

GESTIÓN DE INFORMACIÓN PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN VIRTUAL A NIVEL UNIVERSITARIO

MSc. Garrido-López Jonnathan

Jonnathanagl@gmail.com

Lopez245@unellez.edu.ve

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora"

2022

Información

Sistemas de Información

RESUMEN

El propósito de este artículo es determinar si existe un modelo de gestión de información para la evaluación del desempeño de los docentes de educación virtual a nivel universitario para, luego, diseñarla. La razón por la que se elabora este artículo es que, con el uso de las herramientas que ofrece las web, este modelo puede contribuir al cumplimiento de una serie de fases que determine si los docentes de la modalidad virtual se desempeña en sus funciones asignadas. La metodología de este artículo se basó en un diseño de investigación documental bajo un nivel de profundidad descriptiva. Los resultados obtenidos se determinaron que alguno de los modelos que se describen en este artículo es tecnológico. Los demás se enfocan en lo administrativo. Además, el modelo propuesta está basada en la metodología de 360 grados constituido por cuatro (4) fases: planificación, ejecución, retroalimentación y seguimiento, el cual se ejecutan de manera cíclica. Se discutió que el modelo propuesto difiere de los modelos que se describen en este artículo, debido a que, como se explicó anteriormente, no se enfocan totalmente en lo administrativo y tecnológico; este se aplica tanto a directores como a los estudiantes y el empleo de las web 2.0 para el proceso automático de la información. Se concluye que no existe un modelo de gestión de información para la evaluación del desempeño de los docentes de educación virtual a nivel universitario; también es necesario aplicar los procedimientos de la evaluación de desempeño de los docentes de educación virtual de este nivel mediante el levantamiento y análisis de información por parte del personal directivo, docente, administrativo y estudiantil con el uso de las herramientas que ofrece las web 2.0, los cuales fueron de gran ayuda para el desarrollo de esta investigación.

Palabras Claves: Gestión de información, evaluación de desempeño, educación virtual, docencia universitaria, evaluación a 360 grados.

INFORMATION MANAGEMENT FOR THE EVALUATION OF THE PERFORMANCE OF VIRTUAL EDUCATION TEACHERS AT THE UNIVERSITY LEVEL

ABSTRACT

The purpose of this article is to determine if there is an information management model for evaluating the performance of virtual education teachers at the university level, and then design it. The reason for this article is that, with the use of the tools offered by the web, this model can contribute to the fulfillment of a series of phases that determine if the teachers of the virtual modality perform their assigned functions. The methodology of this article was based on a documentary research design under a level of descriptive depth. The results obtained determined that some of the models described in this article is technological. The others focus on the administrative. In addition, the proposed model is based on the 360 degree methodology consisting of four (4) phases: planning, execution, feedback and monitoring, which are executed in a cyclical manner. It was discussed that the proposed model differs from the models described in this article, because, as explained above, they do not fully focus on the administrative and technological aspects; this applies to both directors and students and the use of web 2.0 for the automatic processing of information. It is concluded that there is no information management model for the evaluation of the performance of virtual education teachers at the university level; It is also necessary to apply the performance evaluation procedures of virtual education teachers at this level through the collection and analysis of information by the management, teaching, administrative and student staff with the use of the tools offered by web 2.0, which were of great help for the development of this research.

Keywords: information management, performance evaluation, virtual education, university teaching, 360-degree evaluation.

INTRODUCCIÓN

El propósito de este artículo científico es determinar si existe un modelo de gestión de información para la evaluación del desempeño de los docentes de educación virtual a nivel universitario, ya que se pretende conocer que la gestión de información contribuye al análisis de la información relacionada con la evaluación del desempeño de los docentes universitarios bajo la modalidad virtual, sea textual como estadístico. También, después, se pretende diseñar un modelo de estos aplicados a esta área. Ponjuán (citado de Suárez, Cruz y Pérez, 2015) define a la gestión de información como el "proceso mediante el cual se obtienen, despliegan o utilizan recursos básicos (económicos, físicos, humanos, materiales) para manejar información dentro y para la sociedad a la que sirve" (p.74).

