



N° Depósito Legal BA2019000012

MECANISMO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE PARA LA CALIDAD ACADÉMICA. CASO DE ESTUDIO: SUB PROGRAMA DE INGENIERÍA INFORMÁTICA DEL VPDS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA (UNELLEZ).

Mechanism of Evaluation of the Teaching Performance for the Academic Quality. Case Study: Sub Program of Computer Engineering of the VPDS of the National Experimental University of the Western Plains Ezequiel Zamora (UNELLEZ).



Bolívar, Ailicec

Ailcec_bolivar@yahoo.com

UNELLEZ-VPDS

Año: 2019

Área de conocimiento: Educación

Línea de Investigación: Formación Docente

Recibido: 01-06-2019 Aceptado: 13-09-2019

Cita Sugerida (APA Sexta Edición)

Bolívar A, (2019). *Mecanismo de Evaluación del Desempeño Docente para la Calidad Académica. Caso De Estudio: Sub Programa de Ingeniería Informática del VPDS de la Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ).*

Revista REDINARTEC, 2,(2), 1-25. Recuperado de <http://unellez.edu.ve/revistas/index.php/rredinartec>



*Bolívar, A
UNELLEZ-VPDS*

Año: 2019

Correo: Ailcec_bolivar@yahoo.com

Recibido: 01-06-2019 Aceptado: 13-09-2019

Resumen

El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario llevar a cabo la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad. El propósito de la presente investigación es el diseño de un Mecanismo De Evaluación Y Autoevaluación Del Desempeño Docente Para Asegurar La Calidad Académica en el Subprograma de Ingeniería Informática del VPDS de la UNELLEZ; con la finalidad de contribuir en la formación del docente, estableciendo sus necesidades de formación, desarrollo y competencias propias de la docencia. La misma se enmarca en un método cuantitativo bajo un paradigma positivista, la modalidad es Proyecto Factible, apoyada en una investigación de campo de carácter descriptivo. Esta investigación se fundamenta en la perspectiva cognoscitiva y constructivista del aprendizaje. El instrumento de recolección de datos utilizado es el cuestionario aplicado a 72 docentes del subprograma que constituyen la muestra total. Donde se precisó que la población objeto de estudio es evaluada sólo en el aspecto administrativo es decir, el docente no es evaluado en su praxis académica, el docente planifica sus estrategias pero no recibe retroalimentación por ende desea ser evaluado pero conocer los resultados. En función de esto se establecieron los aspectos que intervienen en el desempeño docente al considerar cada una de las dimensiones para formular las interrogantes propias del mecanismo de evaluación integrando aspectos tales como la responsabilidad, el dominio del contenido, el ambiente de aprendizaje, la metodología, la motivación, la evaluación, la comunicación, uso de las Tic's y el nivel de satisfacción de los estudiantes. Finalmente se construyó un documento que servirá para la evaluación y autoevaluación del docente en su desempeño dentro del aula de clases.

Descriptores: Evaluación, Autoevaluación, Desempeño Docente, Calidad académica.



Bolívar, A

Correo: Ailcec_bolivar@yahoo.com

UNELLEZ-VPDS

Año: 2019

Abstract

Teaching performance is the axis that mobilizes the process of formation within the formal educational system. It is necessary to carry out the evaluation of the teaching performance from the everyday. The purpose of the present investigation is the design of a Mechanism of Evaluation and Self-evaluation of the Teaching Performance to Assure the Academic Quality in the Subprograma of Computer Engineering of the VPDS of the UNELLEZ; with the purpose of contributing to teacher training, establishing their needs for training, development and competences specific to teaching. It is framed in a quantitative method under a positivist paradigm, the modality is Feasible Project, supported by a descriptive field research. This research is based on the cognitive and constructivist perspective of learning. The data collection instrument used is the questionnaire applied to 72 teachers of the subprogram that constitute the total sample. Where it was specified that the population under study is evaluated only in the administrative aspect that is, the teacher is not evaluated in his Academic praxis, the teacher plans his strategies but does not receive feedback therefore wants to be evaluated but know the results. Based on this, the aspects that intervene in the teaching performance were established, considering each of the dimensions to formulate the questions inherent to the evaluation mechanism, integrating aspects such as responsibility, content domain, learning environment, methodology, the motivation, the evaluation, the communication, use of the Tic's and the level of satisfaction of the students. Finally, a document was created that will serve for the evaluation and self-evaluation of the teacher in his performance in the classroom.

