



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO DEL TÁCHIRA
"DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ"
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRIA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA
SAN CRISTOBAL - TACHIRA



**LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL
PROCESO DE ENSEÑANZA**

www.bdigital.ula.ve
Caso: Escuela Bolivariana Rural "El Abejal", Palmira, Estado
Táchira

Autora: Mayela Soto Márquez
Tutor: Dra. Doray Contreras

San Cristóbal, mayo de 2018

C.C.Reconocimiento



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO DEL TÁCHIRA
"DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ"
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRIA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA
SAN CRISTOBAL - TACHIRA



LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA

www.bdigital.ula.ve

Caso: Escuela Bolivariana Rural "El Abejal", Palmira, Estado Táchira

Trabajo de Grado presentado para optar al Título de Magister *Scientiae*
en Evaluación Educativa

Autora: Mayela Soto Márquez
Tutor: Dra. Doray Contreras

San Cristóbal, mayo de 2018

DEDICATORIA

A mi Madre, hermanos, sobrinos y cuñada por el apoyo y la comprensión que me proporcionaron durante todos los momentos de esta grata y significativa experiencia.

A aquella persona especial en mi vida con espíritu altruista quien me tendió su mano bondadosa motivándome durante toda mi escolaridad, manifestando así inmensa empatía ante las diversas situaciones por las que atraviesa el ser humano en determinados momentos de la vida.

A mis compañeros de grupo, quienes representaron un bastión y una guía para continuar y no flaquear en el logro de esta nueva meta.

A todos, infinitas gracias.

www.bdigital.ula.ve **Mayela Soto**

AGRADECIMIENTO

Principalmente a Dios Todopoderoso, por sentir su presencia junto a mí durante el transcurrir de mi vida, brindándome la oportunidad de vivir y concluir esta nueva experiencia enriquecedora.

A mis Tutores, por aceptar la conducción de mi trabajo, por sus consejos, orientaciones, asesoramientos, así como también por su tiempo y dedicación para conmigo, los cuales fueron elementos primordiales para el desarrollo fructífero de esta investigación.

A mis compañeros de trabajo y personal directivo de la Escuela Bolivariana Rural "El Abejal" por su receptividad, colaboración y comprensión de mi labor para la ejecución y culminación de mi estudio.

Al alma mater, la Universidad de Los Andes, por haberme abierto sus puertas nuevamente para mi formación a nivel de postgrado; por ser allí el lugar donde se vencen las sombras.

Mil gracias a todos

ÍNDICE GENERAL

pp.

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	vii
INDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE GRÁFICOS	ix
RESÚMEN	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULOS	
I EL PROBLEMA	3
Planteamiento del Problema	3
Objetivos de la Investigación	10
Objetivo General	10
Objetivos Específicos	10
Justificación	11
II MARCO TEÓRICO.....	14
Antecedentes de la Investigación	14
Bases Teóricas.....	20
Evaluación	21
Desempeño docente	22
Modelos de evaluación del desempeño docente	22
La evaluación del desempeño docente.....	24
Planificación	27
Principios de la Planificación Educativa	31
Potenciación de aprendizajes	33
El proceso de enseñanza.....	36
Actuación del docente en el desarrollo de la clase	39
Definición de términos.....	42
III MARCO METODOLÓGICO	46
Diseño de la Investigación.....	46
Nivel y Modalidad de la investigación.....	47
Descripción de la Metodología	48
Población y Muestra.....	49
Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	55
Validez y Confiabilidad del instrumento.....	55
Análisis de Resultados	58
IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	59
Fase I: diagnóstica	59
Diagnóstico de los resultados.....	76
Fase II: Factibilidad	79
Fase III: Diseño o planificación	80
Fase IV: Aplicación	84
Fase V: Evaluación	93

V	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	98
	Conclusiones	98
	Recomendaciones.....	100
	REFERENCIAS	103
	ANEXOS.....	109
	A Instrumentos aplicados a los docentes	110
	B Validaciones	113
	C Estrategia Evaluativa.....	125
	D Confiabilidad alfa de Cronbach	130

www.bdigital.ula.ve

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA	pp.
1. Modelos de evaluación del desempeño docente.....	23
2. Operacionalización de las variables.	44
3. Caracterización de la población	50
4. Caracterización de la población	51
5. Edad	51
6. Género	52
7. Título de pregrado	53
8. Título de posgrado.....	54
9. Proporción de Rango.....	58
10. Distribución de frecuencia correspondiente a la variable: Evaluación del desempeño docente. Dimensión: planificación	60
11. Distribución de frecuencia correspondiente a la variable: Evaluación del desempeño docente. Dimensión: Potenciación de aprendizajes.	65
12. Distribución de frecuencia correspondiente a la variable: Proceso de enseñanza. Dimensión: Actuación del docente en el desarrollo de la clase.	69
13. Asistencia, puntualidad, trabajo colaborativo.....	85
14. Aporte y aplicación de conocimientos.	86
15. Creatividad e iniciativa.....	87
16. Disposición para el trabajo y el aprendizaje.	88
17. Relaciones interpersonales	89
18. Compromiso social	90
19. Conducción de los procesos de enseñanza y aprendizaje	91
20. Perfil humano	92

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO	pp.
1. Edad	52
2. Género	52
3. Título de pregrado	53
4. Título de postgrado.....	54
5. Asistencia, puntualidad, trabajo colaborativo.....	85
6. Aporte y aplicación de conocimientos	86
7. Creatividad e iniciativa.....	87
8. Disposición para el trabajo y el aprendizaje	88
9. Relaciones interpersonales	89
10. Compromiso social	90
11. Conducción de los procesos de enseñanza y aprendizaje	91
12. Perfil humano	92

www.bdigital.ula.ve



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO DEL TÁCHIRA
“DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ”
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRIA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA
SAN CRISTÓBAL - TACHIRA



LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA

Caso: Escuela Bolivariana Rural “El Abejal”, Palmira, Estado Táchira

Autora: Mayela Soto Márquez.
Tutor: Dra. Doray Contreras.
Fecha: mayo 2018.

RESUMEN

La educación moderna exige el desarrollo de nuevas competencias y habilidades en los profesores, por ello desde el marco de esta investigación se plantea el desempeño docente en el proceso de enseñanza. Se parte desde el objetivo general: Evaluar el desempeño docente en el proceso de enseñanza en la Escuela Bolivariana Rural “El Abejal”, Palmira, Estado Táchira. Metodológicamente, se sustentó en una investigación con diseño de campo, bajo la modalidad descriptiva a través de un proyecto factible, con la aplicación de cuatro etapas; diagnóstico, factibilidad, diseño y aplicación. La técnica que se utilizó correspondió a la encuesta a través de un instrumento con cinco (05) alternativas de respuesta; completamente en desacuerdo (CD), en desacuerdo (D), ni en desacuerdo ni acuerdo (NDA), de acuerdo (A), completamente de acuerdo (CA), el instrumento fue sometido a prueba de validez a través del juicio de expertos, y la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach; con la información recabada se aplicó el paquete estadístico SPSS. La población estuvo conformada por veinte (20) educadores de la institución objeto de estudio, la muestra quedó conformada con el mismo número de participantes de la población. Se concluyó que los docentes evaluados tienen una disposición favorable en el desarrollo de sus actividades escolares, no obstante, la planificación en alguno de ellos no es diseñada con antelación por lo que se dificulta su aplicación. Se recomendó, que la evaluación del desempeño docente sea socializada con todos los educadores del plantel con el propósito que éstos tengan conocimiento que su aptitud pedagógica está siendo evaluada, el objetivo por el cual se está evaluando, con qué periodicidad se aplicará y de qué manera se les apoyará a fin de mejorar su labor educativa.

Descriptor: Evaluación, enseñanza, desempeño docente, planificación, potencialidades.

INTRODUCCIÓN

En el contexto de la globalización se vuelven necesarios nuevos escenarios; las organizaciones educativas no pueden ser percibidas como instituciones a través de las cuales los conocimientos se van transmitiendo de generación en generación, sino que tienen una responsabilidad máxima en la formación de un recurso humano comprometido para generar las transformaciones necesarias a fin de insertar a cada nación en el marco de los países proactivos, con capacidad para participar en el juego de la competencia.

En el marco de esta búsqueda de la perfección, surge el concepto de evaluación entendida como el acto de comparar resultados con expectativas, a fin de establecer el valor de un proceso, método, actividad, programa, desempeño o teoría. En el campo educativo, la evaluación usualmente ha estado dirigida hacia la medición de los resultados del aprendizaje, es decir que se ha centrado principalmente en verificar la calidad del producto o rendimiento de los estudiantes.

Desde esta perspectiva, la evaluación del desempeño de quienes integran una organización educativa es fundamental para mejorar sus habilidades pedagógicas, emocional y de responsabilidad en su función para propiciar un alto nivel de compromisos al tener como fin acorde con los valores y principios éticos de su profesión la excelencia de la labor de su cometido.

Por tal motivo, una de las herramientas necesarias es la reflexión sobre la práctica, proceso que el pedagogo debe realizar constantemente para darse cuenta de lo que sucede en el aula y para autoevaluar su desarrollo profesional con la finalidad de hallar áreas de oportunidad que se puedan mejorar con una intervención oportuna por parte de él mismo, mediante la detección de situaciones problemáticas las cuales repercuten en el logro de competencias en sus escolares, en el alcance de los propósitos planteados en el desarrollo de un contenido y en el desenvolvimiento profesional del guiador de conocimientos.