Ahora bien, la razón de este estudio científico se debe a que Tejedor (citado por Cabero, Llorente y Morales, 2018) señala que "la evaluación del profesorado es que se trata de un proceso que debe orientarse fundamentalmente a la estimación del nivel de calidad de la enseñanza a fin de contribuir progresivamente a su mejora" (p.264). En este sentido, Llorente y Morales (2018) señalan que "la universidad virtual se articula como una organización en red, en la que la docencia está a cargo de numerosos profesionales que, en el marco del modelo pedagógico de la institución, realizan su actividad docente a tiempo parcial" (p.272).

Pero, debido a la emergencia actual provocada por la pandemia del coronavirus COVID-19, Scorsolini (2020) señala que las actividades remotas o de teletrabajo han exigido de los docentes la implementación de varios cambios en lo que se refiere a las estrategias de enseñanza-aprendizaje y también la adaptación a un contexto en el cual los estudiantes y los docentes se ven directamente afectados por las repercusiones de la pandemia en su vida cotidiana. Tal como afirma Ribiero, Scorsolini y Â Dalri (2021), muchos de estos docentes no se encontraban cualificados para tal transición. Esta falta de preparación se debe a muchas razones, por ejemplo, al hecho de que no todos los hogares están preparados para la utilización de los requisitos técnicos relacionados con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación y que no siempre es posible mantener un ambiente cómodo para el teletrabajo.

También, al igual que sucede en las administraciones públicas, Ramió (2019) asegura que existe un déficit dramático de información de todo tipo: falta de información sobre los costes económicos reales de los diferentes programas e iniciativas (tanto estimados como incluso ejecutados), falta información sobre los impactos de las políticas, falta información sobre las percepciones de los ciudadanos sobre la mayoría de políticas y servicios, falta información sobre el funcionamiento y los resultados de las organizaciones privadas con ánimo o sin ánimo de lucro a las que externalizamos servicios públicos, falta información básica sobre aspectos fundamentales de los propios organismos públicos, entre otros.

Esto se debe a que, al igual que sucede bajo la modalidad presencial tal cual como lo ha observado Garrido (2020), “aparte de que se está realizando estas evaluaciones de manera manual, en casi en todos los periodos académicos no se está efectuando estas evaluaciones, ocasionando retrasos del seguimiento del desempeño profesional, ético y laboral de cada docente” (p.7). Por lo tanto, las instituciones carecen de herramientas que capture, procese y almacene los datos y, en efecto, la información eficaz y eficiente del desempeño de estos docentes.

METODOLOGÍA

El presente artículo se basa en una investigación de carácter documental, puesto que se Arias (2016), define la investigación documental como “un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas” (p.27). El grado de profundidad de la investigación se apoyara bajo un nivel descriptivo, pues el mismo autor explica que esta “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de conocer su estructura o comportamiento” (p.24).

Entonces, en este artículo se examinaron textos para conocer no solamente su significado, sino la información al respecto de su modo de producción. Es decir, trata los textos no sólo como signos dotados de un significado conocido por su emisor, sino como indicios que dicen sobre ese mismo emisor, o generalizando, indicios sobre el modo de producción de un texto. De esta manera, se logra determinar si existe un

modelo de gestión de información para la evaluación de desempeño de los docentes bajo la modalidad virtual y luego, diseñarla.

RESULTADOS

“La Gestión de Información constituye un tema de investigación que se ha consolidado en los últimos años por la importancia de este proceso para las organizaciones y su desempeño” (Rodríguez, 2015, p.156). De hecho, Castelló, López y Méndez (2019) establecen lo siguiente con relación a los modelos de gestión de información:

El modelo de innovación tecnológica... requiere un modelo igualmente innovador de gestión de la información –tanto desde un punto de vista personal como desde un punto de vista colectivo–, capaz de afrontar la convergencia de los enormes paquetes de datos, dada la inevitable colisión de formatos, objetivos de información y arquitecturas, idiosincrasia de su contenido y perfiles personales (p.538).

Tomando en cuenta lo citado, los resultados obtenidos en esta investigación son los siguientes: en distintas fuentes bibliográficas, específicamente en libros y artículos científicos, se encontraron evidencias de detalles que debe tomar en cuenta al diseñar un modelo de gestión de información y de distintos modelos de gestión de información y de evaluación de desempeño, la mayoría de ellos poseen más de cinco (5) años de su publicación.

