación (Independiente)	Pila (2009), Es el acto que consiste en emitir un juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones sobre la evolución o los resultados de un alumno, con el fin de tomar una decisión.	Praxis docente	Habilidades Pedagógicas			1,2,3...6
				Sociabilidad Pedagógica			7,...10
				Habilidades Didácticas			11,12,13
	Desempeño Docente (Dependiente)	Arriata (2010), Son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados como relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de su nivel de contribución a la empresa.	Rol del docente	Planificación	1,2,3,4,5		
Mediador				6,7,8, 9			
				Orientador	10,11,12		
				Investigador	13,14		
			Proceso educativo	Habilidades Didácticas		B 1,2... 7	C 1,...7
				Habilidades Pedagógicas		8,...11	8,..10
				Sociabilidad Pedagógica		12,...1	11,...15
				Ambiente Laboral		6	6
						17,...2	17,...20
					0	0	

Fuente: Torres, E. (2019)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y Nivel de la Investigación

El presente estudio es de paradigma positivista con enfoque cuantitativo, de acuerdo a la naturaleza de su investigación y el nivel de sus objetivos es evaluativo, Según Weiss (1987), su objetivo es “evaluar los resultados de uno o más programas, que han sido, o están siendo aplicados dentro de un contexto determinado”, (p.34), la intención de este tipo de investigación es medir los efectos de un programa, plan o estrategia por comparación con las metas que se propuso lograr, a fin de tomar decisiones subsiguientes acerca de dicho programa, plan o estrategia para mejorar la ejecución futura. De igual manera, el tipo de investigación en el cual se inserta es tipo de campo definido por Palella y Martins (2010), como “cada una de las operaciones que el investigador debe realizar para obtener la información directamente de la realidad, sin ningún tipo de intermediación” (p.26).

3.2 Diseño de la Investigación

Cabe señalar, que el diseño seleccionado para el estudio, es el diseño no experimental. Según Hernández (2012) “en un diseño no experimental, los fenómenos son observados tal como se dan en el contexto natural, para después analizarlos” (p. 87). En lo que respecta, a la clasificación de los diseños no experimentales, la investigación está enmarcada en el tipo transeccional o transversal, es también relevante destacar, que la temporalidad de la investigación se ajusta a un diseño transeccional, ya que solo será empleado en un lapso de tiempo establecido, tal como lo plantea Hernández, Fernández y Baptista (2011), que:

Estos estudios se recolectan datos en un solo momento y en un tiempo único, por lo tanto, la información obtenida es válida solo para el periodo en que fue recolectada, ya que, tanto las características como las opiniones pueden variar con el tiempo (p.32).

Por lo antes señalado, el tiempo destinado para el desarrollo de la investigación es el período académico 2018 – I y el lugar es la UNELLEZ Municipalizada Tinaco.

3.3 Población y Muestra

De acuerdo a lo planteado por Hurtado (2012), “la población de una investigación es el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre la que se van a generar conclusiones”. (p.38). La población donde se desarrolló la investigación estuvo formada por los siete (07) docentes, un directivo (01), y setenta y (74) estudiantes, distribuidos en una sección del 1er primer semestre de administración con cuarenta (40) estudiantes, una sección del tercer semestre de Contaduría Pública con veintidós estudiantes y una del cuarto semestre con doce (12), población registrada para el período académico 2018-I para un total de ochenta y dos (82) individuos.

En relación a la muestra Hurtado (ob.cit), sostiene que “es la parte o fracción representativa de un conjunto o población” (p.40), dadas las características de la población y con la intención que la misma sea lo más representativa posible, se estratificó el grupo de estudiantes, para tomar la cantidad de sujetos correspondiente a cada estrato, es oportuno señalar que el estrato correspondiente a los estudiantes de Administración Pública, arrojó como resultado 12 individuos, para los estudiantes de Contaduría Pública del tercer semestre se obtuvieron 6,6 por lo cual se utilizó el criterio matemático de redondeo y se asumieron siete (7) sujetos para el estrato, para los estudiantes de Contaduría Pública del cuarto semestre, dio como resultado 3,5 y se utilizó el criterio anterior, quedando conformado el estrato por cuatro (4) individuos, lo cual se representó en la tabla 2.

Por otra parte, para los estratos docentes y personal directivo, no se estratificaron los grupos, por considerar que el número de individuos que lo constituyen es pequeño y se tomaron ambos estratos en su totalidad y de esa manera garantizar que la información sea confiable y estadísticamente representativa de la

realidad estudiada, de todo lo antes explicitado, se establece que la muestra correspondiente a la presente investigación fue de treinta y tres (33) individuos.

Tabla 2

Distribución de la muestra

Estratos	Distribución de la muestra	
	Nº individuos	30%
Directivos	1	(1)
Docentes	7	(7)
Estudiantes 1er Semestre Administración	40	12
Estudiantes 3er Semestre Contaduría	12	3,5 (4)
Estudiantes 4to Semestre Contaduría	22	6,6 (7)
Total	82	33

Fuente: Torres, E. (2019).

3.4 Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

Las técnicas de recolección de acuerdo a Rojas (2013) “comprende las distintas formas o maneras de obtener la información”. (p.122), en este sentido, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, permiten al investigador obtener información ordenada y sistemática de los individuos que se encuentran íntimamente relacionados con la problemática en estudio, para de esta manera aclarar la situación y plantear las soluciones y recomendaciones.

La recolección de información para el diagnóstico en la presente investigación se realizó a través de una encuesta en modalidad de cuestionario, la cual según Hurtado (ob.cit), expresa algunas de sus ideas respecto al cuestionario y lo define como “la modalidad de encuesta que se realiza en forma escrita mediante un instrumento contentivo de una serie de preguntas, el cuestionario es auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin la intervención del encuestador”. (p. 64), un primer cuestionario fue entregado a la coordinadora de la UNELLEZ municipalizada Tinaco, un segundo y tercer cuestionario diseñado para

recabar información de los docentes en condición de auto evaluación y coevaluación y un cuarto cuestionario destinado a los estudiantes, todos los cuestionarios están estructurados de acuerdo a la operacionalización de variables y orientados a recolectar información sobre el desempeño docente durante el periodo académico 2018 – I.

En este sentido, los tres cuestionarios son autoadministrados, tipo escala de Lickert, el primero dirigido al personal directivo de la referida institución, el cual contiene catorce (14) proposiciones con cinco (5) alternativas de respuestas (Nunca, Rara Vez, Algunas Veces, Frecuentemente y Siempre), el cual se identificó como “Cuestionario “A” (Anexo A). El segundo cuestionario identificado como “Cuestionario “B” (Anexo B), contiene los veinte (20) proposiciones con cinco (5) alternativas de respuestas, (Nunca, Rara Vez, Algunas Veces, Frecuentemente y Siempre), fue administrado para la autoevaluación de los docentes, el tercer cuestionario identificado como “Cuestionario “C” (Anexo C), consta de veinte (20) proposiciones con cinco (5) alternativas de respuestas, (Nunca, Rara Vez, Algunas Veces, Frecuentemente y Siempre), y está destinado a la coevaluación de los docentes.

Por otro lado, para determinar el desempeño docente mediante la evaluación de la opinión de los estudiantes, se empleó un cuarto cuestionario identificado como “Cuestionario “D” (Anexo D), el cual consta de cuatro aspectos a evaluar, Habilidades pedagógicas y didácticas, Sociabilidad pedagógica, Relación con los estudiantes, Aplicación de normas y reglamentos, con una escala tipo Likert con cinco (5) opciones de respuestas (Siempre, Frecuentemente, Algunas Veces, Rara Vez y Nunca), contiene trece (13) proposiciones, los instrumentos antes descritos son adaptaciones de la Evaluación de la función docente según el desempeño de los profesores y la opinión estudiantil, diseñados por Barreto (2012), la tabla 3, muestra detalles de los mismos.

Tabla 3***Instrumentos de evaluación del desempeño docente*****Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de la Coordinadora. Instrumento “A”**

Aspecto a evaluar	Puntaje asignado
Función de Planificador	7,0
Función Mediador	6,0
Función Orientador	6,0
Función Investigador	6,0
Total	25,00 puntos

Instrumento para la Autoevaluación docente. Instrumento “B”

Habilidades Didácticas	7,0
Habilidades Pedagógicas	6,0
Sociabilidad Pedagógica	6,0
Ambiente Laboral	6,0
Total	25,00 puntos

Instrumento para la Coevaluación docente. Instrumento “C”

Habilidades Didácticas	7,0
Habilidades Pedagógicas	6,0
Sociabilidad Pedagógica	6,0
Ambiente Laboral	6,0
Total	25,00 puntos

Instrumento para la evaluación docente por parte de los estudiantes. Instrumento “D”

Habilidades Pedagógicas	9,0
Sociabilidad Pedagógica	8,0
Habilidades Didácticas	8,0
Total	25,00 puntos

100 Puntos

Fuente: Tomado de Barreto (2012). Evaluación de la función docente según el desempeño de los profesores y la opinión estudiantil.

Ahora bien, para realizar la evaluación del desempeño docente, se asume en la presente investigación, los criterios de puntaje para cada respuesta emitida por los individuos estudiados, el menor puntaje será 1 punto el cual corresponde a la opción “Nunca” y el mayor puntaje es de 5 puntos, el cual fue asignado a la opción “Siempre” tal como se describe en la tabla 4.

Tabla 4					
<i>Escala de Valoración</i>					
Puntaje	1	2	3	4	5
Opción de respuestas	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

Fuente: Tomado de Barreto (2012). Evaluación de la función docente según el desempeño de los profesores y la opinión estudiantil.

3.4.1 Modelos de Evaluación Docente

Para la realización de la evaluación del desempeño docente, en la presente investigación se tomaron como referencia teóricas, lo planteado por Valdés (2011), quien proyecta cuatro modelos de evaluación de la eficiencia docente, con el objetivo de facilitar un marco de referencia para comprender mejor la práctica de la evaluación de la acción del docente, se reseñan a continuación cada uno de los modelos:

- a.- Modelo centrado en el perfil del docente: Consiste en evaluar el desempeño de un docente, según el perfil previamente determinado por la organización y los diferentes grupos de actores educativos de lo que constituye un docente ideal.
- b.- Modelo centrado en los resultados obtenidos: Su principal característica es evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos. Se corre el riesgo de descuidar aspectos de importancia en el proceso de enseñanza-aprendizaje que determinan la calidad de la educación.
- c.- Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula: Este modelo sugiere la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje dentro del aula. Se emplean como instrumentos: pautas de observación, tablas de interacción o diferentes escalas de medida de comportamiento del docente que van a ser aplicados por el supervisor entrando en juego la subjetividad del mismo.

d.- Modelo de la práctica reflexiva o de la reflexión en la acción: Trata de una evaluación para la mejora del personal sin influir en su contrato dentro de la organización. Al momento de realizar la evaluación. (p.79).

En relación a lo propuesto por el citado autor, en el desarrollo de la investigación se aplicó el modelo C de evaluación, el cual establece que es él:

Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula: Este modelo sugiere la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje dentro del aula. Se emplean como instrumentos: pautas de observación, tablas de interacción o diferentes escalas de medida de comportamiento del docente que van a ser aplicados por el supervisor entrando en juego la subjetividad del mismo. (p.79).

En este sentido, para cubrir las premisas establecidas en el modelo seleccionado, se le realizaron ajustes al modelo de evaluación docente planteado por Valdés (ob.cit.), con la finalidad de obtener información de los docentes, estudiantes y personal directivo de la UNELLEZ Municipalizada Tinaco, que representan la muestra de la investigación, los que proporcionaron datos de interés para las reflexiones sobre los aspectos abordados en la investigación, los aspectos a evaluar con dicho instrumento según lo señalado por Valdés (ob.cit), son:

- Competencias del ser, relacionadas con las habilidades propias del ser humano y su compromiso docente.
- Experiencia docente, fundamentada en el dominio de los contenidos tanto de la asignatura inglés como de educación ambiental, este aspecto es uno de los más fuertes, pues de ella depende en gran parte el éxito de la estrategia educativa.
- Habilidades y valores sociales, este aspecto está relacionado con la empatía, comunicación asertiva y clima respetuoso propiciado por los docentes hacia sus educandos. (p.112).

3.4.1.1 Calificación del Desempeño Docente

Luego de aplicados los distintos instrumentos y valorados aspectos de cada instrumento, se realizó la sumatoria de los puntos obtenidos sobre una calificación del 1 a 100 puntos, del puntaje total conseguido, se califica el desempeño docente, en

cuatro niveles: Excelente, Bueno, Mejorable y Deficiente, tal como se observa a continuación en la tabla 5

Puntaje	Calificación	Apreciación
Entre 76 y 100 puntos	A	Excelente
Entre 51 y 75 puntos	B	Bueno
Entre 26 y 50 puntos	C	Mejorable
Entre 25y 0 puntos	D	Deficiente

Fuente: Tomado de Barreto (2012). Evaluación de la función docente según el desempeño de los profesores y la opinión estudiantil.

Los aspectos antes señalados, están cubiertos en la operacionalización de las variables y en los mecanismos de recolección, presentación y evaluación de los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos diseñados para tales fines, cuyos resultados son presentados en el capítulo IV de la presente investigación.

3.5 Validación de los instrumentos de recolección de información

Las medidas que el instrumento proporciona, considera Prieto (2010), que la validez, no debe ser una característica propia del test, sino de las generalizaciones y usos específicos de lo cual quiere decir que, más que el test en sí mismo, lo que se somete a validación son las posibles inferencias que se vayan a realizar a partir de los resultados obtenidos, al respecto Hidalgo (2005), afirma que la validez y confiabilidad son:

Constructos inherentes a la investigación, desde la perspectiva positivista, con el fin de otorgarle a los instrumentos y a la información recabada, exactitud y consistencia necesarias para efectuar las generalizaciones de los hallazgos, derivadas del análisis de las variables en estudio. (p.37).