De acuerdo con lo planteado anteriormente, el propósito principal de esta investigación consiste en evaluar el desempeño de los educadores de la Escuela Bolivariana Rural “El Abejal”, en sus dimensiones planificación, potenciación de aprendizajes y actuación del docente en el desarrollo de la clase.

Para ello, se estructuró la investigación en cinco capítulos: el primer capítulo, permite conocer el problema, su planteamiento, las preguntas de la investigación, los objetivos del estudio y la justificación. En el segundo capítulo, se abordó el marco teórico en el que se plasman los antecedentes de la investigación, y las bases teóricas de apoyo para el estudio, bases legales, definición de términos básicos. El tercer capítulo, está relacionado con los aspectos metodológicos, entre ellos se encuentra el tipo de investigación, diseño de la investigación, población, muestra, procedimiento para la recolección de información, validez del instrumento, procedimientos y análisis de los datos, procedimiento para recoger la información, procedimiento para analizar la información.

En el cuarto capítulo se presenta el análisis e interpretación de resultados. Seguidamente se identifican las fases de la investigación proyectiva, la fase 1; consistió en el diagnóstico a través del análisis del instrumento diseñado para tal fin. La fase 2 hace referencia a la factibilidad de la propuesta de la estrategia evaluativa. Una tercera fase que hace mención al diseño de la estrategia evaluativa, la cuarta fase, se indica la aplicación de la estrategia evaluativa y la quinta fase hace referencia a la evaluación de todo el proceso del objeto de estudio. En el quinto capítulo se reflejan las conclusiones y recomendaciones elaboradas para el trabajo de investigación. Por último se presentan las referencias y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Durante ya cierto tiempo las instituciones educativas han reconocido la necesidad de incrementar y mejorar la calidad de la enseñanza que imparten. Entre las estrategias propuestas para lograrlo se encuentra desarrollar un sistema de evaluación del proceso de enseñanza del profesorado. Cuanta más atención se preste a la evaluación, y más se utilicen sus resultados para la toma de decisiones, su papel en la educación adquirirá una mayor relevancia.

Según Ruiz (citado en Loureiro, Míguez, Otegui, 2016), “lo fundamental es reconocer cuál es el principal rol que tiene la evaluación y las finalidades que cumple, identificar quién se beneficia con ella” (p. 4). Tal como lo refiere el autor citado la evaluación de la habilidad del pedagogo es una de las finalidades que deben ser desarrolladas en los centros educativos, pues se pretende que estos profesionales desempeñen su trabajo con eficiencia, que haya calidad en la educación, para ello, es indispensable que el guía del proceso de formación realice con eficacia su acción pedagógica.

Desde este planteamiento, los educadores representan una parte importante en la determinación de la orientación en las metas de sus discípulos, dado que tienen la posibilidad de enfatizar la orientación en el aprendizaje o de rendimiento en los docentes, lo que influye en su forma de enseñar, teniendo en cuenta que él es considerado un actor importante en el proceso de crear un clima escolar especial en el espacio de aprendizaje.

Visto de esta forma, los profesionales de la educación poseen un papel determinante en la orientación del desarrollo de las estrategias pedagógicas que ejecutan en sus espacios de aprendizaje, lo cual influirá en el logro de los aprendizajes de los estudiantes, desde luego el juicio crítico a su faena reviste una gran relevancia, procurando aprendizajes innovadores en sus grupos, para que esto ocurra el profesorado debe ejecutar con vigencia su tarea de educador. Fernández (2013) afirma:

Una preocupación fundamental en el proceso educativo está referida al desempeño docente o rendimiento de los maestros en las diversas tareas que desarrolla en su actividad docente. Indudablemente, ésta es la actividad más relevante del docente y, en consecuencia, resulta imprescindible estudiarla en su relación con la motivación, las estrategias de aprendizaje y la auto eficacia (p. 7).

Es decir, la praxis desarrollada en el espacio de aprendizaje repercutirá en sus aprendices. Pérez y Mestre (2007) recalcan la evaluación como asunto formativo, está presente de inicio a fin en el proceso pedagógico, lo que hace evidente la actuación del educador y de los mismos dicentes a la hora de estructurar y planificar las maneras de cómo y qué se evalúa, dicha acción supone en los contextos mixtos de formación, dinámicas de interacción, comprensión y retroalimentación, en los cuales haya un constante seguimiento no solo de los avances en el aprendizaje del alumnado, sino también de las acciones hechas por el preceptor.

A tal efecto, la evaluación realizada al forjador de saberes estará relacionada con las herramientas y recursos suministrados por la institución educativa y el seguimiento e instrumentos utilizados para registrar los desempeños del profesorado en su acción no sólo pedagógica sino en el acompañamiento del diseño, gestión y retroalimentación del curso al que pertenece. Para tal efecto, es importante reflexionar y discutir acerca de las funciones que debe ejercer el pedagogo, por tanto, es pertinente identificar rasgos e indicadores

susceptibles de ser evaluados y sistematizados por la institución. Zapata (2012) afirma:

No hay una certeza en cuanto a metodologías de evaluación aplicadas a cada una de las instancias y agentes interventores, en relación con las actividades llevadas a cabo en el proceso formativo, el docente debe generar también una reflexión a partir de dicho proceso evaluativo y establecer unas pautas y criterios, acordes a las necesidades de la formación (p. 13).

Se tiene entonces que la evaluación del manejo del profesional de la docencia es fundamental, para que éste desde su interioridad procure una reflexión del quehacer educativo, y pueda re direccionar su práctica pedagógica acorde a las necesidades e intereses de los educandos. De hecho, la evaluación de tal cometido tiene por finalidad el mejoramiento de la escuela y la enseñanza en el aula a través de la identificación de conocimientos, sentimientos y actitudes que presentan los maestros y que se pueden modificar a través de su participación en programas de capacitación.

Al respecto conviene resaltar lo que afirma Hernández (2013) “El desempeño se define como el cumplimiento de las funciones, acciones y tareas llevadas a cabo por el docente para orientar el aprendizaje de forma eficiente” (p. 15). Es decir, desde la evaluación del rol profesional del docente permite que este re evalúe, sus conocimientos, dominios disciplinares y a su vez la habilidad para transmitir los saberes en su proceso pedagógico. A lo anterior se suma lo afirmado por Reyes (como se citó en González, Padilla y Rincón (2013). “Los estándares de desempeño establecen criterios para evaluar el desempeño docente que se espera logren los docentes al terminar su formación inicial” (p. 15). . Desde este punto de vista son patrones o criterios que permitirán emitir en forma apropiada juicios sobre la habilidad educacional de los futuros formadores y fundamentar las decisiones que deban tomarse.

En este sentido, la evaluación de habilidades del transmisor de conocimientos lleva a determinar un análisis profundo de aspectos tales

como la manera en que se realiza la selección del mismo, la capacitación o formación que se establece para superar las falencias presentadas, traduciendo la observación de los procesos desarrollados por el profesor a manera de evidenciar el cumplimiento en las funciones delegadas por la institución.

De ahí que, la evaluación de la praxis pedagógica se encuentra ligado al enfoque por competencias pues cada vez el mundo es más diverso y se encuentra interconectado recibiendo gran cantidad de información y comunicación, lo cual conlleva al planteamiento del concepto de competencia, que involucra todo lo referente al individuo y la conducción y manejo de sus herramientas, habilidades y destrezas, la interacción con otros grupos donde sean capaces de manejar sus propias vidas y tomar decisiones adaptándose a los diversos contextos en los cuales pongan de manifiesto su innovación y creatividad.

Ahora bien, desde de la realidad de la formación y la experiencia evaluativa en Educación Primaria de la Escuela Bolivariana Rural “El Abejal” es importante abordar plenamente el problema del proceso de evaluación de la práctica educativa en cuanto a su dimensión planificación, potenciación de aprendizajes y actuación del maestro en el desarrollo de la clase en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, como parte del contexto educativo de su quehacer cotidiano que trae otros problemas como la equidad en la evaluación del aprendizaje de los mismos, así como también, la reprobación evidente y bajas calificaciones que se les asigna. De acuerdo con Marcano (2016) entre las acciones de la evaluación del desempeño docente se encuentran:

El no compromiso laboral ni ético de los docentes, con los resultados de su trabajo. El no sentido de pertenencia. Los controles realizados a las clases por parte de los directivos provocan que en ocasiones se hagan valoraciones subjetivas y generalmente generales de la gestión didáctica y educativa del docente. Los directivos suelen tener una visión diferente de lo que es una actividad docente educativa de calidad. Le dan mayor importancia al proceso administrativo que al trabajo orientado hacia la mejora y/o perfeccionamiento del desarrollo profesional (p. 25).

Por consiguiente, la valoración del mentor es visto como un medio para conocer si cumple o no con sus actividades educativas, sin embargo en algunos casos este proceso de evaluación se ve opacado ante el giro que algunos supervisores dan al momento de emitir su juicio, pues se pretende que el profesorado se enfoque en el trabajo administrativo antes que el pedagógico. Además de ello, y a pesar de la importancia que tiene la evaluación de la práctica educativa, se presentan dificultades a la hora de aplicarla, debido fundamentalmente a que muchos agentes educacionales obstaculizan su implantación argumentando conceptos básicamente gremiales, que se convierten en estandartes de una supuesta protección al mentor y que desconocen el derecho que tiene cada maestro a recibir una retroalimentación con respecto a su acción profesional, que contribuya a su perfeccionamiento profesional.

