

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
VICERRECTORADO
CENTRO PSICOPEDAGOGICO Y DE INVESTIGACION EN
EDUCACION SUPERIOR - CEPIES



EVALUACION DE DESEMPEÑO DOCENTE Y SU
RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO ACADEMICO DE LOS
ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE INGENIERIA
METALURGICA Y MATERIALES (U.M.S.A.)
GESTION I-2017

Tesis de Maestría para optar el Grado Académico de Magister Scientiarum en Educación
Superior

Mención: Psicopedagogía Educación Superior

MAESTRANTE: Ing. BASILIO ELISEO LIMA BELTRAN

TUTORA: Dra. NOELIA ANGELA URTEAGA MAMANI

LA PAZ-BOLIVIA

Diciembre, 2017

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
VICERRECTORADO

CENTRO PSICOPEDAGÓGICO Y DE INVESTIGACIÓN EN
EDUCACIÓN SUPERIOR

Tesis de Maestría:

EVALUACION DE DESEMPEÑO DOCENTE Y SU
RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO ACADEMICO DE LOS
ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE INGENIERIA
METALURGICA Y MATERIALES (U.M.S.A.)
GESTION I-2017

Para optar el Grado Académico de Magister Scientiarum en Educación Superior,
Mención: Elaboración y evaluación de proyectos educativos, del Postulante:

Ing. BASILIO ELISEO LIMA BELTRAN

Nota Numeral:

Nota Literal:

Significado de Calificación:

Director CEPIES:

Sub Director CEPIES:

Tutor:

Tribunal:

Tribunal:

La Paz,.....de..... de 2017

Escala de Calificación para programas Postgraduales Según el Reglamento para la elaboración y Sustentación de Tesis de Grado vigente en el Centro Psicopedagógico y de Investigación en Educación Superior CEPIES: a) Summa cum laude (91-100) Rendimiento Excelente; b) Magna cum laude (83-90) Rendimiento Muy Bueno; c) Cum laude (75-82) Rendimiento Bueno; d) Rite (66-74) Rendimiento Suficiente; e) (0-65) Insuficiente.

AGRADECIMIENTO:

*Con gratitud y agradecimiento a Dios... Por las cosas que me da y al CEPIES por haber brindado las puertas abiertas..
A la Dra. Noelia Ángela Urteaga M. tutora de este trabajo por haberme brindado sabiduría y conocimiento.*

DEDICATORIA

Dedicada a mi querida hija MAYLEN AVRIL y mi esposa, FELICIDAD, por apoyarme en todo momento y ser mi fuente de motivación para avanzar y seguir soñando; a mis padres, por ser un modelo de vida que ilumina mi camino; a mis hermanos, con gratitud; y a todos los que ya despertaron de este hermoso sueño que es la vida.

TABLA DE CONTENIDO

ÍNDICE DE CUADROS.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	x
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
SUMMARY.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPITULO I.....	1
PROBLEMATIZACION	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1. PREGUNTAS SECUNDARIAS	3
1.3. PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS DE INVESTIGACION.....	4
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	4
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
1.4. JUSTIFICACION	4
1.4.1. JUSTIFICACIÓN CIENTÍFICA	4
1.4.2. JUSTIFICACIÓN SOCIAL	6
1.5. PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS.....	7
1.5.1. HIPÓTESIS	7
1.6. IDENTIFICACION DE VARIABLES.....	7
1.6.1. VARIABLES	7
1.6.2. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	8
CAPITULO II.....	14
MARCO TEORICO.....	14

2.1. FUNDAMENTACION TEORICA.....	14
2.2. PARADIGMAS DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y SUS FUNCIONES	14
2.2.1. PARADIGMA INSTRUCCIONAL PROCESO – PRODUCTO	17
2.2.2. EVALUACION DE DESEMPEÑO DOCENTE POR ESTUDIANTES UNIVERSITARIO	18
2.2.3. ROL DEL DOCENTE EFECTIVO VERSUS APRENDIZAJE	20
2.3. TEORÍAS DEL DESEMPEÑO DOCENTE VERSUS EL APRENDIZAJE.....	21
2.3.1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE	22
2.3.2. MODELOS DE EVALUACION DE DESEMPEÑO DOCENTE	23
2.3.3. INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE APLICADO POR ESTUDIANTES	24
2.3.4. LABOR DOCENTE Y SU EVALUACION DE DESEMPEÑO	25
2.3.5. EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DOCENTE.....	27
2.4. RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES	27
2.4.1. RENDIMIENTO ACADÉMICO INMEDIATO Y DIFERIDO.....	29
2.4.2. LA NOTA COMO INDICADOR DE RENDIMIENTO ACADÉMICO..	30
2.5. LA CORRELACION Y LAS VARIABLES DE DESEMPEÑO DOCENTE Y EL RENDIMIENTO ACADEMICO DE LOS ESTUDIANTES.....	31
2.6. ESTADO DE ARTE	32
2.7. MARCO LEGAL.....	36
2.7.1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN LA UNESCO ³⁷	
2.7.2. INSTITUCION Y PROCESOS DE EVALUACION	40
2.7.3. MARCO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD BOLIVIANA REGIMEN DOCENTE-ESTUDIANTIL.....	41
CAPÍTULO III.....	43
MARCO METODOLÓGICO.....	43

3.1. DISEÑO METODOLOGICO DE INVESTIGACION	43
3.2. TIPO DE INVESTIGACION	44
3.3. ENFOQUE DE INVESTIGACION.....	45
3.4. METODO DE INVESTIGACION	45
3.5. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	47
3.5.1. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	47
3.5.2. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO	48
3.5.3 RANGO DE VALORACIÓN PARA EVALUACIÓN DESEMPEÑO DOCENTE DENTRO DEL AULA	50
3.5.4. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	50
3.6. POBLACION DE REFERENCIA.....	51
3.6.1. UNIDAD DE ANÁLISIS.....	52
3.6.2. UNIDAD DE INFORMACIÓN.....	52
3.6.3. MUESTRA PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	52
3.7. OBJETO DE ESTUDIO	53
3.8. DELIMITACIÓN ESPACIAL	53
3.9. DELIMITACIÓN TEMPORAL DEL ESTUDIO	53
3.10. FASES DE INVESTIGACION	53
3.11. PASOS METODOLÓGICOS	55
CAPITULO IV	57
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	57
4.1. RESULTADOS POR OBJETIVOS.....	57
4.1.1. DESCRIPCION DEL DESEMPEÑO DOCENTE GLOBAL Y PROMEDIO PARA CADA DOCENTE	60
4.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DESCRIPTIVA DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES	63

4.3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO DOCENTE EN AULA Y SU RELACION CON EL RENDIMIENTO EN PROMEDIO ACADEMICO DE LOS ESTUDIANTES	67
4.3.1. EL PROCEDIMIENTO DE PRUEBAS DE HIPÓTESIS PARA ANALISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS	69
4.3.2. RESULTADOS DEL ANÁLISIS POR HIPÓTESIS	70
4.4. DESCRIPCIONES GRAFICAS DE LAS DIMENSIONES DE LA EVALUACION DESEMPEÑO DOCENTE TOTAL EN AULA CON PROMEDIOS DE RENDIMIENTO ACADEMICO	73
CAPÍTULO V	82
PROPUESTA BASE PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE “EN AULA” EN LA CARRERA DE INGENIERIA METALURGICA Y MATERIALES DE LA UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS	82
5.1. INTRODUCCIÓN	82
5.2. PROPUESTA PARA LA CARRERA INGENIERIA METALURGICA Y MATERIALES	84
5.2.1. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA	84
5.2.2. JUSTIFICACION DE LA PROPUESTA	85
5.3. OBJETIVOS	86
5.3.1 OBJETIVO GENERAL	86
5.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO	86
5.4. BASES FUNDAMENTALES EN LOS LINEAMIENTOS DE EVALUACION DOCENTE	87
5.5. PLANTEAMIENTO DE LAS DIMENSIONES EN EL INSTRUMENTO DE EVALUACION DOCENTE	91
5.6. CONCLUSIONES	94
CAPÍTULO VI	96
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	96

6.1. DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LOS OBJETIVOS	96
6.2. DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LAS HIPÓTESIS.....	99
6.3. RECOMENDACIONES.....	103
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.....	103
ANEXOS.....	111

ÍNDICE DE CUADROS

1. <i>Definición conceptual y operacional de Variables</i>	8
2. <i>Definición de la segunda Variable</i>	9
3. <i>Operacionalizacion de Variable -1</i>	10
4. <i>Operacionalizacion de Variable -2</i>	13
5. <i>Instrumentos de Recolección de Datos</i>	48
6. <i>Datos Generales de Docentes de la Carrera de IMETMAT Gestion I-2017</i>	59
7. <i>Correlación global del promedio del desempeño con notas promedio</i>	70
8. <i>Correlación de todas las dimensiones con la nota final</i>	80
9. <i>Detalles Base Dirigida a Docentes para su Desempeño</i>	84
10. <i>Modelo de Evaluacion de Titulares en IMETMAT</i>	88

ÍNDICE DE GRÁFICOS

1. <i>Relación de correlación</i>	43
2. <i>Valores Globales de Desempeño Docente vs. Docentes titulares</i>	62
3. <i>Descripción por Porcentajes del Desempeño Docente</i>	62
4. <i>Rendimiento académico Global de los estudiantes por promedio vs Docentes</i>	65
5. <i>Porcentaje de Rendimiento en promedio con Rangos de evaluación</i>	66
6. <i>Porcentaje de frecuencia de estudiantes versus rangos</i>	66
7. <i>Dispersigrama de la evaluación del desempeño docente total con Rendimiento (nota final)</i>	70
8. <i>Correlación desempeño docente</i>	71
9. <i>Promedio de la dimensión pedagógica versus el promedio de notas</i>	74
10. <i>Dispersigrama de la dimensión Trabajo pedagógico total con Notas Finales</i>	74
11. <i>Descripción Grafica Promedio de la dimensión PC con Promedio de Notas</i>	75
12. <i>Dispersigrama de la dimensión Planificación curricular total Con Notas Finales</i>	75
13. <i>Correlación Promedio de la dimensión CP con Promedio de Notas</i>	76
14. <i>Dispersigrama de la dimensión Capacidad Pedagógica total Con Notas Finales</i>	76
15. <i>Correlación grafica de promedio RP de vs. Notas promedio</i>	77
16. <i>Dimensión Responsabilidad Profesional total Con Notas Finales</i>	77
17. <i>Correlación del Promedio de Dimensión de Destrezas operacionales vs Rendimiento promedio</i>	78

ÍNDICE DE TABLAS

1. <i>Puntajes de Evaluaciones de Docentes Titulares – IMETMAT</i>	41
2. <i>Valores de confiabilidad del instrumento</i>	51
3. <i>Descripción Global del promedio del Desempeño Docente</i>	60
4. <i>Frecuencia Desempeño Docente</i>	61
5. <i>Promedio de Notas de estudiantes por docente</i>	64
6. <i>Frecuencia de Rendimiento académico de estudiantes</i>	64
7. <i>Valores de Coeficiente de Pearson</i>	68
8. <i>Descripción de la dimensión de la evaluación desempeño Con promedio de notas</i>	73
9. <i>Correlación de la experiencia en docencia con las notas</i>	81

RESUMEN

En el presente estudio se tiene como fin, determinar la relación entre la variable Evaluación del Desempeño en aula de los Docentes de la Carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales, y la otra variable que es el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales de la Universidad Mayor de San Andrés esto durante el periodo del primer semestre de la gestión I- 2017.

En lo cual como se manifestó, se busca determinar la relación entre los dos tipos de variables, es decir qué tipo de relación existe entre ellas. Dentro de la metodología de investigación aplicada fue de tipo descriptivo y correlacional, el diseño es no experimental transeccional, con un enfoque paradigmático positivista.

Se determina una muestra no probabilística en la cual participan todos los docentes con diferentes categorías de titularidad de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales y los estudiantes que cursaron las asignaturas, durante ese periodo de estudio gestión I - 2017 a los cuales se aplicaron criterios de selección para ser incluidos en la investigación como ser la matriculación y registro en la asignatura, para la primera variable se creó un instrumento de recopilación de datos para la evaluación del desempeño docente en aula, y los datos para la variable rendimiento académico de los estudiantes se obtiene la información a través de los registros del departamento de Ingetic`s, notas finales o almacenados en kardex de la Carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales. Se procesan los diferentes datos y se utilizan diferentes herramientas estadísticas como SPSS v. 21, Excel, esto para determinar las relaciones planteadas en las hipótesis. Los resultados obtenidos indican, en primer lugar, que existe relación significativa de una fuerza débil baja entre las dos variables estudiadas, lo cual significa que los resultados obtenidos en la evaluación al docente (en aula) y el rendimiento académico de los estudiantes influyen significativamente y están asociadas de alguna manera; en segundo lugar, se indica que las dimensiones de la evaluación en aula también en su mayor parte se correlacionan dentro del aula.

SUMMARY

In the present study we have as a purpose, to determine how the variable evaluation of the performance of the teachers of the Career of Metallurgical Engineering and Materials is related, contextualizing that the evaluation is inside the classroom and the other variable is the academic performance of the students of the Career of Metallurgical Engineering and Materials of the Universidad Mayor de San Andrés this during the period of the first semester of the management 2017. On the other hand, it seeks to determine the relation between the two variables and what kind of correlation exists between them. The research is descriptive and correlational. The design is non-experimental cross sectional, with a paradigmatic approach positivist.

A non - probabilistic sample is determined in which all the teachers with different categories of ownership of the Metallurgical Engineering and Materials degree and the students who studied the subjects, during that period of study I - 2017, to whom criteria of selection to be included in the research. For this purpose, a data collection instrument was created for the evaluation of classroom performance, and the data for the variable academic performance of the students was obtained through the records of the department of Ingetics', final notes was obtained from kardex of Career of Metallurgical Engineering and Materials. The data were processed and different statistical tools were used as SPSS version 21, Microsoft excel, this to determine the relations raised in the hypotheses. The results obtained indicate: First, there is a significant weak correlation between the two variables studied, which means that the results obtained in the evaluation of the teacher (in class) and the academic performance of the students influence significantly and are associated in some way; Second, the dimensions of classroom assessment are also mostly correlated within the classroom performance.

INTRODUCCION

Los sucesos trascendentales que ocurren en la sociedad, en las universidades facultades o de carrera requieren un análisis profundo sobre la realidad educativa que los docentes enfrentan cada día en nuestro medio, puesto que los momentos educativos son sucesos cada vez más dinámicos, en cualquier nivel académico. Por lo tanto, la formación académica debe estar acorde con los nuevos enfoques y tendencias modernas, si bien es cierto que los conceptos y fundamentos de muchas asignaturas se mantienen vigentes en el tiempo también es verdad que se busca innovar la educación con nuevas herramientas didácticas y con nuevas estrategias para contribuir a la mejora del proceso de aprendizaje o utilizar entre las ya existentes aquellas que más se adecúen a cada asignatura y realidad estudiantil. “Para ninguno de los docentes encargados del proceso de enseñanza-aprendizaje es novedad que cada vez se enfatice más en las competencias que se posee como docente, pues estas son medidas a diario en las aulas, ya que en función o desempeño de estas competencias docentes se logrará que el proceso de aprendizaje pueda llegar a lograr el objetivo planteado de los cursos. Para que el proceso de aprendizaje sea fluido y se dé sin mayores dificultades, el docente universitario debe procurarse de herramientas didácticas que contribuyan este proceso.

Según la Unesco existe la preocupación en los estudiantes universitarios, cuando no entienden un determinado tema y no comprenden, o cuando hacen una consulta y no obtienen una respuesta adecuada de sus docentes, o simplemente cuando asisten al salón de clases puntualmente y el docente llega tarde o no se presenta. (OREALC/Unesco, 2008, pág. 89)

Todo este tipo de situaciones surgen a partir del desempeño del docente universitario quien es el llamado a ser un modelo a seguir (Martinez & Gonzales, 2016)

El docente siempre ha sido cuestionado en su desempeño profesional, en algunos casos por falta de apoyo adecuado en el plano cognitivo, social, físico y emocional de los estudiantes. “Los estudiantes se constituyeron los verdaderos evaluadores del desempeño del docente, sin descartar su subjetividad que ello implica, según la opinión de ellos la

Adecuada preparación para la clase incluye desempeños muy buenos, sin embargo algunos docentes van desde la rutinaria improvisación en la planificación de las clases o mala articulación de los contenidos específicos de la materia”. (Zambrano, Meda, 2010)

El desempeño de la docencia tiene su propio sello característico frente a sus estudiantes, la esencia de su vocación se refleja en su perfil humano y profesional; es decir su estilo de enseñanza que tiene que ver con la función que cumple cada docente durante su sesión de aprendizaje para lograr los mejores resultados en los estudiantes. El docente desempeña un rol protagónico en el aprendizaje, en la formación humana y moral de cada estudiante, el docente se preocupa en ofrecer un ambiente agradable y divertido para el aprendizaje. (Duart, & Sangrá, 2000).

Ello implica tener una visión de la educación que permita tener un enfoque, concepción teoría y paradigma educativo para actuar en la formación integral de los estudiantes.

En ese sentido, la presente investigación contribuirá con el enriquecimiento de la literatura científica sobre este concepto, sobre todo al aplicarse a una población, como es el caso de los estudiantes universitarios de la facultad de Ingeniería de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales (U.M.S.A), ya que no existe mucha información sobre al respecto.

La excelencia empieza con una adecuada evaluación del desempeño docente evaluar el desempeño del docente no significa disminuir las limitaciones o aspiraciones que tiene como persona, sino generar una nueva cultura de la calidad, tomando en cuenta la reflexión de los diferentes actores que participan en este proceso, la evaluación del desempeño docente no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio para mejorar la docencia, el cual se reconoce en la medida en que contribuye a incrementar la autoestima, motivación y el prestigio del educador (Orealc/Unesco, Santiago, 2007, p. 29)

El estudio desarrolla, un instrumento para medir la evaluación de desempeño académico del docente en aula, considerando las pertinentes dimensiones que a diferencia de otros instrumentos como es el caso de la evaluación general donde existe una exigencia de cumplimiento laboral en: labor docente, investigación, o interacción que no necesariamente engloba información del desempeño dentro del aula, es por eso que bajo las dimensiones

expuestas en el trabajo permite evaluar la condición de desempeño dentro del aula ahí estriba la diferencia. Por último, en sentido práctico, el estudio esta para identificar las debilidades y deficiencias en desempeño de los docentes, el cual puede servir de diagnóstico para redirigir la capacitación docente, ahondando y cubriendo la potenciación del desempeño docente a fin de mejorar el aprendizaje dentro de las áreas de Ingeniería.

CAPITULO I

PROBLEMATIZACION

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la facultad de Ingeniería el recurso más valioso académicamente es el docente, igual que en otras instituciones pero si la Facultad o la Universidad quiere ser realmente competitiva y permanente en el tiempo, deben contar con docentes altamente calificados y especializados, y ser bien remunerados, motivados e identificados con la labor y desempeño en docencia que realiza con los estudiantes y la institución.

Según el departamento de sistemas del *Ingetic's* (Tecnología Informática y comunicación de la Facultad de Ingeniería) indica que el 30% de estudiantes están en la calidad de reprobados (Abandonos, retiros de materia) y el 70% son aprobados en la que figuran todo tipo notas como regular, buenas o sobresalientes, no condiciendo esto porque hay una incoherencia entre los resultados de la evaluación docente al final de gestión que son favorecidos casi siempre y siendo esta situación contraproducente con lo mencionado en notas de regular, bajo según registro. Esto hace pensar que se tiene que indagar sobre “El Verdadero Desempeño Docente en la carrera Ingeniería Metalúrgica y Materiales”.

Por lo tanto, es una necesidad de evaluar su desempeño y verificar cual es el nivel de rendimiento que tienen los estudiantes cursantes.

También se puede indicar que la carrera facultativa de Ingeniería Metalurgia y Materiales está en la actualidad con el sistema académico semestral y viene de un sistema académico experimental de plan modular desde las gestiones I-II 2015 con lo cual dejó unos resultados no favorables en el sentido académico y en la parte administrativa financiera los docentes tuvieron otra modalidad de cancelación en su labor académica, (Según Informe Académico I-2106 Carrera Ingeniería Metalúrgica y Materiales), actualmente, ahora se está con el plan antiguo semestral y los resultados de tal cambio se verán en otros momentos educativos como ser del desempeño docente y la relación con

los rendimientos de los estudiantes, por lo que estos aspectos no se midieron por parte de la institución académica y tal situación es parte de la problemática de este tema de investigación. Hay un marcado consenso según (Vásquez, & Valera, 2007, p. 45), afirma respecto a la idea de que el fracaso o triunfo de todo sistema educativo está basado principalmente en la calidad de la valoración desempeño docente, por lo que se hace indispensable que la carrera cuente con las herramientas o mejoren sus mecanismos adecuados ya existentes para la ejecución de un control formal que permita a realizar un seguimiento en evaluar la labor del docente.

‘Los estudiantes son fuentes de información que se vuelven en instrumentos de evaluación sobre el desempeño docente que también es un punto de partida de la gestión de calidad en procesos educativos, por ello no hay referencias existentes de alguna relación sobre la valoración del aprendizaje y el resultado (rendimiento académico) que muestra este y las exigencias y necesidades de los estudiantes en la carrera.’ (Rueda y Torquemada, 2003)

Además la evaluación del desempeño docente, es un proceso que esta inminente se considera importante según (Montenegro, Aldana, 2013) dentro de la evaluación institucional, a través de la misma se asigna valor al curso de la acción como buen desempeño o deficiente del docente en relación a la satisfacción de los estudiantes. Además es una prioridad en la problemática dar la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos en la carrera.

En tal sentido, la problemática clara por lo expuesto anteriormente que motiva esta investigación tiene que ver con el desconocimiento de la relación entre las variables del evaluación desempeño docente y el rendimiento (aprendizaje) académico de los estudiantes y qué aspectos dimensionales de esta variable tienen relevancia con el rendimiento académico.

Por ello también la investigación pretende conocer correlacionalmente el desempeño docente en aula, así mismo, determinar si esta variable establece inclinación o postura con el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera, viendo esta realidad la carrera

de la Ingeniería Metalúrgica y Materiales de la Facultad de Ingeniería (UMSA), tiene propósito formar profesionales con alto rendimiento que respondan a la sociedad, promoviendo la participación en la investigación y docencia.

Así podemos visualizar los posibles cambios con inclusión de políticas académicas y de calidad ya que la carrera cuenta con un personal docente muy experimentado y especializado como calificado y que responda a un tipo de correlación en los estudiantes actualmente.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Por lo expuesto y en este contexto esta investigación pretende responder la siguiente pregunta:

¿Cuál es el nivel de relación de la evaluación del desempeño docente en aula con el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales de la Facultad de Ingeniería (UMSA) Gestión I-2017?

1.2.1. PREGUNTAS SECUNDARIAS

- ¿Cuál es el nivel de desempeño docente evaluado en el aula y el rendimiento académico estudiantil de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales. Gestión I-2017?
- ¿Cuál es la dimensión de la evaluación del desempeño docente en aula que se relaciona más significativamente con el rendimiento académico de estudiantes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales. Gestión I- 2017?
- ¿Cuál es la relación de la formación profesional académico del docente con el nivel de su evaluación desempeño docente?

1.3. PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS DE INVESTIGACION

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de relación existente entre la evaluación del desempeño docente en aula y sus dimensiones con el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales de la Facultad de Ingeniería (U.M.S.A) Gestión I-2017.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar el Nivel de Desempeño Docente, evaluado en aula por los estudiantes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales de la Facultad de Ingeniería (U.M.S.A) Gestión I- 2017.
2. Determinar el Rendimiento Académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales de la Facultad de Ingeniería (U.M.S.A) Gestión I-2017
3. Determinar cómo es el Nivel de relación existente entre la Evaluación Desempeño Docente en aula y sus dimensiones con el Rendimiento Académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica de la Facultad de Ingeniería (U.M.S.A) Gestión I-2017.

1.4. JUSTIFICACION

1.4.1. JUSTIFICACIÓN CIENTÍFICA

Una de las razones por las que se considera este estudio relevante, es el hecho de brindar información poco conocida sobre la evaluación desempeño de los docentes en aula en la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales, lo cual puede aportar al logro de la calidad de enseñanza puesto que la información que se encontrara puede ser tomada en cuenta para futuras investigaciones esto a partir de propuestas que se formularan.

La intención de este estudio responde a la necesidad de dar respuestas para la mejora de la calidad de los resultados de los aprendizajes, en el área de ingeniería o más propio en la carrera de Ingeniería Metalurgia y Materiales. El presente trabajo va permitir entre otras cosas determinar en principio interrogantes importantes dentro del proceso enseñanza aprendizaje, además, la transformación de enseñanzas ingenieriles superiores de importancia se logrará realmente cuando el docente se comprometa a plenitud con su labor y uno de los lineamientos para llegar a eso es conocer los factores que facilitan o dificultan o el buen desempeño de los docentes, esta valiosa información puede orientarnos a tomar decisiones y lograr una mejora continua educativa.

Es decir esta investigación fortalecerá con material de referencia en la ayuda de la gestión del trabajo docente dentro del aula, que nos muestra la verdadera realidad haciendo un diagnóstico de los efectos de la valoración del desempeño docente sobre el rendimiento académico de los estudiantes.

Además de lo expuesto el establecimiento de relaciones entre la evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes es de prioridad académica porque nos ayuda a saber qué dimensiones de estudio del desempeño docente se debe fortalecer y hacer mejoras en la Carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales de la UMSA.

La investigación trata de mostrar la verdadera realidad del docente dentro del aula, esto es necesario, para mostrar la situación poco conocida en el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes y servirá como referente para modernizar el modelo actual de evaluación en las carreras de la facultad de ingeniería. A nivel práctico, los resultados del estudio se traducirán en datos científicos de la correlación existente entre las variables propuestas.

Los prototipos actuales de evaluación del desempeño docente de la Facultad de Ingeniería (UMSA) dependen de cada carrera y su análisis e interpretación, contienen otros factores de evaluación con puntajes que son de 180 puntos máximo (Estandarizados) y tienen carácter de evaluación fuera del aula con dimensiones ya diseñados por políticas de la carrera y prototipos de la universidad.

Los docentes, actuales de la unidad facultativa son considerados como el eje del proceso educativo, forman parte de esa sociedad que a su vez hace observaciones de las

principales preocupaciones de calidad de enseñanza, que está contemplada en CEUB (Reglamento de Docencia) esto en uno de los lineamientos de la parte académica.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN SOCIAL

En lo social se puede indicar que se está frente a un mundo cada vez más competitivo y globalizado con situaciones nuevas y emergentes, que hacen que nuestras actividades sean cada vez más rápidas por lo tanto se cuenta con la información y la tecnología al alcance de nuestras manos, resulta conveniente entender que las habilidades y rendimientos de los estudiantes universitarios del área de ingeniería deben ser profesionalmente competentes y tener análisis, síntesis y comunicarse adecuadamente para la toma de decisiones prácticas que es una de las cualidades estratégicas del profesional del área. Esto hace que el aumento del aprendizaje mejore la calidad del profesional en servicio, porque un profesional con rendimientos elevados tendrá oportunidades de ser absorbido por la sociedad esto afectara en alguna medida a la sociedad.

A nivel social, la investigación nos permitirá reflexionar criteriosamente sobre la verdadera situación educacional en la carrera universitaria.

Nuestra sociedad está íntimamente ligada con la universidad y esta debe buscar políticas de evaluación nuevas que sin perjudicar la estabilidad laboral de los docentes y como dijimos anteriormente la universidad o la facultad quiere ser realmente competitiva y permanente en el tiempo, debe contar con docentes altamente calificados y especializados, bien remunerado.

La competencia va de la mano del desempeño docente que es lo que necesita la sociedad, estudiantes de calidad.

En el contexto de boliviano se ha respondido con baja relativa prontitud a los señalamientos de las políticas educativas en educación superior como ser la evaluación asociada a compensaciones salariales, - una remuneración acorde con la productividad académica pedagógica por ejemplo - Sin embargo, al mismo tiempo se constata una presencia muy débil del sentido de la evaluación con fines de mejora. Por tanto, se trata de aprovechar este contexto de evaluación muy levemente. Es innegable el contexto

mundial en el que se discute y se está poniendo a prueba este enfoque en países como Chile, México, Costa Rica, y son avanzados en algunos casos, el panorama puede ser propicio para acompañarnos en el esfuerzo de mejorar las prácticas evaluativas del desempeño y, con ello contribuir a un sistema educativo nuestro más pertinente, equitativo y significativo para todos sus participantes, en especial para sus docentes y los estudiantes que se preparan para vivir en una sociedad que ofrece un futuro incierto.