En el mismo orden de ideas, la validez del instrumento según Hernández (2010), se refiere “al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 243), para determinar la validez del instrumento se utilizó como criterio el juicio de expertos, en este aspecto, se consultó a personas de experiencia en

investigación, que revisaron los ítems de las encuestas a los efectos de establecer la pertinencia entre las dimensiones e indicadores de las variables, la redacción y coherencia, para lo cual se tomó en cuenta la claridad, congruencia y pertinencia entre ellos, los expertos coincidieron en aprobar los instrumentos de recolección de datos (Anexos E, F, G y H) respectivamente.

3.6 Confiabilidad de los instrumentos de recolección de información

En cuanto a la confiabilidad, es definida por Palella y Martins (ob.cit), como “la ausencia del rol aleatorio en un instrumento de recolección de datos, es decir, el grado en que las mediciones están libre de la desviación producidas por los errores causales” (p.150), en la presente investigación, la confiabilidad se determinó mediante la aplicación de una prueba piloto a una muestra aleatoria con características similares a la muestra en estudio y no pertenecientes a la misma, los resultados de la prueba piloto se procesaron a través del coeficiente estadístico Alpha de Cronbach, mediante la fórmula estadística representada en la figura 1.

$$\alpha = \frac{n}{n-1} * \frac{St^2 - \sum Si^2}{St^2}$$

Figura 1. Formula de Coeficiente Alpha de Cronbach. Tomado de Kaplan & Saccuzzo (1982, p. 106).

Dónde:

α = Coeficiente de Confiabilidad

St^2 = Varianza total de la prueba

Si^2 = Sumatoria de la varianza individual de los ítems

n = número de ítems del instrumento

El nivel de confiabilidad de los instrumentos arrojaron valores de 0.84 para el cuestionario “A”, 0.83 para el cuestionario “B”, 0, 82 para el cuestionario “C” y 0.80 para el cuestionarlo “D” lo cual en la escala mostrada en la tabla 7, representa una confiabilidad “muy fuerte” que se muestran en los (Anexo I, J, K y L), respectivamente.

Tabla 6
Escala de interpretación de la magnitud del Coeficiente de Correlación o Asociación

Coeficiente de Correlación	Magnitud
0,70 a 1,00	Muy fuerte
0,50 a 0,69	Sustancial
0,30 a 0,49	Moderada
0,10 a 0,29	Baja
0,01 a 0,09	Despreciable

Fuente: Tomado de Sierra Bravo (2001).

3.7 Técnicas de Análisis de Datos

Luego de aplicado el instrumento de recolección de datos, se procedió a administrar la estadística descriptiva como técnica de análisis de datos, según Hernández (ob. cit.) “Le permite al investigador, en primer término describir sus datos y posteriormente efectuar su análisis para relacionar sus variables” (p.235), primeramente se tabularon los datos de acuerdo a las dimensiones e indicadores de la investigación, posteriormente, los datos se representan en gráficos de barra para su análisis e interpretación, por otra parte, la interpretación y análisis de los resultados se realizó de acuerdo a las bases teóricas que sustentan a la investigación, en función de las semejanzas o discrepancias con la información recopilada.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

Para evaluar el desempeño docente, se diseñaron instrumentos de recolección de información, de acuerdo a las variables estudiadas, a continuación, se presentan las representaciones graficas en forma de porcentaje de los datos recabados y la correspondiente sustitución numérica para cada una de las opciones de respuestas, tal como se estableció en la tabla 4, obteniendo de esta manera los promedios de cada aspecto evaluado, que posteriormente se sumaran para obtener los resultados de la evaluación del desempeño docente en la UNELLEZ municipalizada Tinaco.

25.1 Instrumento de recolección de datos aplicado al personal directivo (Instrumento “A”)

4.1.1 Dimensión: Rol docente. Indicador: Función de Planificador

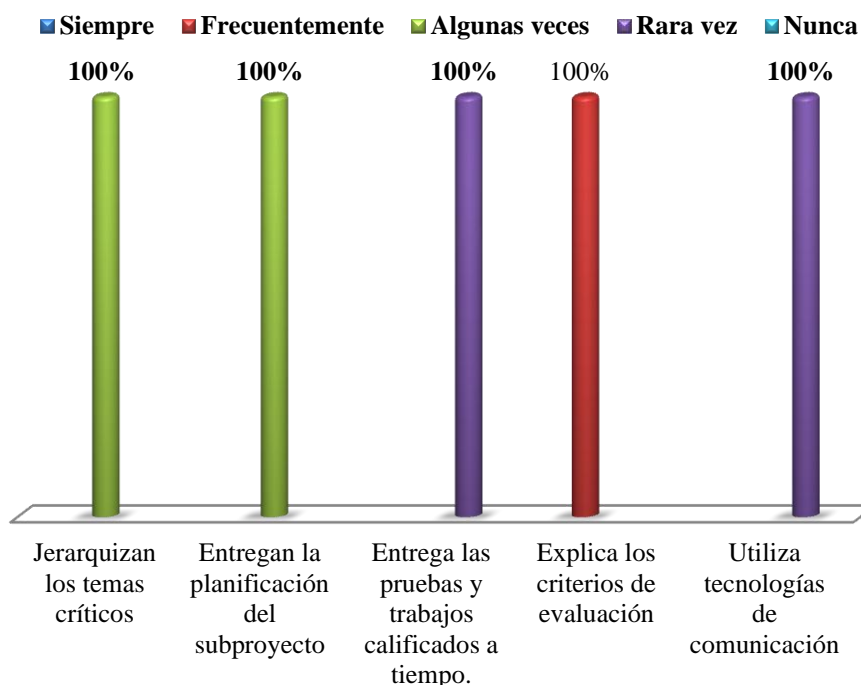


Figura 2
Dimensión: Rol docente. Indicador: Función de Planificador. Elaboración Propia. (2019)

La figura 2 muestra la opinión del Personal Directivo en relación con la Dimensión Rol docente y el Indicador Función de Planificador, donde el evaluador considera que en un 100% los docentes evaluados algunas veces presentan la planificación del proceso educativo jerarquizando los temas críticos, asignándole estrategias acordes a la complejidad, igualmente sostiene que el 100% de los docentes algunas veces entregan la planificación del subproyecto en el plazo estipulado por las autoridades, en la misma proporción el evaluador manifiesta que rara vez los docentes entregan a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo, sin embargo indica que el 100% de los docentes frecuentemente explica los criterios de evaluación del subproyecto al inicio del semestre, pero el 100% rara vez utiliza tecnologías de comunicación e información en sus clases.

Tabla 7

Dimensión: Rol docente. Indicador: Función de Planificador

	Jerarquizan los temas críticos	Entregan la planificación del subproyecto	Entrega las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	Explica los criterios de evaluación	Utiliza tecnologías de comunicación	Promedio Individual
D1	3	3	2	4	2	2,8
D2	3	3	2	4	2	2,8
D3	3	3	2	4	2	2,8
D4	3	3	2	4	2	2,8
D5	3	3	2	4	2	2,8
D6	3	3	2	4	2	2,8
D7	3	3	2	4	2	2,8
Promedio General						2,8

Fuente: Torres, E. (2019)

Por otra parte, una vez terminada la valoración cualitativa de la función de planificador del rol docente, por parte del directivo de la institución, se sustituyen las apreciaciones cualitativas por el puntaje establecido para cada opción de respuestas reseñado en la tabla 4, lo cual arroja los datos de la tabla 7, es importante destacar que la codificación D1.....D7, corresponde a los siete docentes que fueron evaluados, los cuales fueron codificados de acuerdo al subproyecto que dictan, buscando con esta

descripción que la información suministrada por los evaluadores, corresponda al mismo docente. El promedio general dio como resultado 2,8 puntos en escala de 1 a 7 puntos.

25.1.2 Dimensión: Rol docente. Indicador: Función de Mediador

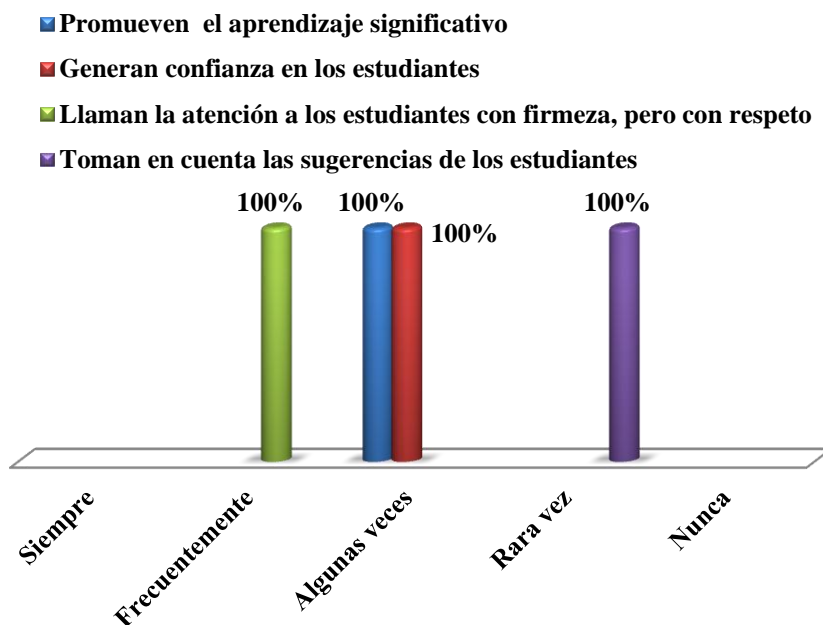


Figura 3
 Dimensión: Rol docente. Indicador: Función de Mediador. Elaboración Propia. (2019)

En relación a la dimensión rol docente, indicador función de mediador, en la figura 3 el directivo evaluador indica que el 100% de los docentes algunas veces promueven y facilitan el logro de aprendizajes significativos en los estudiantes, igualmente consideró que el 100% que alguna vez se involucran activamente los docentes con los estudiantes para generar en ellos confianza, por otra parte el Directivo Evaluador afirma que frecuentemente los docentes llaman la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto y rara vez los docentes toman en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.

Ahora bien, considerando la valoración de las opciones de respuestas plasmadas en el instrumento “A”, se muestra la tabla 8, en la cual se calcula el promedio general

e individual del indicador estudiado, dando como resultado 3,0 puntos en escala del 1 a 6.

Tabla 8

Dimensión: Rol docente. Indicador: Función de Mediador

	Promueven el aprendizaje significativo	Generan confianza en los estudiantes	Llaman la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto	Toman en cuenta las sugerencias de los estudiantes	Promedio Individual
D1	3	3	4	2	3
D2	3	3	4	2	3
D3	3	3	4	2	3
D4	3	3	4	2	3
D5	3	3	4	2	3
D6	3	3	4	2	3
D7	3	3	4	2	3
Promedio General					3

Fuente: Torres, E. (2019)

25.1.3 Dimensión: Rol docente. Indicador: Función de Orientador

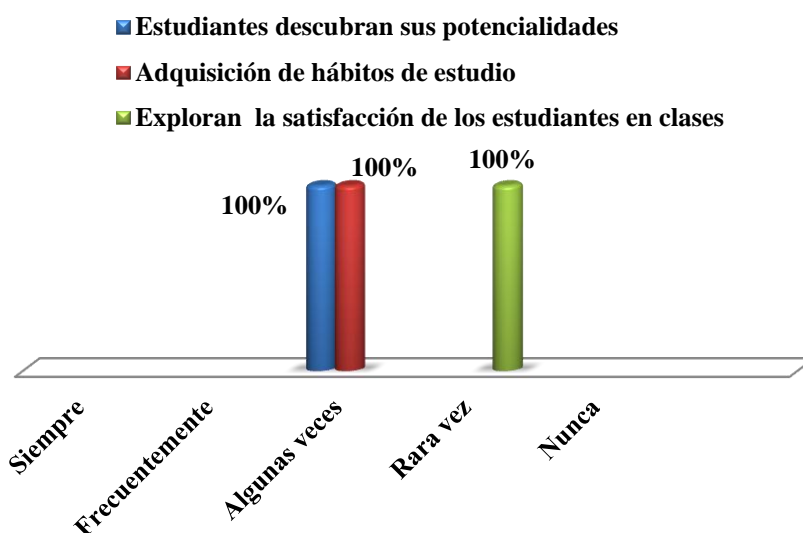


Figura 4
Dimensión: Rol Docente. Indicador: Función de Orientador. Elaboración Propia. (2019)

Para describir el rol docente en su indicador función de orientador, los datos se organizaron en la figura 4, donde se aprecia que el evaluador considera en un 100% que los docentes algunas veces realizan acciones para que los estudiantes descubran sus potencialidades, así mismo manifestó que, los docentes algunas veces estimulan la adquisición de hábitos de estudio en los estudiantes, e igualmente considera en un 100% que rara vez los docentes exploran la satisfacción de los estudiantes en el desarrollo de cada clase. En la tabla 9, se tabularon los datos numéricos correspondientes a la sustitución de las opciones de respuestas, dando como promedio 2,66 puntos en escala de 1 a 6.