Por ejemplo, la propuesta metodológica presentada poco recientemente por Vásquez, Rodríguez y Gómez (2019) permitió diseñar y desarrollar un instrumento útil para recopilar, caracterizar, clasificar y gestionar la información investigadora asociada a las Instituciones de Educación Superior (IES), con la intención de “predecir” el desempeño de la Institución y sus grupos en la “Convocatoria Nacional para el Reconocimiento y Medición de Grupos de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación y para el Reconocimiento de Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SNCTeI)” en Colombia, así como responder pronta y efectivamente a las instancias solicitantes de este tipo de información.

Por otro lado, el modelo de evaluación del desempeño del docente, que realiza su actividad profesional bajo la modalidad de la formación virtual (e-learning/b-

learning) de Cabero, Llorente y Morales (2018) permite “recoger las diferentes miradas sobre la actuación del docente; en concreto: la visión del alumno, la autoevaluación del docente y la evaluación de directores o responsables académicos, donde el docente realiza su actividad profesional” (p.273). Pero Obando et al (2014) señalan que “los modelos de evaluación del desempeño docente deben estar acordes con el avance de la ciencia y la tecnología, y ser el medio más eficaz para el desarrollo profesional de profesores universitarios” (p.334).

Solis et al (2017) consideran “como aspecto fundamental identificar los elementos esenciales que deben tener implícito las cuatro funciones básicas del Licenciado en Higiene y Epidemiología, que se mencionan en el currículo de la carrera pero no se definen” (p.5). El modelo de estas autoras posee una serie de funciones. Por ejemplo, la función *científica-investigativa*, que consiste en la aplicación del método científico como herramienta para identificar, analizar y resolver problemas inherentes a su quehacer profesional, con el fin de contribuir a mejorar los niveles de salud de la población.

Otra, la *función gerencial*, en que planifica, organiza, coordina y controla los programas higiénicos epidemiológicos, así como los recursos humanos y materiales a su cargo. También posee la *función pedagógica*, en la que incorpora el proceso educativo al quehacer profesional, tanto en acciones individuales como colectivas, así como fórmula, ejecuta y evalúa programas educativos en salud y propicia a través de sus actividades de aprendizaje la adquisición de habilidades, actitudes y valores. Por último, la *función asistencial*, en la que identifica, evalúa y contribuye a solucionar los problemas higiénicos – epidemiológicos que se presentan en la sociedad.

No obstante, desde el punto de vista tecnológico, el modelo propuesto de este artículo, aunque se enfoque en lo tecnológico, se basó administrativamente en la metodología de 360 grados. Según Obando et al (2014)....

La propuesta de un sistema de gestión del desempeño docente, pretende evaluar a los profesores de forma integral, tomando como base cuatro componentes. La utilización separada de esos componentes, que a su vez son métodos que configuran el modelo 360 grados, no garantizaría una adecuada y válida evaluación del docente. Sería muy conveniente la utilización de todos ellos para lograr una evaluación de calidad. (p.339).

Tomando en cuenta esta investigación teórica, los involucrados o los componentes del modelo propuesto de la evaluación del desempeño de los docentes universitarios bajo la modalidad virtual están conformados por el personal directivo (supervisan la labor de cada docente), los estudiantes (son los que más observan la calidad laboral y pedagógica del docente), sus colegas docentes y el personal administrativo que labora para la dirección, por lo que los formatos de evaluación establecido por la institución, así como los datos y los resultados de estas evaluaciones se implementaran en el modelo propuesto. Ahora bien, esta metodología se tomará como base para el diseño del modelo de gestión de información. Así que, a continuación, se muestra de manera gráfica y descriptiva las fases del modelo de gestión de información propuesto por el autor en la Figura 1:

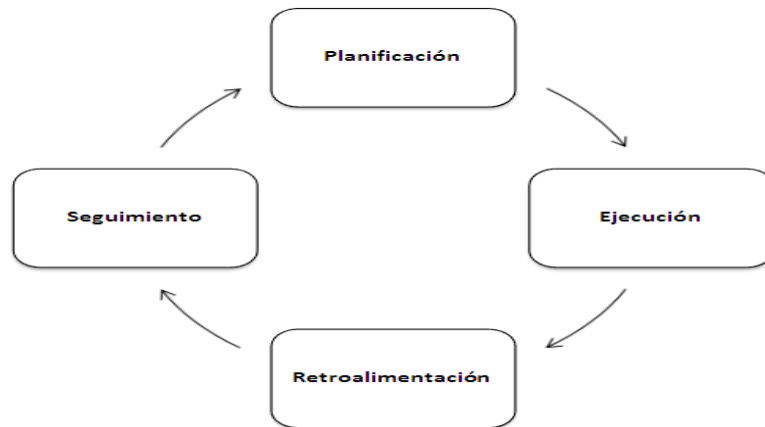


Figura 1. Fases del modelo de gestión de información propuesto. El autor (2022).