Descriptors: Evaluation, Self-evaluation, Teaching Performance, Academic quality.



Introducción

La universidad es una de las protagonistas de la función educativa y cultural de la mano del personal docente. La actividad docente, en su sentido más amplio, conforma el área más importante del quehacer universitario y define en forma general el perfil de la planta académica de la institución, donde el profesor es la figura central en el proceso de enseñanza-aprendizaje, por tanto la calidad educativa tiene una vinculación obligada con la calidad de los profesores, es de allí de donde deben surgir las nuevas medidas para fomentar la calidad de la educación universitaria.

En la evaluación del desempeño profesional del docente, las formas y métodos que se utilicen para evaluar deben constituir un sistema que permita obtener una imagen lo más real y justa de cómo es apreciado el trabajo del profesor por sus alumnos, colegas, coordinadores (jefes de programas, subprogramas), en este sentido, Materán, A (2006) señala que: La supervisión educativa, como parte fundamental del proceso educativo, suministra orientaciones precisas de orden pedagógico, metodológico, técnico, administrativo y legal, al personal en servicio. Así mismo, deberá propiciar el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y estimular la supervisión profesional de los docentes, mediante su participación en el proceso educativo, tanto en lo administrativo como en lo académico. (p.5)

El procedimiento para evaluar el personal se denomina evaluación del desempeño, y generalmente se elabora a partir de programas formales, basados en una razonable cantidad de información respecto a los empleados y su función en el cargo. En función de conocer como es el proceso de evaluación docente en el subprograma, se plantearon las siguientes



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

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

La aplicación a cabalidad de la línea de investigación de la presente Investigación denominada Formación Docente, no puede desentenderse de las condiciones laborales de los docentes; se requiere evaluar las oportunidades de formación en servicio; que no posea como única meta un cargo en la administración; un sistema efectivo de evaluación formativa del desempeño, es decir; hacer posible la formulación de metas de desempeño que marquen hitos a lo largo de la carrera. Para lograr la funcionalidad del mecanismo de



evaluación y autoevaluación, se debe considerar que el desempeño de la profesión docente y la calidad académica son dos variables (independiente y dependiente respectivamente), con alto nivel de correlación una va asociada con la otra, la calidad se concibe como una propiedad emergente del sistema educativo y se mide por el grado de acercamiento a los fines previstos, la profesión docente se lleva a cabo mediante la acción sistemática, basada en fundamentos filosóficos, artísticos, científicos y tecnológicos.

Así mismo es de gran importancia mencionar que los antecedentes formaron parte fundamental de la investigación, pues son estos los que le dan un respaldo para el desarrollo y posterior seguimiento de dichas investigaciones, en este caso particular Estrada, L (2015). *“Plan de Evaluación de Desempeño Docente como Estrategia para la Mejora de la Praxis Pedagógica del Docente”*. Las conclusiones de este estudio indican que los docentes requieren un Plan de Evaluación de Desempeño donde se tomen en cuenta las distintas dimensiones que definen su perfil y que responda a las necesidades profesionales y académicas que demanda su ámbito laboral para mejorar su praxis pedagógica. También Flores, R (2014). *“La Calidad del Desempeño Docente en el Rendimiento Académico en los Estudiantes de la Facultad de Ingeniería Agraria, Alimentaria y Ambiental en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2012”*. Trabajo Doctoral que luego de considerar comparativa y críticamente diversos indicadores evaluativos tales como contenidos evaluados, objetivos y modalidad de evaluación, concluyó que la evaluación docente es significativamente mejor en su calidad, puesto que se diferenciaron contenidos por nivel, especialidad y modalidad educativas, enfatizándose en la formación científica, humanística de los docentes y diferenció adecuadamente entre memoria mecánica y memoria semántico funcional.



OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

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

Objetivos Específicos

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

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

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

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

BASES TEÓRICAS

Las bases teóricas del estudio, se presentan al igual que las variables contenidas en el problema, desde su contexto general al particular, estas son producto de una intensa



abstracción sobre la exploración teórica y de campo realizada, pues sin una buena base teórica todo material diseñado carecerá de valor alguno. En relación con lo anterior las variables en la investigación, representan conceptos de vital importancia dentro del proyecto, pues permiten crear los enunciados de un tipo particular y representan diferentes condiciones, cualidades, características o modalidades que asumen los objetos en estudio desde el inicio de la investigación hasta su culminación, en este caso se consideró como un sistema: *Independiente* Desempeño Docente, *Dependiente* Calidad Académica e *Interviniente* Mecanismos de Evaluación. Se definen a continuación:

Desempeño Docente

Actualmente el ejercicio del Profesor Universitario pasa por los nuevos roles que le exigen los procesos educativos que apuntan a centrar el proceso en el aprendizaje y en el estudiante, adicionalmente, la necesidad de incorporar competencias genéricas en la formación de los futuros profesionales, las características evidenciadas y revaloradas hoy de cómo aprenden los adultos hacen inevitable una profunda renovación del cómo abordar la docencia universitaria y el rol que el docente debe asumir ante los nuevos desafíos, Santos, F (2008) señala:

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



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

Calidad Académica

Cualquier esfuerzo por mejorar la calidad Académica del país debe basarse en información fáctica acerca de las características profesionales y personales del docente, conocer lo que piensa, siente y hace el profesor en su actividad profesional, permitirá evaluar más objetivamente los distintos programas de capacitación orientados a mejorar la formación del profesor y por ende la formación de los estudiantes. Cabe destacar que en la evaluación de los niveles de calidad académica juegan un papel principal la labor del profesor, es decir, el desempeño profesional del docente y de ahí que el desarrollo o competencia alcanzada por este se vea sometido al criterio de los estudiantes, coordinadores de área, decanos, jefes de programas y subprogramas en el caso UNELLEZ, por estas razones se hace necesario que el o los mecanismos para la evaluación y autoevaluación del desempeño profesional del docente que además de ser objetivo, profundo y justo; sean educativo y propicie el desarrollo y eleve la calidad de la academia. Harnecker, M (2010) la define así:

La calidad de la educación que ofrecen las instituciones varía de una a otra según su infraestructura tecnológica, currículos, los aspectos pedagógicos, metodológicos, el nivel de investigación que le implique a sus procesos, pero tienen un factor común que es la pertinencia en la formación que brinda a sus futuros egresados, en la mayoría de los casos es una formación



descontextualizada con el medio en el que el nuevo profesional se desempeñara, lo que influye negativamente en su posible enganche laboral (p.185)

Evaluación Docente

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

- a) Autoevaluación, la valoración que hace un docente sobre su práctica. Se trata de una reflexión crítica sobre la propia acción para reorientarla o mejorarla;
- b) Coevaluación, la valoración que otros docentes hacen sobre la práctica de un docente en particular, y
- c) Heteroevaluación, la valoración que hace el director u otros actores educativos que proporcionan apoyos diversos a las escuelas, como el ATP o el supervisor escolar, sobre la práctica de un docente. (p.24)

Los estándares encierran un reconocimiento del importante giro de prioridades que ha surgido en las políticas educativas, un giro que dice que no sólo importa el acceso a instituciones educativas con buena infraestructura y equipamiento, sino que también importa la calidad de lo que ocurre al interior de esas instituciones, la preocupación por la calidad resulta ser primordialmente una preocupación por el contenido de la educación, es



decir, es una preocupación por lo que se aprende en la universidad y, por consiguiente, por lo que se enseña Valverde, L (2005), considera:

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

En esta línea, se observa que los Estándares de evaluación implican una serie de medidas tendientes a determinar qué se debe aprender y qué se debe enseñar; cómo se deben evaluar los logros educativos, qué acciones se deben desarrollar en función a los resultados de la evaluación y seguimiento de éstos, y en qué plazo se deben cumplir las metas señaladas.. Ahora bien, los resultados de la evaluación del desempeño docente deben ser utilizados para impulsar la realización profesional, la autonomía, el desarrollo de la autoestima y la colaboración entre los educadores.