Tabla 9
Dimensión: Rol docente. Indicador: Función de Orientador

	Estudiantes descubran sus potencialidades	Adquisición de hábitos de estudio	Exploran la satisfacción de los estudiantes en clases	Promedio Individual
D1	3	3	2	2,66
D2	3	3	2	2,66
D3	3	3	2	2,66
D4	3	3	2	2,66
D5	3	3	2	2,66
D6	3	3	2	2,66
D7	3	3	2	2,66
Promedio General				2,66

Fuente: Torres, E. (2019)

25.1.4 Dimensión: Rol docente. Indicador: Función de Investigador

■ Utilizan el método científico ■ Realizan un seguimiento de sus acciones

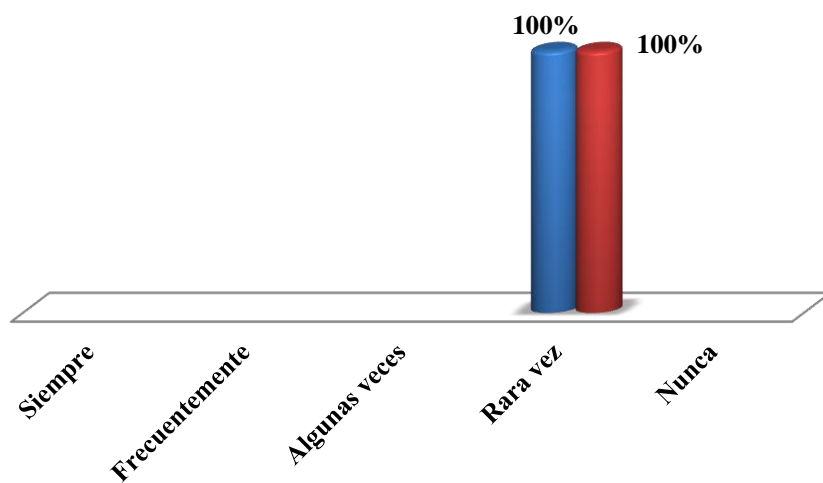


Figura 5
Dimensión: Rol Docente. Indicador: Función de Investigador. Elaboración Propia. (2019)

En la figura 5 se aprecia la distribución de datos de la dimensión docente en su indicador función de investigador, donde se evidencia que el 100% de los docentes evaluados rara vez utilizan el método científico para resolver los problemas que afectan su función docente y la misma cantidad los docentes rara vez realizan un seguimiento de sus acciones para garantizar los logros del proceso educativo. Continuando con la presentación de datos, en la tabla 10, se muestra la tabulación de la sustitución de las opciones de respuestas por la valoración previamente asignada, la cual arroja como resultado un promedio general de 2,00 puntos en escala de 1 a 6.

Tabla 10			
<i>Dimensión: Rol docente. Indicador: Función de Investigador</i>			
	Utilizan el método científico	Realizan un seguimiento de sus acciones	Promedio Individual
D1	2	2	2
D2	2	2	2
D3	2	2	2
D4	2	2	2
D5	2	2	2
D6	2	2	2
D7	2	2	2
Promedio General			2

Fuente: Torres, E. (2019)

La ponderación de los datos se realizó en escala de 1 a 100 puntos, distribuidos entre los 4 instrumentos que se aplicaron, a cada uno de ellos se le asignó un valor de 25 puntos, la tabla 11 evidencia, que en la evaluación realizada por el personal directivo, se obtuvo un promedio de 10,46 puntos, que relacionado en la escala antes descrita, indica que desde la opinión del personal directivo, los docentes evaluados presentan debilidades en su Función de Planificador, Función Orientador y Función Investigador, lo cual se refleja en su desempeño docente.

Tabla 11
Resultado de la evaluación de los docentes por parte de la Coordinadora.

Aspecto a evaluar	Puntaje asignado	Puntaje obtenido
Función de Planificador	7,0	2,80
Función de Mediador	6,0	3,00
Función de Orientador	6,0	2,66
Función de Investigador	6,0	2,00
Total	25,00 puntos	10,46 puntos

Fuente: Torres, E. (2019)

4.2 Instrumento para la Coevaluación docente. Instrumento “B”

4.2.1 Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Habilidades Didácticas

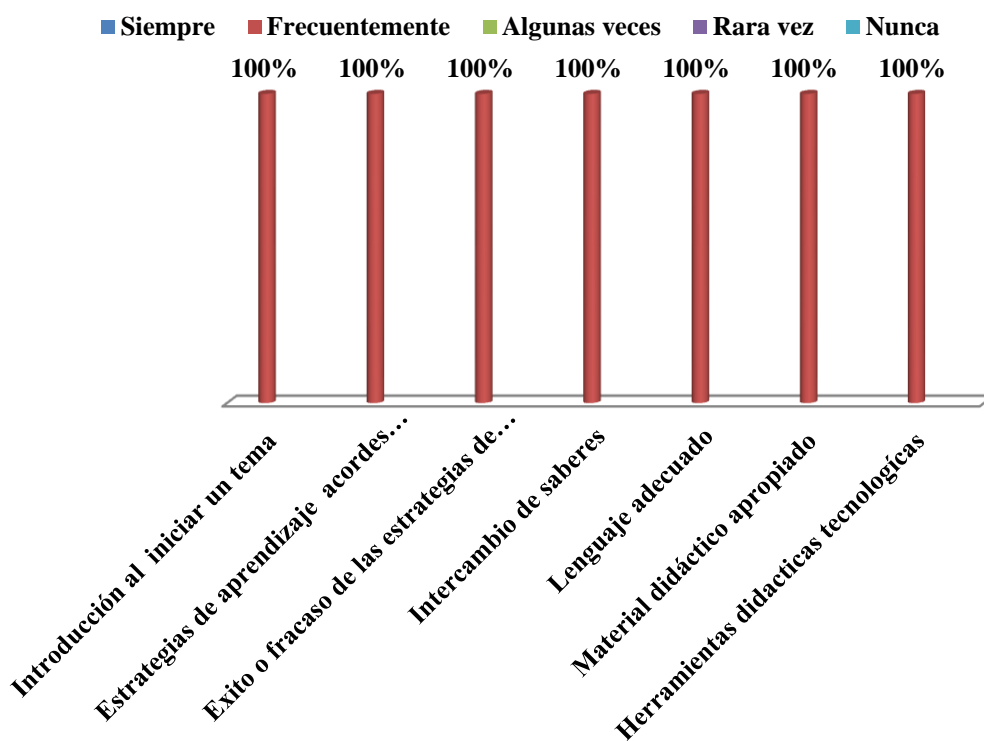


Figura 6
Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Habilidades Didácticas.
Elaboración Propia. (2019)

El presente instrumento fue aplicado a los docentes como estrategia de autoevaluación de sus características del desempeño de su labor docente, por supuesto, está sujeta a la sinceridad que cada encuestado aporte en la información suministrada, como resultado de la autoevaluación, la figura 6 muestra que a todas las interrogantes los siete docentes entrevistados respondieron de la misma manera, es decir que frecuentemente; realiza una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido, aplica estrategias de aprendizaje acordes a los objetivos de los contenidos programáticos, establece criterios que permiten apreciar el éxito o fracaso de las estrategias de aprendizaje utilizadas.

Igualmente, fomentas intercambio de saberes, entre los estudiantes en su proceso educativo, utilizas el lenguaje adecuado para que los estudiantes comprendan, utilizas el material didáctico apropiado a cada temática y utilizas en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación, lo que arroja un 100% en todas las respuestas. Por otra parte, en la tabla 12, se tabulan los datos numéricos que por las características antes descritas, el promedio individual coincide con el promedio general, el cual es de 4,00 puntos en escala de 1 a 7 puntos.

Tabla 12
Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Habilidades Didácticas

	Introducción al iniciar un tema	Estrategias de aprendizaje acordes a los contenidos	Éxito o fracaso de las estrategias de aprendizaje utilizadas	Intercambio de saberes	Lenguaje adecuado	Material didáctico apropiado	Promedio Individual
D1	4	4	4	4	4	4	4
D2	4	4	4	4	4	4	4
D3	4	4	4	4	4	4	4
D4	4	4	4	4	4	4	4
D5	4	4	4	4	4	4	4
D6	4	4	4	4	4	4	4
D7	4	4	4	4	4	4	4
Promedio General							4

Fuente: Torres, E. (2019)

4.2.2 Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Habilidades Pedagógicas

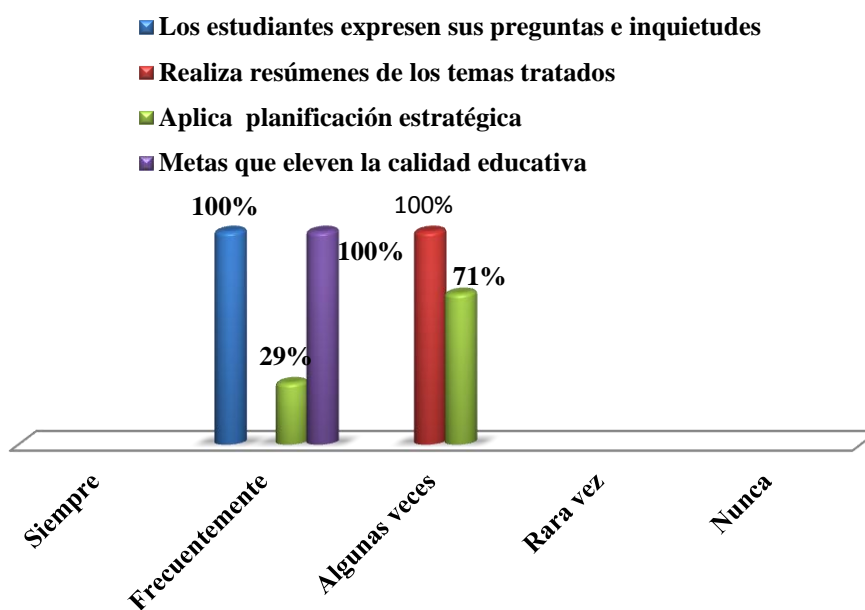


Figura 7
Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Habilidades Pedagógicas.
Elaboración Propia. (2019)

En la figura 7 se refleja la autoevaluación docentes en su dimensión proceso educativo e indicador habilidades pedagógicas, los encuestados manifestaron en un 100% que frecuentemente permite que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes, de igual manera manifestaron en un 71% que algunas veces aplica planificación estratégica para mejorar la calidad de la gestión educativa y en la misma proporción fija metas que eleven la calidad de los subproyectos desarrollados.

La tabla 13 se aprecia, que el promedio general obtenidos en la coevaluación docentes para la dimensión proceso pedagógico e indicador habilidades pedagógicas, los docentes obtuvieron 3,57 puntos en escala de 1 a 7.

Tabla 13*Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Habilidades Pedagógicas*

	Los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes	Realiza resúmenes de los temas tratados	Aplica planificación estratégica	Metas que e eleven la calidad educativa	Promedio General
D1	4	3	3	4	3,5
D2	4	3	3	4	3,5
D3	4	3	3	4	3,5
D4	4	3	3	4	3,5
D5	4	3	3	4	3,5
D6	4	3	4	4	3,75
D7	4	3	4	4	3,75
Promedio General					3,57

Fuente: Torres, E. (2019)

4.2.3 Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Sociabilidad Pedagógicas

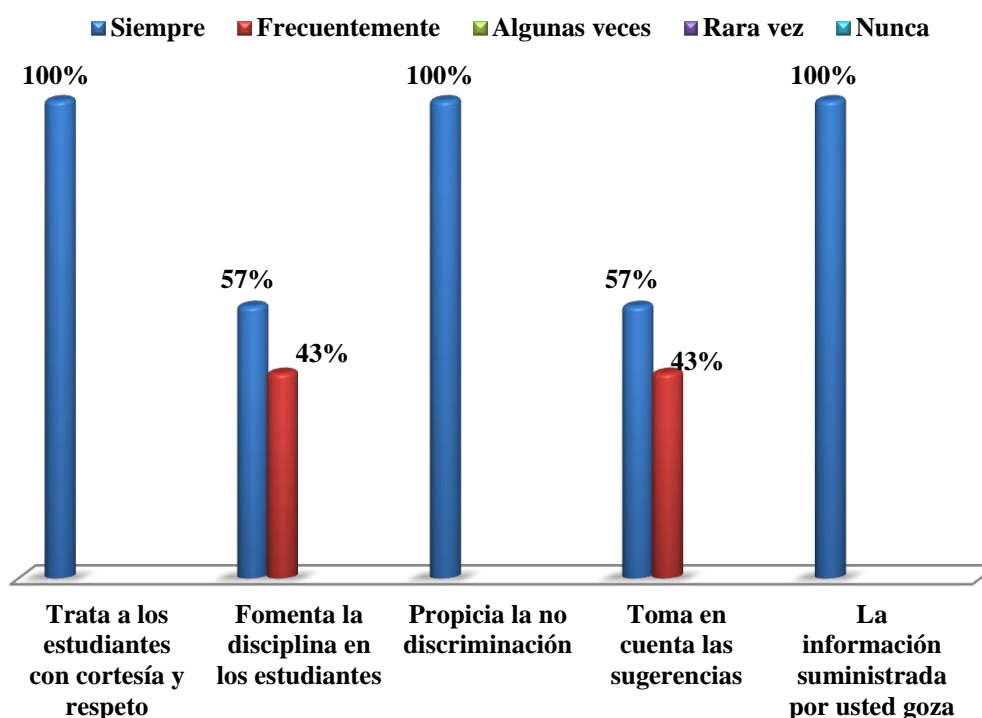


Figura 8
Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Sociabilidad Pedagógicas.
Elaboración Propia. (2019)

Los datos mostrados en la figura 8, corresponden al indicador sociabilidad pedagógica, donde el 100% de los docentes encuestados manifestaron que siempre tratan a los estudiantes con cortesía y respeto, propician la no discriminación entre estudiantes y la información suministrada por ellos goza de credibilidad y veracidad, mientras que en relación a las opciones fomenta la disciplina en los estudiantes y toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes, el 57% de los docentes consideran siempre realizan las actividades descritas.

Para la cuantificación de los datos, la tabla 14 muestra que el promedio individual de la coevaluación, coincide con el promedio general, que dio como resultado 5 puntos en escala de 1 a 6.