Fase 1: Preparación: según Westreicher (2020), la planificación es la estructuración de una serie de acciones que se llevan a cabo para cumplir determinados objetivos. Por eso, en esta fase se debe tomar en cuenta las siguientes preguntas: ¿cuáles son las funciones o competencias a evaluar? ¿Quiénes son los evaluadores del desempeño de cada docente? ¿Cuándo se evaluará? ¿Con qué frecuencia se ejecutará esta evaluación cada año? ¿Qué herramientas de las web 2.0 se usará para la creación del instrumento de evaluación? ¿Qué herramientas de las web se usará para el análisis estadístico bajo el nivel descriptivo sobre la evaluación aplicada? ¿Qué servicio de correo electrónico se empleará para el envío del informe de la evaluación del desempeño al docente evaluado?

Fase 2: Ejecución: Según Rus Arias (2021), la ejecución de un proyecto hace referencia a la realización de todas aquellas tareas previstas en la planificación de este. A su vez, estas tareas, como su propio nombre indica, permiten conseguir los objetivos propuestos al inicio. Tomando en consideración esta cita, en esta fase se aplicará la evaluación del desempeño valiéndose de las herramientas que ofrecen las plataformas de enseñanza y aprendizaje o la web 2.0, específicamente para la creación de cuestionarios y, luego, la aplicación de un análisis estadístico descriptivo. Para eso, existe una serie de funciones o competencias que la institución establece, las cuales deben ser cumplidas por el docente.

Basándose en la metodología a 360 grados, en esta fase se aplica la encuesta que emplea cuatros (4) instrumentos de observación tipo escala de estimación: uno para los estudiantes, otro para el personal directivo, otro para el personal administrativo y el otro para el personal docente. Están diseñadas a partir de las credenciales, tareas y/o funciones apoyadas en el manual de cargos, el cual se describe el cargo que desempeñan los docentes. Cada uno de los instrumentos recolectan datos cualitativos o categóricos de selección policotómica que califique a los docentes en una escala de Likert – del cero (0) al cinco (5) – para un determinado conjunto de características relacionadas con el trabajo. Además, estos instrumentos de evaluación incluyen las competencias y un comentario de observación adicionales. Por supuesto, por naturaleza, no todas las competencias se deben evaluar desde el punto de vista de cada evaluador.

Fase 3: Retroalimentación: Según Peiró (2020), la retroalimentación incluye una serie de elementos relacionados entre sí, y se designa para mencionar el regreso de una parte de la salida a la propia entrada, es un concepto muy utilizado en el ámbito de la comunicación. Además, agrega que es un término muy utilizado cuando se habla de la comunicación ya que si se ha llevado a cabo de forma efectiva entre emisor y receptor, se produce una respuesta por parte de este último tras el mensaje que ha emitido el primero.

Tomando en consideración esta definición, en esta etapa hace referencia a los resultados obtenidos por los evaluadores durante la ejecución de la fase anterior. Para eso, se debe aplicar un análisis estadístico con enfoque descriptivo y graficando (sea

circular o barra), ya que se determina cual es el grado posee mayor frecuencia, lo que pudiera concluir si el docente es fuerte o débil en cada una de las competencias mencionadas en la fase anterior. De esta manera, se logra que el docente entienda la situación y, de ser el caso, haga los cambios necesarios para mejorar su desempeño bajo esta modalidad.

Fase 4: Seguimiento: según Rus Arias (2021), el seguimiento de un proyecto hace referencia a la realización de una serie de acciones con el objetivo de comprobar la correcta evolución de su ejecución. Por eso, en esta etapa se debe monitorear con análisis estadístico con graficando de manera lineal para determinar el progreso del desempeño de cada docente según cada función evaluada, desde el inicio de su desempeño en la institución hasta su desempeño actual. Así, se determina si ha mejorado o empeorado. Esta información sirve de apoyo para la toma de decisiones por parte de los directivos de la institución que puede aportar a nivel individual o colectivo.