1.5. PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS

1.5.1. HIPÓTESIS

La investigación tendrá el siguiente planteamiento hipotético: Hipótesis de Investigación (Hi), Hipótesis Nula (Ho).

Hi: La evaluación desempeño docente se relaciona de manera significativa y positiva con el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales gestión I- 2017.

Ho: La evaluación desempeño docente No se relaciona de manera significativa y positivamente al rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales gestión I- 2017

1.6. IDENTIFICACION DE VARIABLES

1.6.1. VARIABLES

V₁: Evaluación Desempeño Docente

V₂: Rendimiento Académico de Estudiantes de la Carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales gestión I-2017

1.6.2. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

La definición conceptual o nominal de la evaluación del desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes, requiere que se precise su definición operacional, esto permitirá encontrar las dimensiones y sus indicadores esto para medirla empíricamente, el proceso de relacionar las variables permiten identificar las dimensiones, los indicadores y los ítems.

Cuadro 1
Definición conceptual y operacional de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional
Evaluación Desempeño Docente	Es la valoración del desempeño docente que pone la puesta en práctica los conocimientos adquiridos dentro de la formación profesional, donde el docente aplica en las áreas generales los conocimiento y métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje al estudiante.	<p>Efectividad de la actuación del docente medida a través del rendimiento, aprendizaje o logro de objetivos y/o competencias por parte de los estudiantes.</p> <p style="text-align: center;">Dimensiones Operacionales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Trabajo Pedagógico 2) Planificación Curricular 3) Capacidades Pedagógicas 4) Responsabilidad Profesional en el Desempeño de sus Funciones Laborales 5) Destrezas Operacionales

Fuente: Valenzuela, 2005

Cuadro 2
Definición de la segunda Variable

Variables Rendimiento	Definición Conceptual	Definición Operacional
Rendimiento Académico de los Estudiantes	<p>El rendimiento es la productividad del sujeto, el producto final de la aplicación de su esfuerzo, matizado por sus actividades, los contenidos asignados al estudiante y la expresión de sus capacidades cognitivas que adquieren en el proceso de enseñanza.</p> <p>El rendimiento es un medio y no un fin en sí mismo.</p>	<p>Proceso mediante el cual el propio estudiante va adquiriendo todos los conocimientos en forma dinámica y total.</p> <p>El rendimiento académico es un indicador del nivel de aprendizaje alcanzado por el estudiante.</p>

Fuente: Valenzuela, 2005.

Cuadro 3
Operacionalización de Variable -1

Variable	Dimensiones del Constructo	Indicadores	Escala	Técnica	Ítems
Evaluación Desempeño Docente	Trabajo Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de la asignatura básicas • Nivel de uso de materiales didácticos Teórico - Prácticos • Aplicación de los contenidos, planes y proyectos. 	Tipo Likert 1= Nada 2= Pocas veces 3=A veces 4=Muchas veces 5= Siempre	Encuesta	Item 1 Item 2 Item 3 Item 4 Item 5 Item 6
	Planificación Curricular	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de los contenidos del área de ciencias básicas en la carrera de ingeniería. • Aplicación de los contenidos en ciencias de la ingeniería en el Proceso de enseñanza. • Aplicación de Diseños programáticos • Relación de la coherencia entre el plan estudios y la profesión 	1= Nada 2= Pocas veces 3=A veces 4= Muchas veces 5= Siempre	Encuesta	Item 1 Item 2 Item 3 Item 4 Item 5 Item 6

	Capacidades Pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para analizar problemas reales de ingeniería • Grado de dominio de los contenidos que imparte. • Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas. • Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica docente • Capacidad para desarrollar un proceso de Reflexión autocrítica. 	<p>1= Nada</p> <p>2= Pocas veces</p> <p>3=A veces</p> <p>4=Muchas veces</p> <p>5= Siempre</p>	Encuesta	<p>Item 1</p> <p>Item 2</p> <p>Item 3</p> <p>Item 4</p> <p>Item 5</p> <p>Item 6</p>
--	--------------------------------	---	---	----------	---

	Responsabilidad Profesional en el Desempeño de su Función docente en el aula	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia y puntualidad en sus actividades docente • Cumplimiento del plan curricular. • Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución. • Grado en que el docente tiene programado su clase 	<p>1= Nada 2= Pocas veces 3=A veces 4=Muchas veces 5= Siempre</p>	Encuesta	<p>Item 1 Item 2 Item 3 Item 4 Item 5 Item 6</p>
	Destrezas Operacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de las destrezas ingenieriles a su materia. • Realización secuencialmente y operacionalmente la parte practica • Conclusión de prácticas operacionales 	<p>1= Nada 2= Pocas veces 3=A veces 4=Muchas veces 5= Siempre</p>	Encuesta	<p>Item 1 Item 2 Item 3 Item 4 Item 5</p>

Fuente: Elaboración Propia, 2017

Cuadro 4
Operacionalizacion de Variable -2

Variable	Dimensiones del Constructo	Indicadores	Escala	Técnica	Ítems
Rendimiento Académico de Estudiantes	Evaluación de Aprovechamiento de los estudiantes Teórica – Practica	0-50= Reprobado 51-63= Suficiente 64-76 = Bueno 77-89= Distinguido 90-100= Sobresaliente	Aprobado Reprobado	Recolección de Actas de Notas registrado por el Docente o sistema	Calificaciones de estudiantes teórica – Practica

Fuente: Elaboración Propia, 2017

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. FUNDAMENTACION TEORICA

“Desde una óptica teórica la educación superior es un proceso altamente complejo integral, racional y sobre todo continuo que tiene lugar en un contexto y tiempo con valores socio histórico, que conducen a logros de una sociedad, necesitada, por cuanto este logro está dirigido al ser humano que tiene orientación filosófica, política y social” esto según (IESALC, Unesco, 2008) que de alguna manera busca la mejora de la educación y del ser humano.

El trabajo de investigación se localiza bajo el paraguas del paradigma positivista también llamado hipotético-deductivo, cuantitativo, empírico-analista o racionalista, es de este modo que el marco teórico filosófico de la investigación, “tiene un proceso metódico operativo como es el hipotético deductivo, que se basa en la instrumentalización del proceso a resolver problemas, desde una objetividad...” (Quiroz, 2014, p. 76)

2.2. PARADIGMAS DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y SUS FUNCIONES

En términos generales la investigación se enfoca desde un paradigma que según Hernández Sampieri, “...Para formar conocimiento y describir los fenómenos involucrados desde un enfoque, cuantitativo se fundamenta en el método hipotético - deductivo ya que están bajo una corriente de pensamiento positivista. (Hernández Sampieri, 2010, p. 6)

Es indiscutible que la corriente positivista ha dejado una huella positiva en el manejo de los métodos empíricos y estadísticos, para la búsqueda y procesamiento de la información.

Desde esta óptica, se puede visualizar formas de entender el desempeño docente o competencia más cercanas a ella, bajo el punto de vista del paradigma positivista.

No tomando en cuenta la subjetividad existente en los estudiantes o la forma de conceptualizar y responder el desempeño del docente y los acercamientos a la evaluación de dicho desempeño, esto guarda una relativa correspondencia con unas investigaciones o paradigmas que intentan explicar diversos aspectos vinculados con la enseñanza, esto desde la perspectiva de Coll y Solé tienen la siguiente explicación. “Ambos autores coinciden que en los últimos tiempos los paradigmas o esquemas básicos dominaron la investigación empírica sobre la enseñanza, e hicieron el análisis de las relaciones entre el desempeño (actividades) docente y los productos de aprendizaje de los estudiantes (Rendimiento inmediato)” (García y Cabrero, 2008)

Así, el análisis de estudios sobre la enseñanza conducidos desde dicha perspectiva, relacionan de forma directa al rendimiento inmediato de los estudiantes con las características de personalidad del docente, con sus cualidades y desempeño y estilos de enseñanza. Su objetivo último es identificar los componentes de la “enseñanza eficaz” o las características del “docente eficaz”, en lo que respecta la clave para entender lo que ocurre en el aula se encuentra en el desempeño docente, ya que parten del supuesto de que los resultados de aprendizaje observables en los estudiantes dependen del comportamiento del docente o de sus cualidades (Díaz, F. Gerardo H., 2004)

Bajo la misma visión, la investigación girara en torno a este paradigma pero más ajustado a nuestros intereses:

“Modelos interpretativos que se sitúan, en primer lugar, en las investigaciones centradas en el paradigma instruccional "proceso-producto" (1920-1970), que vinculan directamente el rendimiento de los estudiantes a las características del docente, y está constituido por modelos que comparten la idea de que la clave para entender lo que sucede en el aula se centra en el análisis de las conductas docentes o en su desempeño)” (Díaz-Barriga Arceo, 2010)

El paradigma conductista y en el constructo de "docente eficaz" según los autores anteriores citados Coll y Solé, vinculan directamente el rendimiento de los estudiantes a los rasgos de la personalidad, comportamiento y estilo didáctico del docente.

Finalmente, tendríamos las investigaciones centradas en el paradigma constructivista que introduce un cambio radical respecto a los diferentes tipos de modelos que consiste en reivindicar el protagonismo del estudiante en el análisis de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

‘Propios del constructivismo cognitivo, que asumen el protagonismo de la investigación de los procesos de enseñanza y aprendizaje en el aula en la década de los noventa, son modelos con vocación integradora de los que les preceden y tienen en común el hecho de destacar la importancia de la acción instruccional del docente sin olvidar que los procesos cognitivos, afectivos, emocionales y motivacionales del estudiante son los mediadores entre esa acción y los resultados del aprendizaje’. (Serrano, Pons, 2006, p.71)

En definitiva, estos modelos dirigen sus esfuerzos a poner en relación las características de una enseñanza eficaz con los procesos psicológicos que deben activarse en los estudiantes para beneficiarse de ella, especialmente, cuando está implicado el aprendizaje significativo.

En alguna medida, el fundamento teórico encuentra correspondencia con los enfoques tradicionales de evaluación desempeño docente donde se administran instrumentos y escalas que pretenden medir conductas discretas del docente como indicadores de sus atributos personales o estilos de enseñanza, bajo la óptica de dependencia de la eficacia docente. Nos dan a conocer significativamente desde el punto de vista estadístico entre variables que informan acerca del comportamiento del docente (Evaluación del desempeño docente) y variables elegidas como indicadores del producto de la enseñanza (Rendimiento), que en algunos casos se da como el nivel de aprovechamiento académico de los estudiantes o la satisfacción. No obstante, la identificación y ponderación de las variables y dimensiones relacionadas con la eficacia docente es compleja y ha generado importantes polémicas.

Con lo anteriormente mencionado todo parece indicar, que es muy probable que tomaran importancia el instrumento de evaluación de la docencia en las dimensiones relativas a actitud, carácter, disposición, iniciativa o estilo personal, pero desde la otra visión podrían resaltar la formación tendente a la profesionalización del docente, su conocimiento o adhesión a determinados trabajos científicos de la docencia, sus estrategias de enseñanza o planeación y manejo didáctico de la clase, el empleo de ciertos métodos y técnicas didácticas o su dominio de recursos informáticos o tecnológicos aplicados a la enseñanza. Una de las críticas principal que se hace a este paradigma anterior de la docencia es que asume una relación causal simple y unidireccional entre el desempeño docente y los resultados inmediatos de los estudiantes.

2.2.1. PARADIGMA INSTRUCCIONAL PROCESO – PRODUCTO

Modelo Proceso - Producto “El desempeño y comportamiento docente influye en el rendimiento del estudiante”, esto expresa el paradigma instruccional que es la base filosófica paradigmática de la investigación y se constituye en una de las explicaciones teóricas”. (Coll y Solé, 2001, p. 386)

El modelo se preocupa de lo que el docente hace en el aula, la investigación se centró sobre las conductas del docente en clase y su interacción con los estudiantes. La investigación sigue el modelo Proceso Producto, ya que identifica las conductas docentes (variables proceso) que mejor se relacionan con un buen rendimiento de los estudiantes (variables producto).

Conocer como es la relación del docente en el aula, la investigación está centrada a responder en esta orientación, y supone que un mayor conocimiento de tales relaciones, conducirá a una mejora de la instrucción que servirán para “prácticas eficaces”.

LAS BASES DEL PROCESO – PRODUCTO

- Criterio básico: La eficacia de la enseñanza
- Busca definir las relaciones entre los procesos de la enseñanza y los productos del aprendizaje (Relación entre enseñanza y Rendimiento).
- Coherente con la psicología conductista
- Busca una significatividad estadística de las relaciones
- Pone sobre la mesa el valor de las expectativas del docente como determinante del rendimiento de los estudiantes
- Tiene implicaciones directas en la práctica y la política educativa
- Es un programa con variantes. Gran parte de la investigación es de corte Descriptivo-Correlacional.
- Sus resultados: proposiciones que describen conductas docentes asociadas con logros de la actividad del docente.
- Es de índole empírico con un gran acento en lo que funciona
- Hay ausencia de teoría explicativa, se busca causas en comportamientos – *perspectiva de la ingeniería*

2.2.2. EVALUACION DE DESEMPEÑO DOCENTE POR ESTUDIANTES UNIVERSITARIO

Si bien es cierto que la evaluación de la docencia, por parte de los estudiantes y mediante el uso de instrumentos de evaluación, es un tema muy estudiado en todas las universidades del mundo, en países latinoamericanos es un tema poco abordado desde el punto de vista de publicaciones. Está claro que la evaluación de la docencia en nuestras universidades se hace de algún modo, pues de otro modo carecería de sentido la premiación a docentes o el cambio de categoría docente, o la nueva contratación por el cese de actividades de algún docente. Lo que no queda claro en algún documento oficial es el instrumento de evaluación y la metodología de aplicación, así como el uso que tiene la información. (Guzmán, Z., et al, 2010)

¿Por qué solo por los estudiantes?

En primer lugar, porque es la técnica de evaluación más usada por las universidades en el mundo y, al mismo tiempo, la más estudiada, existen más de dos mil trabajos publicados en relación a los cuestionarios de opinión docente (Luna y Torquemada, 2008).

Aunque mucho se critique la centralidad que tienen los cuestionarios, hay muchas experiencias que muestran que la construcción de una adecuada escala para las preguntas y otra para la respuesta proporciona resultados confiables (González, Mendiola y Stack, 2010).

Hay muchas razones por las que se debiera tomar muy en cuenta la opinión de los estudiantes: primero, porque con ellos es con quienes el docente realiza todo el trabajo asignado; segundo, el tiempo que interactúan con el docente es el más largo posible que con cualquier otro involucrado; el estudiante es un observador constante de la actividad docente; el estudiante es afectado directamente por cualquier decisión que el docente realice en la asignatura correspondiente, se podría enumerar más razones y todas afirmarían que el estudiante es el actor más involucrado con la actividad docente. La opinión de los estudiantes sobre el desempeño de sus docentes representa un indicador muy importante a considerar en las tareas de evaluación. Por ello, el desarrollo sistemático de instrumentos como el que se presenta es una actividad no sólo deseable sino necesaria (Valenzuela, 2002).

Para la evaluación del desempeño docente existen muchas alternativas metodológicas, entre las más usadas están los cuestionarios de opinión, la entrevista cualitativa, los grupos de discusión con estudiantes, entre otras. Por ejemplo, se pueden usar pequeños grupos de estudiantes para recoger información, por medio de entrevistas informales para analizar las percepciones de los estudiantes sobre el actuar docente.

2.2.3. ROL DEL DOCENTE EFECTIVO VERSUS APRENDIZAJE

El buen aprendizaje implica un doble tarea: el docente tiene la obligación de preparar el escenario y actuar como agente mediador entre el estudiante y la cultura. Tomando como base la conceptualización del conocimiento significativo y los hallazgos en la presente investigación, se resume esta responsabilidad en tres aspectos:

Conocer y relacionarse con los estudiantes. Con aprendizajes estructurados ordenados en la mente. No es la cantidad lo que define el buen aprendizaje si no la organización y la coherencia de los datos que se nos facilita docente positivamente además el esfuerzo individual y el trabajo colectivo, valorar, a los estudiantes, así como evaluar señalando lo que debe mejorarse y cómo hacerlo.

Si el docente no tiene un dominio completo de los conocimientos que enseña, se preocupará más por comprender determinada información que por organizar el proceso de aprendizaje para los estudiantes. El dominio permitirá al docente ayudar al estudiante a descubrir relaciones y comprender procesos. Asimismo, el docente podrá crear los escenarios de actividad para la construcción del aprendizaje. (Gonzales, Ch., 2010, p.264)

Un caso analógico como indica de los estudiantes de las ciencias de Ingeniería indican que se inician y conocen los primeros conceptos y temáticas ingenieriles como son los cálculos de análisis matemático y se involucran si es el caso, plasmando su aprendizaje de alguna manera midiendo la capacidad del desempeño docente. Es decir el desarrollo del producto se origina con la interrelación del estudiante que aprende procesos complejos de análisis y lógica en el caso de estudiantes de ingeniería con el conjunto de personas facilitadores que son los docentes especialistas que ayuda para tal fin, para ser eficiente en su desempeño docente tiene que conocer los intereses de los estudiantes, sus diferencias individuales, las necesidades evolutivas de cada uno de ellos.

Este aporte interesante y válido, a pesar del tiempo y aparición de otras teorías, coincide con el objetivo educativo de reconocer al docente su valor de ser humano integral y generar en él un compromiso para mejorar su desempeño docente.

2.3. TEORÍAS DEL DESEMPEÑO DOCENTE VERSUS EL APRENDIZAJE

Los diferentes investigadores han aportado las teorías que sustentan el desempeño docente, esto para comprender la enseñanza de la educación, sus análisis teóricos, nos permitirá esclarecer la dinámica de cómo es el desempeño del docente en el aula, para el caso del estudio.

Desde esta perspectiva se pondrá en relieve la utilidad didáctica de los aportes de la teoría “...Se considera beneficioso que los docentes comprendiesen por ejemplo las estrategias de aprendizaje como ser, los mapas conceptuales, resúmenes y/o esquemas se hallan dentro del ámbito de la significatividad y motivación...” (Ausubel, 1983, p.45-55).

En consideración a lo expuesto, se propone el siguiente segundo sustento teórico:

La teoría Ausubel, señala que el trabajo del docente será efectiva en la medida que se cumplan una serie de elementos como: intencionalidad, reciprocidad, trascendencia, mediación del significado y mediación de los sentimientos de competencia y logro. Con el objeto de que el estudiante debe sentirse capaz para asimilar el aprendizaje significativo y reconocer que este proceso le servirá para alcanzar el éxito. Ausubel señala que, en cuanto a la planificación de la enseñanza, deben considerarse simultáneamente cuatro dimensiones: los contenidos de la enseñanza, los métodos y estrategias de enseñanza.

“..Sin embargo, Ausubel no sólo habla del docente en cuanto a los elementos anteriormente señalados, sino también hace referencia a las condiciones que deben darse para que se produzca el aprendizaje significativo” (Ausubel, D. Hanesian, 1983 p. 55)

Significatividad psicológica: se refiere a la posibilidad del estudiante conecte el conocimiento presentado con los conocimientos previos, ya incluidos en su estructura cognitiva.

Motivación: debe existir además una disposición subjetiva para el aprendizaje en el estudiante. Es conocido que para el logro de cualquier actividad, en este caso actividades académicas, mucho influye como el estudiante está predispuesto o motivado el tener deseos de superación y el estar motivado para superar las limitaciones o necesidades interiores.

2.3.1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La evaluación de desempeño docente es un proceso que tiene por objetivo dar un juicio de valor sobre las cualidades del docente titular, o sea, su grado de excelencia en el comportamiento de rol de ocupante del cargo.

A su vez el docente evaluado, conocerá cómo es su desempeño, cuáles son sus fortalezas y debilidades, qué proyección tiene en la carrera institución y a nivel individual. Otro de los términos que está relacionado con este juicio de valor sobre el desempeño docente es el rendimiento académico por regularidad. A continuación nos referiremos únicamente a las encuestas como medio de recolección de juicios de valor que es la técnica que se usara en la investigación.

En el caso concreto de la encuesta, existen varios mecanismos de las facultades que están normadas en reglamentos universitaria por ejemplo, esta evaluación puede ser realizada por diferentes instancias: Los estudiantes, el propio docente (autoevaluación) o por las autoridades académicas. La evaluación realizada por los estudiantes ya se ha incorporado al sistema de evaluación en la universidad y reglamentadas por su facultades esto en una evaluación de gestión.

Las conclusiones a las que han arribado autores calificados consisten en reconocer que evaluar es un proceso complejo y es necesario contar con la opinión de los estudiantes porque ellos se constituyen en informantes y destinatarios de la tarea docente, a la hora de responder los formularios o cuestionarios de evaluación.

“Comprende a la evaluación del desempeño docente como un proceso, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente ” (Colina, & Montoya, 2008, p. 104-105)

La utilización de indicadores de evaluación y medición del desempeño docente es un factor importante de articulación entre los postulados de la transformación educativa, y la piedra angular del marco teórico.

Cuando hablamos del desempeño docente nos involucramos con conceptos de mejora de la enseñanza, con dosis de calidad en educación, en todo caso podríamos tocar un punto de la Implementación de un sistema de evaluación de desempeño a partir del concepto de mejoras prácticas laborales de docencia y los dueños de procesos tendrían que obtener logros de excelencia, a fin de estructurar la filosofía de la evaluación del desempeño, con procesos de mejora de la calidad.

No hay un sistema perfecto de evaluación del desempeño docente, pero se necesita herramientas para asegurar desempeños productivos del docente con calidad, sabiendo que el sistema que se crea académicamente, siempre se verá afectado por la presencia del factor humano es decir de una manera subjetiva. Siempre se generarán problemas de evaluación, pero no es posible para las instituciones obviar un sistema de evaluación del desempeño basado en estrategias, metas.

Por esto, la evaluación del desempeño docente se plantea, como razón de ser, proponer hipótesis de mejora, sobre todo, a partir de un conjunto de datos e informes fundamentados en procesos de trabajos de investigación sobre el tema, con la máxima intervención posible de todos los involucrados, emitir un juicio valorativo sobre la amplitud, evolución, y complejidad de las variables que conforman el desempeño docente objeto del estudio.

2.3.2. MODELOS DE EVALUACION DE DESEMPEÑO DOCENTE

Según (Valdés, V., 2000, p. 6) existe la siguiente clasificación:

1. Modelo centrado en el perfil ideal del Docente.

Este modelo consiste en realizar el proceso de evaluación del desempeño docente, de acuerdo a su grado de concordancia según un perfil ideal del docente previamente elaborado.

2. Modelo centrado en los resultados obtenidos.

Este modelo del proceso de evaluación del desempeño docente, se fundamenta en la evaluación de los profesores mediante la comprobación del cumplimiento de los objetivos de aprendizaje alcanzados por los alumnos.

3. Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia del desempeño docente, se debe realizar describiendo e identificando aquellos indicadores de la actividad del profesor, que se consideren relacionados directamente con los logros de los alumnos

4. Modelo de la práctica reflexiva.

Este modelo de evaluación del desempeño docente, propone el desarrollo de un proceso evaluativo, con la finalidad de mejorar al personal docentes de modo integral, y para medir y controlar por motivos de promoción o despidos.

2.3.3. INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE APLICADO POR ESTUDIANTES

La evaluación del desempeño docente debe estar dirigida a las dimensiones del mismo, que tienen que ver con los roles propios de los educadores, entre las funciones de las dimensiones tenemos los indicadores para ver sus cualidades en ejercicio profesional.

Hay una generalización en educación superior, en donde los docentes son determinante en la mejora de la enseñanza. Por lo cual existe la necesidad de desarrollar sistemas de evaluación del desempeño docente que contribuyan a su profesionalización y, con ello, a la mejora de la formación profesional.

La evaluación docente tiene valoraciones de puntajes de opinión de los estudiantes, es la estrategia de evaluación más utilizada en nuestro medio facultades, universidades. (Jimenez, M., 2011)

En este contexto el uso generalizada de los cuestionarios, tiene cuestionantes por parte de los docentes y que son obstáculos fundamentales para validar su empleo; los docentes manifiestan una creciente incomodidad por su uso, en la toma de decisiones administrativas; y se sobreestima o minimiza su utilidad. (Luna, et al. 2008)

Actualmente, la evaluación de la docencia con base en los cuestionarios aplicado a los estudiantes, es reconocida como la estrategia de evaluación con mayor conocimiento en información y practico de respuesta en el contexto universitario. Por ello, se considera que los puntajes son útiles para los docentes, los estudiantes dentro del aula.

Por otro lado, para determinar la calidad de la docencia mediante la evaluación de la satisfacción de los estudiantes con la instrucción recibida, se empleó una Escala de Medición de Actitudes adaptación del modelo propuesto, con una escala tipo Likert.

Entre los aspectos que los alumnos pueden evaluar, se detalla los siguientes: según Zambrano de conocimiento de la materia; claridad de las explicaciones; Responsabilidad al Trabajo; Capacidad Pedagógica; Estructuración de la Clase; Material Pedagógico Utilizado; Metodología de Enseñanza Adaptada; Motivación de los Alumnos en el Proceso de Enseñanza- Aprendizaje; Organización Pedagógica; Sistema de Evaluación adoptado en la Materia. En estos aspectos la opinión del alumno es indispensable. (Universidad de Colima, 2012, p.15)

Una recomendación que debe tenerse presente es que la entrega del formulario sea siempre en una fecha predefinida (que podría ser el último mes de la finalización del semestre, en los últimos minutos de una clase, que el docente se ausente durante el proceso y que las respuestas sean anónimas.

2.3.4. LABOR DOCENTE Y SU EVALUACION DE DESEMPEÑO

En el contexto del debate tan actual, la labor docente y su evaluación ocupa ciertamente un lugar cada vez más destacado, junto a otros elementos tales como el proceso de diseño y desarrollo curricular, la organización y funcionamiento de las unidades académicas, o la actuación profesional del docente.

La evaluación del desempeño docente ha despertado el interés de varios investigadores interesados en conocer qué factores son clave para la mejora de los aprendizajes y cómo elevar la calidad de los servicios educativos.

En nuestro medio es poco conocido sobre esta temática, porque solo aparece en momentos de diagnóstico anualizado, denominado “Evaluación académica”, o evaluación docente tipo A, B, C, ver en ANEXO formulario de evaluación, esto aplicado a docentes titulares en cada gestión con parámetros de evaluación diferenciados o estandarizados.

Tal es el contexto que en carreras tecnológicas como es el caso de la facultad de ingeniería – comparación con el formulario de evaluación docente - ninguna de estos conceptos de medida de desempeño se realizan sobre todo enfocado al aula, también no hay que dejar de lado que el docente tiene la función de actuar como agente de cambio, su tarea no es solo transmitir información, sino realizar un proceso de enseñanza que genere aprendizajes significativo con el fin de lograr mayor rendimiento académico e integral del estudiante. Esto obliga al docente a mejorar su práctica docente día a día.

Sus orígenes del problema vienen de los paradigmas positivistas como más exactamente del caso paradigma instruccional "Proceso-Producto" (1920-1970), que vinculan directamente el rendimiento de los estudiantes las características del docente está constituido por modelos que comparten la idea de que la clave para entender lo que sucede en el aula se centra en el análisis de las conductas docentes.

La evaluación desempeña una función esencial como elemento de información valorativa sobre la situación de los docentes, sirve para entender y explicar la docencia por medio de los logros alcanzados o, eventualmente, las experiencias fallidas. Hay sobradas razones para afirmar que la evaluación docente puede aportar mucho a la mejora de la educación. No obstante, y aunque la preocupación se encuentra presente en países cercanos y en nuestro medio eso solo toma en unidades grandes como la universidad o facultades u otros pero no en otros contextos como es la educación escolarizada por ejemplo, esto continúa siendo un tema difícil de abordar.

La evaluación docente con base en los puntajes de opinión de los estudiantes, es la estrategia de evaluación más utilizada en otros países, cercanos al nuestro y otros extranjeros americanos, indican al mismo tiempo la más estudiada.

Por su parte, Rizo (1999) asegura que la opinión de los estudiantes es fuente confiable de información sobre el desempeño de los docentes y en general, son bien recibidas y rápidamente utilizadas por los docentes para dirigir sus esfuerzos al mejoramiento, cuando el tratamiento de la misma ha sido serio y confiable.

2.3.5. EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DOCENTE

La búsqueda de respuestas sobre la enseñanza efectiva ha generado la existencia de tres perspectivas de investigación: "...La que se concentra en los productos de la enseñanza; la relacionada con los procesos que realiza el docente; y la que establece la relación entre procesos y productos, a fin de indagar los vínculos entre lo que los docentes hacen y cómo cambian los estudiantes" (Abrami, & Rosenfield, 1997). Los puntajes son una medida directa de un producto de la actividad docente, denominada satisfacción de los estudiantes con la enseñanza. Para muchos, medir la satisfacción de los estudiantes respecto a la docencia es razón suficiente para utilizar los cuestionarios. Por otro lado, los puntajes de los estudiantes no ofrecen una medida directa de productos valiosos de la enseñanza como pueden ser los aprendizajes, expectativas, creencias, actitudes, valores e interés hacia el objeto de estudio de los estudiantes.