Tabla 14**Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Sociabilidad Pedagógica**

	Trata a los estudiantes con cortesía y respeto	Fomenta la disciplina en los estudiantes	Propicia la no discriminación	Toma en cuenta las sugerencias	La información suministrada por usted goza de credibilidad	Promedio General
D1	5	5	5	5	5	5
D2	5	5	5	5	5	5
D3	5	5	5	5	5	5
D4	5	5	5	5	5	5
D5	5	5	5	5	5	5
D6	5	5	5	5	5	5
D7	5	5	5	5	5	5
Promedio General						5

Fuente: Torres, E. (2019)

4.2.4 Proceso Pedagógico. Indicador: Ambiente Laboral

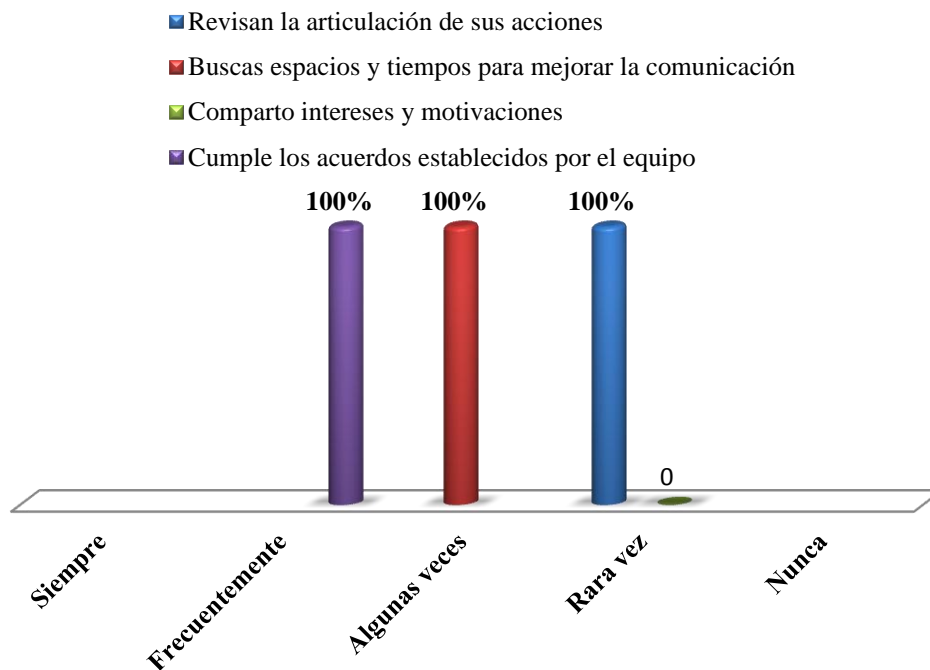


Figura 9
Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Ambiente Laboral.
Elaboración Propia. (2019)

Los datos reflejados en la figura 9, corresponden a la dimensión proceso pedagógico, teniendo como indicador el ambiente laboral, donde se deja ver que el 100% de los docentes rara vez revisan la articulación de sus acciones dentro de los procedimientos administrativos, por otra parte manifestaron en un 100% que algunas veces buscan espacios y tiempos para mejorar la comunicación con mis colegas, en el mismo porcentaje indicaron que rara vez comparte intereses y motivaciones con los compañeros(as) de trabajo y que el 100% de ellos frecuentemente cumpla los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo. Para la coevaluación cuantitativa, la tabla 15 muestra que el promedio general alcanzado por los docentes en su coevaluación, dio como resultado 2,75 en escala de 1 a 6 puntos.

Tabla 15
Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Ambiente Laboral

	Revisan la articulación de sus acciones	Buscas espacios y tiempos para mejorar la comunicación	Comparto intereses y motivaciones	Cumple los acuerdos establecidos por el equipo	Promedio General
D1	2	3	2	4	2,75
D2	2	3	2	4	2,75
D3	2	3	2	4	2,75
D4	2	3	2	4	2,75
D5	2	3	2	4	2,75
D6	2	3	2	4	2,75
D7	2	3	2	4	2,75
Promedio General					2,75

Fuente: Torres, E. (2019)

En la tabla 16 se tabularon los datos correspondientes a los promedios obtenidos en cada indicador del instrumento de coevaluación aplicado, obteniéndose un promedio general de 15,07 puntos en escala de 1 a 25, donde se observa que el indicador mejor evaluado fue la sociabilidad pedagógica.

Tabla 16
Resumen de la Coevaluación del desempeño docente

Indicadores	Puntos asignados	Puntos obtenidos
Habilidades Didácticas	7,0	4,00
Habilidades Pedagógicas	6,0	3,32
Sociabilidad Pedagógica	6,0	5,00
Ambiente Laboral	6,0	2,75
Total	25,00 puntos	15,07 puntos

Fuente: Torres, E. (2019)

4.3 Instrumento para la Coevaluación Docente Cuestionario “C”

4.3.1 Proceso Pedagógico. Indicador: Habilidades Didácticas

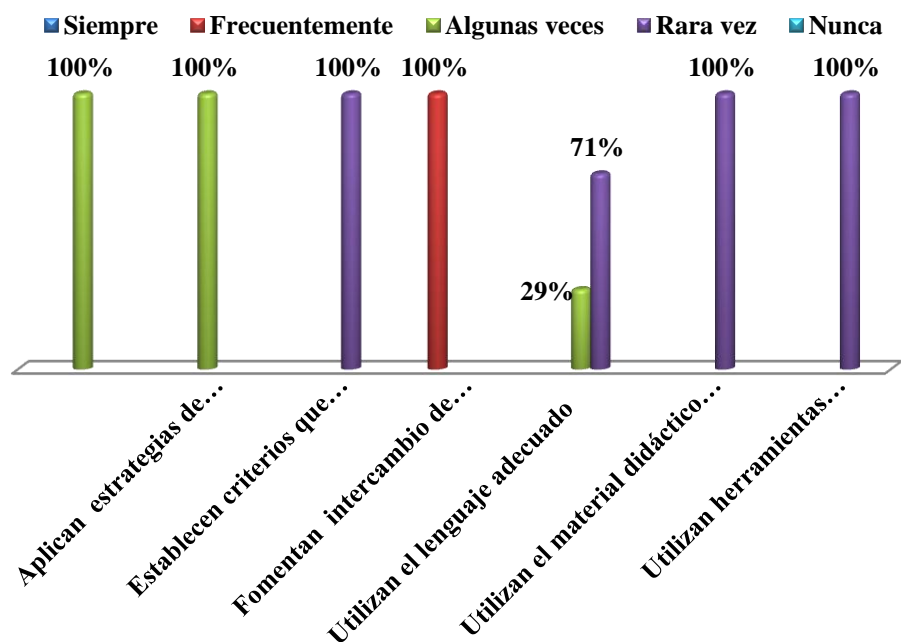


Figura 10

Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Habilidades Didácticas.
Elaboración Propia. (2019)

La representación de la figura 10, obedece al cuestionario “C” aplicado como coevaluación a los 7 docentes evaluados, es importante destacar que son las mismas interrogantes del instrumento “B” correspondiente a la autoevaluación, redactado de forma diferente para tratar de obtener la mayor sinceridad en las respuestas que emitieron los docentes evaluados.

A la interrogante 1 del cuestionario “C”, donde se pregunta si los docentes realizan una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido, el 100% respondió que algunas veces lo hacen, por otra parte, a la pregunta 2, que interroga si los docentes si aplican estrategias de aprendizaje acordes a los objetivos de los contenidos programáticos, y se obtuvo como respuesta que el 100% de los encuestados manifestaron que algunas veces lo hace, al preguntar si los docentes

establecen criterios que permiten apreciar el éxito o fracaso de las estrategias de aprendizaje utilizadas, el 100% señaló que rara vez lo hacen, otro aspecto importante es el relacionado con si los docentes fomentan intercambio de saberes, entre los estudiantes en su proceso educativo, el 100% de los docentes evaluados afirmo que frecuentemente fomentan intercambio de saberes.

En cuanto a si los docentes utilizan el lenguaje adecuado para que los estudiantes comprendan, el 71 % de los encuestados señalaron que rara vez la utilizan, por otra parte, cuando se preguntó si los docentes utiliza el material didáctico apropiado a cada temática el 100% de los docentes encuestados contestó que rara vez utilizan material didáctico apropiado para los contenidos que dicta, de igual manera señalaron en un 100 % que rara vez los docentes utilizan herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación. Concatenado con el texto anterior la tabla 17 muestra la sustitución de las opciones de respuestas, la cual dio como promedio general 2,61 puntos en escala de 1 a 7

Tabla 17
Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Habilidades Didácticas

	Los docentes realizan una introducción al iniciar un tema	Aplican estrategias de aprendizaje acordes a los objetivos de	Establecen criterios que permiten apreciar el éxito	Fomentan intercambio de saberes	Utilizan el lenguaje adecuado	Utilizan el material didáctico apropiado	Utilizan herramientas relacionadas con las tecnologías	Promedio Individual
D1	3	3	2	4	2	2	2	2,57
D2	3	3	2	4	2	2	2	2,57
D3	3	3	2	4	2	2	2	2,57
D4	3	3	2	4	2	2	2	2,57
D5	3	3	2	4	2	2	2	2,57
D6	3	3	2	4	3	2	2	2,71
D7	3	3	2	4	3	2	2	2,71
Promedio General								2,61

Fuente: Torres, E. (2019)

4.3.2 Proceso Pedagógico. Indicador: Habilidades Pedagógicas

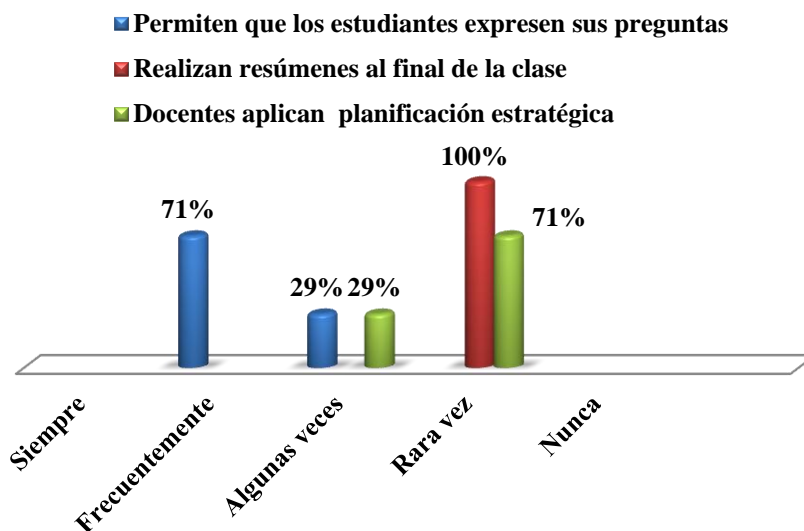


Figura 11

Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Habilidades Pedagógicas.
Elaboración Propia. (2019)

Del instrumento de coevaluación, en la dimensión proceso pedagógico e indicador habilidades pedagógicas, se obtuvo que el 71% de los docentes encuestados frecuentemente permiten que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes, otro aspecto estudiado corresponde a si los docentes aplican planificación estratégica para mejorar la calidad de la gestión educativa y el 71% respondió que rara vez la aplican y el 100% de los docentes rara vez realizan resúmenes de los temas tratados al final de la clase, esta información está contenida en la figura 11.

Tabla 18				
<i>Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Habilidades Pedagógicas</i>				
	Permiten que los estudiantes expresen sus preguntas	Realizan resúmenes al final de la clase	Docentes aplican planificación estratégica	Promedio Individual
D1	4	2	3	3
D2	4	2	3	3
D3	4	2	2	2,66
D4	4	2	2	2,66
D5	4	2	2	2,66
D6	3	2	2	2,33
D7	3	2	2	2,33
Promedio General				2,66
Fuente: Torres, E. (2019)				

Como resultado de la valoración de las interrogantes, se obtuvo un puntaje de 2,66 en una escala numérica del 1 al 6.

4.3.3 Proceso Pedagógico. Indicador: Sociabilidad Pedagógica

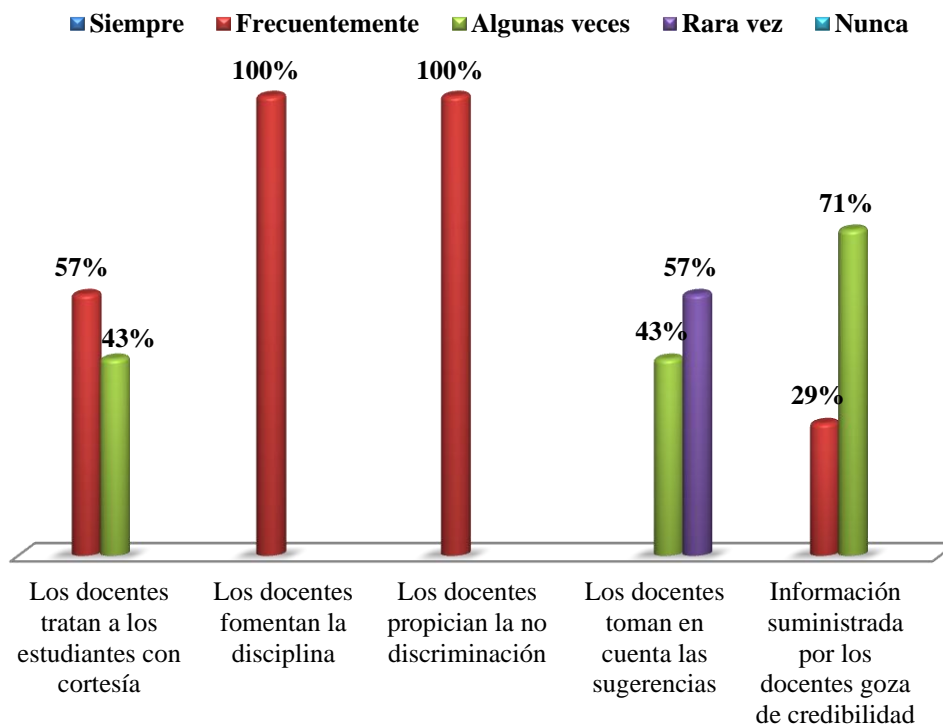


Figura 12
Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Sociabilidad Pedagógicas.
Elaboración Propia. (2019)

En relación a la dimensión proceso pedagógico en su indicador sociabilidad pedagógica la figura 12 muestra que el 57% de los docentes manifestaron que frecuentemente tratan a los estudiantes con cortesía y respeto, por otra parte el 100% de los docentes indicó que fomentan la disciplina en los estudiantes, en relación a si los docentes propician la no discriminación entre estudiantes, el 100% respondió que frecuentemente promueven la no discriminación, el 57% de los docentes encuestados consideró que rara vez los docentes toman en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes y el 71% considera que algunas veces la información suministrada por los docentes goza de credibilidad y veracidad.