Este modelo propuesto se diseñó de manera preliminar, pues es un resumen apoyado a un modelo propuesto teórico o paradigmático de gestión de información de los docentes universitarios bajo los sistemas multimodales a futuro, apoyada al área de información de la línea de investigación "Sistemas de información" del Doctorado de Tecnologías de Información y Comunicación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora".

DISCUSIÓN

El modelo propuesto de gestión de información para la evaluación del desempeño de los docentes universitarios bajo la modalidad se diferencia de los modelos señalados últimamente. Ninguno está aplicado al área docente. El primero predice el desempeño de las instituciones de educación superior; pero no evalúa el desempeño de los docentes de las mismas. El segundo es un modelo de evaluación del desempeño, así que este se basa en lo administrativo, no tecnológico, aunque está especialmente basado en la metodología de 360 grados.

Finalmente, el último modelo, aunque posee enfoque médico, científico, pedagógico y administrativo debido a que se especifica las funciones, no indica

exactamente cuál es la metodología por aplicar, lo evaluadores, la técnica de recolección de información y la técnica de análisis de información. Tampoco se indica su frecuencia ni su modo de frecuencia. Así que, debe existir un modelo que permite procesar la información obtenida de la evaluación del desempeño con relación a la apreciación de los empleados y de la propia opinión de los evaluadores en cuanto al desempeño administrativo y académico.

Por estas razones, es importante que exista un modelo de gestión de información enfocado al área de la docencia universitaria, pues “constituye un tema de investigación que se ha consolidado en los últimos años por la importancia de este proceso para las organizaciones y su desempeño” (Rodríguez, 2015). Por lo tanto, las fallas se deben a la poca ausencia de estas herramientas de gestión de información que sirve de vías de comunicación entre los usuarios y los docentes, quienes prestan el servicio de docencia, por lo que se ha observado que en estas organizaciones la efectividad de las actividades se ve anulado una vez que surgen desajustes en el proceso de información. Así que, a diferencia de estos modelos, el modelo propuesto va a ser dirigido a directores o coordinadores, colegas, administrativos y estudiantes.

Cabero y Ruiz, (2017) señalan que “... la significación social que han adquirido las TICs hace que su ausencia se convierta en motivo de exclusión social” (p.23). Por esta razón, estas instituciones necesitan conocer el desempeño de los docentes bajo la modalidad virtual, ya que debido al actual avance de las TIC, se están adaptando a la modalidad de educación virtual como otra alternativa para la satisfacción a las necesidades y características de los estudiantes. Para eso, es necesario contar con la puesta en marcha de los procesos de evaluación de desempeño de los docentes de educación universitaria bajo la modalidad virtual con el uso de las TIC.

La incorporación de las herramientas de TIC, específicamente la de web 2.0 en el ámbito universitario, es fundamental para poder aumentar la efectividad y la comunicación entre los involucrados en este mundo académico. Además, la información efectiva garantiza la toma de decisiones de manera más rápida, aplicando los correctivos en cualquiera de los niveles. El modelo de gestión de información para evaluar el desempeño del docente en educación universitaria se ejecutará repetidamente con carácter confidencial por parte de los evaluadores.

Entonces, se puede entender este término como un ciclo de actividad organizacional y al desarrollo, simulación o modelado de sistemas de información, aplicables a áreas de gestión en organizaciones para la adquisición de información de una o más fuentes, la custodia y la distribución de esa información a aquellos que la necesitan, y su disposición final a través del archivado o borrado. Por eso, surge la carencia de condiciones para el procedimiento de medición del potencial humano de cada docente virtual para determinar su plena aplicación y desempeño en la institución, tomando en cuenta los objetivos institucionales e individuales.

CONCLUSIONES

Durante el desarrollo de este artículo científico, se demostró la importancia que tiene los modelos de gestión de información para la evaluación de desempeño de los docentes de educación universitaria bajo la modalidad virtual, pues las ventajas que proveen son realmente palpables, haciendo más cómodo y fácil el trabajo a los usuarios a la hora de realizar procesos que manualmente tomaban más tiempo y generaban mayor gastos de recursos.