"...De manera general, los cuestionarios se utilizan como una medida indirecta de la mayoría de los productos de la enseñanza, porque proveen un criterio básico en los juicios que infieren la medida en que el docente afecta la enseñanza. Lo anterior no justifica las malas prácticas caracterizadas por utilizar los cuestionarios como instrumentos para cubrir todos los ángulos de una actividad tan compleja como la docencia..." (Serrano & Torquemada, 2008, s/n)

2.4. RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES

Se define el rendimiento académico (RA) como el grado de conocimientos que la institución reconoce que posee un estudiante, el cual se expresa a través de la calificación académica asignada por el docente. Según este enfoque, las diferencias entre rendimientos se manejan en términos de escalas, la mayoría de las veces numéricas.

“Cuando se trata de evaluar el RA y cómo mejorarlo, se analizan en mayor o menor grado los factores que pueden influir en él. Por lo general se consideran, entre otros, factores socioeconómicos, la amplitud de los programas de estudio, las metodologías de enseñanza utilizadas, la dificultad de emplear una enseñanza personalizada, los conceptos previos que tienen los alumnos, así como sus niveles de pensamiento formal (García y Palacios, 2000)”(Brito, 2012, p.57)

El RA (Rendimiento Académico) es un concepto multidimensional, y complejo en donde convergen distintas variables y diversas formas de medición, las notas de calificaciones constituyen en sí mismas el criterio social y legal del rendimiento de un estudiante en el ámbito de una institución.

“... Además la mejora y seguridad de la calidad están ligadas a la existencia de procesos De evaluación que permiten a las instituciones conocer sistemáticamente los aciertos y desviaciones de su proyecto académico, por ello otros indican que el importante papel que Pueden desempeñar son los sistemas de gestión de calidad y evaluar los factores” (Brito, 2012, p.65)

- Eficiencia del docente
- Eficiencia del programa académico
- Eficiencia de los métodos didácticos
- Eficiencia de los materiales didácticos
- Eficiencia del esquema de evaluación

Como indican en las citas los autores, medir el rendimiento académico resulta fundamental para el desarrollo de esta Investigación, por lo que es necesario su conceptualización teórica, para medirlo, no sólo se debe evaluar el rendimiento del estudiante sino aquello que está relacionado en su proceso educativo, tales como:

- a) Desempeño docente
- b) Los recursos didácticos usados por el docente
- c) Los Planes y programas de estudio

d) Metodología aplicado a los estudiantes y otros

En la valoración del rendimiento los autores mencionados pensar que el mundo funciona a base de la toma de decisiones y la educación no es la excepción. Es necesario decidir si un estudiante aprueba o no un curso, si se cambia o no a un docente, si se deben modificar los programas o la malla curricular, etc. El objeto de los procedimientos de medición es proporcionar la información que permita tomar esas decisiones.

En este análisis identificamos tres términos para dar a conocer el producto de la actividad: evaluación, calificación y medida.

Por lo general, la calificación se utiliza para valorar la conducta de un estudiante, a través de la cual es posible expresar cuantitativa o cualitativamente.

El término medida es un concepto muy amplio. Si entendemos la calificación como el resultado de un parcial, podemos precisar que es un número resultante de él que nos muestra un valor y por lo tanto la evaluación.

Por otra parte, una de las herramientas para medir el rendimiento son las pruebas objetivas, que ofrecen mayores ventajas, debido a que las respuestas son cortas y precisas, sin la influencia subjetiva del docente; además, poseen alto grado de validez. La mayoría de las instituciones de nivel superior como en el caso de la facultad de ingeniería utilizan el promedio de las calificaciones como medida del rendimiento académico del estudiante y se utilizan tres tipos de promedios: aritmético, ponderado y ajustado.

2.4.1. RENDIMIENTO ACADÉMICO INMEDIATO Y DIFERIDO

En educación superior, 'De Miguel y Arias (1999, p.353-354) establecieron dos categorías de rendimiento: "inmediato y diferido" o "interno y externo". El rendimiento académico inmediato se refiere a los resultados del estudiante en una asignatura, curso, ciclo y/o titulación'.

El cambio, diferido es el grado de aplicación, en el mundo laboral, que el estudiante graduado consigue de su formación universitaria. Las características de este trabajo dirigen la atención hacia el rendimiento académico inmediato. En la investigación de este tipo de rendimiento los estudios han seguido dos caminos, interrelacionados

y convergentes, hacia la mejora de la formación de los estudiantes y la calidad de las universidades. Las materias en la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales son semestralizadas en total 8 y en cada semestre se toman tres pruebas y el final del semestre tiene como resultado un producto de aprobado-reprobado como en todas las carreras, estas notas son registradas en Kardex y llevadas al departamento de sistemas de la carrera Ingeniería Metalúrgica y Materiales.

2.4.2. LA NOTA COMO INDICADOR DE RENDIMIENTO ACADÉMICO

Según Rodríguez, Rita y Torrado (2004) las notas obtenidas como un indicador que certifica el logro alcanzado, son un indicador preciso y accesible para valorar el rendimiento académico, si se asume que las notas reflejan los logros académicos en los diferentes componentes del aprendizaje, que incluyen aspectos personal académicos y sociales.

Ahora bien, es importante aclarar algo en hacer una diferenciación entre evaluación y calificación o nota. Si bien la nota en el sentido estricto brinda un dato exacto y objetivo del rendimiento académico del estudiante sobre todo para aspectos administrativos de promoción del estudiante, esta es solo parte de la evaluación aunque sea la parte conclusiva. Esto quiere decir que la evaluación no debe descuidar los aspectos humanos, sociales, emocionales, y del estado del conocimiento que giran en torno al rendimiento académico de los estudiantes. (Quina, 2015, p.47)

Por lo expuesto las variables cuantificables como el desempeño docente y la variable inmediata RA (Rendimiento Académico) son consideradas muy importante, ambas variables son cuantitativas, en este sentido el ultimo termino tiene como concepto de eficiencia terminal, es decir, da a entender los grados de aprobación, reprobación, deserción, retención, como variable, en tal sentido nuestra investigación se tomaran datos en evaluación como ser notas de pruebas terminales de los estudiantes para la nota terminal, en lo que respecta a la investigación se admitirán respuestas encontradas validas de los conocimientos provenientes de las pruebas empíricas como datos encontrados dentro del proceso investigativo.

2.5. LA CORRELACION Y LAS VARIABLES DE DESEMPEÑO DOCENTE Y EL RENDIMIENTO ACADEMICO DE LOS ESTUDIANTES

Correlacionar las diferentes dimensiones del instrumento, estableciendo una debida escala que justifique el uso de un instrumento de medición válido y confiable para evaluar la actuación docente es imprescindible y necesario para buscar una relación.

La orientación predominante para la investigación es correlacional, ya que tiene el propósito de evaluar la relación existente entre diversas variables y constructos acerca del desempeño docente según (Hernández, Fernández y Baptista, 2004) y, sobre todo, se pretende dar a conocer cómo se comportan algunas de las variables involucradas, conociendo el comportamiento de las otras.

Por esta razón, la investigación opta por una metodología de investigación centrada en el empleo de técnicas cuantitativas que se complementan y que se permiten acceder al trabajo de campo con una visión más amplia, que se justifica con la aplicación del instrumento en cuestión y el respectivo análisis de datos, con el único objetivo de responder mejor al propósito de esta investigación. (Díaz, R. 2014)

Decimos que la correlación entre dos variables es perfecta positiva cuando exactamente en la medida que aumenta una de ellas aumenta la otra. Esto sucede cuando la relación entre ambas variables es funcionalmente exacta. Difícilmente ocurrirá en otras áreas, pero es frecuente en las ciencias físicas donde los fenómenos se ajustan a leyes conocidas, Por ejemplo, la relación entre espacio y tiempo para un móvil que se desplaza a velocidad constante.

Se dice que la relación es perfecta negativa cuando exactamente en la medida que aumenta una variable disminuye la otra. Igual que en el caso anterior esto sucede para relaciones funcionales exactas, propio de las ciencias físicas. Por ejemplo, la relación entre presión y volumen se ajusta a este caso que es un caso de la termodinámica como ejemplo.

En los fenómenos humanos, fuertemente cargados de componentes aleatorios, no suelen ser posible establecer relaciones funcionales exactas. Dado un cierto valor en la variable de estudio no encontraremos uno y solo un único valor en la variable relacionada. Por ejemplo, si relacionamos horas de estudio con el rendimiento académico obtendremos mayor rendimiento a mayor inteligencia, pero será prácticamente

imposible saber con exactitud la puntuación que obtendrá un sujeto para unas horas determinadas obtendrán exactamente la misma puntuación en rendimiento. Unos obtendrán más o menos en función de otras variables, tales como motivación o personalidad (Domenech, J. M. 1985)

En este apartado se presenta una revisión de los estudios realizados sobre el tema tanto a nivel nacional como internacional.

A nivel internacional se puede destacar los siguientes estudios:

2.6. ESTADO DE ARTE

El estado del arte se desarrolló en dos etapas:

Etapa heurística: Es donde se realizó la búsqueda y compilación de las fuentes de información, a través de bibliografías, artículos científicos.

Etapa hermenéutica: En ésta etapa se hizo lectura, análisis, interpretación y clasificación de la documentación obtenida. A partir de aquí se seleccionó puntos fundamentales con el fin de sistematizar los datos bibliográficos acumulados. Con esta búsqueda se pretende identificar información sobre evaluación de desempeño docente y la relación con el resultado del aprendizaje.

El trabajo de investigación se titula “El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos, año 2010”

La investigación busca su fundamentación teórica científica en lo pedagógico, metodológico y psicológico del desempeño docente, cuya importancia ha sido analizado y estudiado con profundidad por diversos sectores profesionales, pero que coinciden en la idea de que una buena educación, es el vehículo para el progreso y desarrollo de los pueblos. Por otro lado es muy importante que los estudiantes desarrollen habilidades para facilitar su aprendizaje y que sepan utilizar las herramientas que la tecnología les brinda, para ser un profesional exitoso, innovador, creativo, con una imaginación desarrollada,

mirando al futuro con optimismo, que logre disipar dudas, encontrando posibles soluciones a los múltiples problemas que la vida le plantea.

En la actualidad es necesario el perfeccionamiento y la capacitación del docente como ejes para elevar la calidad de enseñanza, contribuyendo al mejoramiento del desempeño docente, permitiendo además tomar decisiones oportunas como principales motivadores de transformación desde su quehacer educativo, consolidando su actuación profesional en la formación de los estudiantes con un rendimiento académico óptimo, como afirma Kaczynska: el rendimiento académico es el fin de todos los esfuerzos y todas las iniciativas de los docentes, de los padres, de los mismos alumnos y de la institución superior. (Piña, R. 2010).

‘En la tesis de maestría titulada, “La Influencia de la Ejecución Curricular y el Desempeño Docente en el Rendimiento Académico de los Estudiantes de la Carrera de Ciencias de la Educación de la UMSA” tienen como objetivo determinar si la ejecución curricular y el desempeño docente influyen en el rendimiento académico de los estudiantes del primer semestre de la carrera de Ciencias de la Educación en la Universidad Mayor de San Andrés durante el primer semestre de 2008. La autora resalta la importancia del hecho de que las instituciones de educación superior desempeñan un rol de suma importancia en la formación de recursos humanos con un alto nivel y en la generación, manejo, y constante cambio de tecnología. Por lo tanto, considera importante indagar en cómo influye el desempeño docente y la ejecución curricular en el rendimiento académico de los estudiantes. Bustamante logra determinar que no existe correlación entre las variables ejecución curricular y rendimiento académico de los estudiantes, por un lado y por otro lado, que existe correlación significativa entre las variables desempeño docente y rendimiento académico estudiantil. (Bustamante, 2008)

Y en la actualidad uno de los pocos trabajos nacionales - en su investigación titulada- “La evaluación del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes de idiomas carrera de lingüística e idiomas Universidad Mayor de San Andrés” C.E.P.I.E.S.

La investigación que se llevo es de tipo descriptivo y correlacional. El diseño es no experimental transeccional - longitudinal. En esta investigación se determinó usar una muestra no probabilística, es decir que participen todos los todos los docentes titulares de idiomas y los estudiantes que cursaron la materia de idioma durante el periodo de estudio a los cuales se aplicaron criterios de selección para ser incluidos en la investigación. Haciendo la parte empírica indican, en primer lugar, que no existe relación significativa entre las dos variables estudiadas, lo cual significa que los resultados obtenidos en la evaluación al docente (en aula y fuera de aula de manera individual y conjunta) y el rendimiento académico de los estudiantes no se correlacionan o no están asociadas; en segundo lugar, se indica que no hay relación significativa entre la evaluación en aula y la evaluación fuera de aula al docente, lo cual puede ser resultado de la forma en la cual se lleva a cabo los procesos de evaluación al docente en la UMSA. (Quina, S. 2015)

En este trabajo a nivel local tomo una mezcla de dos enfoques cualitativo cuantitativo, en la parte cuantitativa tuvo la metodología correspondiente en el análisis estadístico, pero en la parte cualitativa no se hicieron las categorizaciones para esta parte.

También existen trabajos encontrados en nuestro medio como de Jorge Mostajo. que presento un trabajo de investigación que realizó en la Carrera de Ingeniería Agronómica de la UMSA, con el propósito de indagar sobre el rendimiento académico de los estudiantes que participaron en el curso pre-facultativo, su estudio se centró en estudiantes de estudiantes que obtuvieron calificaciones de aprobación en dichos cursos, durante los periodos lectivos: gestión 1992, hasta 1997, en el que hubieron dos modalidades de aprobación (con promedio de aprobación en las asignaturas y el segundo con vencimiento en cada asignatura). En su trabajo estableció el porcentaje de abandono en función del aprovechamiento y el tiempo de estudio; se determinó el rendimiento académico y el tiempo de permanencia para culminar sus estudios universitarios.

El tipo de investigación de estudio fue cohorte descriptiva y longitudinal se determinó su alcance, para posteriormente determinar el período que abarcara, obteniéndose como resultado que el estudio comprende a la Carrera de Ingeniería Agronómica en el período enmarcado entre los años 1992 a 1997.

Se estableció hay dos actores que son los docentes y los estudiantes. Se aplicaron diferentes instrumentos: encuestas y entrevistas, las que nos permitieran la obtención de información sobre el desenvolvimiento de estos dos estamentos dentro de una práctica cotidiana. (Peñaranda, M., 2007)

Se concluyó que los docentes deben mejorar su práctica docente. Se ha observado que existe deficiencia en el sistema de evaluación, que los métodos de enseñanza carecen de objetivos, los medios que usan en la enseñanza no son adecuados.

En este trabajo solo se atribuye a la valoración del rendimiento académico no incorpora la variable desempeño, es un aporte que hace el autor sobre evaluación de rendimiento académico.

Según la investigación de (Palomino, Z., 2012) “El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín” aborda el tema del desempeño del docente y la influencia que tiene en el aprendizaje de los estudiantes universitarios en la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres.

El tipo de investigación fue descriptivo correlacional de base no experimental y de corte transversal, se muestra características del desempeño con relación al aprendizaje del estudiante de la Universidad de San Martín de Porres 2012. La cantidad de población 3,330 estudiantes por tanto para el estudio cuantitativo se realizó un muestreo de aleatorio simple. Para el cálculo del tamaño de la muestra se usó los siguientes factores (error = 5%, confianza = 95%, $N = 3330$, heterogeneidad $p.q = 50\%$) y fue estimada en 345 estudiantes, con un nivel de confianza de 95%.

Se Utilizó la escala tipo Likert de seis alternativas de respuesta y de 23 ítems. Esta escala mide el desempeño docente desde la perspectiva de los estudiantes, y se evaluó cuatro dimensiones: a) Estrategias didácticas, b) Materiales didácticos, c) Capacidades pedagógicas y d) Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.

Como resultado se encontró que existe relación entre el desempeño del docente y el aprendizaje. Es decir, mientras más óptimo es el desempeño del docente mayor es el aprendizaje de los estudiantes.

En el trabajo realizado por Oses, Esquivel (2007). “Calidad del Desempeño Docente en una Universidad Pública”. Trabajo de investigación publicado por la revista Sapiens de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador realizado en la Universidad Autónoma de Yucatán, México. El propósito de este estudio ex post facto fue establecer las diferencias de calidad de desempeño docente entre la percepción de estudiantes y supervisores de una universidad pública y la calidad de acuerdo con la antigüedad de los profesores y el tipo de contrato. Participaron 319 profesores de una muestra aleatoria estratificada según tipo de contrato y antigüedad laboral, así como 18 supervisores y 1471 estudiantes. Se utilizaron tres entrevistas semi-estructuradas, para cada grupo participante, que incluyeron indicadores de calidad, de acuerdo a las funciones que realizan el docente: docencia-enseñanza, docencia-aprendizaje, tutorías, investigación, gestión y formación académica.

Se encontró una correlación moderada positiva en la percepción general de la autoevaluación del profesor. No se encontraron diferencias de calidad por rangos de antigüedad, pero si por tipo de contrato, en tutorías, gestión, y formación. Resultando la gestión de mejor calidad en los docentes de mayor categoría. (Oses, B., et al. 2007)

2.7. MARCO LEGAL

Los fundamentos legales de la evaluación de desempeño docentes se remiten a la Constitución Política del Estado de Bolivia, lo cual se establecen en artículos 89, 91,93 mencionando que la educación es un derecho fundamental y señala que corresponde al estado velar por la calidad de la misma, así como por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos por parte de los educadores.

Como se menciona en el XII Congreso Nacional de Universidades en el Capítulo I en el Artículo 108 indica. Es deber del personal Docente de la Universidad, la tarea de enseñar, investigar y orientar la formación profesional de los estudiantes, así como prestar servicios a la comunidad, y el artículo 109. Se instituye el Escalafón Docente a fin de asegurar la Carrera Universitaria, con sentido formativo y de continuidad para elevar el

nivel docente a través de una jerarquización académica y económica. El Escalafón Docente es único y uniforme para todas las Universidades del Sistema de la Universidad Boliviana. Artículo 122.

Los estudiantes participan del Cogobierno Paritario Docente Estudiantil y las correspondientes responsabilidades en los diferentes niveles del Sistema de la Universidad Boliviana.

Sobre la Evaluación Docente:

Según el artículo 33 indica que la evaluación anual de los docentes estará a cargo de las respectivas comisiones paritarias previamente formadas en los respectivos Consejos Facultativos o de Carrera, con base en el reglamento de evaluación, propio de cada universidad.

Los parámetros que serán evaluados deben considerar de manera interrelacionada los siguientes aspectos como mínimo.

- a) Conocimiento y producción científica.
- b) Preparación pedagógica.
- c) Cumplimiento de las actividades académicas asignadas.
- d) Participación en la vida universitaria. e) Participación en tutorías y asesorías en los procesos de titulación

Todos estos aspectos engloban una nueva concepción de labor docente, integrando docencia, investigación, interacción social, producción y actualización.

El Artículo 35 indica que el docente aprueba la evaluación anual cuando obtiene 56 puntos del total del puntaje asignado a la evaluación anual, según el reglamento específico de cada universidad.

2.7.1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN LA UNESCO

En los últimos años se está extendiendo el desarrollo del sistema de evaluación del desempeño docente, fundamentalmente en América Latina, como instrumento para impulsar una mejora de la calidad de la docencia. Este estudio muestra, sin embargo, que

esa tendencia no es común en todos los países, muchos de ellos optan por sistemas de autoevaluación, ligados frecuentemente a procesos de evaluación interna en cada escuela, siendo ésta la estrategia más eficaz de lograr mejorar el desempeño docente. Sea como fuere, es importante señalar algunos riesgos de la evaluación (Unesco Santiago, 2007)

- a) Es altamente costosa si se hace con criterios mínimos de calidad.
- b) Determina la forma de actuar de los docentes, para bien y para mal, de tal forma que el docente puede caer en la tentación no de desarrollar bien su trabajo, sino de cumplir con los elementos que son reconocidos en la evaluación.
- c) Si no es consensuada puede derivar en problemas en su aplicación.
- d) Si no es transparente y técnicamente impecable, puede generar problemas de falta de credibilidad.
- e) Es necesario contar con un número muy importante de evaluadores bien preparados. La experiencia está plagada de buenos modelos de evaluación que después, al ser mal aplicados, constituyen un fracaso.

La Importancia de la Evaluación del desempeño docente según la Unesco

La necesidad de contar con criterios objetivos ligados directamente al buen desempeño profesional para la promoción horizontal, ha hecho que en una buena cantidad de países se tenga en cuenta el resultado de la evaluación del desempeño docente. Por lo tanto, es un criterio básico para la promoción horizontal en la mayoría de los países, tanto de América, como de Europa. Es más, como se analizará con más detalle en el siguiente capítulo, la principal repercusión de la evaluación del desempeño docente en los países en que existe este sistema, se refleja en la promoción horizontal.

“En una buena parte de estos países, los resultados de la evaluación del desempeño son considerados en la promoción de escalafón para la carrera magisterial (promoción horizontal), así es como de América Latina tenemos el caso de Argentina, **Bolivia**, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, México, Panamá, Perú, Puerto Rico, República Dominicana, Uruguay y Venezuela; y en algunos países europeos: Alemania,

Eslovaquia, España, Estonia, Francia, Grecia, Malta, Polonia, Portugal y Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte)” (Unesco, 2006, p.28).

En otros países, su repercusión se visualiza en el incremento salarial. Esto acontece en tres países de América Latina: Chile, Cuba y Honduras; y en cuatro países de Europa: Chipre, Eslovenia, Letonia y República Checa.

Así, en Argentina, California, España, Finlandia, Francia, Nicaragua, Portugal, Uruguay y Venezuela, por ejemplo, los aspirantes a ocupar puestos de dirección deben haber superado satisfactoriamente un periodo de formación sobre administración educativa y dirección de centros, antes de asumir sus obligaciones. En Chile, sin ser imprescindible, se da preferencia a quienes acrediten estudios de administración, supervisión, evaluación u orientación vocacional.

En otros países se exige, además, poseer una titulación específica. Es el caso de **Bolivia**, Colombia, Nicaragua donde es requisito tener una licenciatura universitaria; o de Puerto Rico donde lo es el tener una maestría o doctorado en administración escolar o, en caso de tener otra maestría o doctorado, comprobar 18 créditos a nivel de graduado en administración y supervisión escolar. En Francia, se exige ser funcionario categoría A en uno de los cuerpos de personal Professeur agrégé o similar, lo que implica necesariamente ser licenciado.

“El presente trabajo se plantea como una mirada global acerca de cómo organizan en América y Europa los sistemas de carrera docente y de evaluación del desempeño. Una mirada que, aunque necesariamente acabe en algunas conclusiones y sugerencias, ofrece una amplia cantidad de datos que puede ayudar a generar un debate más informado”. Se trata, por tanto, de un texto que busca ayudar a la reflexión y a la toma de decisiones, aportando una mirada comparada de cómo se abordan esta temática en una cincuentena de países de ambos continentes. (Unesco, 2006, p. 22-38).

2.7.2. INSTITUCION Y PROCESOS DE EVALUACION

En la Universidad del Mayor de San Andrés y particularmente, en la Facultad de Ingeniería, se plantea la calidad en la educación superior acorde con las tendencias que promueve la Unesco (1998) donde se reconoce en su Art. 47, a los sistemas de evaluación del desempeño docente con dos propósitos elementales: mejorar o asegurar la calidad de la enseñanza y obtener información para tomar alguna decisión respecto al docente.

En la actualidad la evaluación docente en la Universidad Mayor de San Andrés está regida por un reglamento aprobado el 3 de julio de 1985 y con resolución H.C.U. N° 36/86, el cual es parte ahora del documento titulado “Reglamentos y Normas Universitarias” (2005). El objetivo de este documento es normar la evaluación anual de docentes universitarios para su ingreso, permanencia y ascenso en el escalafón docente.

En este documento se estipula que los Consejos paritarios (docente- estudiantil) de Carrera o una comisión nombrada por los mismos deben ser los encargados de evaluar a todos los docentes bajo un informe memoria del docente en base a formato estándar utilizado en la universidad, un informe del jefe de carrera sobre los aspectos administrativos de la labor docente y un informe documentado de la evaluación estudiantil. Para fines de evaluación docente la facultad de ingeniería bajo su reglamento facultativa en resolución indica que los docentes de las carreras de deben ser evaluados en forma interna es por aquello la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales evalúa a docentes titulares en tres tipos: A, B, y C.

Tabla 1
Puntajes de Evaluaciones de Docentes Titulares - IMetMat

Dimensiones	Titular A	Titular B	Titular C
<i>Labor Docente</i>	<i>30 pts.</i>	<i>40 pts.</i>	<i>50 pts.</i>
<i>Labor de Investigación</i>	<i>50</i>	<i>40</i>	<i>30</i>
<i>Labor de extensión</i>	<i>10</i>	<i>20</i>	<i>30</i>
<i>Producción intelectual</i>	<i>50</i>	<i>40</i>	<i>30</i>
<i>Vida Universitaria</i>	<i>20</i>	<i>20</i>	<i>20</i>
<i>Cursos Conferencias</i>	<i>20</i>	<i>20</i>	<i>20</i>
<i>Total de pts.</i>	<i>180</i>	<i>180</i>	<i>180</i>

Fuente: Carrera de IMetMat-UMSA

Como se puede evidenciar en la tabla 1 estos son los contenidos y las puntuaciones alcanzadas por los diferentes categorías de los docentes titulares en el formulario, además se indica las dimensiones a evaluar, pero no indica las dimensiones o aspectos específicos relevantes del proceso enseñanza – aprendizaje dentro del aula, si no que resalta el objetivo principal que es el escalafón docente (puntuaciones). Si bien una gran parte de los aspectos evaluados forman parte del crecimiento profesional de los docentes no se sabe a ciencia cierta cuál es el nivel de influencia y relación que esos aspectos tienen con el rendimiento académico del estudiante, además no se sabe su desempeño real del docente.

2.7.3. MARCO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD BOLIVIANA REGIMEN DOCENTE-ESTUDIANTIL

Según el XII Congreso Nacional de Universidades Título VIII Régimen Docente - Estudiantil Capítulo I Docencia Universitaria indica lo siguiente para docentes y estudiantes:

NORMAS INSTITUCIONALES PARA EVALUACION DE DESEMPEÑO DOCENTE

Las Normas establecidas en el Estatuto Orgánico que se refieren a Reglamentos, Sistemas, Lineamientos, Modelos, Marcos Referenciales, Procedimientos y estos son:

1.- Reglamento del Régimen Académico Docente. 2. Reglamento del Régimen Académico Estudiantil. 3. Reglamento General de Posgrado.

Además de éstas, en las diferentes instancias de asesoramiento de la Universidad Boliviana, se aprueban documentos que una vez refrendados por el Congreso o Conferencia de Universidades se constituye en Norma Nacional vigente para su aplicación en las Universidades del Sistema.

“De similar forma en cada una de las Universidades Facultades y/o Unidades Académicas se aprueban normas en sus instancias de gobierno, las cuales se constituyen en instrumentos que regulan su desempeño institucional, estos documentos son fundamentalmente para la aplicación de los diferentes reglamentos que se detallan en el Estatuto Orgánico de la Universidad Boliviana, y otras Normas Institucionales específicas, sin conculcar los indicados en el Estatuto Orgánico de la Universidad Boliviana”. (CEUB, 2011, p. 40)

Del art.- 1 indica que la UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES es una institución de educación superior, autónoma y gratuita y forma parte de la Universidad Boliviana en igual jerarquía de las Universidades, en el sentido establecido por la Constitución Política del Estado en sus artículos 185 al 187 el acta de constitución de la Universidad Boliviana y su estatuto orgánico.

La base de su constitución es la organización democrática y la decisión soberana de su comunidad universitaria compuesta por los estamentos de los docentes y estudiantes, quienes en forma paritaria conforman todas las instancias de la decisión y de gobierno universitario

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se exponen los métodos, diseños, técnicas y procedimientos para realizar la investigación, que definen el conjunto de procedimientos que se sigue en las ciencias usando la indagación, para entender esa realidad.