Todo esto estaría centrado en la carencia de un plan de seguimiento del desempeño de los docentes por parte de la dirección del plantel, pues ésta es parte de la actividad permanente del profesor. El problema es que con mucha frecuencia, algunos formadores asocian el tema de la evaluación con una función sancionadora o de control, que de otra parte es el resultado de las experiencias que se tiene cuando se aplica un sistema de evaluación. El estudio bibliográfico realizado sobre el tema Marcano (2016) permite citar entre otras las causas que motivan esta situación son las siguientes:

La no existencia de un mecanismo que permita instrumentar un objetivo proceso de evaluación del desempeño profesional del docente. La no concepción en las políticas educativas de un sistema de superación que garantice un continuo desarrollo profesional docente a partir de los resultados de los procesos de evaluación. Exceso de recaudos administrativos. Imposiciones de algunos directivos en las orientaciones de las diferentes transformaciones emanadas de las políticas educacionales (p. 12).

Otra de las razones que dificultan la estimación del manejo docente es que no siempre está claramente definida la finalidad de ésta, lo cual da lugar a dudas, inseguridad e incluso temor con respecto al uso que se

haga de sus resultados y además porque representa una práctica relativamente nueva, falta de técnicas sistemáticas, válidas, fiables y objetivas. En este sentido, la evaluación de la habilidad educacional pretende resaltar las limitaciones del sistema educativo y generar una nueva cultura de calidad a través de la reflexión de los diferentes actores que intervienen en el proceso, lo cual contribuye a incrementar la autoestima, motivación y prestigio del educador.

A tales efectos todo está entrañado en la resistencia al cambio, la apatía, el no sentido de pertenencia, la insatisfacción por los estilos de juicio a la aptitud docente que inciden de manera negativa directamente en la calidad educativa y en el desempeño exitoso de los orientadores de procesos de formación en servicio, trayendo como consecuencia una pobre y/o escasa dedicación del conglomerado profesoral para ofrecer a sus discípulos un nivel óptimo de calidad de la enseñanza y con ello obtener el logro de sus objetivos de aprendizaje de manera plena y satisfactoria.

En este sentido, es necesario que desde el ente encargado se tomen medidas de control ante dicha situación laboral debido a que todo ello conlleva a la afectación de manera negativa tanto en los resultados, como en la preparación académica de todo el conjunto estudiantil.

La situación descrita permite dejar claro las principales necesidades en cuanto a la implantación de estrategias evaluativas que conlleven a mejorar la labor educativa para la profundización de la enseñanza. Lo anterior presupone la concepción de diferentes espacios que faciliten el proceso de evaluación y la preparación de expertos en el área para proporcionar evaluaciones objetivas que generen un desarrollo profesional consecuente con las políticas educativas.

Por tanto, una misión decisiva en este sentido le corresponde a la estimación de la aptitud del formador, la cual permite caracterizar el quehacer pedagógico del mentor en ejercicio y a la vez facilitarle las vías de autoconocimiento que le permitan avizorar sus posibilidades y necesidades con vías a desempeñarse como tal, así como proyectar

acciones que lo conduzcan a la formación permanente y al desarrollo profesional y por ende elevar la calidad educacional. La valoración del docente debe considerarse como un camino de perfeccionamiento que paulatinamente lo hará transitar a niveles superiores de desarrollo profesional.

Una de las cuestiones a resolver es lograr mecanismos que permitan un proceso de evaluación objetivo hacia el educador por parte de los directivos y personal involucrado en esta actividad lo que presupone el estudio de los procedimientos organizativos y metodológicos para garantizar su calidad al favorecer así la proyección de acciones hacia el desarrollo profesional. Entre las múltiples acciones que pueden desplegarse para potenciar un cometido de calidad, la evaluación se encuentra en primer orden, pues permite caracterizarlo al mismo tiempo constituye una vía fundamental para la atención, estimulación y desarrollo de los facilitadores del aprendizaje.

Por consiguiente es necesario un sistema de evaluación que haga justo y racional ese proceso y permita valorar su desempeño con objetividad, profundidad e imparcialidad, pues la evaluación, en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de estudio sobre la práctica y mejora y/o perfeccionamiento de la actividad pedagógica en general y por ende su sentido de repercusión tanto en la personalidad del evaluado, como en su entorno para posibilitar el desarrollo profesional de los mentores. Por lo tanto se considera la evaluación de la labor del educador como fundamental, la cual permite propiciar un proceso de enseñanza con énfasis en la calidad de los procesos educativos. De allí surgen las siguientes interrogantes para esta investigación:

¿La evaluación de la habilidad del profesor en el proceso de enseñanza en la Escuela Bolivariana Rural “El Abejal” del Municipio Palmira en el Estado Táchira repercutirá en el mejoramiento de la calidad de la educación?

¿Cómo diagnosticar el manejo docente en su función planificación?

¿Cómo se podrá determinar el cometido del educador en su función potenciación de aprendizajes?

¿Qué aspectos se podrán analizar en relación con la actuación del formador en el desarrollo de la clase?

¿Qué estrategias evaluativas se podrán proponer que conlleven a mejorar la labor del mentor para la profundización de aprendizajes en los estudiantes?

¿Cómo aplicar la propuesta de la estrategia evaluativa para la mejora de la aptitud docente en el proceso de enseñanza?

¿Qué resultará de la evaluación del instrumento aplicado en relación con el desempeño docente en el proceso de enseñanza?

Objetivos de la Investigación

General

Evaluar el desempeño docente en el proceso de enseñanza en la Escuela Bolivariana Rural “El Abejal” del Municipio Palmira en el Estado Táchira.

Específicos

1. Diagnosticar el desempeño docente en su función planificación.
2. Determinar el desempeño docente en su función potenciación de aprendizajes.
3. Analizar la actuación del docente en el desarrollo de la clase.
4. Diseñar una propuesta de estrategia evaluativa que conlleve a mejorar el desempeño docente para la profundización de aprendizajes en los estudiantes.
5. Aplicar la propuesta de la estrategia evaluativa para la mejora del desempeño docente en el proceso de enseñanza.

6. Evaluar los resultados del instrumento aplicado en relación con el desempeño docente en el proceso de enseñanza.

Justificación e importancia de la Investigación

En el contexto de la globalización se vuelven necesarios nuevos escenarios; las organizaciones educativas no pueden ser percibidas como instituciones a través de las cuales los conocimientos se van transmitiendo de generación en generación, sino que tienen una responsabilidad máxima en la formación de un recurso humano comprometido para generar las transformaciones necesarias a fin de insertar a cada nación en el marco de los países proactivos, con capacidad para participar en el juego de la competencia.

Bajo esta perspectiva, es de suponer que para formar cuadros humanos emprendedores, se deben suscitar cambios profundos en la gestión educativa, en todos sus niveles jerárquicos, y paralelamente a estos cambios, se deben establecer controles para verificar la calidad de los logros en el sentido que se correspondan con el nivel de excelencia deseado. Consecuentemente, el concepto de calidad cobra vigencia como un reto que lleva implícito un saber hacer las cosas cada día mejor.

En el marco de esta búsqueda de la perfección, surge el concepto de evaluación. De acuerdo a lo expuesto por Sánchez (s.f). “Entendida como una actividad sistemática y continua como el mismo proceso educativo, un subsistema integrado dentro del propio sistema de la enseñanza y tiene como misión especial recoger información fidedigna sobre el proceso en su conjunto para ayudar a mejorar el propio proceso, y dentro de él, los programas, las técnicas de aprendizaje, los recursos, los métodos y los elementos del proceso. La evaluación debe servir de ayuda para elevar la calidad del aprendizaje y aumentar el rendimiento de los alumnos” (s.p).

Por consiguiente, desde el punto de vista informal, la función social llevada a cabo por el maestro es permanentemente valorada por sus

estudiantes, colegas, supervisores y todas aquellas personas que de una u otra forma son receptoras de sus acciones. Sobre este particular es importante resaltar lo delicado de estas valoraciones y opiniones altamente subjetivas que podrían suscitar situaciones ambiguas o contradictorias, ser causa de decisiones injustas y de desmotivación e insatisfacción por parte de los docentes. De allí la importancia de diseñar e implantar un sistema de evaluación racional y justo, que permita valorar la actitud del orientador de conocimientos con el mayor grado de objetividad e imparcialidad posible y con una visión holística acerca del mismo.

En este sentido, desde la investigación que se plantea para la Escuela Bolivariana Rural “El Abejal” del Municipio Palmira en el Estado Táchira, brota la concepción de juzgar la actitud del profesorado en el proceso de enseñanza. Por lo anterior, la investigación tiene su justificación desde el punto de vista teórico, práctico, metodológico, y pedagógico y con la maestría de evaluación educativa.

Desde la dimensión teórica, se exponen algunos conceptos básicos y explicaciones sobre situaciones relacionadas con la evaluación del desempeño docente de Educación Primaria en el proceso de enseñanza en la Escuela Bolivariana Rural “El Abejal” del Municipio Palmira en el Estado Táchira. Se pretende dar a conocer, desde el estudio de los datos primarios, una opción investigativa que refleje la realidad y a su vez mejorar la situación problema.

La justificación práctica está dada mediante los aportes que el estudio arrojó en relación con el cometido docente en el proceso de aprendizaje, para así desde la práctica educativa y su evaluación se promueva la calidad de la educación, pues evaluar la habilidad del pedagogo conlleva a proyectar las limitaciones del sistema educativo, para generar una nueva cultura de la calidad, a partir de una reflexión compartida entre los diferentes actores partícipes en este proceso, para permitir espacios abiertos en el desarrollo profesional del preceptor.

En el proceso metodológico, la investigación se centró en plantear el manejo de un instrumento para conseguir la información respectiva con la

variable, sirviendo de referencia a investigaciones futuras y dar a conocer al directivo de la Escuela Bolivariana Rural “El Abejal”, la realidad que embarga el desempeño docente en cuanto a su dimensión pedagógica.