BASES LEGALES

Se trata del conjunto de documentos de naturaleza legal que sirven de testimonio referencial y de soporte a la investigación que se realizó.

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

El personal docente estará integrado por quienes ejerzan funciones de enseñanza orientación, planificación, investigación, experimentación, evaluación, dirección, supervisión y administración en el campo educativo y por los demás que determinen las



leyes especiales y los reglamentos, son profesionales de la docencia los egresados de los institutos universitarios pedagógicos, de las escuelas universitarias con planes y programas de formación docente y de otros institutos de nivel superior, entre cuyas finalidades este la formación y el perfeccionamiento docentes, por ello se hace uso de los siguientes artículos de acuerdo a la estructura de la investigación.

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

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

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



Reglamento de los miembros del personal académico de la UNELLEZ (Reforma parcial del 8 de junio 2016)

Donde se establece que el personal docente debe ser evaluado en sus actividades académicas:

Artículo 2. El funcionamiento de los programas se concreta a través de los subprogramas, proyectos y subproyectos, que constituyen unidades operativas en ese orden jerárquico, y desde las cuales se planifican, se ejecutan, se supervisan y se evalúan las actividades de docencia, creación intelectual e interacción socio comunitaria y administrativas, teniéndose en cuenta los planes operativos anuales correspondientes y los reglamentos de la universidad.

Artículo 6. Son deberes y atribuciones del jefe o jefa de programa: a) Coordinar, supervisar y evaluar la realización de las actividades docentes, administrativas, de creación intelectual e interacción socio comunitaria del programa.

Artículo 9. Son deberes y atribuciones del jefe o jefa de subprograma: a) Coordinar, supervisar y evaluar la realización de las actividades docentes, administrativas, de creación intelectual e interacción socio comunitaria en el área de su competencia.

PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

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

El Proyecto Factible comprende las siguientes etapas generales: diagnóstico, planteamiento y fundamentación teórica de la propuesta; procedimiento metodológico,



actividades y recursos necesarios para su ejecución; análisis y conclusiones sobre la viabilidad y realización del Proyecto; y en caso de su desarrollo, la ejecución de la propuesta y la evaluación tanto del proceso como de sus resultados. (p.13).

Por un lado la aplicación correcta de cada una de estas fases a las cuales se describen como “Diagnóstico (presentación, análisis, interpretación y discusión de resultados), (b) Alternativas de Solución; (c) Propuesta (objetivos, justificación, alcance, delimitación y desarrollo), Estudio de Factibilidad (incluye los estudios de: Mercado, de ser necesario; técnico-financiero; recursos humanos; económico) permitieron mantener la investigación estructurada, en cada una de estas fases se desarrollaron las etapas que comprende el Modelo de Evaluación de Competencias Docentes para la Educación Superior, propuesto por Moreno, E (2015).

Fase de Diagnóstico

En esta fase la autora aplicó el cuestionario a los docentes que le permitió identificar la situación actual en cuanto a la evaluación y autoevaluación del desempeño docente en el subprograma de Ingeniería Informática del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), bajo la cual consideró como tópicos primordiales, definición, explicitación y orientación de los objetivos de la asignatura, de la selección, organización además del tratamiento de los contenidos a impartir, de forma que los estudiantes sean conscientes de las implicaciones prácticas de la asignatura, de igual forma se desarrollaron las dos primeras etapas del método propuesto por Moreno, E (2015) entre lo que se tiene:

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



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

En relación con lo citado, se busca desarrollar ese conocimiento para propiciar el desarrollo y la consolidación de competencias, que es de vital importancia considerar el proceso de evaluación, con el objeto de programar visitas de seguimiento y acompañamiento, verificar que en la relación de profesores a evaluar aparezcan quienes se encuentran impartiendo docencia en el periodo a evaluar..