Por eso, tomando en cuenta los resultados y la discusión de la investigación, se concluye que, en primer lugar, aunque existe modelos de gestión den información, no existe una que se enfoca a la evaluación del desempeño de los docentes de educación universitaria bajo la modalidad virtual, específicamente con el apoyo de la metodología de 360 grados. Esta se considera todas las relaciones representativas que tiene el evaluado a su alrededor, desde los directivos hasta los estudiantes. A estos se les pide retroalimentación acerca del desempeño del evaluado en las competencias clave de este cargo.

En segundo lugar, como en la mayoría de los modelos de gestión de información, este se llevara a cabo de manera cíclica, puesto que la calidad de servicio que prestan los docentes varía en cada periodo académico. Está compuesta de cuatro (4) fases: primero, la *planificación*, donde se determina los evaluadores, la frecuencia que se ejecutara cada año, las herramientas web para la elaboración de los cuestionarios, las fechas de evaluación, entre otros aspectos. Segundo, la *ejecución*, que se encarga de la puesta en marcha de plan de evaluación establecido para

recolección de información, lo que implica el establecimiento de las competencias o ítems para determinar hasta qué grado el docente lo aplica. Tercero, la *retroalimentación*, el cual consiste en la muestra de resultados basada en la estadística descriptiva y sus observaciones. Finalmente, el *seguimiento*, en la que se determinan numérica, textual y gráfica el progreso del desempeño de cada docente.

En efecto, gracias a este modelo, se logra medir el desempeño laboral del docente bajo esta modalidad, el cual es clave para mejorar la toma de decisiones y detectar las fortalezas y debilidades. Esta información puede ofrecer una visión clara de las áreas que estos precisan mejorar. La realización de este análisis requiere la recolección de datos pertinentes del trabajo analizado. Para eso, se toma en cuenta los indicadores que pueden representar sus competencias o funciones asignadas gracias al uso de los sistemas de información.

Ahora bien, es interesante que estos modelos de gestión de información constituyan un medio para lograr sus objetivos de la organización en todos los niveles de conocimiento, en especial de las instituciones universitarias, siendo su finalidad primordial la de mantener resultados favorables de comunicación para apoyar el proceso de búsqueda de información.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias F. (2016). *El Proyecto de la Investigación. Introducción a la Metodología Científica* (7ma). Caracas, Venezuela: Episteme.
- Cabero A, J, Llorente C, M, C y Morales L, J, A (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(1), pp. 261-279. <https://revistas.uned.es/index.php/ried/article/download/17206/16912/40396>
- Castelló Mayo, A López Gómez, R Méndez Fernández (2019): "La transferencia de conocimiento desde la universidad innovadora. Un modelo de gestión de la información en el contexto digital: el caso de estudio PIEDD". *Revista Latina de Comunicación Social*, 74, pp. 537 a 553. <http://www.revistalatinacs.org/074paper/1344/27es.html>
- Cabero A, J. y Ruiz P, J. (2017). Las Tecnologías de la Información y Comunicación para la inclusión: reformulando la brecha digital. *Ijeri. International Journal of*

Educational Research and Innovation, (9), 16-30.
<https://www.upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/2665/2222>

Garrido, J (2020). *Sistema de Información Gerencial para la Evaluación del Desempeño de los Docentes del Instituto Universitario de Tecnología "Antonio José de Sucre"*, Extensión Barinas Año 2020. Universidad Nacional Experimental De Los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora". Barinas, Venezuela.

Obando F, F; López, R; Luna, D; Luna Á, E; Luna Á, W y Alpizar F, Raúl (2014). Sistema de evaluación docente mediante el modelo 360 grados y el portafolio electrónico. *MediSur*, vol. 12, núm. 1, abril-, 2014, pp. 334-339.
<https://www.redalyc.org/pdf/1800/180032233023.pdf>

Peiró, R (2020). *Retroalimentación*. Economipedia.com <https://economipedia.com/definiciones/retroalimentacion.html>

Ramió, C (2019). *La falta de sistemas de información para un efectivo control de la gestión pública*. <https://www.administracionpublica.com/la-falta-de-sistemas-de-informacion-para-un-efectivo-control-de-la-gestion-publica/>

Ribiero, B, Scorsolini C, F y Â Dalri, R (2021). Ser docente en el contexto de la pandemia de covid-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index Enferm*, vol. 29, n.3, pp.137-141. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008