Desde la praxis evaluativa y pedagógica, se justifica al diseñar una propuesta de las estrategias evaluativas que conlleven a mejorar la acción pedagógica de los docentes para la profundización del proceso de aprendizaje en los estudiantes. De igual manera permite al educador explicar notoriamente cuáles son los criterios a calificar en un objetivo previamente establecido, bien sea un trabajo escrito, una exposición, un análisis de texto, de acuerdo con el contenido de las diferentes áreas académicas en pro al mejoramiento de la calidad de la educación.

También, debe señalarse su justificación en lo pedagógico, por cuanto se aspira evaluar el manejo de los formadores en el proceso de enseñanza. Además como una contribución a los mentores de la institución objeto de estudio, para entender que la evaluación es necesaria en todos los niveles, pues mediante esta el conglomerado docente podrá conocer cuáles son sus debilidades y mejorarlas para un adecuado desarrollo de la práctica profesional.

Igualmente, la utilidad pedagógica que puede tener la evaluación, está relacionada con la metodología que se utiliza para realizarla y expresarla. Si la evaluación está integrada a los procesos de enseñanza y de aprendizaje, los datos más ricos, no serán los de carácter cuantitativo, sino los cualitativos, porque se trata de valorar, o asignar un valor.

Simultáneamente, la investigación tiene relevancia con la maestría pues, constituye un aporte valioso para los interesados en evaluación al plantear desde una perspectiva holística las debilidades en el proceso de enseñanza, para mejorarlas desde la visión de la evaluación del desempeño docente, pues la evaluación es un proceso inherente a la actividad educativa, por ello es un instrumento valioso para establecer los referentes que orienten las acciones para mejorar y avanzar en la calidad y equidad educativa, y a través de ellas, lograr el más alto propósito, el desarrollo social incluyente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

Las revisiones documentales tanto de fuentes impresas como digitales, permiten presentar los antecedentes relacionados con la variable del estudio, los cuales dan soporte a la investigación. Tal como lo señala Arias (2006) “Se refiere a los estudios previos y tesis de grado relacionadas con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con el problema en estudio” (p. 14). A continuación se presentan los mismos a nivel internacional, nacional y regional.

A nivel internacional se presenta la investigación de Varela y Postigo (2015), en su estudio “La Evaluación en la Enseñanza y Aprendizaje” de la Universidad de Málaga, España. El objetivo consistió en el análisis de las necesidades evaluativas en el proceso de aprendizaje y enseñanza, con el fin de proponer un modelo de evaluación ajustado a las exigencias de la gestión de la calidad, tomándose como referentes los últimos enfoques constructivistas y estudios que se desarrollan en el ámbito educativo. Realizaron un trabajo documental, de campo, descriptivo, bajo el paradigma cuantitativo. Luego realizaron una experiencia piloto con 50 estudiantes de un cuarto curso de licenciatura, aplicándose los criterios establecidos de la evaluación. Concluyeron Varela y Postigo que la evaluación debe desempeñar en el proceso de enseñanza y aprendizaje una importante función para orientar y realizar juicios de valor necesarios para tomar decisiones a lo largo del proceso, no centrarse específicamente en el producto final, sino también el proceso y sus diversas fases, que han llevado a obtener tal producto. El aporte de esta

investigación realizada por Varela y Postigo se centra en las actividades y metodologías evaluativas importantes para valorar el desempeño docente en la presente investigación.

El aporte de Varela y Postigo, está centrado en la relevancia que tiene la evaluación en los procesos de enseñanza y aprendizaje, pues esta variable es considerada en la investigación que se propone al enfocar el juicio de la labor formadora desde la perspectiva del proceso de enseñanza, pues si los educadores conocen cuáles son sus debilidades al momento de planificar podrá de ser de utilidad orientar la práctica pedagógica a través de los resultados del sistema de evaluación docente.

Con estos señalamientos, Say (2012), en su trabajo titulado: La Evaluación del Desempeño Laboral de los Docentes de Nivel Medio de los Centros Educativos Privados. En La Ciudad De Quetzaltenango de la Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango en Guatemala. Desarrolló a través de la descripción de la forma en que se aplica la evaluación del desempeño laboral de los docentes en los centros educativos privados de nivel medio en la ciudad de Quetzaltenango, realizando el estudio específicamente en los centros educativos privados del distrito escolar 09-006, ciclo básico, plan diario, jornada matutina, en donde se pudo establecer a través de una encuesta aplicada a trece (13) directores y ciento dieciséis (116) docentes que la aplicación de la evaluación del desempeño no es efectiva debido a que se omiten algunas etapas del sistema. Luego de obtener las conclusiones y realizar las recomendaciones pertinentes se procedió a presentar la propuesta.

La cual consta de una guía para elaborar un manual de evaluación del desempeño docente, un instrumento de evaluación sugerido y el instructivo para la utilización del instrumento. Dicho manual debe ser adaptado a las necesidades, políticas, misión y visión de cada establecimiento y tiene como objetivo ayudar a los directores de los centros educativos alcanzar el desempeño deseado en los docentes, permitiéndoles su desarrollo profesional y como consecuencia que la institución sea competitiva en el medio que se desempeña.

En el instrumento de evaluación propuesto se incluyeron indicadores del desempeño docente tomados del Marco de la Buena Enseñanza propuesto por el Ministerio de Educación de Chile y sugerido por la UNESCO como modelo a seguir en la evaluación del desempeño docente en América Latina.

Por consiguiente, el aporte de esta investigación está basada en la elaboración de un manual de evaluación del desempeño docente para ayudar a los directores de los centros educativos a alcanzar el desempeño deseado en los docentes, permitiéndoles su desarrollo profesional y logrando además una institución competitiva.

En el ámbito nacional se destaca la investigación de Guerrero, Matos y Vera Guadrón (2008), en su trabajo: La Evaluación en la Praxis Docente Universitaria como Mecanismo para Asegurar la Calidad, en las instituciones de Educación Superior de la Costa del Lago de Maracaibo. Realizaron un estudio con el objeto de analizar la relación entre la evaluación en la praxis docente universitaria y la calidad de la función docente. En el marco metodológico la investigación revistió el carácter de descriptivo correlacional con un diseño no experimental, transversal, de campo. La muestra estuvo constituida por ciento treinta y cuatro (134 docentes). El resultado indica que se observa una correlación de 0.81, positiva fuerte, lo que indica la existencia de una interconexión entre las variables, inadecuada aplicación de los tipos de evaluación afectando la calidad en la formación de recursos humanos y en la investigación llevada a cabo en la praxis docente. Recomiendan los autores la promoción de recursos de formación docente para fortalecer las funciones docentes y de investigación de los docentes.

El aporte de dicho trabajo para esta investigación radica en el diseño metodológico no experimental, de campo, utilizado por los investigadores, además de ello, la relevancia que se le da a la evaluación de la práctica docente objeto de estudio importante de esta investigación, al señalar que es necesario evaluar al personal de la docencia con el propósito de guiar los procesos de enseñanza en el aula de clase.

También, en Mérida se tiene la investigación de Lobo (2013), titulada: Desempeño del Docente en la Enseñanza de Estrategias para la Comprensión y Resolución de Problemas Matemáticos. El presente trabajo tuvo como objetivo general evaluar el desempeño de los docentes en la enseñanza de estrategias para la comprensión y resolución de problemas matemáticos en el Colegio Teresa Titos, ubicado en el municipio Libertador, del estado Mérida.

El estudio se caracterizó por ser una investigación de naturaleza evaluativa, de tipo descriptiva de campo. El diseño se enfocó en el Modelo de Stufflebeam-Modelo C.I.P.P., basándose en cuatro fases: Delineación, Obtención de la Información, Análisis de la información y Aplicación de la misma. La población y muestra estuvo conformada por 11 docentes y 37 estudiantes. Para la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, uno dirigido a los docentes de 30 ítems y otro a los estudiantes con 20 ítems, con las siguientes opciones de respuestas: siempre (S) Algunas Veces (AV) y Casi Nunca (CN), así como la técnica de la observación y como instrumento una guía de observación aplicada a los sujetos.

La validez se hizo a través del juicio de expertos, se aplicó el Coeficiente de Proporción de Rango (CPR) con un valor de 0,91 ,916 para los docentes y estudiantes; la confiabilidad se obtuvo mediante la prueba piloto, utilizando el Coeficiente Alpha de Cronbach obteniendo como resultado 0,81 y 0,83 de muy confiable. Analizando los datos, se pudo estimar que el desempeño de la mayoría de los docentes esta carente de modelos asociados a la resolución de problemas, ausencia de estrategias y técnicas vinculadas al proceso de resolución, para que los aprendices adquieran, interpreten y analicen la información, así como, a los estudiantes se les dificulta seleccionar y aplicar estrategias para comprender y resolver variados planteamientos matemáticos, no están haciendo uso de la comprensión y análisis, tienen deficiencias en el manejo de los elementos básicos que estructuran un problema, de igual manera no poseen conocimientos claros para aplicar las etapas

secuenciales como resolutores autónomos y eficaces. Por tanto, se presenta la información del proceso evaluativo en las conclusiones y recomendaciones, a fin de jerarquizar las necesidades observadas, buscar en consenso las decisiones oportunas y pertinentes que solventen el problema estudiado a corto, mediano y largo plazo en la institución objeto de estudio.

La relación de la investigación que presentó Lobo, se correlaciona con la actual al tomar en consideración el desempeño docente en el aula de clase, para la enseñanza de determinados objetivos, lo que es pertinente para la actual investigación al considerar que la evaluación del desempeño docente podrá mejorar a través de las orientaciones suministradas por los coevaluadores.