3.1. DISEÑO METODOLOGICO DE INVESTIGACION

Para la investigación se centrara bajo la óptica no experimental es decir, (...La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. (Kerlinger, 1979)” (Hernández Sampieri, 2003, p. 269)

En un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. En la investigación no experimental las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, el investigador no tiene control directo sobre dichas variables, no puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos según (Hernández Sampieri, 2003, p. 67)

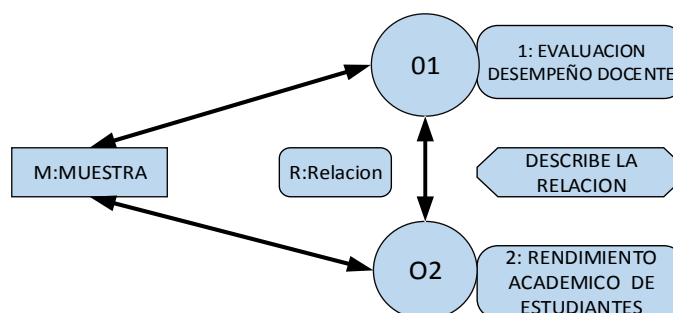


Figura. 1 Grafica del Estudio Correlacional de variables

En algunas ocasiones la investigación se centra en analizar cuál es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado, o bien en cuál es la relación entre un conjunto de variables en un punto en el tiempo. En estos casos el diseño apropiado (bajo un enfoque no experimental) es el transversal o transeccional.

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.

3.2. TIPO DE INVESTIGACION

El trabajo según Gordillo & Mayo, corresponde al tipo Correlacional - Descriptivos. Estudios correlacionales descriptivos describen variables y las relaciones que se dan de forma natural entre las mismas, los estudios descriptivos buscan desarrollar una imagen o fiel representación (descripción) del fenómeno estudiado a partir de sus características, describir en este caso es sinónimo de “medir”. Miden variables o conceptos con el fin de especificar las propiedades importantes de comunidades, personas, grupos o fenómeno bajo análisis. El énfasis está en el estudio independiente de cada característica, es posible que de alguna manera se integren las mediciones de dos o más características con el fin de determinar cómo es o cómo se manifiesta el fenómeno. (2010, p. 8)

La correlación describe la posible relación de las variables es por ello que en primera instancia se describe, las características del desempeño docente según los resultados de la evaluación realizada en la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales y luego en segunda instancia el rendimiento académico de los estudiantes, para luego en tercera instancia analizar la posible correlación entre ambas variables de la investigación.

“Con el estudio correlacional se pretende medir el grado de relación y la manera cómo interactúan dos o más variables entre sí, estas relaciones se establecen dentro de un mismo contexto, y a partir de los mismos sujetos en la mayoría de los casos”. (Hernández Sampieri, 2003, p.274).

Nuestro estudio también es transeccional es decir; son aquellos que se realizan para estudiar el fenómeno en un determinado periodo específico. “Los diseños transeccionales descriptivos tienen como objeto indagar la incidencia y los valores en que se manifiestan una o más variables” (Hernández Sampieri, 2003, p.273).

3.3. ENFOQUE DE INVESTIGACION

La investigación se lleva desde el enfoque cuantitativo porque “las variables analizadas mide fenómenos, utiliza estadísticas, son secuenciales deductivos, probatorios, analiza la realidad objetiva y sobre todo realiza una comprobación de hipótesis según todo lo conceptualizado”. (Hernández Sampieri, 2006, p.10)

La investigación como se había mencionado estará enmarcada dentro del paradigma positivista. El conocimiento positivista busca la causa de los fenómenos y eventos del mundo social, formulando generalizaciones de los procesos observados. El rigor y la credibilidad científica se basan en la validez interna, por ello los procedimientos usados son el control experimental, la observación sistemática del comportamiento y la correlación de variables. “Paradigmas de investigación”

Tomando en cuenta lo anteriormente planteado la información propia tendrá el enfoque epistémico positivista.

Cabe destacar, que la evaluación del desempeño docente con relación al rendimiento efectivo es objeto de estudio dentro de una ciencia psicopedagógica, y se busca también la forma de, interpretar o comprender los resultados de la investigación realizada. Mencionando a lo expuesto, se presenta a continuación el conjunto de pasos seguidos para efectuar el estudio y lograr los fines pretendidos.

3.4. METODO DE INVESTIGACION

El método de investigación tomara los pasos del método científico, dentro del enfoque cuantitativo por lo cual el método que se aplicara es el Hipotético – Deductivo de acuerdo con las siguientes consideraciones:

Se delinea teorías de ellas y derivan hipótesis

1. Las hipótesis se somete a prueba utilizando los diseños de investigación
2. Si los resultados corroboran la hipótesis o son consistentes con estas, se aportaran evidencias en su favor, o se refutaran y descartan las hipótesis.

Método deductivo: “Es una forma de razonamiento que parte de una verdad universal para obtener conclusiones particulares. En la investigación científica, este método tiene una doble función en cubrir consecuencias desconocidos de principios conocidos el método deductivo se contrapone a la inducción”. (Cano, 1975, p. 42)

Razones del tipo de investigación según

Las razones para el tipo de investigación por las siguientes consideraciones:

Según Kerlinger, (1979)

- a. Es indicado en situaciones complejas en que importa relacionar variables, pero en las cuales no se realiza el control experimental.
- b. Permite medir e interrelacionar dos o más variables simultáneamente en calidad de observacional natural.
- c. Permite identificar agrupaciones entre variables, pero es necesario desestimar falsas asociaciones espurias, introduciendo los controles estadísticos apropiados.
- d. Es más flexible que el tipo de investigación experimental porque no hay posibilidad de manipular la variable (o variables) independiente(s).

En consecuencia, no conduce directamente a identificar relaciones causa-efecto, pero sí a sospecharlas.

3.5. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

La Encuesta

La encuesta se constituye en la técnica cuantitativa más habitual, por lo cual se aplicara para la recolección de datos. Esta técnica, mediante la utilización de una Escala de Medición de Actitudes tipo Likert estructurado o conjunto de preguntas (Items), nos permitirá obtener información sobre la población total de estudiantes que se tomara.

La encuesta es una técnica para Items de tipo de Escala de Medición de Actitudes tipo Likert son preguntas cerradas en su mayoría, esto es, no se da opción a que quién responde se exprese con sus propias palabras (como en una entrevista) sino que se marcan unas opciones de respuesta limitadas entre las que elige. Así, mediante codificación. Se podría pues decir que la encuesta es una entrevista de tipo estandarizada y cerrada. De acuerdo con García Ferrando (1993), una encuesta es una investigación realizada sobre una muestra o población de sujetos representativa de un colectivo más amplio, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población.

3.5.1. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los instrumento utilizados para la investigación buscaran la recolección de los datos fidedignos, porque se crearon para que la respuesta sea objetiva, evitando la subjetividad, esto tendrá que hacerse notar a la hora de aplicar a los encuestados, esto se puede mostrar en el siguiente cuadro 5

Cuadro 5
Instrumentos de Recolección de Datos

VARIABLES	Método de Recojo Información	Herramienta de Registro	Instrumento	Escala
Evaluación Desempeño Docente en Aula	Encuesta	Formato digital e impreso	Escala de Medición de Actitudes tipo Likert	Escala Ordinal
Rendimiento Académico de los Estudiantes	Recolección Total de notas Finales en archivos oficiales de carrera	Formato digital e impreso	Registro de Notas I-2017	Numeral

Fuente: Elaboración propia, 2017

3.5.2. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO

En el caso del presente estudio, los datos se recolectaran a través de un Escala de Medición de Actitudes de encuestas llamado para la variable 1 “Evaluación Desempeño Docente en Aula” y está dividido en dos partes la primera contiene preguntas generales del estudiante como ser su registro universitario, su género, el nivel que cursa, la asignatura. La segunda está constituido el cuestionario por 5 dimensiones estructurados y contiene veintinueve (29) ítems congruentemente formulados para los estudiantes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales, también en el instrumento están consignadas las siguientes dimensiones:

- a) Trabajo Pedagógico,
- b) Planificación curricular,
- c) Capacidades Pedagógicas,
- d) Responsabilidades profesional en el desempeño de sus funciones docente en aula,
- e) Destrezas operacionales.

Los ítems del instrumento son de tipo cerrado, con respuestas que van en una escala de frecuencia, el mismo se elaboró, con el objetivo de obtener la información del desempeño docente. El estudio se efectuará a través de las señaladas técnicas de recolección de datos, y posterior manejo estadístico ver anexo

Las escalas de actitudes, de las que vamos a tratar de manera más específica, también suelen presentarse rara vez con el término general de cuestionario. El término instrumento es muy genérico y puede referirse tanto a escalas, lo más frecuente es denominar instrumento a todo el instrumento de obtención de datos que suele incluir dos tipos de preguntas: a) Preguntas de identificación personal (sexo, edad, y cualquier otra información útil) que por lo general se colocan al comienzo. b) Preguntas específicas sobre el objeto de la investigación (variable dependiente), que pueden ser o preguntas independientes o escalas (Vallejo, 2011, p. 4)

Fase de preparación del Instrumento-Escala de medición de Actitudes tipo Likert

Paso 1: Plan previo: descripción del rasgo o actitud (revisión de modelos)

Paso 2: Preparar el instrumento 1. Redacción de los ítems y de las respuestas

2.1. Información personal (edad, sexo, curso o profesión, etc.)

2.2. Previsión de hipótesis de validación, de investigación

Paso 3: Obtener datos de una muestra (población) adecuada

Paso 4: Análisis de ítems Cálculo de la fiabilidad Análisis de la estructura, otras consideraciones en la selección de los ítems Selección definitiva de los ítems

Paso 5: Análisis complementarios Verificación de la validez, Responder a preguntas de investigación.

La escala utilizada es del tipo Likert de frecuencia: Nunca, Raramente, Ocasionalmente, Frecuentemente y muy Frecuente

3.5.3 RANGO DE VALORACIÓN PARA EVALUACIÓN DESEMPEÑO DOCENTE DENTRO DEL AULA

Se analizó tomando una Escala de Referencia: (creado para apreciar la escala de evaluación de desempeño docente en el aula)

Rango de Desempeño Docente: Excelente (136-145), Bueno (106-135), Regular (66-105), Deficiente (26-65) y Muy deficiente (0-25)

3.5.4. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Toda investigación enmarcada en el paradigma cuantitativo, utiliza instrumentos de medición. La precisión de los datos obtenidos del instrumento y la estabilidad de la medida obtenida en diferentes aplicaciones es uno de los elementos básicos que ha de cumplir todo procedimiento de obtención de información.

La llamada validación de expertos puede tener aquí sentido; no es un trámite necesario (Porque el que prepara el cuestionario puede ser ya el experto) pero puede ser conveniente que alguien más revise el instrumento. Los expertos pueden en su caso ser de dos tipos (puede tratarse de la misma persona) (Vallejo, 2011, p .9)

1. La validación empírica del instrumento se lo realizo con los estudiantes de la carrera Ingeniería Metalúrgica y Materiales que comparten materia con estudiantes de carrera de química en la asignatura termodinámica.
2. Se consultó a otro grupo de estudiantes de la carrera de Ingeniería Química que pasa con el mismo docente para revalidar el cuestionario como segunda actividad
3. Se analizó ambos instrumentos para ambos grupos con un programa estadístico para encontrar el alfa de correlación de Cronbach con SPSS V. 21
4. Obteniendo un alfa de Cronbach de 0,986 para el primer grupo y el segundo grupo 0,946 esto por comparación en la escala se indica que es muy confiable.

El instrumento fue validado a través de estudiantes de la carrera IMETMAT - QMC, y también el cuestionario fue respondido por el segundo grupo de estudiantes de otra carrera que pasa el mismo docente.

En lo que respecta, a la interpretación los resultados para la toma de decisión, estos serán ajustados a los niveles de confiabilidad seleccionados en tabla 2

Tabla 2
Valores de confiabilidad del instrumento

Rango Coeficiente de Cronbach	Confiabilidad (Dimensión)
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Palella y Martins, (2010)

3.6. POBLACION DE REFERENCIA

"La muestra es una colección de elementos de la población a estudiar que representa a la población, esto representa en una alta posibilidad de trabajar con la significancia, considerando que tiene esa representación sobre la totalidad de la población" (Murray Spiegel, 2010, p .125)

En tal sentido para la presente investigación la población estará conformada por los docentes de la Carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales, que cuentan con 4 docentes eméritos, 15 docentes titulares de diferentes categorías (muestra principal) y 6 interinos con diferentes años de servicio en la carrera los mismos tienen sus niveles académicos correspondientes. La unidad de estudio se encuentra ubicada en la Facultad de Ingeniería más exactamente en la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales, en la carrera existen

estudiantes entre ambos sexos hombres y mujeres, que alcanzan un número de estudiantes 180 estudiantes aproximadamente.

3.6.1. UNIDAD DE ANÁLISIS

Son todos aquellos docentes que trabajan en forma permanente, es decir son docentes titulares de diferentes categorías en total 15.

3.6.2. UNIDAD DE INFORMACIÓN

Son todos los estudiantes regulares que cursaron con los docentes titulares de diferente categoría de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales de diferente semestre es decir todos los matriculados.

3.6.3. MUESTRA PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

No se tomó muestra es decir no se hizo muestreo, por el tamaño reducido del universo o población, es decir, necesitamos más representatividad entonces la población se convertirá en la total, por lo cual se involucrara solo a todos los docentes titulares 15 de la carrera Ingeniería Metalúrgica y Materiales a partir de la fuente de información brindada y la masa informante por todos los estudiantes de la carrera es decir una población total.

Se procede de esta manera por que la población de la carrera no es muy numerosa y para tener mayor representatividad se toma la totalidad.

A la población total se le aplicara el instrumento o encuesta a toda la población objetivo; en esto, se proceden a medir todos los elementos de dicha población; luego, esta información sirve de marco para realizar análisis estadístico representativo no (probabilísticos).

“Básicamente categorizaremos nuestro tipo de muestra en no probabilística también porque muestras muestras están dirigidas y supone un procedimiento de selección informal”. (Hernández Sampieri, 2006, p .326), en tal sentido la muestra total es decisión del investigador para el estudio del grupo.

Criterios de selección de la fuente informante:

- a) La población clasificada es por sexo y edad
- b) Se considera todos los estudiantes matriculados bajo registro universitario
- c) Se tomaran a estudiantes regulares que pasaron clases con el docente titular anteriormente.
- d) Se considerara la diferencia entre la población realmente enumerada y la existente constituye la “omisión censal”

3.7. OBJETO DE ESTUDIO

El objeto de estudio es la posible relación entre la evaluación de desempeño docente en aula con respecto al rendimiento académico efectivo de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales gestión I-2017.

3.8. DELIMITACIÓN ESPACIAL

El trabajo se circunscribirá en la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales de la facultad de Ingeniería de la ciudad de La paz de la UMSA.

3.9. DELIMITACIÓN TEMPORAL DEL ESTUDIO

El estudio se lo realizara en inicios de mes julio hasta la finalización de la gestión I-2017.

3.10. FASES DE INVESTIGACION

Las fases de investigación para el método hipotético-deductivo:

Fase 1: Detectar un problema

¿Cuál la relaciona la evaluación del desempeño docente en aula con el rendimiento académico estudiantil de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales. Gestión I-2017?

Fase 2: Creación de hipótesis

La evaluación desempeño docente se relaciona positiva y significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales gestión I-2017.

Fase 3 Deducción de consecuencias observables

Si existiera un buen desempeño docente debería tener una buena evaluación docente por lo tanto debía correlacionarse significativamente como resultado un buen rendimiento estudiantil.

Fase 4 Contrastación

Para la contrastación se usan estadístico de alfa cronbach, y coeficiente de Pearson se utilizara como instrumentos que verificaran las fiabilidad e hipótesis de investigación y la falsacion y ver si son significativos positivos o no, menores o mayores a la Probabilidad de significación de 0,05 (5%) o de ocurrencia significancia al igual que las dimensiones de la variable se correlacionan significativamente y son aceptada o no en forma empírica o corroborada la experiencia.

Fase 5 Verificación

Mediante los estadísticos sistemáticos calculados se comprueba que la hipótesis se cumple o no:

La hipótesis no se cumple:

La evaluación desempeño docente no se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales gestión I- 2017

Fase 6 Principios

Cuando la hipótesis se ha verificado se convierte en ley o principios

Fase 7 Teoría

Varias leyes unificadas se relacionan entre sí, estableciendo una teoría.

3.11. PASOS METODOLÓGICOS

- Identificación de una Problemática existente:
¿Cuál es la relación de los constructos evaluación desempeño docente y rendimiento académico de estudiantes? ¿Y sus dimensiones?
- El desarrollo del perfil de investigación:
La investigación aplica el método hipotético deductivo usando indicadores o dimensiones para las variables complejas y multidimensionales.
- Los supuestos Hipotéticos de la investigación:
Se relacionan significativamente y los constructos o no existen
- La aplicación de los instrumentos: en esta etapa se validara el instrumento a través de la consulta con (Estudiantes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales y otros estudiantes) y luego se aplicara a estudiantes para efectos de tener datos del instrumento.
- Recolección de datos: en esta etapa se aplicara el cuestionario de evaluación del desempeño docente en aula a la muestra real del estudio
- Se recopilara las actas de calificaciones de los 125 estudiantes durante la finalización de la gestión primera I- 2017.
- Tabulación de los datos:

Ordenamiento y selección de datos

- Tratamiento estadístico e interpretación de datos
Aplicación de Excel, SPSS Versión 21.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. RESULTADOS POR OBJETIVOS

En el presente capítulo se da a conocer los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de investigación para su análisis descriptivo esto a través de los cuadros estadísticos, tablas. Los resultados obtenidos nos permiten responder las preguntas secundarias de estudio, y cumplir con los objetivos planteados y la verificación de las hipótesis planteadas.

Realizaremos el análisis de los datos por separado de cada variable con un tratamiento estadístico diferenciado para cada variable y en la interpretación se recurre a las tablas y gráficos para facilitar la comprensión de los mismos, y se tomaran los datos cuidadosamente siguiendo los pasos metodológicos que se utilizan para su comprensión.

En primer lugar, se muestra en una tabla la descripción general de los docentes titulares de diferente nivel y luego el análisis y la interpretación descriptiva de los resultados obtenidos por los docentes después de la aplicación de los instrumentos en la variable evaluación del desempeño docente en aula, lo cual es logrado a través de la sumatoria de los valores dimensionales del instrumento con el SPSS V. 21 que la conforman, para el desempeño docente en aula.

En segundo lugar, se realiza el análisis y descripción por promedios y porcentajes de la dimensión actividad académica docente dentro de aula, es decir de los datos obtenidos por medio de la escala de medición de actitudes de evaluación a docentes titulares A, B, C. de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales la gestión I- 2017 las cuales se obtiene un promedio para cada docente estudiado. Por otro lado, las categorías de nivel de desempeño docente se tomaran del número de Ítem máximo por la valoración máxima en escala Likert (5); ósea 145 puntos como máximo y la menor puntuación de 29 y la

valoración de la categorización (rango) son: muy deficiente, deficiente, regular, bueno, excelente.

En tercer lugar, se realiza la descripción por promedios y porcentajes de la dimensión evaluación del desempeño docente dentro el aula, es decir una interpretación descriptiva de los datos obtenidos a través de la aplicación de la medición de escala de actitudes de opinión sobre el desempeño docente en aula a los estudiantes. Los niveles de desempeño docente identificados para el análisis fueron: muy deficiente, deficiente, regular, bueno, excelente, los cuales se obtuvieron del análisis y tabulación de las notas obtenidas por cada docente.

En cuarto lugar, se describe y analiza los datos obtenidos por medio de las actas de notas o calificaciones correspondientes a los 125 estudiantes divididos en 15 grupos de los estudiantes de cada uno de los 15 docentes que son los sujetos de estudio, son analizados bajo los siguientes rangos: Reprobado, Suficiente, Bueno, Distinguido, Sobresaliente. Para tal efecto, se realizó una tabulación en puntajes promedios por docentes, y de manera general, lo cual se ilustra en diagrama de barras del gráfico.

Los resultados se muestran en orden de los objetivos de la investigación objetivos generales y específicos que están relacionadas con las preguntas secundarias.

Quinto paso identificaremos el nivel de desempeño docente, evaluado por los estudiantes de la carrera de ingeniería Metalúrgica y Materiales con los valores del tercer paso aplicamos una correlación existente con respecto a los promedios ya calculados en el paso dos.

Sexto paso para determinar el nivel de relación existente entre las dimensiones de la evaluación desempeño docente con el rendimiento académico, trabajaremos con los promedios en desempeño y rendimiento de los 15 docentes trazaremos dispersigramas usando el Excel o Spss. V 1, verificaremos la linealidad o la fuerzas para cada dimensión del constructo, que demostrara en la linealidad o no.

Para identificar el valor de la influencia en la formación profesional académica y experiencia de los docentes, usaremos el dispersigrama que nos mostrara el

comportamiento empírico en forma gráfica sobre valores promedios y en forma total, todos estos gráficos serán analizados estadísticamente usando uno de los coeficientes más cuantitativos que es el coeficientes de Pearson y alfa de significancia para rechazar las hipótesis o aceptar.

OBJETIVO 1

Descripción General de los Docentes Titulares

Cuadro 6

*Datos Generales de Docentes de la Carrera de IMETMAT
Gestión I-2017*

Nº	PROFESION EN INGENIERIA	AÑOS DE SERVICIO	CATEGORIA	GRADO ACADEMICO
DOC -1	METALURGISTA	25	C	Msc.
DOC -2	METALURGISTA	28	C	Ing.
DOC -3	METALURGISTA	2	A	Ing.
DOC -4	METALURGISTA Y MATERIALES	10	B	Dr. PhD
DOC -5	METALURGISTA	28	C	Msc.
DOC -6	METALURGISTA	3	A	Dr. PhD
DOC -7	METALURGISTA	26	C	Msc.
DOC -8	METALURGISTA	20	C	Ing.
DOC -9	METALURGISTA	23	C	Msc.
DOC -10	METALURGISTA	25	C	Ing.
DOC -11	METALURGISTA Y MATERIALES	28	C	Dr. PhD
DOC -12	METALURGISTA	4	A	Msc.
DOC -13	METALURGISTA	6	B	Msc.
DOC -14	METALURGISTA	25	C	Dr. PhD
DOC -15	METALURGISTA	29	C	Ing.

Fuente: Elaboración propia por información de carrera IMETMAT

4.1.1. DESCRIPCION DEL DESEMPEÑO DOCENTE GLOBAL Y PROMEDIO PARA CADA DOCENTE

La evaluación del desempeño docente contempla, tanto la evaluación de la actividad académica docente dentro del aula. En el cuadro siguiente se presentan las puntuaciones obtenidas por cada uno de los 15 docentes en su desempeño, dentro del aula muestra claramente el valor de promedio que se obtuvo de la base de datos generados por SPSS.V21

Tabla 3
Descripción Global del promedio del desempeño docente

Docentes de diferente categoría	Promedio Desempeño Docente (Puntos)
Doc-1	103,64
Doc-2	103,45
Doc-3	112
Doc-4	122
Doc-5	120,85
Doc-6	103,7
Doc-7	124
Doc-8	108,33
Doc-9	111
Doc-10	120,85
Doc-11	109,7
Doc-12	112,77
Doc-13	110,12
Doc-14	104,88
Doc-15	110,83
Promedio	111,88

Fuente: Elaboración Propia, 2017

El análisis se realiza mediante un rango de referencia, tomando el valor máximo en frecuencia de clase 145 pts en suma y mínimo de 29 pts en (suma), correspondiente a 29 Items reactivos.

Tabla 4
Frecuencia Desempeño docente

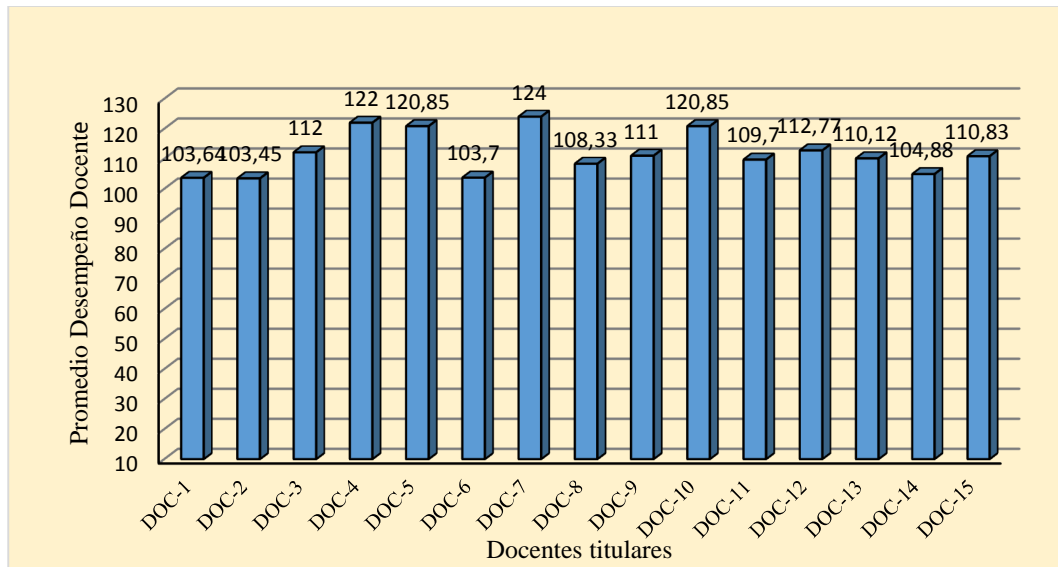
Rangos nivel Numérico	Desempeño Docente (literal)	Nivel de desempeño	
		N Cantidad docente	%
0-25	Muy deficiente	0	0
26-65	Deficiente	0	0
66-105	Regular	4	26.6
106-135	Bueno	11	73.4
136-145	Excelente	0	0
	Total	15	100

Fuente: Elaboración Propia, 2017

De acuerdo a los datos del tabla 4 se observa que los docentes obtienen un promedio general de 111.87 puntos, de un total de 145 puntos posibles; lo que implica que en forma grupal, los docentes están en el rango de rendimiento bueno (106-135) según muestra el rango de la tabla 4 que corresponde en 73.4 % y están en un 26.6 % (66-105) de regular. Además el menor promedio obtenido es de 103,45 y el máximo es de 120,85 puntos existiendo una diferencia 17.4 puntos que representan un 4.62 puntos son regulares y 12.80 puntos son buenos. Por tanto, se puede establecer que, de forma general, los docentes en conjunto muestran desempeño entre regular y bueno en mayor proporción dentro del aula.

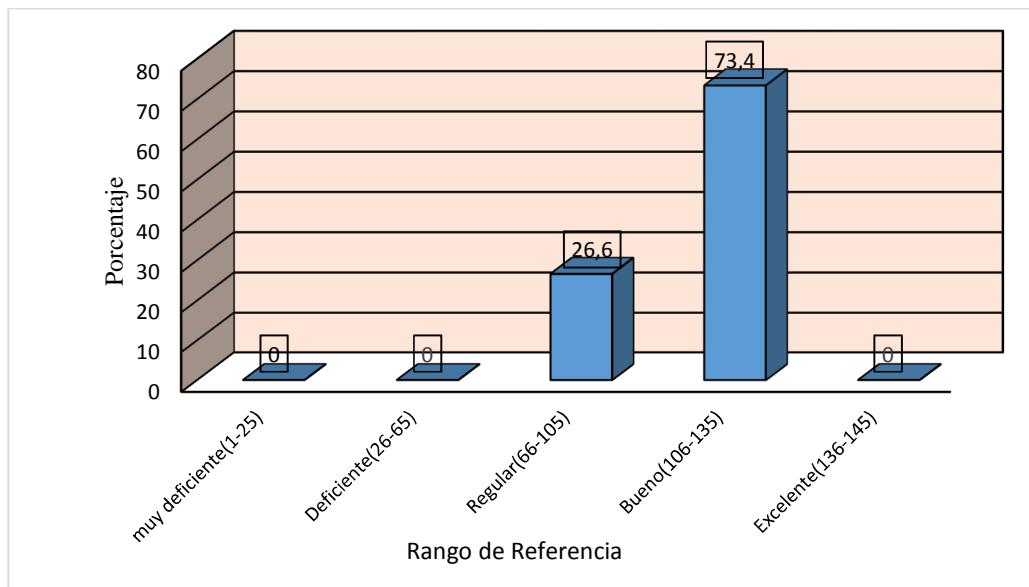
Los docentes 1-2-6-14 de la tabla 5 muestran las más bajas notas en promedio de sus estudiantes sintomáticamente son docentes que tiene un desempeño REGULAR, en grupo que conforma en un número de 41 estudiantes y el resto 84 estudiantes esta con una nota de buena.

Grafico 2. Valores Globales de Desempeño Docente vs. Docentes titulares



Fuente: Elaboración Propia, 2017

Grafico 3 Descripción por Porcentajes del Desempeño Docente



Fuente: Elaboración Propia, 2017

Análisis e interpretación descriptiva del desempeño docente dentro del aula

De la tabla 4 podemos identificar que en la frecuencia de clase o rango del desempeño docente 66-105 existen 4 docentes que refleja un 27% de la cantidad total de docentes que están en una condición de REGULAR, este rango está constituido por docentes; Doc-1, Doc-2, Doc-6, Doc-14 como los más regulares ya que las notas oscilan en promedio en: 58.57-61-52-52 y sacando un promedio de 56 que a su vez su desempeño guarda una cierta relación también menor.