Rodríguez C, Y (2015). Gestión de Información y del Conocimiento para la toma de decisiones organizacionales. *Bibliotecas anales de investigación*. Vol. 11 (ene.-dic. 2015): 150-163. <http://revistas.bnjm.cu/index.php/BAI/article/view/203/212>

Rodríguez C, Y, Castellanos C, a y Ramírez P, Z (2016). Gestión documental, de información, del conocimiento e inteligencia organizacional: particularidades y convergencia para la toma de decisiones estratégicas. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud* 2016; 27 (2):206-224.
<http://scielo.sld.cu/pdf/ics/v27n2/rci07216.pdf>

Rus Arias, E (2021). *Ejecución de un proyecto*. Economipedia.com.
<https://economipedia.com/definiciones/ejecucion-de-un-proyecto.html>

Rus Arias, E (2021). *Seguimiento de un proyecto*. Economipedia.com.
<https://economipedia.com/definiciones/seguimiento-de-un-proyecto.html>

Scorsolini C, F (2020). Programa de tutoría con estudiantes de enfermería en el contexto de la pandemia de COVID-19 en Brasil. *Index de Enfermería*, 29(1-2), 79-83. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000100019

- Solis S, S; Lazo P, M, A; Sánchez L, M, Castillo, N (2017). Modelo de evaluación del desempeño profesional del Licenciado en Higiene y Epidemiología. <http://socecsholguin2015.sld.cu/index.php/socecsholguin/2015/paper/download/44/156>
- Suárez A, A., Cruz R, I., y Pérez M, Y. (2015). La gestión de la información: herramienta esencial para el desarrollo de habilidades en la comunidad estudiantil universitaria. *Revista Universidad y Sociedad*, 7 (3). pp. 72-79. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v7n2/rus10215.pdf>
- Vásquez R, F; Rodríguez M, J V; Gómez H, J, A (2019). La gestión de información para medir la capacidad investigadora de una institución de educación superior. *Revistas Espacios*, Vol. 40 (Nº 8) Año 2019. Pág. 18. <https://revistaespacios.com/a19v40n08/19400818.html>
- Westreicher, G (2020). *Planificación*. Economipedia.com. <https://economipedia.com/definiciones/planificacion.html>



24300



BA2021000016

**ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE
LA REVISTA**

CONSEJO EDITORIAL

Editor General

Prof. Luis Rafael Amario
(Profesor Jubilado- UNELLEZ)

Director de la Revista

Prof. Oscar Abreu

Subdirector de la Revista

Prof. Jorge Quintero

COMITÉ EDITORIAL

Dr. Alberto Quintero, Dra. Zoleida Lovera,
Dra. Dexi Azuaje, Dra. Marelvy Sanoja, Dra.
Luisa Guevara, Dra Maritza Fernández, Prof.
Juan Durán, MSc. María Alba Rondón, Prof.
Freddy Robles, Prof. Nilda Terán, Prof.
Freddy Arraez, Prof. Alberto Amaro, Prof.
Hípólito Valero, Prof. Carlos González, Prof.
Carlos Ramírez, Dr. Denni León, Dra.

Darjeling Silva

REDACCIÓN

MSc María Rondón,

Felvir Rivas

ARBITRAJE

Dra. Ledys Jiménez (Arbitro
Internacional)



**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO PARTICULAR
SUDAMERICANO
CUENCA- ECUADOR**

Dra. Marelvy Sanoja

UNELLEZ

Dra. Iskra Marín

UNELLEZ

Dra. Elenny Alzurú

UNELLEZ

Dra. Luisa Guevara

UNELLEZ

Dr. Jordy Gámez

UNELLEZ

Dra. Norma Pinto

UNELLEZ

Prof. Luis Amario

UNELLEZ

Dr. Denni Leon

UNELLEZ

Prof. José Mendoza

UNELLEZ

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

MSc. Jessica Corona

Ing. Ángel Olivar

Licdo. Argenis Narváez

ASESOR LEGAL

Abg. José González

ASISTENTE DEL COMITÉ

Profa. Laura Calderón

UNELLEZ

REDES SOCIALES:

Instagram: [@reditedezunellez](https://www.instagram.com/reditedezunellez)

Facebook: <https://www.facebook.com/reditedezunellez/>

Telegram: t.me/reditedezunellez

CORREO INSTITUCIONAL: reditedez@unellez.edu.ve