De igual forma, en San Felipe, Yaracuy. Ojeda (2010), realizó una investigación el cual tituló: El Desempeño Docente y su Efectividad en la Enseñanza del Eje transversal Valores. En la Escuela Básica “Leonor Bernabó”. El trabajo investigado se realizó con el objetivo general de evaluar la efectividad en la aplicación del programa, unidos hacia la excelencia y su incidencia en el desempeño docente. Trabajó con una población conformada por cincuenta y tres (53) docentes. Concluyó que no debe seguirse implementando cambios en el hecho educativo si previamente no han sido evaluados los existentes y menos sin haber sido sometidos a control y seguimiento.

Comprobó el desconocimiento de los contenidos temáticos del eje transversal de valores. La falta de aplicación de estrategias adecuadas para asegurar la efectividad en el aprendizaje del eje transversal valores. De este trabajo se infiere, lo relevante que es el proceso de evaluación en el desempeño docente; porque ayuda a visualizar las debilidades que presenta el personal directivo; por lo tanto, se convierte en un instrumento primordial para evidenciar necesidades y observar compromisos, obligaciones, fallas en el desempeño docente en el aula.

Por ende, que el aporte de la investigadora para este trabajo se enfatiza en el proceso de evaluación en el desempeño docente, al

considerar que ésta es relevante para visualizar las fortalezas que poseen los docentes al llevar a cabo su práctica pedagógica o en su defecto las debilidades en el proceso para mejorarlas mediante la orientación oportuna.

En lo regional, Chirinos (2013) realizó una investigación el cual tituló: Evaluación de la Actitud del Docente en la Utilización de las TIC como Herramienta de Formación Educativa. El objetivo del presente estudio fue evaluar la actitud del docente en la utilización de las tecnologías de información y comunicación (TIC) como herramienta de formación educativa en las diferentes áreas del conocimiento que se imparten en el Liceo Bolivariano “Las Américas” ubicado en la ciudad de Rubio del municipio Junín del estado Táchira.

El estudio se ubicó dentro de la investigación evaluativa proyectiva bajo un diseño holístico, por lo tanto, es de carácter descriptivo, apoyada en un trabajo de campo. Se consideró como informantes a diez (10) docentes y sesenta (60) estudiantes de Educación Media. Dado el reducido número de sujetos que conformaron la población se consideró no realizar el cálculo del tamaño de la muestra. La técnica utilizada fue la encuesta, los instrumentos aplicados fueron un cuestionario conformado por 20 ítems para los docentes y un cuestionario para los estudiantes de 20 ítems; los cuestionarios fueron validados mediante la técnica del Juicio de Expertos y se aplicó el coeficiente de proporción de rango dando como resultado 0.9458 para los docentes y 0.9164 para los estudiantes, los cuales se consideraron como excelente y su confiabilidad se calculó a través del método de consistencia interna de Alpha de Cronbach, obteniéndose un resultado de 0.8192 y 0.819 determinado Instrumentos de alta confiabilidad.

Los datos suministrados en el instrumento, fueron tabulados y representados en cuadros estadísticos mediante una distribución de frecuencias y porcentajes. Los resultados permitieron establecer que los docentes sujetos de estudio poseen debilidades en el uso de las TIC como herramienta de formación educativa, así como la evaluación de la

actitud docente no se llevan a cabo de una forma regular y sistemática, situación que dificulta la ejecución de ésta en una forma confiable y efectiva. En vista de los resultados obtenidos se consideró provechoso y necesario evaluar la actitud del docente en la utilización de las TIC en el proceso educativo.

El trabajo investigativo de Chirinos, se relaciona con la actual al presentar una investigación de tipo evaluativo, en donde la actitud del docente es evaluada en relación con un tema de interés, por tratarse de una evaluación al desempeño docente en determinada área se puede afirmar que esta tiene relevancia en el estudio que se presenta.

En definitiva, los antecedentes presentados a nivel internacional, nacional y regional, indican gran eximio con el objeto de estudio del presente trabajo de grado, pues todos se enmarcan en la evaluación del desempeño docente en el proceso de aprendizaje indistintamente del interés del objeto de estudio.

www.bdigitalula.ve **Bases Teóricas**

Dando curso al avance de este trabajo se hace fundamental apropiarse de un estudio minucioso en cuanto al orden teórico; para ello, se contempla una revisión bibliográfica pertinente, dentro de las cuales se desarrollan aspectos teóricos relacionados al tema de la investigación, con la finalidad de ofrecer una fundamentación explícita para este escrito de estudio científico. Dentro de esta perspectiva, Álvarez (2011) señala que las bases teóricas son: “un grupo de conceptos y proposiciones desde un enfoque determinado dirigido a explicar el fenómeno en estudio” (p.13). En este sentido, se detallarán las diferentes concepciones que se tiene sobre la temática en estudio referido a las estrategias gerenciales para el mejoramiento de la cultura organizacional en el contexto educativo. Las cuales ayudarán a entender de manera detallada los diferentes aspectos que engloban la temática investigativa aquí planteada

para lo cual es necesario definir la variable de estudio; evaluación del desempeño docente.

Evaluación

La evaluación es un proceso que se encuentra inmerso en distintos aspectos cotidianos ya que está relacionado con la emisión de juicios y valoración en el constante devenir de la vida de todos los seres humanos.

Dentro del contexto educativo va indiscutiblemente de la mano de la práctica docente. En atención a lo comentado por Gutiérrez H (2002): “La evaluación más que un instrumento de medición para calificar, es un medio que nos permite corregir algunas fallas y procedimientos docentes, retroalimenta los mecanismos del aprendizaje, permite planear nuevas experiencias de aprendizaje, así como mantiene consciente al alumno de su grado, avance, o nivel de logro, refuerza oportunamente al alumno en áreas de estudio o aprendizaje que se perciban como insuficientes y le permite al docente planear nuevas experiencias de aprendizaje para el logro de los objetivos; así como revisar su desempeño docente e implementar las medidas correctoras inmediatamente” (p. 2).

En este sentido se comprende, la evaluación más que un simple instrumento de medición utilizado para establecer juicios y castigar al alumno durante su proceso de aprendizaje. Lejos de eso, la evaluación debe transformar su propósito siendo más flexible, reflexiva, conduciendo al formador de saberes al encuentro con nuevas estrategias, técnicas y métodos que favorezcan su praxis en el quehacer escolar para el logro significativo de los objetivos previstos con sus estudiantes.

En el área educativa, la evaluación es imprescindible porque permite comprobar los resultados que se están obteniendo al recabar información fidedigna de todos los involucrados en el proceso educacional.

Desde la perspectiva más general, el concepto de evaluación está dirigido a la práctica y al cometido del profesional de la docencia siendo el actor principal de la conducción del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Desempeño docente

El desempeño docente es la variable de estudio inherente al comportamiento o actuación del profesional de la docencia dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, sujeta al andamiaje de acciones planificadas y coordinadas rigurosamente con la finalidad de obtener resultados relevantes en tal proceso. Dentro de esta perspectiva, se trae a colación el tema referente a las cualidades personales intrínsecas de cada mentor a fin de, hacer uso de ellas dentro y fuera de su ámbito escolar por ser un modelo a seguir para el resto de la sociedad.

En atención a lo expuesto, Montenegro (2003) sostiene que el desempeño del docente comprende “como el cumplimiento de sus funciones; está determinado por 28 factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno y se ejerce en diferentes campos: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente” (p. 23). Sin duda, es el momento oportuno del proceso para la acción reflexiva del profesional de la educación debido a cada vivencia única experimentada dentro de sus ambientes de aprendizajes.

Modelos de evaluación del desempeño docente

Desde la perspectiva de emitir un juicio acerca de la labor del profesorado y adoptar medidas de acción de tipo correctivas, tener un modelo es contar con un recurso que permita evaluar el desempeño con parámetros estándares, así de esta manera el docente tenga conocimiento respecto a qué se le va a evaluar, cómo y para qué, elementos que son de importancia para que este desempeño sea valorado con la objetividad requerida, pues es importante que el docente tenga la información necesaria de los aspectos que se evaluarán en su práctica pedagógica, cuyo fin es mejorarla y hacerla más asertiva.

Tabla 1: Modelos de evaluación del desempeño docente

Modelo centrado en el perfil docente	Modelo centrado en los resultados obtenidos
Se origina en el énfasis de diversas características de un docente ideal. Funge como patrón a ser imitado por los docentes, aunque dista mucho de la realidad, de lo que somos los docentes.	Se apoyan en el tipo de aprendizaje que obtienen los estudiantes. No evalúa al maestro directamente sino evalúa a sus estudiantes para saber qué saben, cuánto saben y qué tan bien saben.
Modelo basado en el comportamiento del docente en el aula	Modelo centrado en la práctica reflexiva
Se fundamenta en la forma como el docente lleva a cabo las actividades de aprendizaje, en cómo trabaja. Puede llegar a sobrevalorarse el activismo, sin tenerse en cuenta los resultados de su labor.	Se basa en la invitación al docente a tomar conciencia diaria de su trabajo observando sus dificultades para ir en un proceso de mejoramiento continuo. Se apoya en la auto evaluación y compromiso del docente.