Tabla 19**Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Sociabilidad Pedagógicas**

	Los docentes tratan a los estudiantes con cortesía	Los docentes fomentan la disciplina	Los docentes propician la no discriminación	Los docentes toman en cuenta las sugerencias	Información suministrada por los docentes goza de credibilidad	Promedio Individual
D1	4	4	4	2	3	3,40
D2	4	4	4	2	3	3,40
D3	4	4	4	2	3	3,40
D4	4	4	4	2	3	3,40
D5	4	4	4	2	3	3,25
D6	4	4	4	2	4	3,60
D7	3	4	4	3	4	3,60
Promedio General						3,43

Fuente: Torres, E. (2019)

En la tabla 19 se desglosa el valor de cada una de las interrogantes, dando como promedio general 3,43 en una escala de 1 a 6 puntos.

4.3.4 Proceso Pedagógico. Indicador: Ambiente Laboral

- Revisan la articulación de sus acciones dentro de los procedimientos
- Buscan espacios y tiempos para mejorar la comunicación
- Comparten intereses y motivaciones con los compañeros
- Cumplen los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo

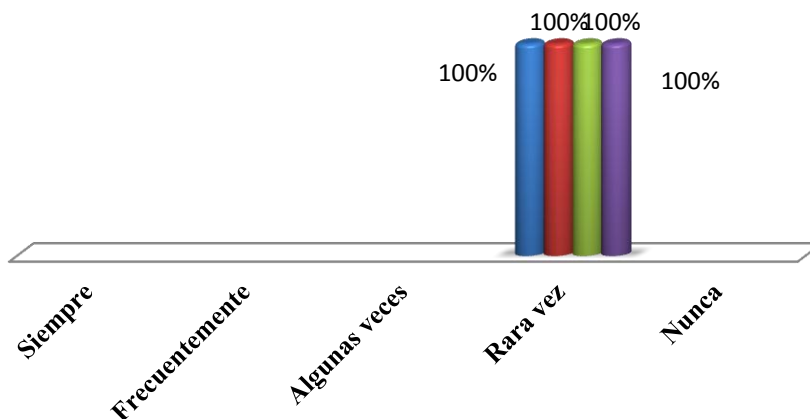


Figura 13

Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Ambiente Laboral Pedagógicas. Elaboración Propia. (2019)

En la figura 13, se observa que a todas las interrogantes propuestas en el ambiente laboral, los docentes encuestados respondieron que rara vez revisan la articulación de sus acciones dentro de los procedimientos administrativos, buscan espacios y tiempos para mejorar la comunicación con mis colegas, comparten intereses y motivaciones con los compañeros(as) de trabajo y cumplen los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.

Tabla 20**Dimensión: Proceso Pedagógico. Indicador: Ambiente Laboral**

	Revisan la articulación de sus acciones dentro de los procedimientos	Buscan espacios y tiempos para mejorar la comunicación	Comparten intereses y motivaciones con los compañeros	Cumplen los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo	Promedio Individual
D1	2	2	2	2	2
D2	2	2	2	2	2
D3	2	2	2	2	2
D4	2	2	2	2	2
D5	2	2	2	2	2
D6	2	2	2	2	2
D7	2	2	2	2	2
Promedio General					2

Fuente: Torres, E. (2019)

En relación a la tabla 20, se aprecia que los siete docentes encuestados emitieron la misma opinión para todas las interrogantes, dando como resultado un promedio de 2,00 puntos en escala de 1 a 6. Como resumen de las evaluaciones del instrumento de coevaluación se presenta la tabla 21, donde se tabularon cada uno de los resultados obtenidos en los indicadores evaluados, el resultado para el instrumento de coevaluación fue de 10,70 puntos de 25 asignados para el mismo.

Tabla 21**Resumen de los datos del cuestionario de coevaluación docente****Instrumento para la Autoevaluación docente. Instrumento "C"**

Habilidades Didácticas	7,0	2,61
Habilidades Pedagógicas	6,0	2,66
Sociabilidad Pedagógica	6,0	3,43
Ambiente Laboral	6,0	2,00
Total	25,00 puntos	10,70

Fuente: Torres, E. (2019)

4.4 Instrumento para la evaluación docente por parte de los estudiantes Cuestionario “D”

4.4.1 Dimensión: Praxis Docente. Indicador: Habilidades Pedagógicas

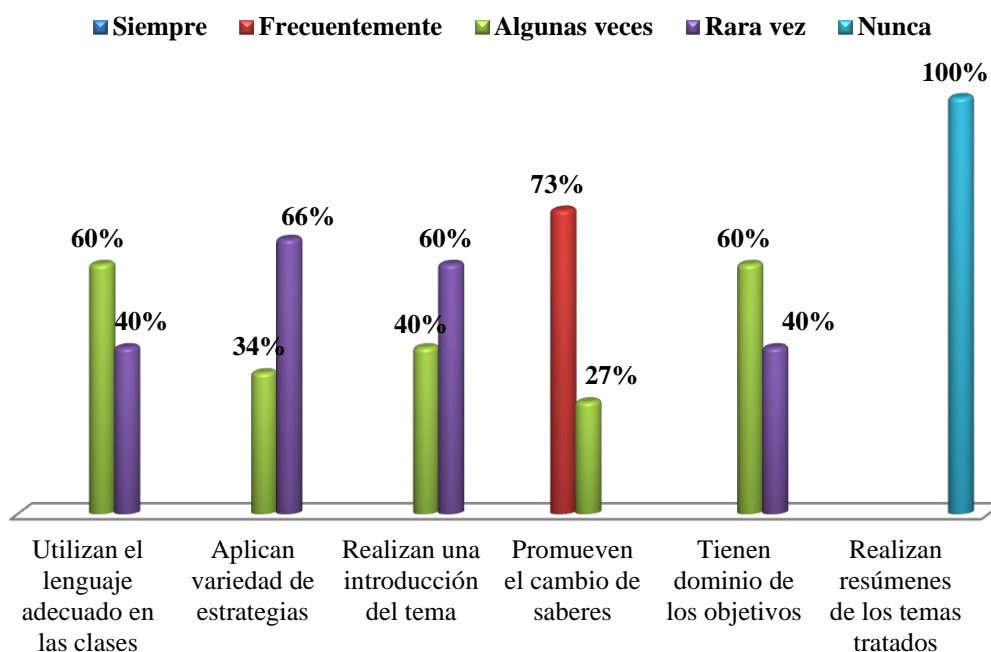


Figura 14

**Dimensión: Praxis Docente. Indicador: Habilidades Pedagógicas.
Elaboración Propia. (2019)**

En el cuestionario aplicado a los estudiantes para la evaluación del desempeño docente que se presenta a continuación, para la dimensión praxis docente en su indicador habilidades pedagógicas, se obtuvo que el 60% de los estudiantes manifestaron que los profesores y las profesoras, algunas veces utilizan el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan, en relación a la interrogante si los profesores y las profesoras aplican variedad de estrategias y recursos durante el proceso pedagógico, 66% señaló que algunas veces lo hacen.

Para conocer si los profesores y las profesoras realizan una introducción del tema al inicio del contenido, se interrogó a los estudiantes sobre este aspecto y el 60% señalaron que rara vez lo hacen, en la interrogante si los profesores y las profesoras

promueven el cambio de saberes entre los estudiantes, 73% manifestó que frecuentemente lo hacen, sobre si los profesores y las profesoras si tienen dominio de los objetivos que conlleva el contenido programático, el 60% de los estudiantes encuestados manifestaron que algunas veces dominan los contenidos y en cuanto si los profesores y las profesoras realizan resúmenes de los temas tratados al final de la clase, el 100% d los estudiantes indicaron que nunca realizan esta actividad.

Ahora bien para la tabulación de los promedios del indicador estudiado se presenta la tabla 22, donde es oportuno destacar la variabilidad de respuestas obtenidas, destacando dos aspectos importantes, que los profesores y profesoras promueven el intercambio de saberes, pero nunca ofrecen un resumen de los temas tratados, como resultado de la valoración se obtuvo 2,33 puntos en escala de 1 al 9.

Tabla 22

Dimensión: Praxis Docente. Indicador: Habilidades Didácticas

	Utilizan el lenguaje adecuado en las clases	Aplican variedad de estrategias	Realizan una introducción del tema	Promueven el cambio de saberes	Tienen dominio de los objetivos	Realizan resúmenes de los temas tratados	Promedio Individual
D1	3	2	2	4	3	1	2,5
D2	3	2	2	4	3	1	2,5
D3	3	2	2	4	3	1	2,5
D4	3	2	2	4	3	1	2,5
D5	2	2	2	4	3	1	2,33
D6	2	3	2	2	2	1	2
D7	2	3	2	2	2	1	2
Promedio General							2,33

Fuente: Torres, E. (2019)

4.4.2 Dimensión: Praxis Docente. Indicador: Sociabilidad Pedagógicas

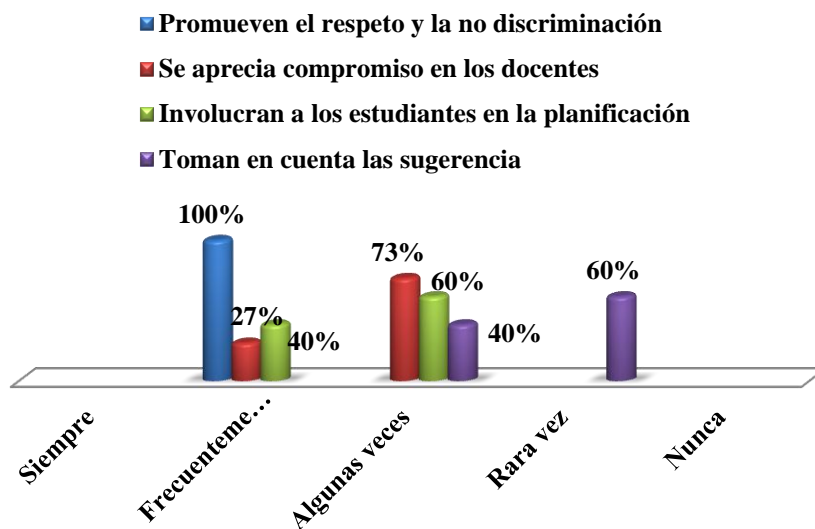


Figura 15

Dimensión: Praxis Docente. Indicador: Sociabilidad Pedagógica. Elaboración Propia. (2019)

Considerando las respuestas emitidas por los estudiantes, la figura 14 deja ver que el 100% de ellos manifestó que los profesores y las profesoras, frecuentemente promueven el respeto y la no discriminación entre estudiantes, por otra parte el 73% de los estudiantes consideran que algunas veces se aprecia compromiso en los profesores y las profesoras, en su desempeño docente, el 60% de los estudiantes indicaron que algunas veces los profesores y las profesoras, involucran a los estudiantes en la planificación del subproyecto y el 60% considera que rara vez los profesores y profesoras toman en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de ellos. Según la sustitución de las respuestas, por el puntaje numérico asignado, se obtuvo como resultados 2,96 en una escala de 1 a 8 puntos.

Tabla 23

Dimensión: Praxis Docente. Indicador: Sociabilidad Pedagógica

	Promueven el respeto y la no discriminación	Se aprecia el compromiso en los docentes	Involucran a los estudiantes en la planificación	Toman en cuenta las sugerencias	Promedio Individual
D1	4	3	3	2	3,00
D2	4	3	3	2	3,00
D3	4	3	3	2	3,00
D4	4	3	3	2	3,00
D5	4	2	3	2	2,75
D6	4	3	3	3	3,25
D7	4	2	2	3	2,75
Promedio General					2,96

Fuente: Torres, E. (2019)

4.4.3 Dimensión: Praxis Docente. Indicador: Habilidades Didácticas

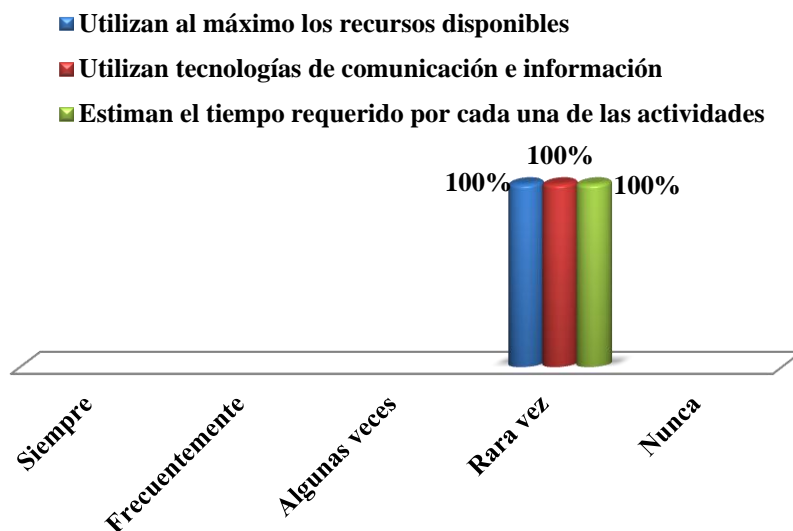


Figura 16
Dimensión: Praxis Docente. Indicador: Habilidades Didácticas.
Elaboración Propia. (2019)

Por ultimo pero no menos importante, se hace referencia a la habilidades didácticas que los estudiantes consideran caracterizan a los docentes, en este sentido el 100% de ellos manifestaron que los profesores y las profesoras, rara vez utilizan al máximo los recursos disponibles en la institución durante el proceso educativo, el 100% de los estudiantes afirman que los profesores y las profesoras, rara vez, utilizan tecnologías de comunicación e información para sus clases y que los profesores y las profesoras, en un 100% rara vez estiman el tiempo requerido por cada una de las actividades educativas planificadas.