Fase de Alternativas de Solución

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

evaluación, de acuerdo con la autora antes citada se tienen las siguientes etapas:

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

4. *Práctica docente, ambientes de aprendizaje y gestión de clase:* Esta dimensión muestra aptitudes para la docencia y habilidades en el manejo didáctico, donde las aptitudes docentes se consideran al conjunto de conocimientos, destrezas y competencias básicas, que le permiten al profesor cumplir con sus responsabilidades



profesionales de manera adecuada. Asimismo, para poder enseñar se deben dominar ciertas metodologías y para que esto sea posible el profesor debe ser un profesional de la enseñanza. (p.15)

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

Fase de Propuesta

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

5. Investigación, vinculación y desarrollo profesional: La Investigación una necesidad imperiosa en la educación superior, la vinculación por su parte es una actividad estratégica de las educación superior que contribuye significativamente a las tareas de formación integral de los estudiantes; la producción y transferencia de conocimientos socialmente útiles que aporten soluciones a los problemas más urgentes de la sociedad y que incidan en el



bienestar social, el crecimiento económico y la preservación de la riqueza de los recursos naturales; y la transferencia de conocimientos a la sociedad, así como la difusión de la cultura, el arte y el deporte en la sociedad.(p.17)

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

Como instrumento de recolección de información para esta investigación se aplicó un cuestionario a los docentes del subprograma de Ingeniería Informática del VPDS de la UNELLEZ, esto se realizó con la finalidad de confirmar cuantitativamente que se deben aplicar nuevos mecanismos de evaluación de forma seccionada considerando la variabilidad de la población docente, contenido de 26 preguntas policotómicas y está relacionado con las variables y sus indicadores, la autora realizó la validez de constructo a través del criterio de correspondencia teórica entre sinergias y conceptos, este tipo de validez intenta determinar en qué medida un instrumento mide el evento en términos de la manera como este se conceptualiza por ende “La Validez externa se refiere a que tan generalizables son los resultados de un experimento a situaciones no experimentales y a otros sujetos o poblaciones.” (Hernández y otros, 2011, p.165). El Instrumento fue validado por dos (2) expertos (Asesores Metodológicos). Del mismo modo para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la expresión matemática para instrumentos de n ítems Kuder-Richardson 20 (KR-20) o Fórmula 20. Se obtuvo una factibilidad del 0,87 que de acuerdo a la tabla que la misma puede ser considerada Muy Alta, por lo que hace de la propuesta de un mecanismo de evaluación al personal docente es del todo factible.



PRESENTACIÓN DEL MODELO DE EVALUACIÓN DOCENTE

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

El modelo incluye un cuestionario conformado por 54 ítems diseñados para medir ocho dimensiones de la enseñanza efectiva. Cada ítem incluye un aspecto específico a evaluar. Estos se responden en una escala tipo Likert de cuatro alternativas, diseñada para evaluar la calidad de algún aspecto expresado en cada reactivo. Los valores de la escala son relativos a frecuencia “Nunca”, “Casi Nunca”, “Casi Siempre” y “Siempre”, que como resultado obtienen los ocho factores que definen el desempeño docente.

DIMENSIONES A EVALUAR.

- 1. Responsabilidad.** Está referida al cumplimiento íntegro y puntual de todas las actividades inherentes a las funciones del profesor en el aula de clases.
- 2. Dominio del contenido del subproyectos.** Se refiere al conocimiento de la naturaleza del contenido y el perfil de la carrera.
- 3. Actitud Docente.** Está referida a la consideración de creencias y expectativas del profesor, su visión o posición sobre el contenido, su modo de enseñarlo, el clima del aula que genera su actuación en proceso de enseñanza. Se subdivide a su vez en dos factores:
 - 3.1 Ambiente de Aprendizaje.** Representa la capacidad de crear el ambiente, el espacio y el clima adecuado donde los estudiantes aprendan con agrado y eficacia.
 - 3.2 Metodología.** Hace énfasis en las estrategias, métodos y técnicas utilizadas por el docente, la habilidad para desarrollar los contenidos.



4. **Motivación.** Evalúa la capacidad que tiene el docente de contagiar entusiasmo en el desarrollo de las actividades en el aula de clases.
5. **Evaluación.** Está referida al desarrollo de sistemas, estrategias y criterios de evaluación que apoyen y favorezcan el aprendizaje de los estudiantes.
6. **Comunicación / Relaciones interpersonales.** se refiere a la destreza que tiene el profesor para usar las diferentes formas y medios de expresión con el propósito de establecer una comunicación real y transparente con sus estudiantes.
7. **Uso de las Tic's.** Capacidad de usar responsablemente las tecnologías de información y comunicación en el proceso de aprendizaje
8. **Nivel de Satisfacción.** Está referida a la opinión particular del evaluador que pudiera ser el jefe inmediato o el estudiante sobre el profesor evaluado o la de este último sobre sí mismo (autoevaluación)

MODELO DEL INSTRUMENTO

A continuación se muestra de manera resumida (3 ítems por dimensión) el instrumento construido como mecanismo de evaluación docente.