Fuente: Montenegro (2003)

En la tabla 1, se señalan los modelos de evaluación de la habilidad profesoral, el perfil del docente representa un gran eximio. Sin duda, se asume que el proceso evaluativo sienta sus bases sobre la pertinencia de una serie de características y/o criterios idóneos en cuanto a lo que el docente es. Seguidamente, se abordan los resultados obtenidos, allí se precisa el interés en lo que el mentor produce, implicando una congruencia entre las expectativas esperadas y los logros. Con respecto al comportamiento del docente en el aula, corresponde a la verificación de las acciones dirigidas por éste para desarrollar su praxis mediante sus métodos de enseñanza; serán el resultado de lo que el formador hace. El

modelo que señala la práctica reflexiva, se cimienta en lo que el docente piensa de sí, en el cuestionamiento en su proceso de enseñanza para la mejora continua a través de la disciplina para el perfeccionamiento de su labor.

La evaluación del desempeño docente

El sistema educativo venezolano requiere de modificaciones importantes de acuerdo a la calidad de sus actividades basado en los mecanismos del sistema de evaluación, lo cual involucra una serie de cambios tanto en lo pedagógico como en lo organizacional ya que pueden motivar el interés en innovar con métodos pedagógicos. Para Marqués, (2008):

En este proceso de renovación metodológica, la evaluación puede ser el factor determinante para encontrar y actuar en la calidad educacional durante el desempeño docente, para lo cual es indispensable y necesario diseñar instrumentos en los cuales la dinámica del proceso de enseñanza- aprendizaje sea evaluada en términos de metodología y enseñanza por competencias. (p. 45).

Por consiguiente, la evaluación se constituye tal como lo refiere el autor anteriormente citado como un proceso de renovación de los procesos didácticos, pues estos son determinantes para avanzar en la consolidación de una educación de calidad, con eficiencia y efectividad en el proceso de enseñanza previsto por los docentes. En este sentido, el proceso de evaluar el desempeño del talento humanos en las organizaciones debe estar alineado al logro de la misión, visión, objetivos y valores, bajo criterios objetivos y observables.

Por tanto, la evaluación del desempeño es una práctica que permite apreciar en forma sistemática como es el desenvolvimiento de cada miembro de la organización identificando el potencial de desarrollo u oportunidades de mejora, con el valor agregado que el mismo evaluado

comprende sus funciones, retos, expectativas, objetivos y oportunidades de éxito en el ámbito profesional.

En este sentido, para Lavanda (como se citó en Sandoval, 2016), señala: “la evaluación del desempeño es un proceso destinado a determinar y comunicar a los empleados la forma como están desempeñando su trabajo, y en principio elaborar planes de mejora” (p. 1). En efecto identificar fortalezas en el desempeño de una función así como sus debilidades permite a la persona auto-orientar su propio desarrollo sobre la convicción que puede mejorar en forma continua.

De esta manera la práctica de la evaluación es el proceso que favorece asertivamente la mejora y el desarrollo potencial humano, por esto para Bonache y Cabrera (2013), “ ...por esta orientación hacia el rendimiento futuro de la persona, se afirma que la evaluación tiene el propósito de desarrollo”(p.140) Es importante resaltar que es el talento humano el pilar fundamental de toda organización y la evaluación son una herramienta efectiva que orienta el presente y el futuro de sus acciones, por lo que se considera una función especial que debe practicarse en todo tipo de organización.

Actualmente la gestión del talento humano lideriza los procesos de cambio organizacionales alineando las políticas de gestión al fortalecimiento de su personal como indicador de crecimiento y competitividad, elementos fundamentales para el logro de los objetivos del cargo y de la organización, se deja ver claramente que el desempeño de cada miembro de la organización es la base del desempeño de la organización. En este sentido, se resume el objetivo de la evaluación del desempeño del talento humano sean organizaciones educativas, de producción o servicios en los siguientes puntos. De acuerdo con las apreciaciones de Sandoval (2016) destaca las siguientes:

1. Estimular la mejora continua individual y organizacional.
2. Establecer políticas de reconocimiento con equidad y justicia.
3. Reconocer los principios y valores organizacionales en los miembros de la organización.

4. Generar datos que fortalezcan la relación del docente – trabajador con la organización, representa una fuente de información que mejora la gestión universitaria.

5. Identificar necesidades de formación propias de cada quien para fortalecer el desempeño individual y organizacional.

6. Retroalimenta el proceso de ingreso del talento humano a la organización, su perfil de ingreso.

7. Reconoce el talento y el potencial de cada miembro de la organización estimulando su desarrollo integral.

Como se aprecia, dentro de los objetivos del desempeño docente, la motivación hacia el docente el proceso de enseñanza es preponderante para lograr en ellos, la excelencia de la práctica pedagógica, por otra parte es fundamental diseñar políticas de reconocimiento a los docentes que se sientan que su labor es reconocida, generar una relación armoniosa con los demás docentes, personal directivo, coordinadores y especialistas, con el propósito de mejorar las acciones educativas en pro del trabajo en equipo. Asimismo, identificar las necesidades de formación para desarrollar desde la planificación una serie de talleres que hagan posible el perfeccionamiento continuo del proceso de enseñanza, por último reconocer el talento de los docentes para potenciar su enseñanza y por ende el desarrollo integral de sus educandos. Para Ponce (citado en Martínez y Guevara, 2015):

El desempeño profesional docente es la actuación del profesor de acuerdo con sus competencias pedagógicas para poder orientar, guiar, y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para la función docente (p. 3).

Cabe agregar, como práctica de talento humano, la evaluación representa una estrategia de gestión que facilita la toma de decisiones oportunas así como buenas relaciones entre los actores académicos (docentes – directores) pues, describe la evaluación de cada quien sobre la base de criterios claramente definidos. De allí la importancia de definir

el para que se evalúa y el que evaluar, es decir, que dimensiones incorporar en el instrumento de evaluación.

Planificación

En el quehacer docente, la planeación didáctica es la parte medular para llevar a cabo la propuesta de enseñanza del profesor y responder en el cómo implementar dicha propuesta. En las tendencias actuales de la enseñanza, los enfoques y modelos educativos diversifican y posibilitan una mayor planeación en las estructuras didácticas de una asignatura. Hoy las formas de interacción, la promoción de conocimientos, los recursos o medios didácticos, abren horizontes ventajosos para organizar ambientes de aprendizaje flexibles y eficaces en las acciones educadoras.

De ahí que, planificar es una tarea fundamental en el quehacer docente, pues permite unir una teoría pedagógica determinada con la práctica. Es lo que posibilita pensar de manera coherente la secuencia de aprendizajes que se quiere lograr con los estudiantes. De lo contrario, si no se piensa previamente lo que se quiere hacer, es posible que los estudiantes perciban una serie de experiencias aisladas, destinadas a evaluar la acumulación de aprendizajes más que la consecución de un proceso. De ahí que, Ansaldo (2010) señala:

Planificar es imperioso para un profesor, pues permite juntar la teoría con la práctica. Es decir, poder hacer uso de los contenidos (teoría), que son más o menos estándares y comunes, de la forma más conveniente posible. De esta manera, una planificación apropiada implica que el docente pueda recurrir a diferentes herramientas y metodologías para que los contenidos programáticos lleguen de mejor manera a los estudiantes (p. 19).

De acuerdo con lo enunciado en la cita anterior, es necesario pensar con anterioridad la planificación de las clases, para que haya una secuencia y segmentación de contenidos, para hacerlos coherentes y funcionales, lo que repercute directamente en la capacidad de los

estudiantes para apropiarse y asimilar las lecciones de manera global e íntegra. Asimismo, es necesario que en la planificación se incluya, los objetivos, tanto generales como específicos, pues sólo de esta manera se pueden analizar los resultados de la enseñanza, en relación con el cumplimiento de cada uno de estos. Una planificación basada en objetivos guiará y encauzará las sesiones, lo que permitirá un ordenamiento eficaz de los contenidos.

De igual manera, planificar el trabajo de aula consiste en encontrar la mejor manera de organizar el paso a paso para alcanzar los aprendizajes esperados en los tiempos que se señalan. La planificación de aula requiere que el docente conozca y maneje los programas de estudio, para escoger la secuencia de actividades más adecuadas para que todos los estudiantes avancen en sus aprendizajes, ésta requiere utilizar el máximo de elementos para guiar el trabajo del docente, con buenas actividades de aprendizaje.

Por tanto, la planificación de aula es una excelente herramienta de trabajo que ayuda a evitar la improvisación innecesaria y constituye un buen referente para el seguimiento curricular, la organización del paso a paso, implica la distribución de las actividades durante la clase, la que a su vez se estructura en distintos momentos., esta estructura de la clase es importante y debe estar presente en todas las planificaciones, puesto que aseguran el logro de las metas de aprendizaje, según los tiempos exigidos en los programas de estudio. Desde esta perspectiva, Flores (2012) afirma:

Enseñar es la orientación por conocimientos, convicción, y ejemplificación, del proceso de aprendizaje con el objetivo de lograr una retroalimentación visible en un cambio de conducta. Es el acto mediante el cual el profesor muestra o suscita contenidos educativos (conocimientos, hábitos, habilidades) a un estudiante, a través de unos medios, en función de unos objetivos y dentro de un contexto (p. 6).

Por ello, la planificación de los aprendizajes permite al docente analizar, diseñar e implementar acciones y actividades para lograr un

resultado pedagógico deseado, pues a través de este proceso, el maestro accede a organizar y prever el cómo, cuándo, dónde, con qué y para qué aprender, por lo que se considera un recurso que beneficia el proceso educativo y la labor docente.