Complementado la información reseñada en la figura 15, se presenta la tabla 24, en ella se evidencia que el promedio general en escala de 1 a 8 puntos fue de 2,00, que representa el promedio más bajo de los datos obtenidos en los tres instrumentos de recolección de información.

Tabla 24				
Dimensión: Praxis Docente. Indicador: Habilidades Didácticas				
	Utilizan al máximo los recursos disponibles	Utilizan tecnologías de comunicación e información	Estiman el tiempo requerido por cada una de las actividades	Promedio Individual
D1	2	2	2	2
D2	2	2	2	2
D3	2	2	2	2
D4	2	2	2	2
D5	2	2	2	2
D6	2	2	2	2
D7	2	2	2	2
Promedio General				2,00
Fuente: Torres, E. (2019)				

En la tabla 25, se organizaron los datos de los cuatro instrumentos de recolección de información, con la intención de presentar un resumen de los mismos y visualizar en una misma tabla toda la información, en este orden de ideas se evidencia que la calificación general para el desempeño docentes en la UNELLEZ Municipalizada Tinaco fue de 44,52 en base a 100 puntos, por otra parte, al relacionar los datos obtenidos con la tabla 5, donde se fijaron los criterios de evaluación el puntaje obtenido se ubicó en la tercera categoría, es decir entre 26 y 50 puntos, por lo tanto se le aplica una calificación de “C”, con una apreciación de mejorable.

Tabla 25**Resumen de datos****Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de la Coordinadora. Instrumento “A”**

Aspecto a evaluar	Puntaje asignado	Puntaje obtenido
Función de Planificador	7,0	2,80
Función Mediador	6,0	3,00
Función Orientador	6,0	2,66
Función Investigador	6,0	3,00
Total	25,00 puntos	11,46 puntos

Instrumento para la Autoevaluación docente. Instrumento “B”

Habilidades Didácticas	7,0	4,00
Habilidades Pedagógicas	6,0	3,32
Sociabilidad Pedagógica	6,0	5,00
Ambiente Laboral	6,0	2,75
Total	25,00 puntos	15,07 puntos

Instrumento para la Coevaluación docente. Instrumento “C”

Habilidades Didácticas	7,0	2,61
Habilidades Pedagógicas	6,0	2,66
Sociabilidad Pedagógica	6,0	3,43
Ambiente Laboral	6,0	2,00
Total	25,00 puntos	10,70

Instrumento para la evaluación docente por parte de los estudiantes.**Instrumento “D”**

Habilidades Pedagógicas	9,0	2,33
Sociabilidad Pedagógica	8,0	2,96
Habilidades Didácticas	8,0	2,00
Total	25,00 puntos	7,29 puntos
	100 Puntos	44,52

Fuente: Torres, E. (2019)

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez concluida la fase de aplicación de los instrumentos de recolección de información, se desglosa a continuación las conclusiones y recomendaciones. En relación al primer objetivo específico planteado para diagnosticar el desarrollo del desempeño docentes en los facilitadores de la UNELLEZ municipalizada Tinaco estado Cojedes, de acuerdo a la información suministrada por el personal directivo, considera en un 100% que los docentes algunas veces ejemplifican cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes, mientras que el 85% de los docentes manifestaron que algunas veces investigan y aplican nuevas formas de enseñanza en el área que dicta, es importante señalar, que tanto el personal directivo entrevistado, consideran en un 100% que algunas veces, los docentes elaboran estrategias conforme a las características del subproyecto, se ocupan por facilitar y fortalecer dichos aprendizaje, esta información se confirma con el resultado de 44,52 obtenido en la evaluación de desempeño docente, que evidencia que al realizar las acciones descritas, los docentes presentan debilidades en su praxis pedagógica.

Por otra parte, el seguimiento del proceso educativo, es un aspecto importante en el desempeño docente, porque este permite corregir la praxis docente fortalecer los aprendizajes, al respecto el 100% del personal directivo y el 72% de los docentes encuestados, consideran que nunca se hace seguimiento de sus acciones docentes para garantizar los logros del proceso educativo, de igual manera, el 100% del personal directivo y el 72% de los docentes encuestados, afirmaron que los docentes nunca utilizan la investigación como mecanismo para resolver los problemas que afectan su función docente, es oportuno destacar, que como instrumento de recolección de información para la coevaluación y autoevaluación docente fue el mismo, variando por supuesto la redacción del mismo para ajustarlo a cada caso específico, en este sentido se observa una diferencia significativa en cuanto a los resultados obtenidos pues del instrumento de coevaluación, en la dimensión proceso pedagógico e

indicador habilidades pedagógicas, se obtuvo que el 71% de los docentes encuestados frecuentemente permiten que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes, otro aspecto estudiado corresponde a si los docentes aplican planificación estratégica para mejorar la calidad de la gestión educativa y el 71% respondió que rara vez la aplican y el 100% de los docentes rara vez realizan resúmenes de los temas tratados al final de la clase

Pero en la autoevaluación docentes en su dimensión proceso educativo e indicador habilidades pedagógicas, los encuestados manifestaron en un 100% que frecuentemente permite que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes, de igual manera manifestaron en un 71% que algunas veces aplica planificación estratégica para mejorar la calidad de la gestión educativa y en la misma proporción fija metas que eleven la calidad de los subproyectos desarrollados, lo cual hace evidente que cuando se trata de debilidades siempre es responsabilidad de otros, mas cuesta asumir las debilidades propias en cuanto a la praxis docente se trata.

En relación al segundo objetivo específico, con el cual se buscó describir los factores institucionales que intervienen en el desempeño de los docentes en la UNELLEZ municipalizada Tinaco estado Cojedes, se pudo apreciar que el 72% de los docentes encuestados, manifestaron que nunca aplican la planificación estratégica para mejorar la calidad de la gestión educativa, el 100% de los directivos y el 43% de los docentes, consideran que los docentes nunca establecen criterios que permiten apreciar el éxito o fracaso de las actividades de aprendizaje.

De igual manera, el 100% del personal directivo y el 28% de los docentes manifestaron que algunas veces se aprecia en el docente, responsabilidad, credibilidad y veracidad en la información suministrada a sus estudiantes, mientras que los estudiantes encuestados en un 100%, 71% y 73% respectivamente manifestaron que nunca los profesores (a), aplican variedad de estrategias y recursos de aprendizaje durante el proceso pedagógico, y algunas veces, los estudiantes

aprecian que los docentes están conscientes de su responsabilidad en el buen desempeño de su labor docente.

Es importante señalar, que los estudiantes encuestados, indicaron que algunas veces los profesores y profesoras, no demuestran tener dominio de los propósitos del contenido desarrollado en su desempeño docente, aunado a esta situación, también manifestaron, que no demuestran reconocer la importancia del intercambio de saberes como estrategia de aprendizaje.

Con el desarrollo del tercer objetivo específico, que consistió en estimar el impacto del proceso educativo generado por el desempeño docente en la UNELLEZ municipalizada Tinaco estado Cojedes, del cual se desprende que la mayoría de las estrategias de aprendizajes, adolecen de un estructura acorde al proceso pedagógico que debe ser desarrollado por los docentes, igualmente desde la información suministrada se aprecia fuertes contradicciones pues, sin objetivos claros, buen uso de los recursos didácticos, pedagógicos y humanos, no se puede consolidar un proceso de aprendizaje de calidad, por lo que el impacto del proceso educativo generado por el desempeño docente en la UNELLEZ municipalizada Tinaco, es deficiente, solo se enseñan contenidos, pero no se reflexiona, ni se refuerzan saberes.

Con el desarrollo de la presente investigación se concluye que: El desempeño docente de la UNELLEZ Municipalizada Tinaco, solo se enseñan contenidos, pero no se reflexiona, ni se refuerzan saberes, se aprecia que las estrategias de aprendizaje, no están sustentadas sobre objetivos claros, que permitan alcanzar la efectividad de las actividades de aprendizaje, para mejorar la calidad de la gestión educativa, aunado a la apreciación cualitativa, de acuerdo a los criterios de evaluación establecidos para la presente investigación, el puntaje obtenido se ubicó en la tercera categoría, es decir entre 26 y 50 puntos, por lo tanto se le aplica una calificación de “C”, con una apreciación de mejorable, lo cual certifica que el proceso educativo generado por el desempeño docente en la UNELLEZ municipalizada Tinaco es deficiente pero mejorable.

5.2 Recomendaciones

El desarrollo de la investigación permite señalar las siguientes recomendaciones:

- .- Crear una comisión permanente de evaluación para garantizar la calidad del egresado.
- .- Formar un comité de profesores en la extensión de la UNELLEZ municipalizada Tinaco estado Cojedes, que posibilite el fortalecimiento del proceso de enseñanza aprendizaje.
- .- Aplicar de manera sistemática la evaluación del desempeño docente, planificación y mejoramiento profesional.
- .- Fortalecer y actualizar los conocimientos sobre planificación educativa y estrategias de aprendizaje.
- .- Indicar a los docentes de manera diáfana, los aspectos de forma, fondo y contenido que debe considerar en su desempeño docente.

REFERENCIAS

- Albornoz, O. 1999. Del Fraude a la Estafa, La Educación en Venezuela “Las Políticas Educativas en el segundo quinquenio presidencial de Rafael Caldera (1994-1999)”Caracas: Ediciones FACES/UCV.
- Álvarez, W. 2008. La Naturaleza de la Investigación. Caracas: BIOSFERA.
- Arias, F. 2010. El proyecto de investigación. Guía para su elaboración. Caracas: 4ta ed. Espíteme.
- Barreto, V. 2016. Estrategias alternativas de evaluación para uso de los docentes como herramientas en el desarrollo integral del estudiante de educación primaria, Trabajo de grado presentado como requisito para optar al grado de Especialista en Educación Integral de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”. Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales.
- Cerrón, D. 2017. Evaluación del desempeño docente según el monitoreo pedagógico en la I.E. Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra UGEL N° 04 – 2017. [Documento en Línea]. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14467/Cerr%C3%B3n_PDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y. [Consultado, marzo 06, 2019].
- Crespo, E. J. 2005. Desempeño Docente, una Investigación Científica. Libro de Actas del I Taller Iberoamericano de Enseñanza de la Física Universitaria. Universidad de la Habana.
- Díaz, F y Barriga, A. 2002. Estrategias docentes para un aprendizaje significativo una interpretación constructiva. México: 2da ed. Mc-Graw.
- Gonzales, J. 2003. Modelo Integral del desarrollo profesional. México: 2da ed. Club Universitario.
- Hernández, 2012. Sistema de actividades para contribuir al desarrollo de la educación de calidad Pinar del Río, La Habana Cuba. Tesis en Opción al Título Académico de Máster en Ciencias de la Educación. Descargado el 16-08-2015.
- Hernández, Fernández y Baptista. 2011. El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología, 5ta Edición, Caracas.
- Hernández, S. (2016). Hacia una evaluación integral del desempeño: las rúbricas. [Documento en línea]. Disponible en socioformativas. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194025.pdf> [Consulta: Enero 9, 2019].

- Hidalgo, L. 2005 Confiabilidad y Validez En El Contexto De La Investigación Y Evaluación Cualitativas [Documento en línea]. - https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=hidalgo+validez+y+confiabilidad&oq=hidalgo+validez+y+confiabili. [Consultado el 14-01-2019].
- Hurtado, J. 2012. El Proyecto de Investigación, 7ma edición, Ediciones Quiron Sypal, Caracas Venezuela.
- Ministerio para el Poder Popular para la Educación. 2007. Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano. Caracas – Venezuela.
- OPSU/CNU. 2002. Sistema de Evaluación y Acreditación de las Universidades Nacionales Venezuela. p: 26,27 [Documento en Línea] Disponible en: http://ulaweb.adm.ula.ve/ula_sea/documentos/descarga/sea.pdf. [Consultado el 14-01-2019].
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO, (2015). [Documento en línea]. Disponible en: http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm. [Consultado el 14-01-2019].
- Palella, S y Martins, F. 2010. Metodología de la Investigación. Editorial palma, ediciones Vegas, Caracas – Venezuela. 2010.
- Proyecto Educativo Nacional (2007). Aspectos Propositivos. [Documento en línea: Consultada, 15-01-2016]
- Ramírez, T. 1999. Cómo hacer un Proyecto de Investigación. Editorial Panapo: Caracas, Venezuela.
- Regalado, R. 2016. Monitoreo y acompañamiento pedagógico para fortalecer el desempeño docente de la Institución Educativa N°16930 del caserío Rumichina de la provincia de San Ignacio en la región Cajamarca-México. [Documento en Línea]. Disponible en: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/2387>. [Consultado, marzo 06, 2019].
- Rojas, R.2013. Metodología de la Investigación, (1era ed.), Caracas-Venezuela.
- Santos. 2003. Educación para una democracia participativa. IV Cumbre de la Deuda Social y la Integración Latinoamericana. U. C.V. BANDES, ULAC, MSDS, MCT, Mincep, MED, Caracas. Pp.210.
- Stronge y Tucker 2003. Sistema de Evaluación del Desempeño de Docentes. [Documento en línea]. Disponible en: https://www.aassa.com/uploaded/Educational_Research/OSAC/Evaluation_Systems/Spanish_Version_of_Teacher_Performance_Evaluation_Handbook.pdf. Descargado el 11-05-2018. [Consultado el 14-01-2019].