Instrumento de evaluación del Desempeño Docente Subprograma Ingeniería Informática UNELLEZ

Apellido y Nombre del evaluador (opcional): _____
Rol: ___ Supervisor ___ Estudiante ___ Docente (Autoevaluación) _____
Docente Evaluado: _____
Subproyecto: _____ Semestre: _____



Instrucciones

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

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

Tabla 1

Modelo del Instrumento de Evaluación Docente

Ítem	Planteamiento	Respuestas			
		1	2	3	4
1	El profesor cumple con regularidad y puntualidad el horario de clases establecido.				
2	El profesor presenta al inicio del período académico la planificación de los objetivos y cada tema a desarrollar.				
3	El profesor cumple cabalmente con la programación y los acuerdos planteados al inicio del subproyecto.				
5	El profesor es un experto en el área del subproyecto.				
8	El profesor relaciona el contenido programático del subproyecto con los contenidos de otro(s) subproyecto(s).				
10	El profesor propone ejemplos o ejercicios que vinculen el subproyecto con la práctica profesional en el entorno sociocultural y económico que los rodea, tratando de dar solución a problemáticas reales.				
12	El profesor asume un comportamiento ético dentro y fuera del aula de clases.				
16	El profesor invita a la reflexión permanente.				
19	Hace énfasis en preparar al estudiante para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad.				
21	El profesor propone y expone clases de manera estructurada y organizada.				
25	El profesor promueve actividades participativas donde se expongan las ideas particulares y colectivas.				
26	El profesor construye el conocimiento con una amplia participación de sus alumnos a través del diálogo.				
27	El profesor muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes				
29	El profesor propicia el deseo de aprender, motivando la participación de				
30	los estudiantes en la clase.				
31	El profesor mantiene una relación de respeto y cordialidad con sus estudiantes				
32	El profesor realiza evaluaciones ajustadas a los contenidos y objetivos desarrollados en clase.				
34	El profesor utiliza diversas estrategias de evaluación.				
39	El profesor brinda la oportunidad de mejorar los resultados de las evaluaciones.				
40	El profesor desarrolla la clase en un clima de apertura y entendimiento.				
43	El profesor utiliza un lenguaje técnico adecuado al nivel académico en el				



	que se desenvuelve.				
47	El profesor ante situaciones grupales problemáticas, facilita el análisis y la elaboración de propuestas de acción.				
48	El profesor emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio para apoyar su labor docente.				
49	El profesor Promueve el uso de diversas herramientas digitales, para gestionar información.				
51	Promueve el uso seguro, legal y ético de la información digital.				
52	En general, pienso que es/soy un buen docente.				
53	Estoy satisfecho por mi/su nivel de desempeño como docente.				
54	Yo recomendaría a este docente.				

Fuente: Bolívar, A (2018)

Evaluación De Los Resultados

Tal como se mencionó al inicio la finalidad de esta investigación es el diseño y construcción de un mecanismo que permita la evaluación y autoevaluación del desempeño docente de manera netamente formativa y orientada al desarrollo personal y profesional para el mejoramiento de la calidad Académica. Con el propósito de dar conocer los resultados obtenidos para ofrecer información sobre los aspectos que el docente debe mejorar. Estableciendo una verdadera línea de base que ayude a identificar las dificultades que presentan; y tomar las decisiones acertadas para organizar los programas de capacitación que redunden en la mejora de la calidad académica del subprograma y por ende el rendimiento de los estudiantes. Es por ello que los resultados se esgrimirán por categoría o dimensión tal como está estructurado el cuestionario.

Antes de la aplicación definitiva del instrumento en los diferentes subprogramas del VPDS este debe someterse a pruebas pilotos donde se validen los resultados obtenidos y se verifique la calidad de la información mostrada, con el propósito de señalar divergencias en el proceso de recolección de los datos sí las hubiere.