Además en el otro grupo o categoría están constituidos por el complemento de los docentes de rango 106-135 están en rango de BUENO como desempeño, de igual manera promediamos y encontramos que tienen un nota promedio 66 lo que nos dice que estos datos intuitivamente están mejorados por el mejor desempeño en aula por parte del docente es decir, hay una relación entre el desempeño docente y el rendimiento de los estudiantes.

OBJETIVO 2

4.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DESCRIPTIVA DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES

En la tabla 5 se presentan las calificaciones del rendimiento académico de estudiantes de la Carrera Ingeniería Metalúrgica y Materiales de un total de 125 estudiantes, en una escala de 0 a 100 puntos además se clasifica en un rango de frecuencia de número de estudiantes, existe una tendencia en el rango 66-75 de concentrarse la mayor cantidad de estudiantes (53) con notas buenas, que representan 42.4 % , existe en un rango 51-65 rendimiento académico de suficiente en un numero de 45 en frecuencia que corresponde en un 36 %.

La tabla nos muestra literalmente que existe una cierta distribución de datos a partir de las frecuencias o el porcentaje de frecuencia que podría decir que obedece a una distribución normal todos los datos mostrados, esto nos ayudara de sobre manera por que utilizara uno de los estadísticos importantes como en el “r” PEARSON condición que debe cumplir es:

- Que las variables del constructos de estudio deben ser cuantitativos

- Que Obedezcan una distribución normal una de las variables de estudio

Tabla 5
Promedio de Notas de estudiantes por docente

Docentes	N de Estudiantes	Rendimiento Promedio de Notas
Doc-1	14	58,57
Doc-2	11	61
Doc-3	8	75
Doc-4	6	71,66
Doc-5	7	65
Doc-6	7	52,77
Doc-7	7	69,5
Doc-8	9	65,57
Doc-9	9	63,12
Doc-10	7	65,57
Doc-11	8	72,14
Doc-12	9	65,55
Doc-13	8	53,37
Doc-14	9	52
Doc-15	6	53
Promedio		62,92

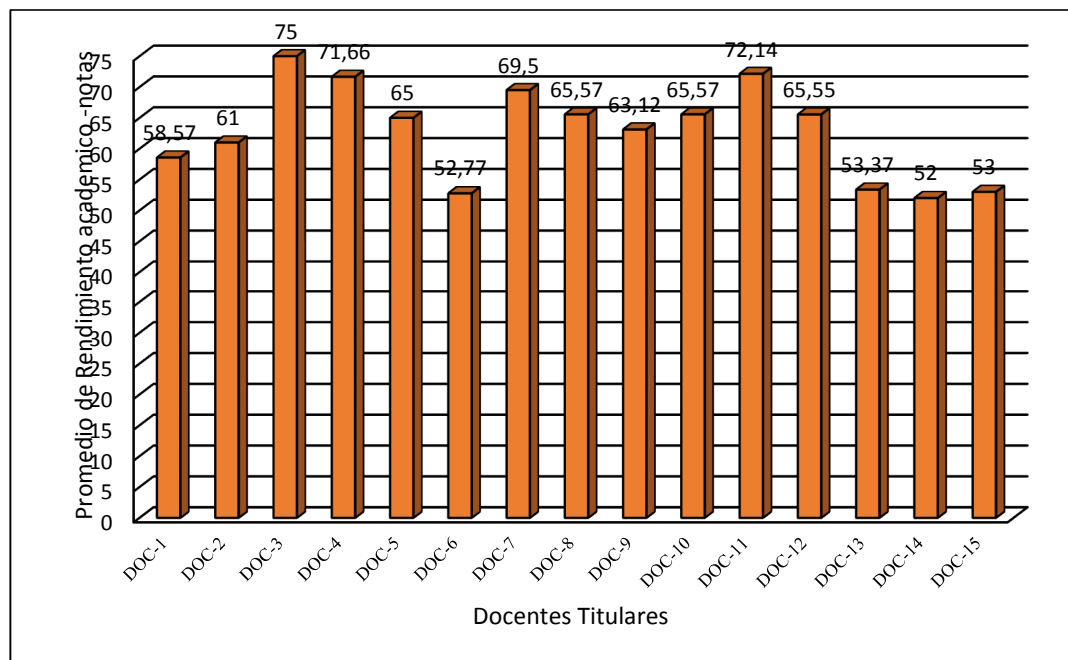
Fuente: Elaboración propia, 2017

Tabla 6
Frecuencia de Rendimiento académico de estudiantes

Rendimiento Académico	Rango	Frecuencia Número de Estudiantes	(%) de Frecuencia	(%) Rendimiento en Promedio
Reprobado	0-50	13	10.4	0
Suficiente	51-65	45	36	40
Bueno	66-75	53	42.4	60
Distinguido	76-89	12	9.6	0
Sobresaliente	90-100	2	1.6	0
	Total	125	100	100

Fuente: Elaboración Propio, 2017

Grafico 4
Rendimiento académico Global de los estudiantes por promedio vs Docentes

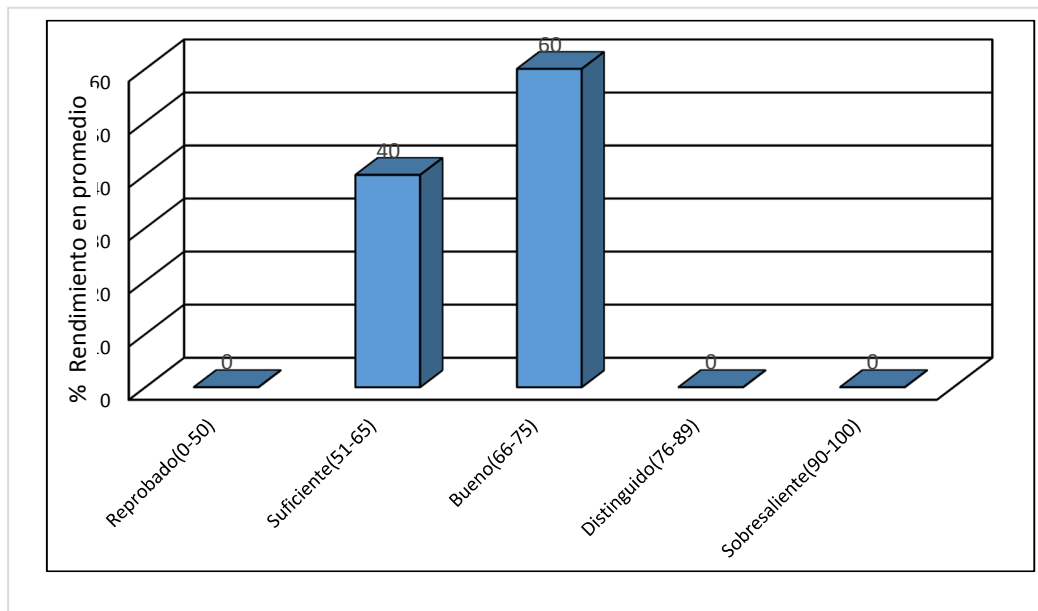


Fuente: Elaboración Propia, 2017

En el gráfico 4 se muestra los promedios de las puntuaciones obtenidas por cada uno de los 15 paralelos a cargo de los 15 docentes que son sujeto de estudio. Las puntuaciones tienen una nota máxima de 100 puntos correspondientes a la evaluación regular bajo reglamento de evaluaciones académicas de la Facultad de Ingeniería.

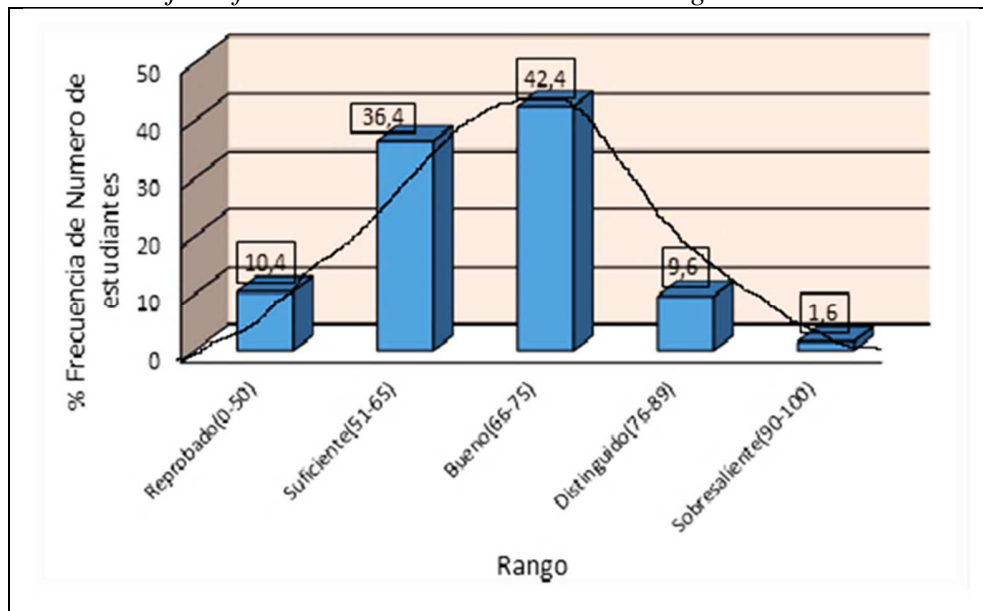
Los datos nos develan que los estudiantes alcanzaron el promedio más alto de 75 sobre 100 y corresponde al docente 3 y la nota más baja es 52 del docente 14 según el gráfico 4. Así mismo, se tiene que el promedio de los 15 grupos es de 62.92, que si notamos está en el rango de lo suficiente, en la enseñanza que es una nota no relevante pero tampoco despreciable. Si graficamos en el porcentaje de rendimiento académico con respecto al rango tendremos más notoriamente el comportamiento en barra y ver la influencia de estos datos en el gráfico 4.

Grafico 5
Porcentaje de Rendimiento en promedio con Rangos de evaluacion



Fuente: Elaboración Propia

Grafico 6
Porcentaje de frecuencia de estudiantes versus rangos



Fuente: Elaboración Propia, 2017

En el gráfico 5 se muestra que la mayor parte de los datos se concentra en un 60% de las notas de rendimiento, se considera en el rango como Bueno y un 40 % de suficiente. Lo anterior significa que bajo los parámetros utilizados en esta investigación la nota obtenida por los estudiantes en este estudio refleja la complejidad en algunas materias de tratamiento ingenieril cual repercutiría de una mayor forma en la correlación entre el rendimiento académico de los estudiantes y la evaluación del desempeño docente.

Si hacemos una gráfica como la mostrado arriba en el gráfico 6 sobre el % frecuencia de notas versus sobre el rango de desempeño estudiantil podemos ver que esta obedece a una frecuencia de datos de una distribución normal o campana de Gauss, esta función de distribución nos ayudara de sobre manera a la hora de elegir el estadístico aplicado para las interrelación variables de los constructos.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

4.3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO DOCENTE EN AULA Y SU RELACION CON EL RENDIMIENTO EN PROMEDIO ACADEMICO DE LOS ESTUDIANTES

En la investigación se busca obtener resultados con relación a las hipótesis formuladas en la investigación, y luego de haber realizado una descripción general por separado las variables con los tratamientos estadísticos se procede al análisis e interpretación de los resultados obtenidos en función al orden de nuestras hipótesis planteadas.

Tomando en cuenta que en todas las hipótesis formuladas se plantea una posible solución, sobre la existencia de la relación positiva y significativa entre las dos variables si la hipótesis es comprobada entonces hay correlación de lo contrario se formula una hipótesis nula entre las variables que de igual manera se acepta o rechaza la misma según análisis estadístico del SPSS v.21.

Para el cálculo de la correlación entre las variables a través de la media aritmética de cada variable se utilizó el Coeficiente de Correlación de Pearson, el cual no es una medida

de relación causalista, sino de una relación asociativa, y es quizá el más importante en la investigación cuantitativas.

Como se menciona el coeficiente de correlación de Pearson es un índice cuyos valores absolutos oscilan entre 0 y 1. Cuanto más cerca de 1 mayor ser la correlación, y menor cuanto más cerca de cero. ¿Pero cómo interpretar un coeficiente determinado en nuestra investigación?

No puede darse una respuesta precisa. Depende en gran parte de la naturaleza de la investigación. Desde este enfoque una correlación es efectiva si puede afirmarse que es distinta de cero. Pero ha de decirse que una correlación significativa no necesariamente ha de ser una correlación fuerte; simplemente es una correlación diferente de cero. O en otros términos, es una correlación que es poco probable que proceda de una población cuya correlación es cero, para el posterior cálculo se tomara como grado de comparación del coeficiente “r” de PEARSON el análisis en función de la tabla 7

Tabla 7
Valores de coeficiente de Pearson

Coefficiente	Fuerza de la relación
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50 =	Correlación negativa considerable.
-0.25	Correlación negativa media.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte

Fuente: Hernández Sampieri, 2010

Otra herramienta estadística que nos facilita o ayuda es el gráfico del dispersograma para ver la gráficamente la dispersión de los valores uno con respecto de otros, que va tomando cada punto de encuentro entre las dos variables medidas por el coeficiente de correlación en función a la línea de tendencia que muestra la orientación de la correlación para ello usamos a partir del banco de datos el programa SPSS. V.21

4.3.1. EL PROCEDIMIENTO DE PRUEBAS DE HIPÓTESIS PARA ANALISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS

Etapa 1.- Planear la hipótesis nula y la hipótesis de investigación. La hipótesis nula (H₀) es el valor hipotético del parámetro que se compra con el resultado.

Etapa 2.- Especificar el nivel de significancia que se va a utilizar. El nivel de significancia del 5%, entonces se rechaza la hipótesis nula solamente si el resultado poblacional es tan diferente del valor hipotético que una diferencia de esa magnitud o mayor, pudiera ocurrir.

Etapa 3.- Elegir la estadística de prueba. Por ejemplo, para probar el valor hipotético se trabajara con el coeficiente de “R” de PEARSON, siempre y cuando tenga una distribución normal una de las variables, esto sirve como estadística de prueba.

Etapa 4.- Determinar los valores real de la estadística de prueba. Por ejemplo, la desviación estándar para los factores de varianza en cada dimensión del constructo.

Etapa 5.- Tomar la decisión. Se compara el valor observado de la estadística si el valor calculado de su valor de significancia es menor al 5%. Se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula. Si se rechaza ésta, se acepta la alternativa; a su vez, esta decisión tendrá efecto sobre otras decisiones de los administradores operativos.

4.3.2. RESULTADOS DEL ANÁLISIS POR HIPÓTESIS

Hipótesis General: La evaluación desempeño docente se relaciona positiva significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales gestión I-2017.

Cuadro 7

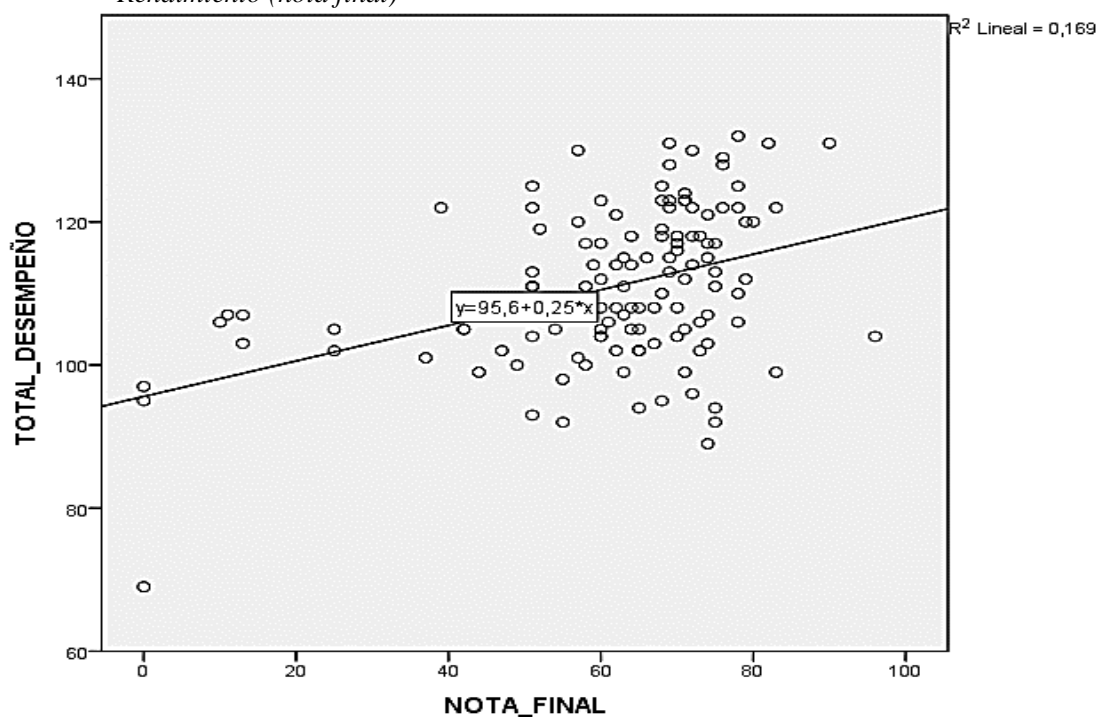
Correlación global del promedio del desempeño con notas promedio

NOTA_FINAL	TOTAL_DESEMPEÑO
Correlación de Pearson	0,411**
Sig. (bilateral)	0,000
N	125

Fuente: Calculo del SPSS.V.21

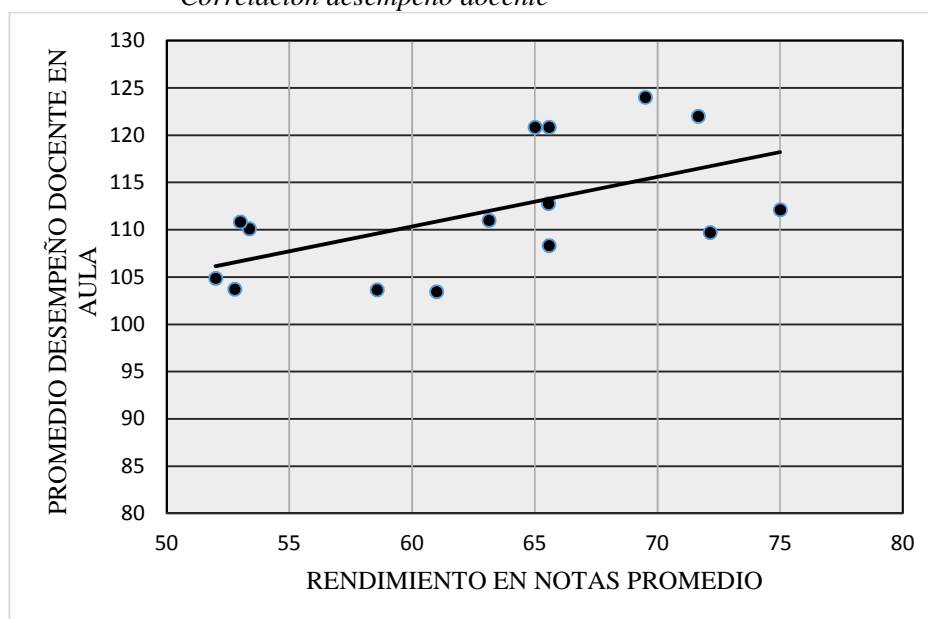
Gráfico 7

Dispersigrama de la evaluación del desempeño docente total con Rendimiento (nota final)



Fuente: Calculo del SPSS.V.21

Grafico 8
Correlación desempeño docente



Fuente: Elaboración Propia, 2017

Hipótesis

Hi: La evaluación desempeño docente se relaciona positiva y significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales gestión I-2017.

En los gráficos descriptivos mostrados se puede indicar que existe un nido de valores muy elevado todos estos valores muestran la anchura de los mismo existiendo una gran dispersidad.

Pero a su vez el valor de significancia encontrada es menor al 0.05 de P demostrando así la veracidad de la HIPOTESIS de investigación GENERAL para lo cual es positivamente significativa, estas variables que de alguna manera tienen dependencia lineal hay la tendencia de ajustarse en una correlación buscada, como se muestran en los gráficos, pero además la correlación es de un tipo de fuerza media baja, por ello esa relación, EXISTE, con un valor de correlación de 0.411, ya que esta población tiene correlación que repercutirá en sus dimensiones de la variable constructo.

Demostrando así con la primera parte de los análisis de desempeño docente y rendimiento promedio que hay relación entre las mismas ver gráficos 7 y cuadro 8.

El empleo estadístico de VARIANZA DE FACTORES COMUNES, también nos ayuda en entender la correlación el cual consiste en elevar al cuadrado el resultado de r Pearson dado por el coeficiente de correlación y dando 0.169 como se muestra en el grafico 7, lo cual tiene un significado que la variable EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, realizada por los estudiantes (dentro el aula) contribuye en la variable RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES en 16.9% o viceversa.

Lo cual en el marco teórico expuesto en el capítulo II nos da a entender que si bien según el desempeño docente y el rendimiento académico tienen una tendencia altamente relacionarse pese a los otros factores que intervienen en el rendimiento académico, los resultados de la evaluación del desempeño docente en el Área de Ingeniería Metalúrgica y Materiales nos muestran por lo demostrado que la evaluación del desempeño docente influye de manera significativa en el rendimiento académico de los estudiantes. Además la teoría educacional indica con una evidencia empírica mostrada y un sentido común sugiere que los docentes con desempeños buenos (eficaces) pueden ejercer una influencia importante en los niveles de logro de los estudiantes de Ingeniería. Por tanto, el rendimiento académico del estudiante es en gran medida significativa en la evaluación del desempeño docente ya sean estos “buenos” o “deficientes”

Ho Hipótesis Nula: La evaluación desempeño docente No se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales gestión I-2017

También en el análisis de la segunda hipótesis Ho (nula), consideramos que la misma ha sido RECHAZADA, por la comprobación de la primera hipótesis, ya que se demostró que existe correlación significativa entre ambas variables.

Para la construcción del grafico global de desempeño docente versus promedio de rendimiento se realizó el siguiente análisis de gráficos por separado para las dimensiones

involucradas con respecto al rendimiento promedio de los estudiantes, esto se describirá en el siguiente acápite.

4.4. DESCRIPCIÓN GRAFICAS DE LAS DIMENSIONES DE LA EVALUACION DESEMPEÑO DOCENTE TOTAL EN AULA CON PROMEDIOS DE RENDIMIENTO ACADEMICO

Tabla 8

*Descripción de la dimensión de la evaluación desempeño
Con promedio de notas*

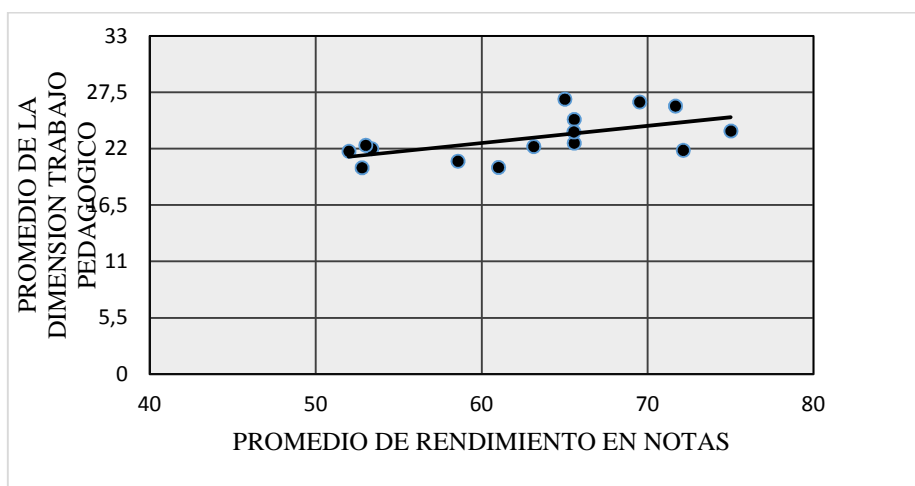
Dimensión Trabajo Pedagógico TP	Dimensión Planificación Curricular PC	Promedio de la Dimensión Capacidad Pedagógico CP	Promedio de la Dimensión Responsabilidad Profesional docente RP	Promedio de la Dimensión Responsabilidad Destrezas operacionales DOP	Rendimiento Promedio de Notas
20,78	21	22,64	21	18,21	58,57
20,18	20,18	24,27	19,72	19,09	61
23,75	23,75	23,12	22,12	19,37	75
26,16	23,33	26	25	21,5	71,66
26,85	23,28	26,14	26,16	22,14	65
20,14	23,14	20,85	20,71	18,85	52,77
26,57	25,42	25,14	25,42	21,42	69,5
22,55	20,88	25,33	20,88	18,66	65,57
22,22	21,88	25	22,33	19,55	63,12
24,85	25,14	25	24,71	21,14	65,57
21,87	22,62	23,87	20,87	20,5	72,14
23,66	22	24,55	22	20,55	65,55
22	22	23,12	22,87	20,12	53,37
21,77	21,66	21,11	20	20,33	52
22,33	23,16	23,16	23,33	18,83	53

Fuente: Elaboración Propia, 2017

a) Dimensión Trabajo Pedagógico

Gráfico 9

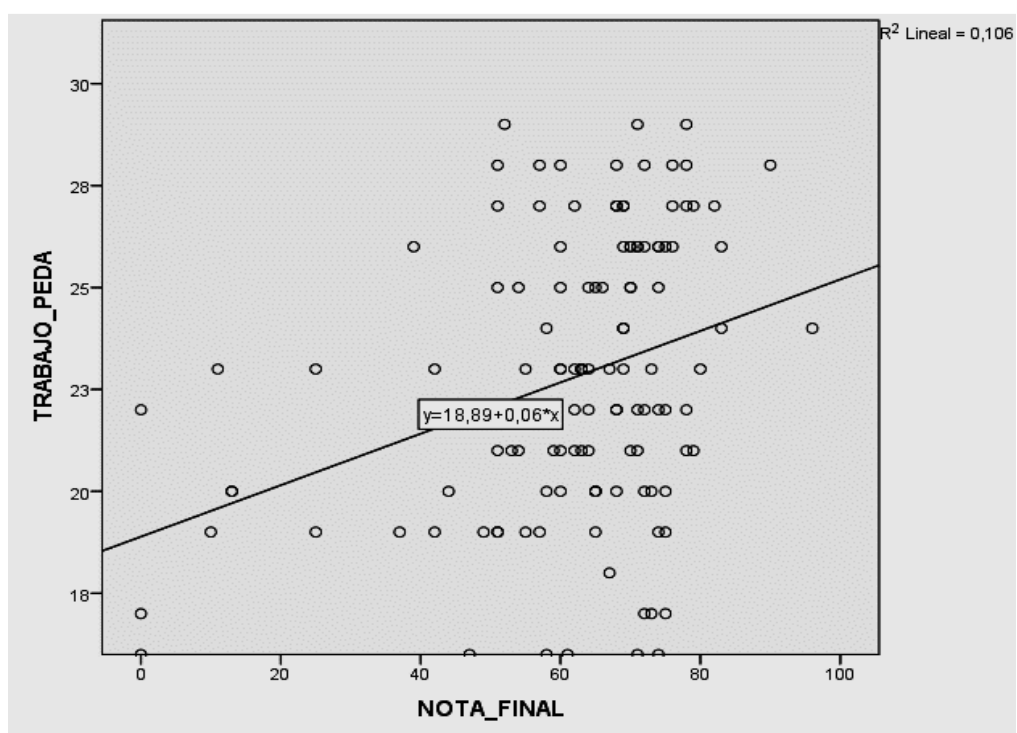
Promedio de la dimensión pedagógica versus el promedio de notas



Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 10

Dispersigrama de la dimensión Trabajo pedagógico total con Notas Finales

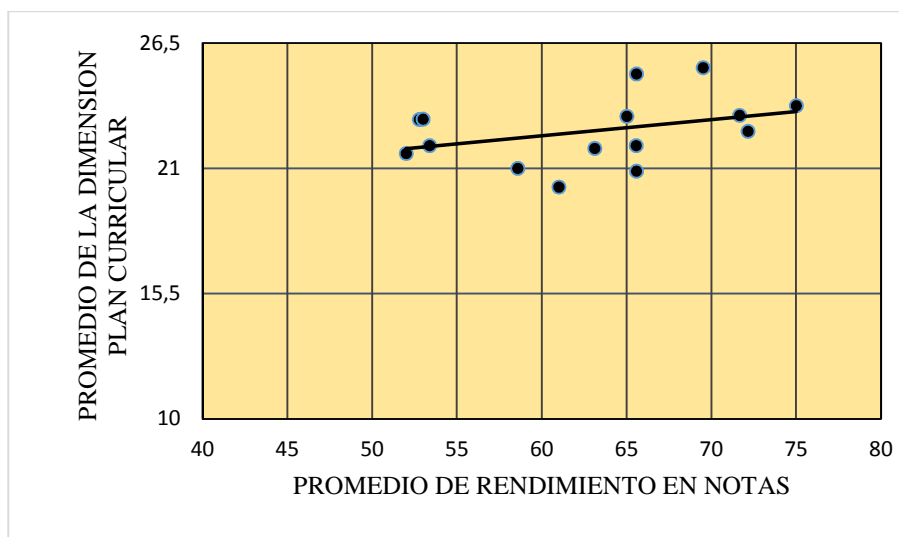


Fuente: Elaboración Spss.V21

b) Planificación Curricular

Grafico 11

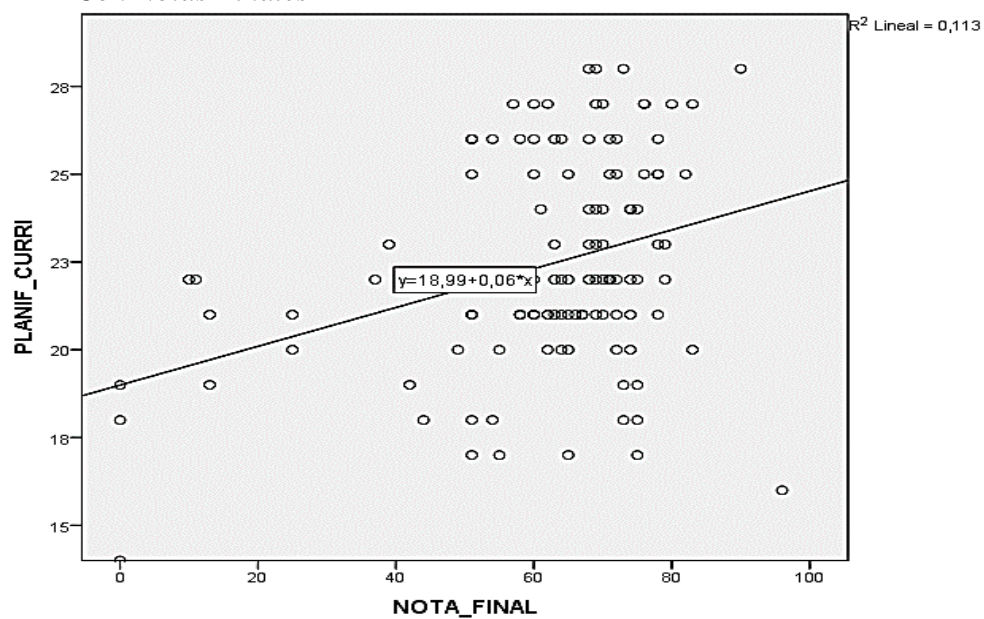
Descripción Grafica Promedio de la dimensión PC con Promedio de Notas



Fuente: Elaboración Propia

Grafico 12

Dispersigrama de la dimensión Planificación curricular total Con Notas Finales

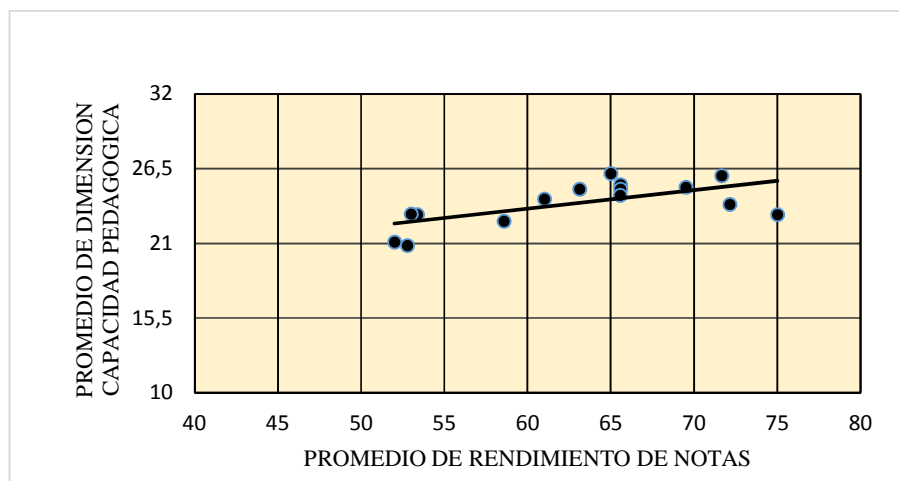


Fuente: Elaboración Spss.V21

c) Capacidades Pedagógicas

Gráfico 13

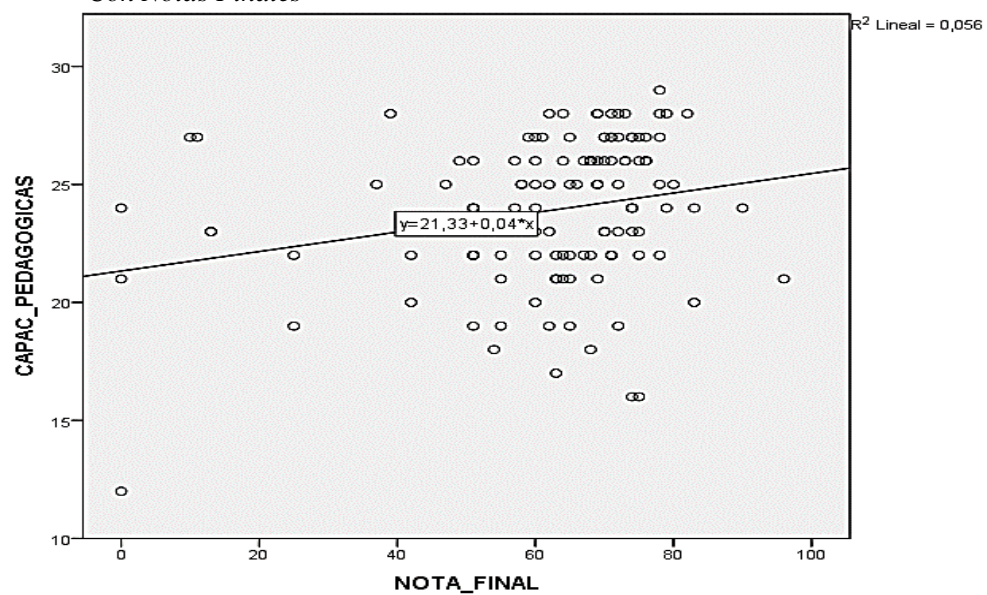
Correlación Promedio de la dimensión CP con Promedio de Notas



Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 14

Dispersigrama de la dimensión Capacidad Pedagógica total Con Notas Finales

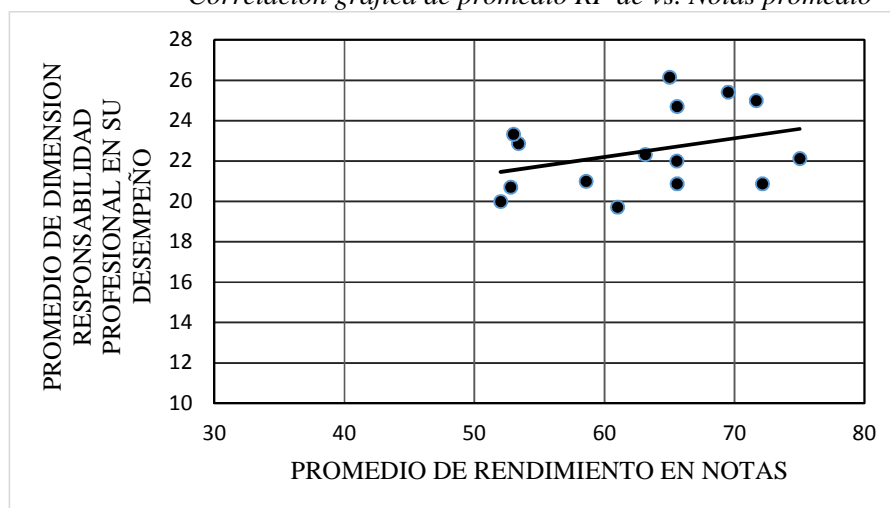


Fuente: Elaboración Spss.V21

d) Responsabilidad Profesional en el Desempeño de sus Funciones Docente en Aula

Gráfico 15

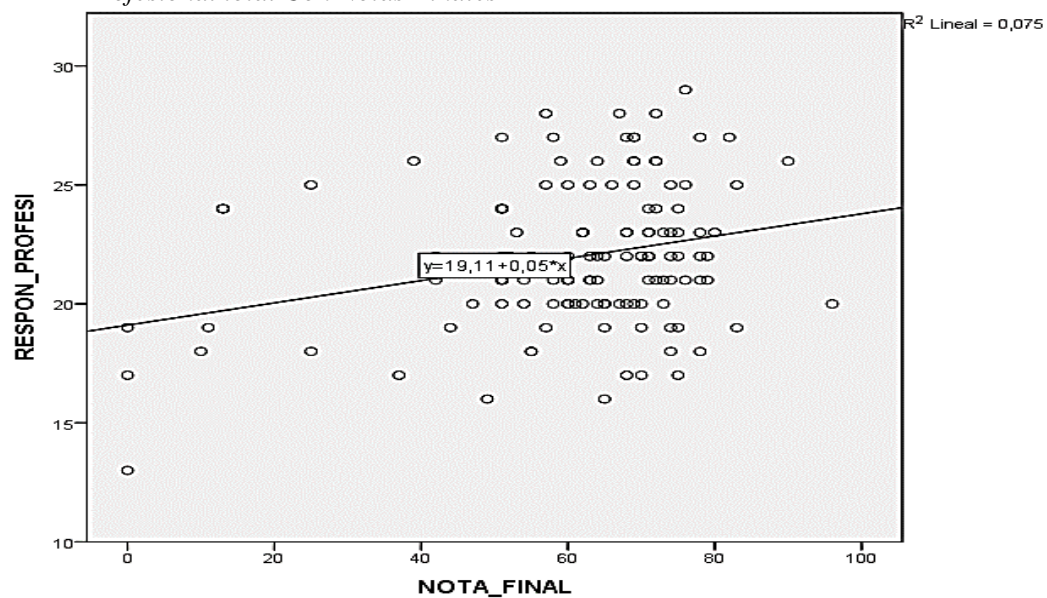
Correlación gráfica de promedio RP de vs. Notas promedio



Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 16

Dimensión Responsabilidad Profesional total Con Notas Finales



Fuente: Elaboración Spss.V1

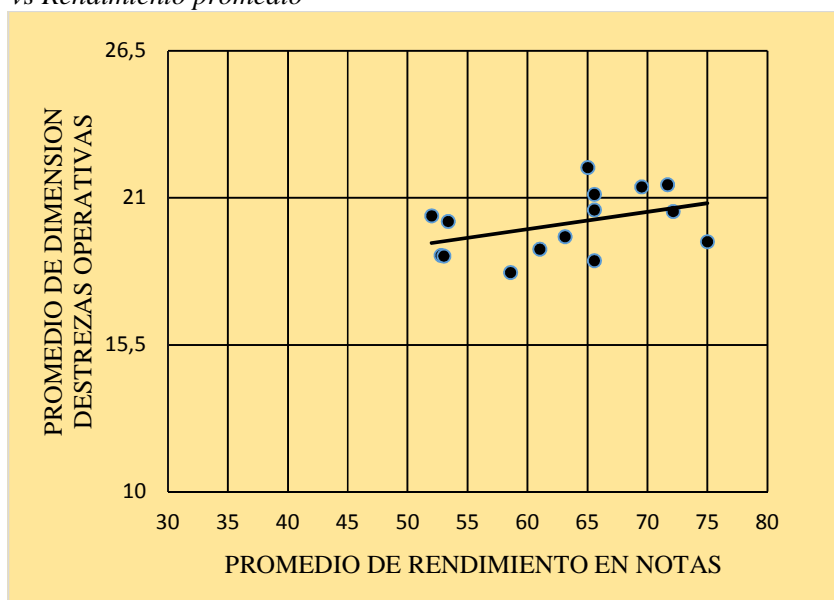
Existe una relación positiva marcada entre la dimensión responsabilidad profesional en el desempeño de sus funciones docente en el aula y el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales gestión I-2017

En la dimensión responsabilidad profesional en el desempeño de sus funciones muestra una cierta linealidad entre las variables de estudio como se vi en la figura 15. Dentro del cálculo del dispersigrama se puede ver mediante la correlación de Pearson su coeficiente es 0.274 y con dos colas de 0.002, que es menor a 0.05 (error) por lo cual se rechaza la hipótesis nula falsa y se ACEPTA la hipótesis de que esa variable que es significativamente positiva entonces existe correlación de fuerza débil entre ambas. En este caso la responsabilidad profesional juega un papel relativamente importante a la hora de mejorar el rendimiento por la responsabilidad del docente en el aula.

e) Destrezas Operacionales

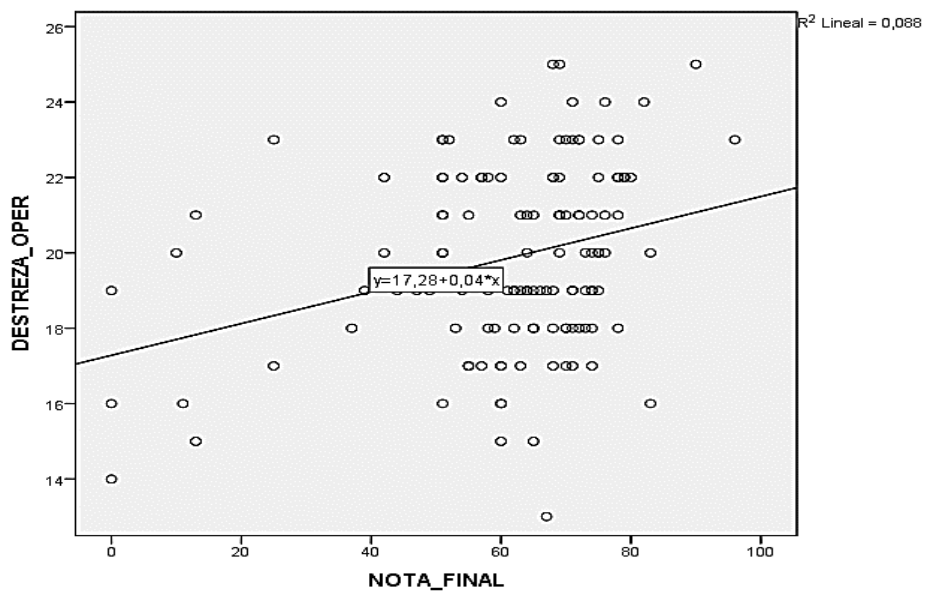
Gráfico 17

Correlación del Promedio de Dimensión de Destrezas operacionales vs Rendimiento promedio



Fuente: Elaboración Propia, 2017

Grafico 18
 Dispersigrama de la dimensión Destrezas Operacionales
 Total Con Notas Finales



Fuente: Elaboración Propia, 2017

Los diagramas anteriores muestran que en todas tienen una tendencia lineal del valor del desempeño total versus rendimientos académico de los estudiantes, podemos indicar que estos factores ayudan de gran manera al desempeño global es decir son pequeñas fuerzas que suman a la fuerza global del desempeño docente. Y la sumatoria de las dimensiones parciales del constructo tiene sus respectivas correlaciones, además la dimensión que tiene mayor influencia en un valor de correlación mayor de las demás dimensiones y es la PLANIFICACION CURRICULAR, tal situación se puede explicar que los contenidos temáticos curriculares están de acuerdo con la aplicabilidad ingenieril del contexto nacional e internacional, y el docente en su mayoría hace aplicación de todos los contenidos y no hay nada que menospreciar de los contenidos y la planificación temática es acorde con los niveles semestrales, y el coeficiente de Pearson calculado para esta dimensión tiene un valor de 0,336 de fuerza media baja, y sus significancia es 0.0 menor 0.05 de P, así demostrando que hay correlación y su hipótesis que da probada.

Cuadro 8
Correlación de todas las dimensiones con la nota final

<i>DIMENSIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE EN AULA</i>		<i>NOTA_FINAL</i>
TRABAJO_PEDA	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,325** ,000 125
PLANIF_CURRI	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,336** ,000 125
CAPAC_PEDAGOGICAS	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,238** ,008 125
RESPON_PROFESI	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,274** ,002 125
DESTREZA_OPER	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,296** ,001 125

Fuente: Elaboración Propia, 2017

Las dimensiones están inmersos en el cuestionario aplicado a los estudiantes respectivos ver ANEXO.

La definición de la evaluación del desempeño docente indica claramente que existe correlación en una medida de fuerza media baja, pero se trata de una correlación positiva no perfecta en el caso global y en los casos independientes dimensionales indican algunas características, como ejemplo muestran un conjunto de puntos, denominado diagrama de dispersión o nube de puntos. Si tal nube es alargada -apunta a una recta- y ascendente como es el caso que nos ocupa, casi en la mayoría de los casos de las dimensiones y el caso global véase Gráfico 7 y en los dispersigramas mostrados de las dimensiones todas son de forma alargada, como:

TRABAJO PEDAGOGICO, PLANIFICACION CURRICULAR, CAPACIDADES PEDAGOGICAS, DESTREZAS OPERACIONALES, todas tienen esa forma es de aplicarse por ello se aplicó el coeficiente lineal de Pearson. El grosor de la nube de las dimensiones TP, CP da una cierta idea de la magnitud de la correlación; se muestra

que cuanto más estrecha menor será el margen de variación del desempeño docente para los valores de rendimiento académico(promedio), y por tanto, más acertado los pronósticos, lo que implica una mayor correlación.

Relación existente entre la experiencia en docencia en el aula y el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales gestión I-2017

Para responder esta pregunta se analiza el coeficiente de PEARSON con programa estadístico y su valor de P de significancia.

Tabla 9
Correlación de la experiencia en docencia con las notas

Influencia Años Docente en el notas		NOTA_FINAL	AÑOS_DOCENTE
NOTA_FINAL	Correlación de Pearson	1	,019
	Sig. (bilateral)		,835
	N	125	125
AÑOS_DOCE	Correlación de Pearson	,019	1
NTE	Sig. (bilateral)	,835	
	N	125	125

Fuente: Elaboración con Spss.V1

Por lo mostrado en la tabla el coeficiente de PEARSON es 0.019 es demasiado débil casi nula por lo tanto NO SE RELACIONA y se RECHAZA la hipótesis por el siguiente criterio de que su P de significancia es 0.835 mayor a 0.05 del criterio estadístico por lo que la hipótesis nula es rechazada, siendo tal resultado denominado 'estadísticamente significativo' como mencionamos. Cuanto menor sea el nivel de significación, más fuerte será la evidencia de que un hecho no se debe a una mera coincidencia (al azar).

CAPÍTULO V

PROPUESTA BASE PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE “EN AULA” EN LA CARRERA DE INGENIERIA METALURGICA Y MATERIALES DE LA UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

5.1. INTRODUCCIÓN

Uno de los lineamientos importantes para el desarrollo de la sociedad le da la Universidad Boliviana, que tiene esta como reto principal el mejoramiento de la calidad educativa académico, es decir más cercanamente su rendimiento de los estudiantes esto, para hacerlos más competitivos en este mundo más globalizado, en el contexto nacional e internacional. Por lo tanto es importante buscar estrategias para el logro de lo mencionado el cual depende de muchos factores de índole personal, institucional y social.

En este mismo sentido, es primordial reconocer que uno de los factores claves para aquello es el desempeño docente esto para lograr importantes niveles de competencia efectivos en los titulados de nuestra Universidad y facultad en otros términos una efectiva evaluación del desempeño docente que responda al mejoramiento en estudiantes no solo con fines de movilidad en el interés del escalafón docente, ya que no solo es el beneficio del docente o de la institución y no para el destino de los futuros profesionales, por ello para nuestro país.

En el presente trabajo se vio que los resultados del actual modelo de evaluación del desempeño docente en el área de Ingeniería de la Carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales si tienen una influencia académico en el rendimiento de los estudiantes, además la experiencia docente en aula no se relacionan o no se correlaciona mostrando disparidad entre los resultados obtenidos en la evaluación docente, la satisfacción de los estudiantes y su rendimiento académico que se evidencia.

Para lo cual en este acápite se describe una propuesta base para la evaluación del desempeño docente que está dentro de los lineamientos reglamentos de la Universidad Boliviana primeramente, respetando los principios que rigen nuestra universidad y por las exigencia de la institución para el logro de un mejor desempeño docente que repercute en el logro de los mejores resultados para los estudiantes.

Por consiguiente, los principios de los lineamientos que hacen a la propuesta son los siguientes:

- El trabajo docente para el logro de los objetivos
- La aceptación de parte de los docentes en los cambios para mejorar cada día en y dejando atrás el individualismo, sobre autoestima y falta de autocrítica.
- La autonomía del docente y sus logros para el mejor desempeño docente
- El acoplamiento o ensamble con la institución, y con los estudiantes
- Un alto grado de reflexión-crítica de la labor docente
- La compenetración en el tema social de parte del docente

Por los resultados de esta investigación se puede decir que el desempeño se realiza desde las diversas dimensiones, concepciones y características del docente, sin embargo y aunque no se puede determinar con precisión cuáles tienen mayor o menor influencia en el rendimiento académico de los estudiantes, es necesario que los profesionales de la educación compartan marcos de referencia comunes en el aula y sobre todo, cuando se trata de formar a los estudiantes que en el futuro inmediato estarán interactuando, desde una función profesional, con las sociedades del conocimiento cuya constante es la dinámica cambiante de este mundo globalizado.

5.2. PROPUESTA PARA LA CARRERA INGENIERIA METALURGICA Y MATERIALES

Cuadro 9

Detalles Base Dirigida a Docentes para su Desempeño

Tipo de carrera	Facultad de Ingenieria carrera de Ingenieria Metalurgica y Materiales de la Universidad Mayor de San Andres
Docentes de Carrera	Docentes titulares de diferentes categorias
Tipo docente en carga Horaria	Tiempo completo, medio tiempo, y tiempo parcial (tiempo horario)
Área de especialidad	Materias de Carrera Ingenieriles de especialidad

Fuente: Elaboracion Propia, 2017

5.2.1. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

Sin duda una de los trabajos mayoritarios es la de medir constructos tan complejos, como son las evaluaciones de desempeño docente, pero hasta la fecha solo se han realizado trabajos de la misma línea de investigación sobre la medición de evaluaciones de desempeño solo tomando en cuenta evaluaciones con alto valoración externa y más general con otros parámetros como por ejemplo la interacción social, número de cursos con altos costos, que a la hora de medir si hay correlación o no con el rendimiento de estudiantes, se encuentra pocos trabajos en la mayoría de los casos, pero se ha considerado la experiencia de evaluación docente en universidades de países como México, España, los Estados Unidos y Venezuela. En estos países la aplicación de cuestionarios ha dado éxitos; sin embargo, es destacable que en estas universidades, aunque la evaluación se hace con fines de mejora de la práctica docente y también sirve.

Los procesos de autoevaluación dentro de las instituciones universitarias son de los más importantes, ya que dan cuenta del funcionamiento interno de la organización, a través de ellos, se pueden establecer fortalezas y debilidades que retroalimentan la calidad de la educación ofrecida, y contribuyen significativamente a su mejora en todos los aspectos del quehacer universitario (Patiño, 2006).

Por tal motivo, este instrumento pretende ser un insumo para el proceso de autoevaluación institucional.

Cuando se desea medir el desempeño es importante identificar que no se va a medir el desempeño en general, sino que se debe medir específicamente el desempeño de las funciones específicas, en este sentido como lo menciona Chiavenato (2000): “no estamos interesados en el desempeño general, sino en el desempeño del cargo, en el comportamiento de rol del ocupante del cargo”, en esta medida es importante medir las actividades, tareas, procesos entre otros, lo que conlleva a un resultado propio de las funciones del cargo, pero este último no se mide en sí (p. 357).

5.2.2. JUSTIFICACION DE LA PROPUESTA

PRIMERO: En la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales existe una evaluación docente regular al finalizar la gestión pero la misma tiene características muy diferentes ya que contempla otras situaciones de evaluación, como la actividad fuera del aula con criterios de porcentaje que no fortalecen la verdadera evaluación del docente por lo tanto no hay influencia positiva al estudiante en su rendimiento.

El modelo de evaluación al docente no hace referencia y seguimiento al impacto que tiene o debe tener el docente en la evaluación final del proceso de enseñanza aprendizaje. Esto quiere decir que no se hace los esfuerzos para relacionar las actividades en docencia que se realizan si no para fines que no guardan relación alguna para el proceso de enseñanza y aprendizaje.

SEGUNDO: El modelo en vigencia en la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales con respecto de evaluación, establece mecanismos muy endeble superficiales, ya que sus criterios evaluativos buscan intereses sumativos diferentes en cuestión de puntajes nada relevantes para la evaluación dentro en aula si no para sumar para su escalafón docente.

TERCERO: El modelo de evaluación actual carece de mecanismos de reflexión, y retroalimentación (feedback) con respecto a la enseñanza y mejora continua del desempeño docente en función a los resultados obtenidos por los docentes.

CUARTO: Se tiene un modelo totalmente cuantificable o solo sumativo esto ayuda para cuantificar el valor de desempeño docente y tiene una característica de comparación estadística.

Para obtener resultados académicos más efectivos que los actuales es necesario que el rendimiento académico de los estudiantes y los resultados de la evaluación del desempeño docente estén asociados y/o relacionados.

5.3. OBJETIVOS

5.3.1 OBJETIVO GENERAL

- Mejorar el actual modelo de evaluación del desempeño de los docentes titulares de la Carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales.

5.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

- Elaborar bases que sirvan como guía para mejorar el actual modelo de evaluación del desempeño de los docentes titulares de la Carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales.
- Proponer un cambio en el punto “Labor Docente” del sistema de evaluación docente vigente de la carrera por otro de una evaluación de desempeño docente en aula, que permitan conocer la realidad que perciben los estudiantes de la Carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales

5.4. BASES FUNDAMENTALES EN LOS LINEAMIENTOS DE EVALUACION DOCENTE

Por lo tanto, la evaluación del desempeño docente necesita de un marco de referencia para facilitar su mejor comprensión, lo que hace imperioso poseer un modelo de evaluación. Por su parte, investigadores, opina que “tener un modelo es contar con una estructura que permita evaluar el desempeño con parámetros previamente establecidos de tal manera que el docente sepa de antemano qué se le va a evaluar: cómo, cuándo y para qué”.

Asimismo se plantea las mismas cuestiones que, adicionándole el ¿quién evalúa? al responder la pregunta ¿en qué consiste la evaluación de la enseñanza?

La evaluación actual vigente está basada en tres herramientas principales:

- Informe anual académico en base a los criterios detallados en el formulario de evaluación docente, formularios A, B, C.

- Aplicación del Instrumento de evaluación del estudiante al docente mediante un cuestionario. (Se incluye en el informe anual)

- Informe técnico académico de la dirección de carrera sobre el trabajo pedagógico de los docentes

El modelo debe responder a las interrogantes, ¿Para qué evaluar?, ¿Qué evaluar?, ¿Cómo evaluar?, ¿Cuándo evaluar? y ¿Quién evalúa?

¿Qué se va a evaluar?

Se evalúa el desempeño docente o trabajo pedagógico en actividad dentro del aula del docente de carácter titular de diferente categoría. A, B, C.

Según el reglamento de Régimen Docente de la facultad de Ingeniería se evalúa la labor docente, la labor de investigación, la labor de extensión, la producción intelectual, la participación en la vida universitaria y los cursos y conferencias, como se muestra en los anexos del formulario de evaluación para diferentes categorías y se da la siguiente ponderación:

Cuadro10
Modelo de Evaluacion de Titulares en IMETMAT

Dimensiones	Titular A	Titular B	Titular C
<i>Labor Docente</i>	<i>30 pts.</i>	<i>40 pts.</i>	<i>50 pts.</i>
<i>Labor de Investigación</i>	<i>50</i>	<i>40</i>	<i>30</i>
<i>Labor de extension</i>	<i>10</i>	<i>20</i>	<i>30</i>
<i>Producción intelectual</i>	<i>50</i>	<i>40</i>	<i>30</i>
<i>Vida Universitaria</i>	<i>20</i>	<i>20</i>	<i>20</i>
<i>Cursos Conferencias</i>	<i>20</i>	<i>20</i>	<i>20</i>
<i>Total de pts.</i>	<i>180</i>	<i>180</i>	<i>180</i>

Fuente: valoración de cuestionario de IMETMAT

Por ende evaluar la calidad y la eficacia docente requiere una definición de cada uno de los constructos componentes que han de medirse.