En este sentido, para Requeijo (2012), la planificación educativa no debe quedarse en un mero ejercicio analítico, intelectual o de diagnóstico de la realidad, sino que debe tener un carácter eminentemente práctico y, en última instancia, a la transformación de la realidad en un futuro más o menos inmediato. Aunque en el ámbito de la planificación y la gestión se dispones de un conjunto contrastado de técnicas, herramientas e instrumentos de apoyo (de diagnóstico, de priorización, entre otros.) y un itinerario más o menos estandarizado de los pasos a dar en un proceso de esta naturaleza, la planificación y la gestión no deben concebirse como un conjunto de soluciones universales para todo tipo de situaciones.

La planificación educativa constituye una de las funciones más importantes del docente. Se puede afirmar, que el éxito o el fracaso del docente radican en su capacidad para concebir planes que se ajusten a los requerimientos de los objetivos que se ha trazado.

De acuerdo con Leal (2010) la planificación “se fundamenta en dos aspectos claves: la racionalidad y la previsión, esto implica el empleo de juicio y discusión a objeto de poder determinar cuáles acciones serán las más apropiadas para una situación determinada, como reducir riesgo y evitar el azar” (p. 42). Cabe mencionar que es un proceso mediante el cual se determinan las metas y se establecen los requisitos para lograrlas de la manera más eficiente y eficaz posible. En ese proceso se trata de racionalizar la acción en una pauta temporal, en función del logro de fines bien definidos que se consideran valiosos.

Es de destacar que los docentes para diseñar su planificación deben tener en cuenta las ideas previas de los estudiantes, las necesidades e intereses para poder consolidarla de manera tal que sus contenidos sean significativos. Según López (2009), “ante cualquier situación de aprendizaje, los alumnos disponen de determinadas capacidades,

instrumentos, estrategias y habilidades generales para llevar a cabo el proceso de aprendizaje (p. 2). Es decir, los estudiantes siempre tendrán unos aprendizajes previos sobre el tema o tópico a tratar en el aula de clase, para ello el docente debe conflictuar al estudiante con preguntas para conocer que aprendizajes previos tiene y cuál de ellos se deben considerar en la planificación. Por tanto, organizar la enseñanza desde los conocimientos que ya poseen los estudiantes es fundamental puesto que, frente a una nueva información o a un nuevo material, estos ponen en juego conocimientos anteriores, a partir de los cuales interpretan los nuevos contenidos. Ésta es, como una diferencia esencial entre el aprendizaje memorístico y el aprendizaje significativo.

Es importante señalar que en la planificación del docente de aula el uso de la Tecnologías de la información y Comunicación (TIC) son esenciales pues los estudiantes sienten un gran atractivo por estos recursos, pues no solo son creativos al momento de usarlas, son esenciales para elevar los aprendizajes desde una perspectiva innovadora. Para Fernández (2012)

La incorporación de las TIC en la sociedad y en especial en el ámbito de la educación ha ido adquiriendo una creciente importancia y ha ido evolucionando a lo largo de estos últimos años, tanto que la utilización de estas tecnologías en el aula pasará de ser una posibilidad a erigirse como una necesidad y como una herramienta de trabajo básica para el profesorado y el alumnado (p. 4).

Por consiguiente, la aparición de las nuevas tecnologías ha supuesto un cambio profundo en una sociedad que no en vano ha pasado a recibir el nombre de sociedad de la información. Otro de los impactos del uso de estos recursos está en los contenidos curriculares, ya que permiten presentar la información de una manera distinta a como lo hacían los tradicionales libros y vídeos (sustituye a antiguos recursos). Para empezar, se trata de contenidos más dinámicos con una característica distintiva fundamental: la interactividad. Ello fomenta una actitud activa del estudiante frente al carácter de exposición o pasivo, lo que hace posible

una mayor implicación del estudiante en su formación. Los nuevos contenidos permiten la creación de simulaciones, realidades virtuales, hacen posible la adaptación del material a las características nacionales o locales y se modifican y actualizan con mayor facilidad, por lo que es indispensable que los docentes las consideren al momento de diseñar las estrategias que serán desarrolladas en la planificación.

Por otra parte, es indispensable que desde la dirección del plantel se planifiquen los colectivos docentes, esto con la finalidad de llevar a cabo entre los docentes otras expectativas en relación con la planificación, el docente debe entender que el compartir con otros sus experiencias pueden nutrir su planificación así como la de otros profesores.

Según Escobar y Mora (2010), “los Colectivos Pedagógicos son equipos de trabajo que se reúnen para reflexionar, discutir y construir saberes inherentes a la acción pedagógica, apoyados por investigadores miembros de la línea de investigación”. (p. 1). Es fundamental que los docentes estén conscientes de su intencionalidad pedagógica y promuevan experiencias que generen aprendizajes significativos en los estudiantes. En este entendido, se debe asumir la cotidianidad pedagógica como una reflexión permanente y sistemática en y sobre la acción. Es fundamental promover en las instituciones educativas espacios para la discusión y reflexión, para la participación, en consecuencia, en un proceso de formación.

Principios de la Planificación Educativa

Para que la planificación educativa pueda tener éxito se debe tomar en cuenta una serie de principios que orientan el proceso de elaboración de la misma. En este orden de ideas, la planificación como proceso sistemático, flexible que está determinada por el ambiente, pero a su vez tiene la capacidad de intervenirlo a través de las acciones y recursos pertinentes. Al respecto Melinkoff (citado en Fernández, 2012), en las funciones de planeación deben darse los siguientes principios: flexibilidad,

compromiso, racionalidad, continuidad, inherencia y simplificación-estandarización, como se muestran a continuación:

Flexibilidad: Abre espacios para el cambio de acciones, estrategias o recursos si surgen imprevistos durante el desarrollo de la planificación. Al respecto, según Melinkoff (citado en Fernández, 2012) en la institución los planes deben confeccionarse de tal manera que permitan su adaptabilidad a cualquier cambio que se dé en el transcurso de la ejecución de las actividades a desarrollar. La flexibilidad permite que los planes se orienten de manera situacional para ampliar la oportunidad de monitorear acciones y decisiones.

Compromiso: está relacionado con la responsabilidad que tiene el planificador con todos los actores del hecho educativo: alumnos, padres, docente e institución. No obstante este principio está relacionado con la responsabilidad para que el esfuerzo no recaiga solamente sobre quienes planifican, sino que es un compromiso compartido coordinado de acciones, como una función fundamental en el proceso de dirección dentro de un proyecto de aula. El director como gerente tiene el compromiso de sincronizar y armonizar el esfuerzo de cada uno de los individuos que trabajan en la organización para el logro de objetivos deseados.

Racionalidad: está referida a los propósitos que conlleva el plan, primordialmente a la solución de necesidades reales y a las consideraciones que se hacen de viabilidad y fiabilidad. La racionalidad así entendida por Chiavenato (como se citó en Fernández, 2004) es la capacidad de ser exacto, de hacer conexiones precisas ordenándolas en un proceso secuencial, en el que las razones substancian cada aspecto del procedimiento, penetra el efecto de cualquier situación analizando las causas de una manera más profunda y específica, relacionando la causa con su efecto inmediato, hacer conexiones de tipo secuenciales hasta cerrar y concluir.

Continuidad: los planes al responder a una situación específica por resolver deben tener prosecución a fin de lograr objetivos propuestos.

Según Melinkoff (como se citó en Fernández, 2012) debido a este principio en la institución educativa, considera que las metas jamás deben ser abandonadas; cumplidas unas se perseguirán otras, de lo contrario se iría en contra de los principios de racionalidad, eficiencia y de la planificación misma. Asimismo, Gento (como se citó en Fernández, 2012) considera que para garantizar la calidad de una institución es imprescindible que la misma tenga asegurada una cierta continuidad institucional es posible mantener proyectos de innovación para la calidad, que requieren un determinado tiempo para su consolidación.

En referencia a lo anterior la planificación que diseña el docente debe tomar en consideración una serie de indicadores que van a evidenciar en cierta manera el desempeño del docente, como se ha dicho estos indicadores se conciertan en las ideas previas de los estudiantes, necesidades e interés, actualización de las asignaturas, contextualización, planificación, organización curricular, uso de las TIC, colectivos docentes y por ende el diseño en la mejora de la planificación. Por tanto, resulta obvio, por tanto, que la continuidad de la planificación, requiere un razonable grado de estabilidad en los equipos directivos, en el docente y el resto del personal del plantel los cuales son necesarios para la consolidación de una trayectoria de calidad.

Potenciación de aprendizajes

Se parte del principio de un docente que se aproxime a sus estudiantes de manera proactiva, que tome en consideración en su rol como docente. Para ello, es necesario que el maestro pueda crear en el aula una atmósfera que invite a todos a investigar, a aprender, a construir su aprendizaje, y no sólo a seguir lo que él hace o dice. El rol del maestro no es sólo proporcionar información y controlar la disciplina, sino ser un mediador entre el alumno y el ambiente. Dejando de ser el protagonista del aprendizaje para pasar a ser el guía o acompañante del estudiante.

De ahí que, uno de los roles que se pueden mencionar en el docente, es el de orientador, y desde este papel se le ve como el facilitador de las diversas situaciones que puedan presentarse durante el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje, pues es el encargado de guiar al estudiante en todo ellos. Según Fenstermacher y Soltis (como se citó en Prieto, Mijares y Lloret 2014) “cada docente tiene su forma de enseñar, un modo de poder definir sus propias técnicas de enseñanza así como las funciones; a tal efecto, el docente deja de ser un transmisor de conocimiento para pasar a ser un docente orientador” (p. 5).