- UNELLEZ. 2004. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, Resolución N° 2004/057, Fecha 29-01-2004, Punto N°70. Barinas- Venezuela. [Documento en Línea]. Disponible en: <http://investigacion.unellez.edu.ve> [Consulta: Enero 9, 2019].
- 2008. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora. 2008. Plan general de investigación de la UNELLEZ 2008-2012. Aprobado según Resolución N° CD 2008/796. Acta N° 747, de fecha 02-10-2008. [Documento en línea]. Disponible en: <http://investigacion.unellez.edu.ve> [Consulta: Enero 9, 2019].
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2011. Vicerrectorado de Investigación y Post grado.(S/F). CENDIE. Manual de Trabajos de Grado, de Especialización, de Maestría y Tesis Doctorales. Caracas.
- Vaillant. 2008. Técnicas e instrumentos de Evaluación. [Documento en línea]. Disponible en: www.buenas tareas.com › instrumentos de evaluación. [Consultado el 14-01-2019].
- Valdés. 2011. Gestión de Proyectos: identificación, formulación, evaluación financiera-económica-social-ambiental. MPPE. <http://cuidadodelambientealexandraamaya.blogspot>. Consultada el 15-03-2018
- Venezuela 1970. Ley Universidades. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 1429 (Extraordinaria). Caracas, septiembre 2.
- Venezuela, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 1999. Edición Definida Corregida Según Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5453 del 24 de Marzo.
- Villarroel, C.; Camperos, M. (2008) Aseguramiento de las Carreras Universitarias. Documentos. Marco conceptual, teórico, campos, momentos, factores, variables y estándares. Primera versión del Informe Preliminar. Consejo Nacional de Universidades. Oficina de Planificación del Sector Universitario.

ANEXOS

Instrumento de Recolección de Datos

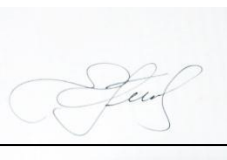
**Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales
“Ezequiel Zamora”
Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales
Coordinación de Estudios Avanzados
Maestría en Ciencias de la Educación Mención Docencia Universitaria**

Ante todo reciba un cordial saludo.

Me dirijo a usted, muy respetuosamente en la oportunidad de solicitar su valiosa colaboración, la cual consiste en contestar el cuestionario anexo, el cual servirá de diagnóstico a la investigación titulada: **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNELLEZ MUNICIPALIZADA TINACO ESTADO COJEDES**, presentada por la Licda. **Edelis del valle Torres**, como requisito parcial para optar al grado de Especialista en Docencia Universitaria.

Sin más a que hacer referencia y agradeciendo su sinceridad al momento de emitir su opinión, queda de usted.

Atte



Licda. Edelis del V. Torres

ANEXO "A"

CUESTIONARÍA "A" PARA SER APLICADO AL PERSONAL DIRECTIVO						
Título: Evaluación del desempeño docente en la UNELLEZ municipalizada Tinaco estado Cojedes						
Nº	Ítems	Opciones de respuestas				
Función de planificador		Siempre	Frecuentemente	Algunas Veces	Rara vez	Nunca
1	Los docentes presentan la planificación del proceso educativo jerarquizando los temas críticos, asignándole estrategias acordes a la complejidad.					
2	Los docentes entregan la planificación del subproyecto en el plazo estipulado por las autoridades					
3	Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
4	Explica los criterios de evaluación del subproyecto al inicio del año lectivo.					
5	Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases					
Función mediador						
6	Los docentes promueven y facilitan el logro de aprendizajes significativos en los estudiantes.					
7	Se involucran activamente los docentes con los estudiantes para generar en ellos confianza.					
8	Los docentes llaman la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto					
9	Los docentes toman en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes					
Función Orientador						
10	Los docentes realizan acciones para que los estudiantes descubran sus potencialidades.					
11	Los docentes estimula la adquisición de hábitos de estudio en los estudiantes					
12	Los docentes exploran la satisfacción de los estudiantes en el desarrollo de cada clase.					
Función Investigador						
13	Los docentes utilizan el método científico para resolver los problemas que afectan su función docente.					

14	Los docentes realizan un seguimiento de sus acciones para garantizar los logros del proceso educativo.					
Fuente: Adaptación tomada de Pimienta (2012), Modelo de la evaluación del docente, centrado en el comportamiento del docente en el aula.						

ANEXO "B"

CUESTIONARIO "B" PARA SER APLICADO COMO AUTOEVALUACIÓN DOCENTE						
Título: Evaluación del desempeño docente en la UNELLEZ municipalizada Tinaco estado Cojedes						
N°	Ítems	Nivel de Desempeño				
		Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Rara vez	Nunca
Habilidades Didácticas (estrategias)						
1	Realiza una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido					
2	Aplica estrategias de aprendizaje acordes a los objetivos de los contenidos programáticos.					
3	Establece criterios que permiten apreciar el éxito o fracaso de las estrategias de aprendizaje utilizadas.					
4	Fomenta intercambio de saberes, entre los estudiantes en su proceso educativo.					
5	Utilizas el lenguaje adecuado para que los estudiantes comprendan					
6	Utilizas el material didáctico apropiado a cada temática					
7	Utiliza en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
Habilidades Pedagógicas						
8	Permite que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes					
9	Realiza al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
10	Aplica planificación estratégica para mejorar la calidad de la gestión educativa.					
11	Fija metas que eleven la calidad de los subproyectos desarrollados.					
Sociabilidad Pedagógica						
12	Trata a los estudiantes con cortesía y respeto					
13	Fomenta la disciplina en los estudiantes					

14	Propicia la no discriminación entre estudiantes					
15	Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes					
16	La información suministrada por usted goza de credibilidad y veracidad.					
Ambiente Laboral						
17	Los docentes revisan la articulación de sus acciones dentro de los procedimientos administrativos					
18	Buscas espacios y tiempos para mejorar la comunicación con mis colegas					
19	Comparto intereses y motivaciones con los compañeros(as) de trabajo.					
20	Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo					
Fuente: Adaptación tomada de Pimienta (2012), Modelo de la evaluación del docente, centrado en el comportamiento del docente en el aula.						

ANEXO “C”

CUESTIONARIO “C” PARA SER APLICADO COMO COEVALUACIÓN DOCENTE						
Título: Evaluación del desempeño docente en la UNELLEZ municipalizada Tinaco estado Cojedes						
Nº	Ítems	Nivel de Desempeño				
		Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Rara vez	Nunca
Habilidades Didácticas (estrategias)						
1	Los docentes realizan una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido					
2	Los docentes aplican estrategias de aprendizaje acordes a los objetivos de los contenidos programáticos.					
3	Los docentes fomentan intercambio de saberes, entre los estudiantes en su proceso educativo.					
4	Los docentes utilizan el lenguaje adecuado para que los estudiantes comprendan					
5	Los docentes utiliza el material didáctico apropiado a cada temática					
6	Los docentes utilizan herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
Habilidades Pedagógicas						
8	Los docentes permiten que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes					
9	Los docentes realizan resúmenes de los temas tratados al final de la clase					
10	Los docentes aplican planificación estratégica para mejorar la calidad de la gestión educativa.					
Sociabilidad Pedagógica						
11	Los docentes tratan a los estudiantes con cortesía y respeto					
12	Los docentes fomentan la disciplina en los estudiantes					
13	Los docentes propician la no discriminación entre estudiantes					
14	Los docentes toman en cuenta					

	las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes					
15	Considera que la información suministrada por los docentes goza de credibilidad y veracidad.					
Ambiente Laboral (Organizacional)						
17	Los docentes revisan la articulación de sus acciones dentro de los procedimientos administrativos					
18	Los docentes buscan espacios y tiempos para mejorar la comunicación con mis colegas					
19	Consideran que los docentes comparten intereses y motivaciones con los compañeros(as) de trabajo.					
20	Consideran que los docentes cumplen los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo					
Fuente: Adaptación tomada de Pimienta (2012), Modelo de la evaluación del docente, centrado en el comportamiento del docente en el aula.						

ANEXO “D”

CUESTIONARIO “D” PARA LA EVALUACIÓN DOCENTE POR PARTE DE LOS Estudiantes						
Título: Evaluación del desempeño docente en la UNELLEZ municipalizada Tinaco estado Cojedes						
N°	Ítems	Nivel de Desempeño				
		Siempre	Frecuentemente	Algunas Veces	Rara Vez	Nunca
Habilidades Pedagógicas						
1	Los (las) profesor (as), utilizan el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.					
2	Los (las) profesor (as), aplican variedad de estrategias y recursos durante el proceso pedagógico.					
3	Los (las) profesor (as), realizan una introducción del tema al inicio del contenido.					
4	Los (las) profesor (as), promueven el cambio de saberes entre los estudiantes.					
5	Los (las) profesor (as), tienen dominio de los objetivos que conlleva el contenido programático					
6	Los (las) profesor (as), realizan resúmenes de los temas tratados al final de la clase.					
Sociabilidad Pedagógica						
7	Los (las) profesor (as), promueven el respeto y la no discriminación entre estudiantes					
8	Se aprecia compromiso en los (las) profesor (as), en su desempeño docente					
9	Los (las) profesor (as), involucran a los estudiantes en la planificación del subproyecto.					
10	Los (las) profesor (as), toman en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes					
Habilidades Didácticas						
11	Los (las) profesor (as), utilizan al máximo los recursos disponibles en la institución durante el proceso educativo.					
12	Los (as) profesores (as), utilizan tecnologías de comunicación e información para sus clases					
13	Los (las) profesor (as), estiman el tiempo requerido por cada una de las actividades educativas					

	planificadas.					
Fuente: Adaptación tomada de Pimienta (2012), Modelo de la evaluación del docente, centrado en el comportamiento del docente en el aula.						

Validación del Instrumento de Recolección de Datos

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

**Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales
Coordinación de Estudios Avanzados**

Maestría en Ciencias de la Educación Mención Docencia Universitaria

Ante todo reciba un cordial saludo.

Muy respetuosamente me dirijo a usted, en la oportunidad de solicitar su valiosa colaboración, la cual consiste en valorar el cuestionario anexo, el cual servirá de diagnóstico a la investigación titulada: **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNELLEZ MUNICIPALIZADA TINACO ESTADO COJEDES**, presentada por la Licda. **Edelis del valle Torres**, como requisito parcial para optar al grado de Magíster en Ciencias de la Educación.

Sin más a que hacer referencia y agradeciendo su sinceridad al momento de emitir su opinión, queda de usted

Atte.



Licda. Edelis del V. Torres

ANEXO "E"

Validación del Instrumento "A"

Juicio de Expertos para la Pertinencia del Instrumento

Instrucciones: Coloque el renglón cualitativo que usted considere que reúne cada ítem de este instrumento, de acuerdo a cada uno de los aspectos señalados.

Ítems	Claridad	Congruencia	Pertinencia
1	4	4	4
2	4	4	4
3	3	4	4
4	4	4	4
5	3	4	4
6	4	4	4
7	4	4	4
8	3	3	3
9	4	4	4
10	4	4	4
11	3	4	4
12	3	4	4
13	4	4	4
14	4	4	4

Observaciones *Validado* *Validado* *Validado*

Apreciación Cualitativa	Excelente (Exc.)	Buena (Bue)	Regular (Reg.)	Deficiente (Def)
Ponderación	4	3	2	1

Perfil del Experto: *Director de Control Interno Alcaldía El Paso*

Evaluado por: Nombre y Apellido: *Msc Carlos Quintero*
C.I. *10988230*

Firma: *[Firma]* Fecha *14-03-19*

ANEXO "E"

Validación del Instrumento "A"

Juicio de Expertos para la Pertinencia del Instrumento

Instrucciones: Coloque el renglón cualitativo que usted considere que reúne cada ítems de este instrumento, de acuerdo a cada uno de los aspectos señalados.

Ítems	Claridad	Congruencia	Pertinencia
1	4	4	4
2	4	4	4
3	3	4	4
4	4	4	4
5	3	4	4
6	4	4	4
7	4	4	4
8	3	3	3
9	4	4	4
10	4	4	4
11	3	4	4
12	3	4	4
13	4	4	4
14	4	4	4
Observaciones	Valido	Valido	Valido

Apreciación Cualitativa	Excelente (Exc.)	Buena (Bue)	Regular (Reg.)	Deficiente (Def)
Ponderación	4	3	2	1

Perfil del Experto: Supervisor de Producción

Evaluado por: Nombre y Apellido: MSc Samuel Ochoa
C.I. 16.924.020

Firma: [Firma] Fecha 16-03-2019

ANEXO "E"

Validación del Instrumento "A"

Juicio de Expertos para la Pertinencia del Instrumento

Instrucciones: Coloque el renglón cualitativo que usted considere que posee cada ítem de este instrumento, de acuerdo a cada uno de los aspectos señalados.