- La mayoría de las actividades evaluadas deben tener un impacto positivo en el aula. Esto significa que trabajo pedagógico como las capacidades pedagógicas y sus destrezas operacionales debe ser compartida en aula mediante un proceso de seguimiento. Deben ser compartidos y utilizados en aula por los docentes a través de actividades. Sin embargo,

el docente también puede incluir algunas actividades que salgan durante el proceso pedagógico, las cuales obligarán a la reformulación del programa de la materia.

- Los cuestionarios de evaluación por la opinión de los estudiantes deben incluir ítems que califiquen las actividades mencionadas en el punto anterior.

¿A quién se evalúa?

I

La respuesta a esta pregunta es bastante clara, se evalúa a los docentes en actividad de carácter de titularidad. Sin embargo, es importante hacer una diferencia entre los tipos de docente que tenemos en la Carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales Universidad Mayor de San Andrés. El reglamento de régimen docente de la Universidad Mayor de San Andrés, Artículo 1. El presente Reglamento tiene el objeto de normar la evaluación anual de los docentes universitarios para su ingreso, permanencia y ascenso en el escalafón docente, conforme al Artículo 34 del Reglamento General de la Docencia, aprobada en el VI Congreso de Universidades. Tipifica a los docentes, se clasifica a las facultades en tres tipos; categoría “A” “B” Facultad o “C”.

- Por lo cual, el referente para evaluar al docente debe ser mucho más académico, se debe resaltar en los cuestionamientos de la operativización de la materia o de su asignatura es decir, a momento de evaluar se debe tipificar a los docentes en función a su área de conocimiento o especialidad tomada. Por ejemplo, en el caso de nuestro estudio, los docentes de Ingeniería requieren de la lógica matemática para su análisis e interpretación.

- Con relación a la evaluación estudiantil, el cuestionario debe incluir ítems que evalúen el perfil del docente en el cual se encuentran las competencias habilidades, y estrategias en función a su especialidad.

¿Cómo evaluar?

Se debe enfocar en las preguntas metodológicas o de Items que sirven para medir cada uno de los aspectos esto bajo un instrumento “cuestionario” diseñado con las dimensiones adecuadas del contexto en la Carrera de la Ingeniería Metalúrgica y Materiales.

Se evalúa mediante los directos implicados los estudiantes para generar información descriptiva, sumativo formativo, informativo.

En el marco del Reglamento de Evaluación Docente aprobado mediante Resolución No. 36/86 del Honorable Consejo Universitario, se elabora el presente instructivo propuesto y aprobado en el Consejo Académico Universitario, que será de aplicación en la Evaluación Anual Docente Gestión presente.

¿Para qué se Evalúa?

- Para conocer con diagnostico cual es el desempeño docente y si influye esto en el rendimiento de los estudiantes y también en ese momento y también para motivar la homogeneización de metodología en el cuerpo docente. No se puede continuar trabajando metodologías diferentes que confunden al estudiante.
- Se evalúa para hacer seguimiento del trabajo de los docentes y para brindar retroalimentación en función a la evaluación para que de este modo ellos puedan replantear su trabajo desde una perspectiva reflexiva y autocrítica.

¿Quién evalúa?

Según el REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DOCENTE, aprobado por el Honorable Consejo Universitario de la Universidad Mayor de San Andrés, Artículo 41, Capítulo III, indica que, en toda evaluación anual, el docente debe aprobar necesariamente el aspecto de LABOR DOCENTE.

El proceso de evaluación de los docentes está a cargo de una comisión docente- estudiantil nombrada por el Consejo de Carrera. Sin embargo las fuentes de información para la

evaluación son los estudiantes mediante un cuestionario, el Director de carrera mediante un informe de aspectos administrativos de la labor docente, y la comisión que ese encarga de revisar el informe documentado de los docentes en base a formato estándar.

- La evaluación de desempeño docente está encargada a la paridad docente- estudiantil, que esta debe tener una trayectoria académica impecable, incuestionable, transparente, y totalmente independiente, esta debe estar a cargo de esta tarea durante un periodo de tiempo que sea suficiente para hacer seguimiento antes y después de la calificación de los informes.
- La elaboración y administración de los cuestionarios de evaluación de desempeño docente esta por los expertos externos con opinión de los estudiantes y debe estar a cargo de la misma comisión.

5.5. PLANTEAMIENTO DE LAS DIMENSIONES EN EL INSTRUMENTO DE EVALUACION DOCENTE

La propuesta tácitamente está en la verdadera evaluación que se hace en el aula no tanto así fuera del aula, puesto que se ha visto en documentos parecidos al trabajo de investigación que encuentran ellos, que la evaluación externa no tiene ninguna influencia en los valores de rendimiento académico, por lo tanto otros factores como el grado académico, no influyen; Las dimensiones como ser Trabajo Pedagógico, Planificación curricular, Capacidad Pedagógica, Responsabilidad Profesional en Aula, Destrezas operacionales son dimensiones del constructo que se acercan mas a la valoración del desempeño por ellos suman al global.

PROPUESTA:

Del Art.- 1 indica que LA UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES es una institución de educación superior, autónoma y gratuita y forma parte de la Universidad Boliviana en igual jerarquía de las Universidades, en el sentido establecido por la

Constitución Política del Estado en sus artículos 185 al 187 el acta de constitución de la Universidad Boliviana y su estatuto orgánico.

Los fundamentos legales de la evaluación de desempeño docentes se remiten a la Constitución Política del Estado de Bolivia, lo cual se establecen en artículos 89, 91,93 mencionando que la educación es un derecho fundamental y señala que corresponde al estado velar por la CALIDAD de la misma, así como por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos por parte de los educadores.

- Proponer un cambio en el punto “Labor Docente” del sistema de evaluación docente vigente de la carrera por otro de una evaluación de desempeño docente en aula, que permitan conocer la realidad que perciben los estudiantes de la Carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales sin cambio de valoración de ese sector.

Por lo tanto la calidad de la enseñanza debe darse y medirse por lo mencionado varias veces en el documento que es muy importante la EVALUACION DENTRO DEL AULA. Esto contradice el VALOR o la importancia que se le da por que en las evaluaciones de los formularios de las categorías A, B, C en la evaluación de DESEMPEÑO LABORAL como se muestra en los siguientes cuadros (VER ANEXO tabla completa):

DOCENTE C

1.3	EVALUACIÓN ESTUDIANTIL		
	Mediante procedimiento aprobado.	(Ver anexo 3)	
	Puntaje Máximo: C: 17.5		0
(1) LABOR DOCENTE TOTAL (Máximo 50)			0

DOCENTE B

1.3	EVALUACIÓN ESTUDIANTIL		
	Mediante procedimiento aprobado.	(Ver anexo 3)	
	Puntaje Máximo: B: 12.5		0
(1) LABOR DOCENTE TOTAL (Máximo 40)			0

DOCENTE A

1.3	EVALUACIÓN ESTUDIANTIL	
	Mediante procedimiento aprobado. (Ver anexo 3)	
	Puntaje Máximo: A: 7.5	0
(1) LABOR DOCENTE TOTAL (Máximo 30)		0

En la parte de evaluación estudiantil del formulario de evaluación de desempeño docente dado por la carrera Ingeniería Metalúrgica y Materiales muestra las diferentes categorías de docencia y estos tienen valoraciones de puntajes 7.5 representa una 25 % y el valor de 12.5 (31.2%) y finalmente 17.5 (35%), como se ve la evaluación estudiantil tiene muy baja valoración.

Es necesario estar en el contexto las valoraciones estudiantes deben ser mejoradas en un 50% de la dimensión LABOR DOCENTE para que se aprecie la justa equidad vista en aula versus desempeños externos o fuera del aula que a criterio del aprendizaje significativo esto va a la par por la correlación que existe según ello la evoluciones sugeridas son:

DOCENTE C

1.3	EVALUACIÓN ESTUDIANTIL	
	Mediante procedimiento aprobado. (Ver anexo 3)	
	Puntaje Máximo: C: 50	0
(1) LABOR DOCENTE TOTAL (Máximo 50)		0

DOCENTE B

1.3	EVALUACIÓN ESTUDIANTIL	
	Mediante procedimiento aprobado. (Ver anexo 3)	
	Puntaje Máximo: B: 40	0
(1) LABOR DOCENTE TOTAL (Máximo 40)		0

DOCENTE A

1.3	EVALUACIÓN ESTUDIANTIL	
	Mediante procedimiento aprobado. (Ver anexo 3)	
	Puntaje Máximo: A: 30	0
(1) LABOR DOCENTE TOTAL (Máximo 30)		0

Según lo mostrado podemos decir que por el artículo 33 que la evaluación anual de los docentes estará a cargo de las respectivas comisiones paritarias docentes estudiantiles previamente formadas en los respectivos Consejos Facultativos o de Carrera, con base en el reglamento de evaluación, propio de cada universidad.

Los parámetros que serán evaluados deben considerar de manera interrelacionada los siguientes aspectos como mínimo como ser las dimensiones en la evaluación docente:

- a) Trabajo pedagógico. b) Planificación curricular. c) Capacidad Pedagógica d) Responsabilidad profesional en el desempeño de las funciones e) Destrezas Operacionales

5.6. CONCLUSIONES

Lo planteado en esta propuesta requiere de algunos requisitos para su implementación como el ajuste de las puntuaciones en la evaluación estudiantil sin modificación de la evaluación modelo dado por la carrera en la parte de LABOR DOCENTE.

El cambio de actitud de todos los actuantes en la institución, una concepción de la tarea docente en la universidad y por sobre todo el apoyo de las autoridades de la universidad que permitan viabilizar este tipo de iniciativa y reconozcan que en cada carrera hay áreas de especialidad que tienen sus particularidades que no pueden soslayarse cuando hay que iniciar un proceso de evaluación al desempeño docente. El modelo de evaluación, debe ser un proceso sistémico de naturaleza relacionada con el rendimiento académico de los estudiantes, que integre todas las actividades que el docente realiza dentro, que haga seguimiento del desempeño docente antes y después para convertirse en guía y una herramienta de retroalimentación que asegure el crecimiento profesional de

los docentes, la calidad del proceso enseñanza- aprendizaje, el buen aprovechamiento de los estudiantes y la jerarquización de la institución siguiendo las líneas de la pedagogía reflexiva, tecnológica, social emocional, y científica preparada para asumir los retos de un mundo globalizado y basado en directrices internacionales sobre calidad docente.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Después de haber llevado a cabo el trabajo empírico con los procedimientos y las bases teóricas y las herramientas metodológicas para el recojo de los datos y la posterior interpretación de los resultados para el logro de los objetivos y análisis de la prueba de las hipótesis estamos en condiciones de establecer las siguientes conclusiones:

6.1. CONCLUSIONES POR OBJETIVOS

Con relación a los objetivos de esta investigación se puede afirmar que los mismos fueron logrados de la siguiente manera:

OBJETIVO GENERAL:

Determinar el nivel de relación existente entre la evaluación del desempeño docente y sus dimensiones con el rendimiento académico estudiantil de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales de la facultad de ingeniería (U.M.S.A) gestión I-2017.

Este objetivo general fue logrado porque a través de los datos obtenidos a través de análisis e interpretación de los mismos, a saber, de los docentes titulares de diferentes categorías, el cuestionario de evaluación del desempeño docente en aula, las notas finales obtenida por los estudiantes, y las herramientas estadísticas descriptivas e inferenciales se pudo determinar que entre la evaluación el desempeño docente de los docentes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales de la UMSA y el rendimiento académico de los estudiantes Ingeniería Metalúrgica y Materiales existe un nivel de correlación SIGNIFICATIVA BAJA DEBIL de 0.411 según el coeficiente de correlación de Pearson y el empleo de la varianza de factores que es el cuadrado del coeficiente, muestra que la evaluación del desempeño docente explica el rendimiento académico de los estudiantes

influye en un 16.91 % , confirmando el nivel de correlación que existe entre una variable y otra.

Para llegar al objetivo general primeramente se alcanzó los objetivos específicos que se describen a continuación:

Objetivo 1

1. Identificar el nivel de desempeño docente, evaluado por los estudiantes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales de la facultad de ingeniería (U.M.S.A) gestión I-2017.

Se logró determinar el nivel de desempeño docente en aula a los estudiantes de la Carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales según el instrumento de escala de medición de actitudes aplicado para la evaluación correspondiente nivel de efectividad.

Los resultados encontrados permiten determinar que el nivel de desempeño docente es BUENO en un 73.4 % de los docentes titulares de diferente categoría y REGULAR en un 26.6 % de los docentes. Además se observó que en un rango total para 29 items se tiene el rango de categoría 0-145 el promedio de nota logrado por los 15 docentes es de 111,88 y con respecto a la nota mínima fue 103,7 con el Doc-6 y la máxima nota de 124 correspondiente al Doc-7.

Los docentes 1-2-6-14 muestran las más bajas notas en promedio sintomáticamente son docentes que tiene un desempeño REGULAR esto por la evaluación de los estudiantes y asimismo ellos los estudiantes también tienen en promedio bajas notas, en grupo que conforma de 41 estudiantes y el resto 84 estudiantes esta con una nota de buena.

Objetivo 2

2. Determinar el Rendimiento Académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales de la Facultad de Ingeniería (U.M.S.A) gestión I-2017

Se pudo establecer el nivel académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales a través de las actas de calificaciones finales que evaluaron finalmente los docentes, esto mediante permiso correspondiente del director de carrera se pudo obtener de las oficinas de Kardex las notas finales correspondientes. El total de los estudiantes regulares o datos obtenidos fueron 125 estudiantes divididos en 15 docentes sujetos de estudio permitieron indicar que el rendimiento académico de los estudiantes son: Suficiente en un número de 45 estudiantes con un porcentaje de frecuencia 36% y 40% de Rendimiento académico, a su vez Bueno 53 estudiantes con un porcentaje de frecuencia de 42 y 46% de Rendimiento académico, además se indica que los estudiantes sobresalientes que están en un rango 90-100 solo son 2 estudiantes esto en porcentaje frecuencia de 1.6%.

Lo cual nos muestra que el Rendimiento Académico de los estudiantes no es aceptable para ser tomado como nota de aprobación real. Esto nos muestra que si bien los estudiantes logran calificaciones entre 51 y 65 en su mayoría estos no han hecho verdaderos méritos para aprobar la materia docente.

Objetivo 3

3. Determinar el nivel de relación existente entre la evaluación de desempeño docente en aula y las dimensiones de la evaluación desempeño docente con el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica de la facultad de ingeniería (U.M.S.A) gestión I- 2017.

Los diagramas mostrados anteriormente muestran en todas tienen una tendencia lineal del desempeño total con respecto al rendimiento académico. Y la sumatoria de las dimensiones parciales del constructo tiene sus respectivas correlaciones, además la

dimensión que tiene mayor influencia en un valor de correlación mayor es la PLANIFICACION CURRICULAR, tal situación se puede explicar que los contenidos temáticos curriculares están de acuerdo con la aplicabilidad ingenieril del contexto nacional e internacional, no hay nada que menospreciar los contenidos y la planificación temática es acorde con los niveles semestrales, y el coeficiente de Pearson calculado tiene un valor de 0,336 de fuerza media baja, y sus significancia es 0.0 menor 0.05 de P, así demostrando que hay correlación y su hipótesis que da probada como se puede ver en cuadro 9

La definición de la correlación de la variable evaluación del desempeño docente indica claramente que existe correlación en una medida de fuerza media baja, y se trata de una correlación positiva no perfecta en el caso global y en los casos independientes dimensionales indican algunas características, como ejemplo muestran un conjunto de puntos, denominado diagrama de dispersión o nube de puntos. Si tal nube es alargada - apunta a una recta- y las dimensiones tienen los coeficientes de Pearson siguiente:

TRABAJO PEDAGOGICO (coeficiente 0.325), PLANIFICACION CURRICULAR, (coeficiente 0.336), CAPACIDADES PEDAGOGICAS (coeficiente 0,238), RESPONSABILIDAD PROFESIONAL (coeficiente 0.274), DESTREZAS OPERACIONALES, (coeficiente 0,296).

El grosor de la nube de las dimensiones TP, CP da una cierta idea de la magnitud de la correlación; se muestra que cuanto más estrecha menor será el margen de variación del desempeño docente para los valores de rendimiento académico(promedio), y por tanto, más acertado los pronósticos, lo que implica una mayor correlación.

6.2. DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LAS HIPÓTESIS

Desde el punto de vista de la hipótesis se buscó comprobar algún tipo de correlación entre dos variables, es decir, se indagó si cuando una variable varía la otra varía en sentido contrario o en el mismo sentido o simplemente no varía. Para este efecto se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, que es una prueba estadística para analizar la

relación entre las variables desempeño docente y rendimiento académico estudiantil el cual no es una medida de relación causalista.

No obstante para estar en condiciones de explicar cómo la variable 1 influye a la variación en la variable 2 o vice versa, se empleó el estadístico denominado VARIANZA DE FACTORES COMUNES que es el porcentaje de la variación de una variable debido a la variación de la otra, esto con el programa SPSS v 21.

Hipótesis

Hi: La evaluación desempeño docente se relaciona positiva y significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales gestión I-2017.

Esta hipótesis fue COMPROBADA ya que se obtuvo una correlación media o fuerza débil de 0,411 entre el desempeño docente general y el rendimiento académico de los estudiantes, lo cual significa que existe relación entre los resultados generales de la evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes según los resultados del cuestionario (modelo) de evaluación utilizado en la investigación.

Por otro lado el estadístico de VARIANZA DE FACTORES COMUNES, es de 0.169 lo cual significa que la variable EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, constituye a o explica el RENDIMIENTO ACADÉMICO de los estudiantes en un 16.94 % y viceversa. Esto nos da a entender que en un 83.05% existen otros factores que explican el RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES, en lo cual corrobora y esta va acorde con la teoría revisada en el marco teórico. Ahora bien hay que tener en cuenta que estos datos son de evaluación interna dentro del aula docente-estudiante que de alguna manera contrasta la forma de evaluación que se hace en la facultad de ingeniería cada fin de gestión que en realidad se diría tienen otros objetivos de evaluación como se puede ver en la tabla 4 otros criterios de evaluación que no siguen el alma real de una valoración del desempeño docente como ser evaluación fuera del aula textos escritos, cursos o seminarios, evaluación de interacción social.

¿Había que preguntar estos factores ayudan realmente en el mejoramiento de un buen rendimiento en estudiantes?

Ho: La evaluación desempeño docente No se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales gestión I-2017

Por lo mencionado y explicado en el párrafo anterior la segunda hipótesis Ho (NULA) ha sido RECHAZADA, por la comprobación de la primera hipótesis, ya que se demostró que existe correlación significativa entre ambas variables.

En lo Teorico:

Al medir el desempeño a los docentes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales no se buscó en algún momento proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones de su proceso de enseñanza, sino en asumir un horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes de ingeniería que están consolidados en la enseñanza que imparten.

Otros autores señalan que la evaluación de desempeño de un docente es "un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables", con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, trabajo docente, responsabilidad laboral y la capacidad pedagógica, destrezas operacionales entre otros, en estas línea de concepto de investigación es la que asumimos con las diferentes dimensiones propuestos de evaluación de desempeño docente y haciendo la contrastación con la parte teórica encontramos que estas dimensiones tienen su efecto positivo en la medición de su desempeño.

La evaluación se lo realizo en la primera parte de la gestión 2017, en forma transeccional esto para encontrar no experimentalmente la verdadera relación existente con el rendimiento de los estudiantes de la carrera de Ingeniería metalúrgica y materiales.

Dentro de las mediciones del constructo desempeño docente es importante considerar un factor, como las dimensiones y sus indicadores por que mediante ella extraemos, inferimos, las respuestas mediante el cuestionario, se pudo notar que cada una de ellas tiene su aporte de correlación con diferentes fuerzas que hacienda una sumatoria de ellas se obtiene la variable desempeño docente en forma global.

Así mismo el sistema de evaluación docente creado están con el fin de respaldar una combinación de objetivos formativos y secativos. Formativo en el sentido de guiar usando la información de su desempeño profesional y el uso sumativo para tomar decisiones relacionadas con el desarrollo profesional.

Se vio claramente en tablas y gráficos la existencia del relacionamiento del desempeño docente con el rendimiento, como se esperaba en la teoría educacional lo cual fortalece el aprendizaje de los estudiantes.

En lo Metodológico:

La experiencia empírica estuvo al mando del enfoque hipotético deductivo cual seguimos metodológicamente los pasos de la investigación.

La búsqueda de la información o recolección de los datos fue sistemático, cronológico, en el sentido de que la información se obtuvo, con la aplicación en situ del instrumento de evaluación, pero antes de utilizar el instrumento se validó para ser aplicado y se obtuvieron valores de 0.986 y 0.94 de alfa de cronbach en dos casos para el mismo docente y posteriormente se trabajó con las notas finales de los estudiantes que se obtuvieron con autorizaciones, correspondientes en carrera.

El análisis metodológico fue realizado con la información teórica del capítulo 2 esto en la interacción de los dos constructo para encontrar la relación ya este proceso se aplicó en otras unidades de internas y externas de la diferentes unidades de estudio, también se trabajaron con cuidado y detalle porque cualquiera variación en resultados alteraría el valor esperado, empíricamente esto bajo los paquetes Spss. v1 y Excel concluyendo con los datos mostrados.

En lo Social:

En países como el nuestro no se presta atención detallada en especial al desarrollo de sistema de evaluación docente, por esta razón estas carecen de políticas educativas. En el contexto de políticas de evaluación docente estas deben asegurar y buscar el buen desempeño a través de indicadores o dimensiones que lleguen a medir eficientemente constructos tan complejos multidimensionales como la calidad y la eficiencia docente.

No obstante, sobre lo anterior, existe hoy día un acuerdo universal pragmático que dictamina que es el estudiante y no el docente, quien en último término decide si el desempeño docente es eficiente que ese es nuestro caso. Así pues, el estudiante de la carrera ingeniería metalúrgica y materiales es quien juega un rol importante en la monitorización y búsqueda de la calidad de la función docente, ya que es él quien define en primer lugar las mismas.

Los diferentes rendimientos mostrados por los estudiantes de la carrera repercuten en la docencia de educación superior que depende estos de la universidad al que responde su desempeño o actividad laboral y de allí el creciente interés en esta al mostrar buenos resultados, además en primer lugar, el gasto público de las universidades ha aumentado y ahora deben rendir los mejores y mayores resultados, más que en otras épocas. En segundo lugar, la sociedad evidentemente globalizada requiere del incremento en las universidades de procesos estandarizados de evaluación de desempeño para obtener competitividad ante un mercado mundial avanzado, competitivo y globalizado.

6.3. RECOMENDACIONES

En base a los datos obtenidos y a las conclusiones del anterior punto y del trabajo de investigación planteamos algunas recomendaciones que creemos son importantes para que impacte positivamente en su trabajo o desempeño en aula el docente y por consiguiente en el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Metalúrgica y Materiales bajo los siguientes lineamientos:

1. Dar más valoración en puntaje al formulario existente de la carrera en la parte de evaluación estudiantil o fortificar ese factor.
2. Crear conciencia a los estudiantes para que den información fidedigna alguna sin presión docente o por otros factores subjetivos que sesguen la información que brindan en el cuestionario de desempeño docente.
3. Aplicar los cuestionarios de evaluación desempeño docente durante y después de cada semestre sacando una radiografía académica para ver una diagnosis de la situación que se está, para esto luego valorarlo comparando los datos en cada semestre con los datos finales de gestión.
4. Aplicar cuestionarios o Instrumentos de autoevaluación a docentes que contengan ítems de titularidad
5. Complementar con otras formas de evaluación, para verificar los objetivos en función al rendimiento académico de los estudiantes como ser mediante test no programados con un examen de diagnóstico (escrito y oral).
6. Verificar las dimensiones eficaces u otras variables que intervienen de manera que estas señalen respuestas en el rendimiento del estudiante.
7. Crear mecanismos para lograr la renovación de metodología de trabajo docente.
8. Promover la autonomía en el trabajo, crear, conciencia sobre la autoevaluación en los estudiantes lo cual les permita generar consciencia del desempeño docente de una manera más efectiva.
9. Dar sugerencias de implantación de nuevas dimensiones de evaluación al formato de evaluación docente vigente del sistema de evaluación anual creando conciencia de las nuevas formas de evaluar al docente.

10. Enfocar más sobre la actividad del docente que realiza en aula y generar mecanismos para trabajos de investigación en los estudiantes, producción intelectual, en el logro de mejoramiento del rendimiento académico del estudiante.

Todas las recomendaciones expuestas en este apartado pueden ser aplicadas en cualquier carrera de la UMSA adecuándolas a sus características.

REFERENCIA BIBLIOGRAFIA

- Abrani, P.C., d` Apollonia, S., Rosenfield, 1997 *The dimensionality of student ratings of instruction: what we know and what we do not* R.P., Perry & J.C. Smart (Eds).
- Anuies (2007), *Anuario Estadístico 2007*, consultado en: http://www.anuies.mx/servicios/d_estrategicos/documentos_estrategicos/21/sX XI.pdf (Recuperado el 15 de julio de 2008)
- Aldana, M. (2013). *Evaluacion del Desempeño Docente Universitario* (UNIVERSIDAD - ECOTEG ed.). Guayaquil- Ecuador: SENEFELDER.
- Ausubel D y Otros (1998), *Psicología Educativa*. Un Punto de vista cognoscitivo. Editorial Trilla. 6ta. Edición. México.
- Ausubel-Novak-Hanesian (1983) *Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo* 2° Ed. Trillas México
Consultado:<http://www.monografias.com/trabajos6/apsi/apsi.shtml#ixzz4qqFaA5oi>
- Análisis deLa práctica educativa de los docentes: pensamiento, i. y. (2008). La Practica Educativa de los Docentes: *Pensamiento, Interacción y Reflexión*. REDIE. *Revista Electrónica de Investigación*, pp. 1-15.
- Barriga, C. (1985). *Influencia del docente en el rendimiento del alumno*. Investigación. Lima: Ed. UNMSM.
- Barriga C. (2004): *Estudios de la Realidad Socio-Cultural*. Texto. Facultad de Educación-UNMSM Perú: Lima
- Bargas, O., et al. (2007). *Calidad del Desempeño Docente en una Universidad Pública*. Trabajo de investigación publicado por la revista Sapiens de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela.
- Bustamante, A. (2008). “*La Influencia de la Ejecución Curricular y el Desempeño Docente en el Rendimiento Académico de los Estudiantes de la Carrera de Ciencias de la Educación de la UMSA*”. Tesis de maestría, UMSA, La paz, Bolivia.
- Cano, M. E. (2005). *Cómo mejorar las competencias de los docentes*. Barcelona: Grao.

- Coll, y Solé (1990): «*La interacción profesor/alumno en el proceso de enseñanza y aprendizaje*», en C. Coll; J. Palacios, y A. Marchesi (eds.): Desarrollo psicológico y educación II. Madrid, Ed. Alianza.
- Coll, C. y Solé, I. (2001). "*Enseñar y aprender en el contexto del aula*", en Coll, Palacios y Marchesi (comps.) Desarrollo psicológico y educación. 2da. Psicología de la educación escolar, Madrid: Alianza Editorial, pp. 357-386.
Recuperado: <http://www.monografias.com/trabajos93/trabajo-cooperativo-mejorar-desarrollo-habilidades-cognitivas/trabajo-cooperativo-mejorar-desarrollo-habilidades-cognitivas2.shtml#ixzz4ppaaCrtv>
- Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana Secretaría Nacional Académica Modelo Académico (CEUB) del Sistema de la Universidad Boliviana, *Reglamentaciones*, 2011 (La Paz – Bolivia)
- Chino, P. (2010), *Teorías Del Aprendizaje*. Lima- Perú: Editorial Bruño.
- Chiavenato, Ignacio. (2000). Administración de recursos humanos (5a. ed.). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Díaz, F. Gerardo H. (2004). *Estrategias Docente Para un Aprendizaje Significativo* (Segunda Edición ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. Consultado en <https://jeffreydiaz.files.wordpress.com/2008/08/estrategias-docentes-para-un-aprendizaje-significativo.pdf>
- Díaz, T. R. (2014). Cuestionario de opinión para la evaluación del estudiante. *Revista indizada en REDALYC, Scielo, 14(2)*, 1-128. Obtenido de <http://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v14n2/a10v14n2.pdf>
- Díaz-Barriga Arceo. (2010). Los profesores ante las innovaciones curriculares*. *Revista Iberoamericana de Educación Superior, 1(1)*, 37-57.
- Duart, J., y Sangrá, A., (2002) "*Formación Universitaria por medio de la Web*". Consultado en: http://www.uoc.edu/web/esp/articles/duart/Duart_Sangra.pdf
- García-Cabrero, B. L. (2008). Análisis de la práctica. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/155/15511127006.pdf>

- García Ferrando, M. (1993). *La Encuesta*. E El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación (pp. 123-152). Madrid, España: Alianza Universidad.
<https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/34/Tema%208-Encuestas.pdf>
- González M., & Adrián, (2010). *Los cuestionarios de opinión de los estudiantes sobre el desempeño docente*. Una estrategia Revista Electrónica “Actualidades Investigativas en Educación” institucional para la evaluación de la enseñanza en Medicina. *Revista Electrónica de Investigación*, 12(1), 7-8.
Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/737/73743366007.pdf> Omnia
- Guía Para Construir Cuestionarios y Escalas de Actitudes ©Pedro Morales Vallejo Publicado en Guatemala: Universidad Rafael Landívar (2011) Disponible en: <http://www.upcomillas.es/personal/peter/otrosdocumentos/Guiaparaconstruirlasdeactitudes.pdf>
- Hernández Sampieri, Collado, Baptista Lucio (2010) *Metodología de la investigación* 5ta edición McGRAW-HILL / INTERAMERICANA Editores, s.a. de c.v. A Subsidiary of The McGraw-Hill Companies, Inc.
- IESALC-UNESCO. (2008). *Diversidad Cultural e Interculturalidad Experiencias en América Latina*. Caracas: Panamericana. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001838/183804s.pdf>
- Jimenes, M. (2011). *Valoración del desempeño docente y presencia de burnout en maestros de educación superior*. *revista electrónica diálogos educativos*, 21(5), 16. Obtenido de <file:///C:/Users/LIMA/Downloads/Dialnet-ValoracionDelDesempenoDocenteYPresenciaDeBurnoutEn-3931314.pdf>
- Jiménez R. 1998, *Metodología de la Investigación*. Elementos básicos para la investigación clínica. Editorial Ciencias Médicas, La Habana,
Recuperado:http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/bioestadistica/metodologia_de_la_investigacion_1998.pdf
- Kerlinger, FN. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México, D.F.: Nueva Editorial Interamericana. Capítulo número 8 (‘Investigación experimental y no experimental’).