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

CONCLUSIONES

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

Sin embargo, en esta investigación se presentan los supuestos teóricos que fundamentan el ser del desempeño docente, o si se prefiere el deber ser de la tarea educativa, con la finalidad de sustentar los resultados de cualquier investigación en torno al hecho educativo se resume a continuación las conclusiones a las que se llegó.

Es importante señalar que se precisó que la población objeto de estudio no es evaluada en ningún aspecto, salvo el administrativo considerando que los mismos deben suministrar la información para formalizar su acreditación como docente y su participación en el concurso. La situación actual en cuanto a la evaluación y autoevaluación del desempeño docente en el subprograma de Ingeniería Informática del VPDS UNELLEZ Barinas. El docente no es evaluado en su praxis Académica. El docente planifica sus estrategias pero no recibe retroalimentación de ello. El docente quiere ser evaluado y conocer los resultados.



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

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

Finalmente se diseñó un mecanismo de evaluación y autoevaluación correspondiente al desempeño docente en el subprograma de Ingeniería Informática del VPDS UNELLEZ Barinas. Se construyó un documento para la evaluación y autoevaluación del docente en su desempeño dentro del aula de clases. Se espera que este mecanismo de evaluación sea aplicado en todos los subprogramas del VPDS UNELLEZ y sienta las bases para la construcción de diversas herramientas para la evaluación docente que vayan en pro del mejoramiento de la calidad Académica.



Referencias

- Arias, F. (2012). El Trabajo de Grado, Introducción a la Metodología Científica. (5ed.). Caracas, Venezuela: Episteme C.A
- Barrera, D (2008) Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales. Madrid: Narcea Ediciones.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999, Diciembre 2000). Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, 5453, Marzo, 24, 2000.
- Estrada, L (2015). “Plan de Evaluación de Desempeño Docente como Estrategia para la Mejora de la Praxis Pedagógica del Docente”. Trabajo presentado como requisito parcial para optar al Grado de Magíster Scientiarum en Ciencias de la Educación Superior; Mención: Docencia Universitaria, ante la Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Escalona, E (2009) Desarrollo de Las Competencias del Docente. España: Alfaomega grupo Editores S.A.
- Flores, R (2014). “La Calidad del Desempeño Docente en el Rendimiento Académico en los Estudiantes de la Facultad de Ingeniería Agraria, Alimentaria y Ambiental en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2012”. Trabajo presentado como requisito parcial para optar al Grado de Doctor en Ciencias de la Educación. Lima, Perú.
- Harnecker, M (2010) La evaluación de programas para la evaluación. En B. Jiménez (editor). Evaluación de programa, centros y profesores. Madrid: Síntesis.
- Hernández, Fernández y Baptista (2011) “Metodología de la Investigación Científica.” (3 ed.). Ciudad de Juárez México Mac Graw Hill.
- Ley Orgánica de Educación (LOE), (Gaceta Oficial N° 39.575 del 11 de Diciembre de 2010)
- Materán, A (2006) La universidad y su productividad académica: crítica y perspectiva. (3ed). Ciudad de Juárez México Mac Graw Hill.
- Márquez, P (2012) Conceptos básicos de estadística para ciencias sociales. Barcelona: Martínez Roca.



Moreno, E (2015). Técnicas docentes y sistemas de evaluación en Educación Superior. Sevilla: Díada Editora.

Parella y Martins (2012). “Metodología de la Investigación Cuantitativa”. Caracas, Editorial: FEDEUPEL.

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

Santos, F (2008) Análisis de la influencia del desempeño docente en la calidad de la educación. España: ELSEIVER Inc Editorial

Sierra, L (2013) La evaluación de la calidad de la formación del profesorado. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora. (2016). Reglamento de los miembros del personal académico de la UNELLEZ (Reforma parcial del 8 de junio 2016)

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2014). Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. (4° ed). Caracas: FEDEUPEL.

Vallejo, A (2005) Estándares de Desempeño Docente en la Educación Superior. España: Universidad de Castilla-La Mancha.

Valverde, L (2005) Evaluación de programas educativos. Bogotá, Colombia. Logo formas S.A.