Ítems	Claridad	Congruencia	Pertinencia
1	4	4	4
2	4	4	4
3	3	4	4
4	4	4	4
5	3	4	4
6	4	4	4
7	4	4	4
8	3	3	3
9	4	4	4
10	4	4	4
11	3	4	4
12	3	4	4
13	4	4	4
14	4	4	4
Observaciones	51 Válido	55 Válido	55 Válido

Apreciación Cualitativa	Excelente (Exc.)	Buena (Bue)	Regular (Reg.)	Deficiente (Def)
Ponderación	4	3	2	1

Perfil del Experto: Investigadora en Ciencias Básicas

Evaluado por: Nombre y Apellido: MSc. Antonia Rojas
C.I. 9.539.335

Firma: [Firma] Fecha 12-03-2019

ANEXO "F"

Validación del Instrumento "B"

Juicio de Expertos para la Pertinencia del Instrumento

Instrucciones: Coloque el renglón cualitativo que usted considere que reúne cada ítem de este instrumento, de acuerdo a cada uno de los aspectos señalados.

Ítems	Redacción	Contenido	Metodología
1		3	4
2	4	3	3
3	4	4	4
4	4	3	3
5	3	4	3
6	3	4	3
7	4	3	4
8	3	4	3
9	3	4	4
10	4	3	4
11	3	3	3
12	4	4	4
13	3	3	3
14	4	3	3
15	4	4	4
16	4	4	4
17	3	3	4
18	3	3	3
19	4	4	3
20	4	4	4

Observaciones *Validado* *Validado* *Validado*

Apreciación Cualitativa	Excelente (Exc.)	Buena (Bue)	Regular (Reg.)	Deficiente (Def)
Ponderación	4	3	2	1

Perfil del Experto: *Director Central Interno Alcaldía El Paso*

Evaluado por: Nombre y Apellido: *Msc. Carlos Quiñero*
 C.I. *10.988236*

Firma: *[Firma]* Fecha *14-03-19*

ANEXO "F"

Validación del Instrumento "B"

Juicio de Expertos para la Pertinencia del Instrumento

Instrucciones: Coloque el renglón cualitativo que usted considere que reúne cada ítem de este instrumento, de acuerdo a cada uno de los aspectos señalados.

Ítems	Redacción	Contenido	Metodología
1		3	4
2	4	3	3
3	4	4	4
4	4	3	3
5	3	4	3
6	3	4	3
7	4	3	4
8	3	4	3
9	3	4	4
10	4	3	4
11	3	3	3
12	4	4	4
13	3	3	3
14	4	3	3
15	4	4	4
16	4	4	4
17	3	3	4
18	3	3	3
19	4	4	3
20	4	4	4
Observaciones	Valido	Valido	Valido

Apreciación Cualitativa	Excelente (Exc.)	Buena (Bue)	Regular (Reg.)	Deficiente (Def)
Ponderación	4	3	2	1

Perfil del Experto: Supervisor de Producción

Evaluado por: Nombre y Apellido: MSc. Emanuel Ochoa
C.I. 16.924.020

Firma: [Firma] Fecha 16-03-2019

ANEXO "F"

Validación del Instrumento "B"

Juicio de Expertos para la Pertinencia del Instrumento

Instrucciones: Coloque el renglón cualitativo que usted considere que reúne cada ítem de este instrumento, de acuerdo a cada uno de los aspectos señalados.

Ítems	Redacción	Contenido	Metodología
1		3	4
2	4	3	3
3	4	4	4
4	4	3	3
5	3	4	3
6	3	4	3
7	4	3	4
8	3	4	3
9	3	4	4
10	4	3	4
11	3	3	3
12	4	4	4
13	3	3	3
14	4	3	3
15	4	4	4
16	4	4	4
17	3	3	4
18	3	3	3
19	4	4	3
20	4	4	4
Observaciones	¡Válido!	¡Válido!	¡Válido!

Apreciación Cualitativa	Excelente (Exc.)	Buena (Bue)	Regular (Reg.)	Deficiente (Def)
Ponderación	4	3	2	1

Perfil del Experto: Investigadora en Ciencias Básicas

Evaluado por: Nombre y Apellido: MSc. Antonia Bogas
C.I. 9534336

Firma: [Firma] Fecha 12-03-2019

ANEXO "G"

Validación del Instrumento "C"

Juicio de Expertos para la Pertinencia del Instrumento

Instrucciones: Coloque el renglón cualitativo que usted considere que reúne cada ítem de este instrumento, de acuerdo a cada uno de los aspectos señalados.

Ítems	Reducción	Contenido	Metodología
1	4	4	4
2	4	4	4
3	3	4	4
4	4	4	4
5	3	3	4
6	4	4	3
7	4	3	4
8	4	3	2
9	3	3	4
10	3	4	3
11	4	4	4
12	3	4	4
13	4	3	3
14	4	3	4
15	4	3	4
16	4	3	4
17	3	4	3
18	3	4	3
19	4	4	3
20	4	3	3

Observaciones

Validado Validado Validado

Apreciación Cualitativa	Excelente (Exc.)	Buena (Bue)	Regular (Reg.)	Deficiente (Def)
Ponderación	4	3	2	1

Perfil del Experto: Director Central de Recursos Humanos del Pao

Evaluado por: Nombre y Apellido: Msc Carlos Quiñero
C.I. 10.906.230

Firma: *Quiñero* Fecha 14-03-19

ANEXO "G"

Validación del Instrumento "C"

Juicio de Expertos para la Pertinencia del Instrumento

Instrucciones: Coloque el renglón cualitativo que usted considere que reúne cada ítems de este instrumento, de acuerdo a cada uno de los aspectos señalados.

Ítems	Redacción	Contenido	Metodología
1	4	4	4
2	4	4	4
3	3	4	4
4	4	4	4
5	3	3	4
6	4	4	3
7	4	3	4
8	4	3	2
9	3	3	4
10	3	4	3
11	4	4	4
12	3	4	4
13	4	3	3
14	4	3	4
15	4	3	4
16	4	3	4
17	3	4	3
18	3	4	3
19	4	4	3
20	4	3	3
Observaciones	Valido	Valido	Valido

Apreciación Cualitativa	Excelente (Exc.)	Buena (Bue)	Regular (Reg.)	Deficiente (Def)
Ponderación	4	3	2	1

Perfil del Experto: Supervisores de Producción

Evaluado por: Nombre y Apellido: MSc. Samuel Ochoa
C.I. 16.424.010

Firma: [Firma] Fecha 16-03-2019

ANEXO "G"

Validación del Instrumento "C"

Juicio de Expertos para la Pertinencia del Instrumento

Instrucciones: Coloque el renglón cualitativo que usted considere que reúne cada ítem de este instrumento, de acuerdo a cada uno de los aspectos señalados.

Ítems	Redacción	Contenido	Metodología
1	4	4	4
2	4	4	4
3	3	4	4
4	4	4	4
5	3	3	4
6	4	4	3
7	4	3	4
8	4	3	2
9	3	3	4
10	3	4	3
11	4	4	4
12	3	4	4
13	4	3	3
14	4	3	4
15	4	3	4
16	4	3	4
17	3	4	3
18	3	4	3
19	4	4	3
20	4	3	3
Observaciones			

Apreciación Cualitativa	Excelente (Exc.)	Buena (Bue)	Regular (Reg.)	Deficiente (Def)
Ponderación	4	3	2	1

Perfil del Experto: Investigadora en Ciencias Básicas

Evaluado por: Nombre y Apellido: MSc Antonia Boges
C.I. 9.539.335

Firma: [Firma] Fecha 12-03-2019

ANEXO "H"

CONFIABILIDAD INSTRUMENTO "A"

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

_ RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Correlation Matrix

	ITEMS1	ITEMS2	ITEMS3	ITEMS4	ITEMS5			
ITEMS1	1,0000							
ITEMS2	,1387	1,0000						
ITEMS3	-,1066	-,2365	1,0000					
ITEMS4	-,0945	,0262	,0403	1,0000				
ITEMS5	,0000	,2942	-,3015	-,1336				
ITEMS6	,2132	,6504	-,0227	,0403				
ITEMS7	,1000	,1387	-,1066	-,0945				
ITEMS8	,3536	-,1961	,0754	-,1336	ITEMS9	,0000	,7845	,0754
,2004	ITEMS10	-,2887	-,3203	,4308	,3273			
ITEMS11	-,2000	,1387	,2132	-,6614	,			

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

N of Cases = 14,0

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
Between People	4,3289	14	,3092		
Within People	44,2667	210	,2108		
Between Measures	2,7289	14	,1949	,9198	,5385
Residual	41,5378	196	,2119		
Total	48,5956	224	,2169		
Grand Mean	,6844				

Intraclass Correlation Coefficients

Two-Way Mixed Effects Model (Consistency Definition)

Measure	ICC		95% Confidence Interval		F-Value	Sig.
	Value	Lower Bound	Upper Bound			
Single Rater	,0297	-,0166	,1519	1,4590	,1296	
Average of Raters*	,3146	-,3252	,7288	1,4590	,1296	

Degrees of freedom for F-tests are 14 and 196. Test Value = 0.

* Assumes absence of People*Rater interaction.

Reliability Coefficients 15 items

Alpha = ,83146 Standardized item alpha = ,8432

ANEXO "I"

CONFIABILIDAD INSTRUMENTO "B"

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

_ RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)
Correlation Matrix

	ITEMS1	ITEMS2	ITEMS3	ITEMS4	ITEMS5
ITEMS1	1,0000				
ITEMS2	,1322	1,0000			
ITEMS3	-,1086	-,2225	1,0000		
ITEMS4	-,07235	,0158	,0404	1,0000	
ITEMS5	,0011	,2923	-,3001	-,1245	1,0000
ITEMS6	,2141	,6590	-,0241	,0411	
ITEMS7	,1000	,1327	-,1056	-,0975	
ITEMS8	,3551	-,1955	,0760	-,1312	
ITEMS9	,0000	,7870	,0719	,2020	
ITEMS10	-,2887	-,3203	,4308	,3273	
ITEMS11	-,2000	,1387	,2132	-,6614	

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

N of Cases = 20,0

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
Between People	4,3289	14	,3092		
Within People	44,2667	210	,2108		
Between Measures	2,7289	14	,1949	,9198	,5385
Residual	41,5358	196	,2190		
Total	48,5256	225	,2169		
Grand Mean	,6800				

Intraclass Correlation Coefficients

Two-Way Mixed Effects Model (Consistency Definition)

Measure	ICC		95% Confidence Interval		F-Value	Sig.
	Value	Lower Bound	Upper Bound			
Single Rater	,0297	-,0166	,1519		1,4590	,1296
Average of Raters*	,3146	-,3252	,7288		1,4590	,1296

Degrees of freedom for F-tests are 14 and 196. Test Value = 0.

* Assumes absence of People*Rater interaction.

Reliability Coefficients 15 items

Alpha = ,83146 Standardized item alpha = ,8321

ANEXO "J"

CONFIABILIDAD INSTRUMENTO "C"

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

_ RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)
Correlation Matrix

	ITEMS1	ITEMS2	ITEMS3	ITEMS4	ITEMS5
ITEMS1	1,0000				
ITEMS2	,1400	1,0000			
ITEMS3	-,1018	-,2002	1,0000		
ITEMS4	-,0235	,0140	,0419	1,0000	
ITEMS5	,0020	,2946	-,3030	-,1215	1,0000
ITEMS6	,2140	,6570	-,0200	,0417	
ITEMS7	,1000	,1327	-,1056	-,0975	
ITEMS8	,3551	-,1955	,0760	-,1312	
ITEMS9	,0000	,7870	,0719	,2020	
ITEMS10	-,2887	-,3203	,4308	,3273	
ITEMS11	-,2000	,1387	,2132	-,6614	

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

N of Cases = 20,0

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
Between People	4,3289	14	,3092		
Within People	44,2667	210	,2108		
Between Measures	2,7289	14	,1949	,9198	,5385
Residual	41,5358	196	,2190		
Total	48,5256	225	,2169		
Grand Mean	,6800				

Intraclass Correlation Coefficients

Two-Way Mixed Effects Model (Consistency Definition)

ICC 95% Confidence Interval

Measure	Value	Lower Bound	Upper Bound	F-Value	Sig.
Single Rater	,0297	-,0166	,1519	1,4590	,1296
Average of Raters*	,3146	-,3252	,7288	1,4590	,1296

Degrees of freedom for F-tests are 14 and 196. Test Value = 0.

* Assumes absence of People*Rater interaction.

Reliability Coefficients 15 items

Alpha = ,8300146 Standardized item alpha = ,82421

ANEXO "K"

CONFIABILIDAD INSTRUMENTO "D"

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

_ RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Correlation Matrix

	ITEMS1	ITEMS2	ITEMS3	ITEMS4	ITEMS5
ITEMS1	1,0000				
ITEMS2	,1400	1,0000			
ITEMS3	-,1039	-,2249	1,0000		
ITEMS4	-,0779	,0120	,0444	1,0000	
ITEMS5	,0019	,2931	-,3035	-,1200	1,0000
ITEMS6	,2160	,6522	-,0209	,0499	
ITEMS7	,1000	,1313	-,1010	-,0928	
ITEMS8	,3570	-,1920	,0720	-,1372	
ITEMS9	,0099	,7828	,0715	,2042	
ITEMS10	-,2887	-,3203	,4308	,3273	
ITEMS11	-,2000	,1387	,2132	-,6614	

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

N of Cases = 13,0

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
Between People	4,3200	12	,3056		
Within People	44,2001	209	,2101		
Between Measures	2,7421	14	,1919	,91098	,53275
Residual	41,4901	195	,2199		
Total	48,5053	225	,2169		
Grand Mean	,6868				

Intraclass Correlation Coefficients

Two-Way Mixed Effects Model (Consistency Definition)

Measure	ICC 95% Confidence Interval			F-Value	Sig.
	Value	Lower Bound	Upper Bound		
Single Rater	,0297	-,0166	,1519	1,4590	,1296
Average of Raters*	,3146	-,3252	,7288	1,4590	,1296

Degrees of freedom for F-tests are 14 and 196. Test Value = 0.

* Assumes absence of People*Rater interaction.

Reliability Coefficients 15 items

Alpha = ,810116 Standardized item alpha = ,8021