- Luna, E. y Torquemada, A. (2008). Los cuestionarios de evaluación de la docencia por los alumnos. *REDIE. Revista Electrónica de Investigación*, 1-15.
Consultado el día de mes de año, en: <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-lunatorquemada.htm>
- Luna, E. y Torquemada, A. (2008). “*Los cuestionarios de evaluación de la docencia por los alumnos: balance y perspectivas de su agenda*” *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, n especial.
[en línea] Disponible en: <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-lunatorquemada.htm> [consultado el 12 de enero de 2009]
- Marti, N. C. (2001). Gestionar la educacion en las organizaciones sociales. En J. S. DUART, *Gestion de la educacion* (págs. 241-2543). Barcelona : Gedisa.
- Martínez-González, F. F.-H.-M. (2016). Modelo de predicción del rendimiento. *Scielo*, 21(70), 975-991.
- Montenegro, I. (2003) *Evaluación del desempeño docente fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa editorial del Magisterio.
- Munch, Lourdes y otros (2000). *Método y técnicas de investigación para la administración e ingeniería*. Ed. Trillas. México,. Universidad Autónoma de Yucatán, México.
Disponible:<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=41080102> (consulta: 10-02-11).
- OREALC/UNESCO. (2008). *Situación Educativa de Latinoamericana y el Caribe*. Santiago, Chile: Impreso por Salesianos.
- OREALC/UNESCO F. 2006. Murillo, *Publicado por la Oficina Regional de Educación de la Santiago para América Latina y el Caribe UNESCO*
- Zamudio, P (2012) El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres TESIS, Lima - Perú
- Peñaranda, M., (2007) *Determinación del rendimiento académico en la carrera de Ingeniería Agronómica a estudiantes que aprobaron los cursos pre-facultativos en el período lectivo (1992 a 1997)*, Tesis de grado para optar el título de: magister scientiarum en educación superior, UMSA, La paz, Bolivia.

- Piña, R.S., (2010) *El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos*, año 2010, Para optar el Grado Académico de: Doctor en Educación, UNMSM, Lima, Perú.
- Palella, S. y Martins F. (2010). *Metodología de la investigación cuantitativa*. 2ª Edición: Editorial FEDUPEL. Venezuela.
- Quiroz, M., (2013). *Método de Investigación participativo comunitario Descolonizador*. La Paz Bolivia CEPIES – UMSA. Ed. “Tinku”.
- Quina, Roberto S. (2015). *La evaluación del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes de idiomas carrera de lingüística e idiomas universidad mayor de San Andrés*. Tesis de maestría, UMSA, La paz, Bolivia.
- Rojas, G. y Cortés, J. (2002). *La calidad académica vista por los estudiantes*. En Revista de la Educación Superior, No. 122, Disponible en: http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/res122/info122.htm
- Romero Díaz, T. (30 de mayo de 2014 de 2014). Cuestionario de opinión para la evaluación del desempeño docente en la unan-managua, nicaragua, farem-chontales . *redalyc, scielo* , 14 (2), 1-28.
- Rizo, H. (1999). *Evaluación del Docente Universitario*. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado. Año 1999, Volumen 2, Número 1, Bloque 2: 425: 440. Asociación Universitaria de Formación del Profesorado. Disponible en: <http://www3.uva.es/aufop/publica/actas/ix/37-rizo.pdf>. Consulta: 27/09/2017.
- Rueda M., Elizalde L. y Torquemada A. D. (2003) *La evaluación de la docencia en las universidades mexicanas*. En revista de Educación superior Vol. XXXII (3), No. 127, Disponible: http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/127/02e.html
- Serrano, J. M. y Pons, R. M. (2006). “*El diseño de la instrucción*”, en Serrano (ed.) *Psicología de la instrucción*, vol. II: El diseño de la instrucción. Murcia: D. M. Editores, pp. 17-71.

- Valdés, H. (2000). *Encuentro Iberoamericano Sobre Evaluación del Desempeño Docente*. Ponencia presentada por Cuba. Disponible: <http://www.campusoei.org/de/rifad01.htm>. Fecha de consulta: 12/5/201
- Vasques V, 2007 *Relación del promedio general en secundaria y la preparación en academias preuniversitarias con el ingreso en la universidad nacional de Ucayali*. UNMSM, Lima.
- Vides Gómez, S. E., & Rivera Vergel, J. A. (Mayo- Agosto de 2015). *La Ingeniería didáctica en el proceso de enseñanza y aprendizaje de la estadística. omnia*, 21(2), 96-104.
- Zambrano, R., Meda, R. y Lara, B. (s. f.). *Evaluación de profesores universitarios por parte de los alumnos mediante el Cuestionario de Evaluación de Desempeño Docente (CEDED)*. Universidad de Guadalajara.
Obtenido de la red mundial el 22 de febrero de 2010 desde: http://www.cucs.udg.mx/revistas/edudesarrollo/anteriores/4/004_Zambrano.pdf
- Zamudio, P. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*, Tesis de Maestría, UNMSM, Lima, Perú.
- Zeleni Colina, & César Montoya. (2008). Modelo para la evaluación del desempeño. *Revista Educativa*, vol. 12(22), 99 - 126. Obtenido de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/3867/30>

A N E X O S

INSTRUMENTO
EVALUACION DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES: Estimado estudiante, a continuación se muestra una serie de enunciados, léalo detenidamente y marque según considere. La encuesta es **anónima** solo tiene fines académicos. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación.

Marca con un aspa (X) en el casillero de la alternativa que creas conveniente. Los valores son los siguientes:

Escala de Valoración:

1= Nada	2 =Pocas veces	3 = A veces	4 = Muchas veces	5 = Siempre
---------	----------------	-------------	------------------	-------------

I. INFORMACION GENERAL

NOMBRE DE LA CARRERA	
ASIGNATURA	
NIVEL O SEMESTRE	

F M

SEXO		
Nº Registro Univ.		

II. DESEMPEÑO DOCENTE

Nº Ítem	TRABAJO PEDAGOGICO	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
1	El docente demuestra dominio teórico de la asignatura para el aprendizaje de los estudiantes					
2	El docente realiza el trabajo pedagógico según algún cronograma					
3	Organiza adecuadamente el trabajo individual o grupal para alguna evaluación					
4	Las estrategias utilizadas durante las sesiones de enseñanza aprendizaje promueven la participación activa de los estudiantes en la construcción del aprendizaje individual					
5	El docente desarrolla su trabajo en clase, empleando medios y materiales didácticos como ser la TIC's					

6	El docente, durante las sesiones utiliza diversas estrategias para facilitar el aprendizaje de los estudiantes. Como por ejemplo: Resolución de problemas ingenieriles, estudio de casos, discusión guiada, análisis – discusión de documentos/ videos/ imágenes/ trabajo de campo, etc.					
PLANIFICACIÓN CURRICULAR		1	2	3	4	5
1	Relaciona las materias del currículo con diferentes con otras áreas especializadas					
2	Planifica la clase considerando los contenidos de la malla curricular					
3	Adecua el currículo o la malla al contexto nacional					
4	Articula las prácticas profesionales de la carrera con los contenidos de la malla curricular congruentes con los objetivos del aprendizaje					
5	Acostumbra planificar el tiempo para un estudio temático relevante en aplicación ingenieril					
6	Hace la planificación temática con contenidos actuales					
CAPACIDADES PEDAGÓGICAS		1	2	3	4	5
1	El docente, demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de la disciplina especializada.					
2	El docente, verifica que los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje de la clase					
3	El docente, tiene la capacidad de diseñar, seleccionar materiales didácticos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
4	Tiene la capacidad de demostrar la parte práctica aplicado a la teórica					
5	Tiene la capacidad motivacional en su clase					
6	Tiene la capacidad para hacer su materia entretenida e interesante					
RESPONSABILIDAD PROFESIONAL EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES DOCENTE EN AULA		1	2	3	4	5
1	Tiene autonomía de docencia en la carrera para desarrollar su tarea libremente					
2	El docente, participa en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional y especialización en el área.					
3	Demuestra puntualidad y cumplimiento en la clase					

4	Demuestra interés por formar profesionales con calidad.					
5	Recupera los practicas de laboratorios perdidos en la asignatura					
6	El docente reconoce autocríticamente la observación del desempeño por parte del estudiante?					
DESTREZAS OPERACIONALES		1	2	3	4	5
1	Conoce operativamente su materia					
2	Aplica conceptos y teorías en prácticas					
3	Realiza destrezas Ingenieriles en su materia					
4	Mide tu grado de capacidad tecnológica					
5	Las operaciones que hace se relaciona con la asignatura					

Fuente: Elaboración Propia, 2017

ANEXO 1
UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
CONSEJO ACADÉMICO UNIVERSITARIO
FORMULARIO DE EVALUACIÓN DOCENTE
GESTIÓN A SER
EVALUADA:

EVALUACIÓN DOCENTE TIPO: A

* **LLENAR SOLO LOS ESPACIOS SOMBREADOS**

FACULTAD:	
CARRERA:	

DOCENTE:		
CARGA HORARIA:		Horas

NOTA: Cuando el puntaje exceda del establecido para el rubro correspondiente, el formulario regulará a la nota máxima determinada.

ASIGNATURA(S)		
1)		
2)		
3)		
4)		
5)		
1	LABOR DOCENTE	
1.1	ADMINISTRACIÓN DE LA CÁTEDRA:	
	Evalúa el Director de Carrera de acuerdo con el formulario aprobado en el CAU sobre la base del Reglamento de la Evaluación Docente, aprobado mediante Resolución de HCU (Ver Anexo 2)	
	Puntaje Máximo: A: 7.5	0
1.2	DEDICACIÓN A LA DOCENCIA:	
1.2.1	Asignatura (carga horaria de 32 horas/mes) c/u 2 puntos	
1.2.2	Por ser profesor tutor de un trabajo de tesis, tesina, trabajo dirigido, proyecto de grado, presentado y aprobado c/u 5 puntos	
1.2.3	Por ser tribunal de grado en cualquiera de sus modalidades c/u 3 puntos	
	Puntaje Máximo: A: 15	0
1.3	EVALUACIÓN ESTUDIANTIL	
	Mediante procedimiento aprobado. (Ver anexo 3)	

		Puntaje Máximo: A: 7.5	0
	(1) LABOR DOCENTE TOTAL (Máximo 30)		0

2	LABOR DE INVESTIGACIÓN		
2.1	Proyectos de investigación presentados y aprobados por Consejo de Carrera y Honorable Consejo Facultativo, según informe.	Puntaje Máximo: A: 10	0
2.2	Participación en proyectos de investigación aprobado por Consejo de Carrera y Honorable Consejo Facultativo.	Puntaje Máximo: A: 5	0
2.3	Evaluación del avance o conclusión del proyecto, según informe del Director del Instituto de Investigación.	Puntaje Máximo: A: 35	0
	(2) LABOR DE INVESTIGACIÓN TOTAL (Máximo 50)		0

3	LABOR DE EXTENSIÓN o INTERACCIÓN		
3.1	Proyectos presentados y ejecutados según avance y conclusión y aprobados por Consejo de Carrera.	Puntaje Máximo: A: 10	
3.2	Participación en proyectos de extensión, según informe aprobado por el Consejo de Carrera.	Puntaje Máximo: A: 5	
3.3	Proyección social de la labor docente, organización de viajes de estudio, participación en Ferias como expositores o jurados, participación en oferta de servicios.	Puntaje Máximo: A: 5	
	(3) LABOR DE EXTENSIÓN TOTAL (Máximo 10)		0

4	PRODUCCIÓN INTELECTUAL		
4.1	Por libro editado y/o publicado.	Puntaje Máximo: A: 30	0
4.2	Por guías de curso completo o folletos editados 2 puntos c/u	Puntaje Máximo: A: 10	0
4.3	Por artículo científico publicado.	Puntaje Máximo: A: 5	0
4.4	Otras publicaciones relacionadas con la Carrera.	Puntaje Máximo: A: 1	0
4.5	Otras producciones.	Puntaje Máximo: A: 4	0
	(4) PRODUCCIÓN INTELECTUAL TOTAL (Máximo 50)		0

5	VIDA UNIVERSITARIA	
5.1	Por ser Jefe de Área, Jefes de Departamento, Jefes de División NOTA: El Rector, Vicerrector, Secretario General, DAF, Decanos, Vicedecanos, Directores de Carrera y Directores de Institutos, tienen el máximo puntaje de evaluación. Puntaje Máximo: A: 10	0
5.2	Por ser representante de base ante: - Consejo de Carrera: 2 puntos - Consejo Facultativo: 3 puntos - Consejo Universitario: 5 puntos Puntaje Máximo: A: 5	0
5.3	Por integrar en calidad de docente comisiones universitarias. Puntaje Máximo: A: 3	0
5.4	Por ser miembro de uno o más tribunales de exámen de competencia o jurado electoral. Puntaje Máximo: A: 3	0
5.5	Por asistencia regular a reuniones docente - estudiantil, seminarios, simposios y otros eventos organizados por la Facultad y la Carrera, según informe del Director de Carrera. Puntaje Máximo: A: 4	0
5.6	Por otro tipo de participación en actividades de co-gobierno. Puntaje Máximo: A: 5	0
(5) VIDA UNIVERSITARIA TOTAL(Máximo 20)		0

6	CURSOS Y CONFERENCIAS	
6.1	Por Título de Postgrado : - Doctor (Ph.D.) 10 puntos - Magíster 8 puntos - Especialista 6 puntos NOTA: EL TÍTULO OBTENIDO TIENE VALOR PUNTUABLE PERMANENTE Puntaje Máximo: A: 10	0
6.2	Por la participación en cursos de actualización con certificado de aprobación: - De 40 a 60 horas de carga horaria: 5 puntos. - Mayor de 60 horas de carga horaria: 10 puntos. Puntaje Máximo: A: 10	0
6.3	Por asistencia a cursos de actualización sin el requisito de la aprobación Cada uno 1 punto Puntaje Máximo: A: 2	0
6.4	Por dirección y/o dictado de cursos extra-cátedra, según informe y duración. Cada uno 5 puntos Puntaje Máximo: A: 10	0
6.5	Por conferencias dictadas o ponencias en simposios o congresos. Cada uno 3 puntos Puntaje Máximo: A: 9	0
(6) CURSOS Y CONFERENCIAS TOTAL(Máximo 20)		0

PUNTAJE TOTAL DE EVALUACIÓN (1)+(2)+(3)+(4)+(5)+(6)	0
--	----------

Comisión de Evaluación Docente:

Docente:	Universitario:

Docente:	Universitario:

Docente:	Universitario:

ANEXO 1

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
CONSEJO ACADÉMICO UNIVERSITARIO
FORMULARIO DE EVALUACIÓN DOCENTE
GESTIÓN A
SER EVALUADA:**

EVALUACIÓN DOCENTE TIPO: B

* LLENAR SOLO LOS ESPACIOS SOMBREADOS

FACULTAD:	
CARRERA:	

DOCENTE:	
CARGA HORARIA:	Horas

ASIGNATURA(S)	
1)	
2)	
3)	
4)	
5)	

NOTA: Cuando el puntaje exceda del establecido para el rubro correspondiente, el formulario regulará a la nota máxima determinada.

1	LABOR DOCENTE	
1.1	ADMINISTRACIÓN DE LA CÁTEDRA: Evalúa el Director de Carrera de acuerdo con el formulario aprobado en el CAU sobre la base del Reglamento de la Evaluación Docente aprobado mediante Resolución de HCU (Ver Anexo 2) Puntaje Máximo: B: 12.5	0
1.2	DEDICACIÓN A LA DOCENCIA:	
1.2.1	Asignatura (carga horaria de 32 horas/mes) c/u 2 puntos	
1.2.2	Por ser profesor tutor de un trabajo de tesis, tesina, trabajo dirigido, proyecto de grado, presentado y aprobado. c/u 5 puntos	
1.2.3	Por ser tribunal de grado en cualquiera de sus modalidades c/u 3 puntos	
	Puntaje Máximo: B: 15	0
	EVALUACIÓN ESTUDIANTIL	

1.3	Mediante procedimiento aprobado. 3)	(Ver anexo	
		Puntaje Máximo: B: 12.5	0
(1) LABOR DOCENTE TOTAL (Máximo 40)			0

2	LABOR DE INVESTIGACIÓN		
2.1	Proyectos de investigación presentados y aprobados por Consejo de Carrera y Honorable Consejo Facultativo, según informe.		
		Puntaje Máximo: B: 8	0
2.2	Participación en proyectos de investigación aprobado por Consejo de Carrera y Honorable Consejo Facultativo.		
		Puntaje Máximo: B: 4	0
2.3	Evaluación del avance o conclusión del proyecto, según informe del Director del Instituto de Investigación.		
		Puntaje Máximo: B: 28	0
(2) LABOR DE INVESTIGACIÓN TOTAL(Máximo 40)			0

3	LABOR DE EXTENSIÓN o INTERACCIÓN		
3.1	Proyectos presentados y ejecutados según avance y conclusión y aprobados por Consejo de Carrera.		
		Puntaje Máximo: B: 12.5	0
3.2	Participación en proyectos de extensión, según informe aprobado por el Consejo de Carrera.		
		Puntaje Máximo: B: 6	0
3.3	Proyección social de la labor docente, organización de viajes de estudio, participación en Ferias como expositores o jurados, participación en oferta de servicios.		
		Puntaje Máximo: B: 6.5	0
(3) LABOR DE EXTENSIÓN TOTAL (Máximo 20)			0

4	PRODUCCIÓN INTELECTUAL		
4.1	Por libro editado y/o publicado.		
		Puntaje Máximo: B: 30	0
4.2	Por guías de curso completo o folletos editados 2 puntos c/u		
		Puntaje Máximo: B: 10	0
4.3	Por artículo científico publicado.		
		Puntaje Máximo: B: 5	0
4.4	Otras publicaciones relacionadas con la Carrera.		
		Puntaje Máximo: B: 1	0
4.5	Otras producciones.		
		Puntaje Máximo: B: 4	0

(4) PRODUCCIÓN INTELECTUAL TOTAL (Máximo 40)	0
---	----------

5	VIDA UNIVERSITARIA	
5.1	Por ser Jefe de Área, Jefes de Departamento, Jefes de División NOTA: El Rector, Vicerrector, Secretario General, DAF, Decanos, Vicedecanos, Directores de Carrera y Directores de Institutos, tienen el máximo puntaje de evaluación. Puntaje Máximo B:10	0
5.2	Por ser representante de base ante: - Consejo de Carrera: 2 puntos - Consejo Facultativo: 3 puntos - Consejo Universitario: 5 puntos Puntaje Máximo: B: 5	0
5.3	Por integrar en calidad de docente comisiones universitarias. Puntaje Máximo: B: 3	0
5.4	Por ser miembro de uno o más tribunales de exámen de competencia o jurado electoral. Puntaje Máximo: B: 3	0
5.5	Por asistencia regular a reuniones docente - estudiantil, seminarios, simposios y otros eventos organizados por la Facultad y la Carrera, según informe del Director de Carrera. Puntaje Máximo: B: 4	0
5.6	Por otro tipo de participación en actividades de co-gobierno. Puntaje Máximo: B: 5	0
(5) VIDA UNIVERSITARIA TOTAL (Máximo 20)		0

6	CURSOS Y CONFERENCIAS	
6.1	Por Título de postgrado : - Doctor (Ph.D.) 10 puntos - Magíster 8 puntos - Especialista 6 puntos NOTA: EL TÍTULO OBTENIDO TIENE VALOR PUNTUABLE PERMANENTE Puntaje Máximo: B: 10	0
6.2	Por la Participación en cursos de actualización con certificado de aprobación: De 40 a 60 horas de carga horaria: 5 puntos. Mayor de 60 horas de carga horaria: 10 puntos. Puntaje Máximo: B: 10	0
6.3	Por asistencia a cursos de actualización sin el requisito de la aprobación. Cada uno 1 punto Puntaje Máximo: B: 2	0
6.4	Por dirección y/o dictado de cursos extra-cátedra, según informe y duración. Cada uno 5 puntos	

		Puntaje Máximo: B: 10	0
6.5	Por Conferencias dictadas o ponencias en simposios o Congresos. Cada uno 3 puntos		
		Puntaje Máximo: B: 9	0
(6) CURSOS Y CONFERENCIAS TOTAL(Máximo 20)			0
PUNTAJE TOTAL DE EVALUACIÓN (1)+(2)+(3)+(4)+(5)+(6)			0

Comisión de Evaluación Docente:

Docente:	Universitario:
Docente:	Universitario:
Docente:	Universitario:

ANEXO 1

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
CONSEJO ACADÉMICO UNIVERSITARIO
FORMULARIO DE EVALUACIÓN DOCENTE
GESTIÓN A SER EVALUADA:

EVALUACIÓN DOCENTE TIPO: C

* LLENAR SOLO LOS ESPACIOS SOMBREADOS

FACULTAD:	
CARRERA:	

DOCENTE:		
CARGA HORARIA:		Horas

ASIGNATURA(S)	
1)	
2)	
3)	
4)	
5)	

NOTA: Cuando el puntaje exceda del establecido para el rubro correspondiente, el formulario regulará a la nota máxima determinada.

1	LABOR DOCENTE	
1.1	ADMINISTRACIÓN DE LA CÁTEDRA:	
	Evalúa el Director de Carrera de acuerdo con el formulario aprobado en el CAU sobre la base del Reglamento de la Evaluación Docente Aprobado mediante Resolución de HCU (Ver Anexo 2)	
	Puntaje Máximo: C: 17.5	0
1.2	DEDICACIÓN A LA DOCENCIA:	
1.2.1	Asignatura (carga horaria de 32 horas/mes) c/u 2 puntos	
1.2.2	Por ser profesor tutor de un trabajo de tesis, tesina, trabajo dirigido, proyecto de grado, presentado y aprobado. c/u 5 puntos	
1.2.3	Por ser tribunal de grado en cualquiera de sus modalidades c/u 3 puntos	
	Puntaje Máximo: C: 15	0
1.3	EVALUACIÓN ESTUDIANTIL	
	Mediante procedimiento aprobado. (Ver anexo 3)	

	Puntaje Máximo: C: 17.5	0
(1) LABOR DOCENTE TOTAL (Máximo 50)		0

2	LABOR DE INVESTIGACIÓN	
2.1	Proyectos de investigación presentados y aprobados por Consejo de Carrera y Honorable Consejo Facultativo, según informe. Puntaje Máximo: C: 6	0
2.2	Participación en proyectos de investigación aprobado por Consejo de Carrera y Honorable Consejo Facultativo. Puntaje Máximo: C: 3	0
2.3	Evaluación del avance o conclusión del proyecto, según informe del Director del Instituto de Investigación. Puntaje Máximo: C: 21	0
(2) LABOR DE INVESTIGACIÓN TOTAL (Máximo 30)		0

3	LABOR DE EXTENSIÓN o INTERACCIÓN	
3.1	Proyectos presentados y ejecutados según avance y conclusión y aprobados por Consejo de Carrera. Puntaje Máximo: C: 15	0
3.2	Participación en proyectos de extensión, según informe aprobado por el Consejo de Carrera. Puntaje Máximo: C: 7.5	0
3.3	Proyección social de la labor docente, organización de viajes de estudio, participación en Ferias como expositores o jurados. Puntaje Máximo: C: 7.5	0
(3) LABOR DE EXTENSIÓN TOTAL (Máximo 30)		0

4	PRODUCCIÓN INTELECTUAL	
4.1	Por libro editado y/o publicado. Puntaje Máximo: C: 30	0
4.2	Por guías de curso completo o folletos editados 2 puntos c/u Puntaje Máximo: C: 10	0
4.3	Por artículo científico publicado. Puntaje Máximo: C: 5	0
4.4	Otras publicaciones relacionadas con la Carrera. Puntaje Máximo: C: 1	0
4.5	Otras producciones. Puntaje Máximo: C: 4	0
(4) PRODUCCIÓN INTELECTUAL TOTAL (Máximo 30)		0

5	VIDA UNIVERSITARIA	
5.1	Por ser Jefe de Área, Jefes de Departamento, Jefes de División NOTA: El Rector, Vicerrector, Secretario General, DAF, Decanos, Vicedecanos, Directores de Carrera y Directores de Institutos, tienen el máximo puntaje de evaluación. Puntaje Máximo: C: 10	0
5.2	Por ser representante de base ante: - Consejo de Carrera: 2 puntos - Consejo Facultativo: 3 puntos - Consejo Universitario: 5 puntos Puntaje Máximo: C: 5	0
5.3	Por integrar en calidad de docente comisiones universitarias. Puntaje Máximo: C: 3	0
5.4	Por ser miembro de uno o más tribunales de examen de competencia o jurado electoral. Puntaje Máximo: C: 3	0
5.5	Por asistencia regular a reuniones docente - estudiantil, seminarios, simposios y otros eventos organizados por la Facultad y la Carrera, según informe del Director de Carrera. Puntaje Máximo: C: 4	0
5.6	Por otro tipo de participación en actividades de co-gobierno. Puntaje Máximo: C: 5	0
(5) VIDA UNIVERSITARIA TOTAL(Máximo 20)		0

6	CURSOS Y CONFERENCIAS	
6.1	Por Título de Postgrado : Doctor (Ph.D.) 10 puntos Magíster 8 puntos Especialista 6 puntos Puntaje Máximo: C: 10	0
NOTA: EL TÍTULO OBTENIDO TIENE VALOR PUNTUABLE PERMANENTE		
6.2	Por la participación en cursos de actualización con certificado de aprobación: De 40 a 60 horas de carga horaria: 5 puntos. Mayor de 60 horas de carga horaria: 10 puntos. Puntaje Máximo: C: 10	0
6.3	Por asistencia a cursos de actualización sin el requisito de la aprobación Cada uno 1 punto Puntaje Máximo: C: 2	0
6.4	Por dirección y/o dictado de cursos extra-cátedra, según informe y duración. Cada uno 5 puntos Puntaje Máximo: C:10	0

6.5	Por conferencias dictadas o ponencias en simposios o Congresos. Cada uno 3 puntos	
		Puntaje Máximo: C: 9
(6) CURSOS Y CONFERENCIAS TOTAL(Máximo 20)		0
PUNTAJE TOTAL DE EVALUACIÓN (1)+(2)+(3)+(4)+(5)+(6)		0

Comisión de Evaluación Docente:

Docente:	Universitario:
Docente:	Universitario:
Docente:	Universitario:

CRONOGRAMA DE TRABAJO

Cuadro N 1

Tiempo Actividad	Tiempo Necesario													
	Julio		Agosto		Septiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre			
	1°Sm	2°Sm	3°Sm	4°Sm	1°Sm	2°Sm	3°Sm	4°Sm	1°Sm	2°Sm	3°Sm	4°Sm	1°Sm	2°Sm
Elaboración del perfil borrador		X	X	X										
Aplicación del perfil aprobado					X	X	X							
Aplicación de la Investigación Empírica								X	X					
Análisis de resultados con paquetes estadísticos														
Pre defensa										X	X			
Informe Final												X	X	

Fuente: Elaboración Propio,2017