Otro de los roles en la potenciación de los aprendizajes es el docente innovador, éste es clave en la planificación, para Salvador (2015) ser innovador implica trabajar en equipo, busca soluciones a las situaciones difíciles que se presenta en su aula de clase, la tecnología está presente en su planificación, un maestro innovador es aquel que es capaz de superar las prácticas pedagógicas tradicionales y plantear nuevas opciones, nuevos esquemas, diferentes respuestas a los problemas pedagógicos. Asimismo, el docente debe ser facilitador de recursos didácticos para llevar a cabo un proceso de enseñanza cónsono con las exigencias actuales, debe apropiarse del currículo y presentar estrategias que hagan pensar a sus estudiantes, y llevarlos un poco más allá del conocimiento habitual, para ello debe utilizar recursos adecuados en el aula de clase.

Los docentes, desde su posición, tienen el objetivo de lograr manifestaciones creativas en la solución de los problemas de su práctica pedagógica, como garantía de atención de parte de los estudiantes. Es precisamente desde esta perspectiva en donde los recursos didácticos se convierten en herramientas de apoyos, ayudas, estrategias, vías, acciones didácticas para que se efectúe esta enseñanza-aprendizaje, involucrándose de esta manera aspectos motivacionales en los procesos de atención para el manejo eficiente de la información. Por lo que la calidad de la enseñanza exige introducir este tipo de recursos de manera justificada y adecuada dentro del proceso educativo, con la finalidad que

la clase sea más receptiva, participativa, práctica y amena. Al respecto, González (2014) señala:

Estos recursos se presentan como un factor necesario e imprescindible para el desarrollo y logro de los objetivos y contenido, pudiendo así desarrollar plenamente todas las actividades de enseñanza-aprendizaje planificadas previamente por el docente, facilitando de forma dinámica la comunicación entre profesor y alumnos (p. 2)

De esta manera, dichas experiencias de enseñanzas se convierten en el medio para promover el aprendizaje significativo a través de esta interacción entre profesor, estudiante, actividad y estudiante con su par, logrando una forma totalmente enriquecedora de aprendizaje. Por tanto, estos recursos tienen que estar acorde al contexto educativo para que sean efectivos, es decir, que hagan aprender de forma duradera al escolar y contribuyan a maximizar su motivación, de forma que se enriquezca el proceso de enseñanza-aprendizaje. El objetivo de este trabajo integrador final es demostrar la importancia que tienen estos recursos para fortalecer este proceso.

Otro de los indicadores a ser considerados en la potenciación de aprendizajes es el docente evaluador. Quizás resulte obvio pensar que dentro del sistema escolar la evaluación es fundamental para verificar si los objetivos propuestos en los procesos de enseñanza aprendizaje se han logrado, y para rectificar aquellos aspectos que no estén dando los mejores resultados, incluso se puede pensar que este proceso se lleva eficazmente dentro de la escuela. Sin embargo, no es preciso profundizar para descubrir que la evaluación adquiere poca relevancia o simplemente se lleva a cabo para medir el grado de información que ha asimilado el estudiante de acuerdo a lo que el docente desee que responda.

De acuerdo con Rondón (2012), “el docente evaluador es el dinamizador del proceso” (p. 2). En este sentido genera la discusión, señala la importancia de la participación en el mismo, informa sobre las necesidades (recursos, ambientes de aprendizaje), dirige en consenso, registra acuerdos y sugerencias a utilizar en la enseñanza, aprendizaje y

evaluación; promueve la elección de un equipo de padres dinamizadores del proceso de participación. En fin, el docente evaluador tomará en consideración los factores que intervienen en la realización de la actividad que se evalúa entre otros.

En referencia a lo anterior, el docente es el actor principal dentro del aula de clase, no obstante, se requiere que éste sea un profesor ejemplo en su quehacer pedagógico, que vaya más allá de ser un dador de clases, pues los cambios que se producen diariamente en la educación requieren que los docentes se apropien de su quehacer pedagógico, que innoven la práctica pedagógica, sean orientadores de sus estudiantes en los procesos de enseñanza, incorpore recursos didácticos con los que sus estudiantes se sientan identificados y motivados, haga uso de las tecnologías como recurso innovador, que evalúe los aprendizajes de los estudiantes desde sus saberes previos, los tome en cuenta en el diseño de la planificación pues a ellos también les corresponde ser parte de este proceso.

www.bdigital.ula.ve

El proceso de enseñanza

Las actividades de enseñanza que realizan los profesores están inevitablemente unidas a los procesos de aprendizaje que, siguiendo sus indicaciones, realizan los estudiantes. El objetivo de docentes y discentes siempre consiste en el logro de determinados objetivos educativos y la clave del éxito está en que los estudiantes puedan y quieran realizar las operaciones cognitivas convenientes para ello, interactuar adecuadamente con los recursos educativos a su alcance. Al respecto, Sarmiento (2014) destaca “se entiende por enseñanza las estrategias que adopta la escuela para cumplir con su responsabilidad de planificar y organizar el aprendizaje de los niños” (p. 2). Desde esta definición, se podría decir que las estrategias de enseñanza son el medio o recursos para la ayuda pedagógica, las herramientas, procedimientos,

pensamientos, conjunto de actividades mentales y operación mental que se utiliza para lograr aprendizajes. De acuerdo con Sánchez (2014):

El propósito esencial de la enseñanza es la transmisión de información mediante la comunicación directa o soportada en medios auxiliares, que presentan un mayor o menor grado de complejidad y costo. Como resultado de su acción, debe quedar una huella en el individuo, un reflejo de la realidad objetiva, del mundo circundante que, en forma de conocimiento, habilidades y capacidades. (p. 3).

Es decir, el proceso de enseñanza produce un conjunto de transformaciones sistemáticas en los individuos, una serie de cambios graduales cuyas etapas se suceden en orden ascendente. Es, por tanto, un proceso progresivo, dinámico y transformador. Como consecuencia del proceso de enseñanza, ocurren cambios sucesivos e ininterrumpidos en la actividad cognoscitiva del estudiante. Con la ayuda del maestro o profesor, que dirige su actividad conductora u orientadora hacia el dominio de los conocimientos, así como a la formación de habilidades y hábitos acordes con su concepción científica del mundo, el estudiante adquiere una visión sobre la realidad material y social; ello implica necesariamente una transformación escalonada de su personalidad.

La enseñanza se ha de considerar estrecha e inseparablemente vinculada a la educación y, por lo tanto, a la formación de una concepción determinada del mundo y también de la vida. No debe olvidarse que los contenidos de la propia enseñanza determinan, en gran medida, su efecto educativo; que la enseñanza está de manera necesaria, sujeta a los cambios condicionados por el desarrollo histórico-social, a las necesidades materiales y espirituales de las colectividades; que su objetivo supremo ha de ser siempre tratar de alcanzar el dominio de todos los conocimientos acumulados por la experiencia cultural. Según lo planteado por Campos y Moya (2011)

Los términos, estrategias de enseñanza, estrategias metodológicas son referidos fundamentalmente a las acciones del docente durante el proceso de enseñanza– aprendizaje y esta última incluida en el método como componente del proceso, de manera que es necesario asumir el término estrategias didácticas, que incluye a las formas y procedimientos de enseñar y los procedimientos, técnicas y habilidades con que cuentan los estudiantes para aprender, pero estas acciones de los alumnos y los docentes se incluyen dentro de los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje (p. 6)

En este sentido, el proceso de enseñanza, con todos sus componentes asociados, debe considerarse como un sistema estrechamente vinculado con la actividad práctica del hombre, que en definitiva, condiciona sus posibilidades de conocer, comprender y transformar la realidad que lo circunda. Dicho proceso se perfecciona constantemente como una consecuencia obligada del quehacer cognoscitivo del hombre, con respecto al cual debe organizarse y dirigirse. En esencia, tal quehacer consiste en la actividad dirigida al proceso de obtención de los conocimientos y a su aplicación creadora en la práctica social.

La enseñanza tiene un punto de partida y una premisa pedagógica general en sus objetivos. Ellos determinan los contenidos, los métodos y las formas organizativas de su desarrollo, en correspondencia con las transformaciones planificadas que se desean generar en el individuo que recibe la enseñanza. Tales objetivos sirven, además, para orientar el trabajo, tanto de los maestros como de los educandos en el proceso de enseñanza, y constituyen, al mismo tiempo, un indicador de primera clase para evaluar la eficacia de la enseñanza

Actualmente se considera que el papel del profesorado en el acto didáctico es básicamente proveer de recursos y entornos diversificados de aprendizaje a los estudiantes, motivarles para que se esfuercen, orientarles y asesorarles de manera personalizada; no obstante, a lo largo del tiempo ha habido diversas concepciones sobre cómo se debe realizar la enseñanza, y consecuentemente sobre los roles de los profesores y

sobre las principales funciones de los recursos educativos, agentes mediadores relevantes en los aprendizajes de los estudiantes.

Actuación del docente en el desarrollo de la clase

En la actualidad, es indispensable para el docente conocer a fondo las características del estudiantado, las características psicoevolutivas, las necesidades correspondientes a cada edad, así como autoevaluarse como docente para observar la medida en que se ajusta y trata correctamente las necesidades de los educandos, son aspectos que todo maestro debería abarcar dentro de su actuación pedagógica.

De ahí que, la influencia de los profesores en la calidad de la enseñanza y, como consecuencia, en la calidad del aprendizaje de los escolares, es tan importante que su formación inicial y su perfeccionamiento continuo es preocupación prioritaria de la investigación didáctica. En efecto, casi todos los paradigmas de investigación toman como objeto al profesor, bien desde el punto de vista de sus características antes de entrar en el aula y dentro del aula. Por tanto, se debe ser consciente de la realidad implícita en la importancia que tiene la actuación del docente en el aula de clase, no son solo transmisores de conocimientos, su influencia en la formación de los estudiantes va mucho más allá. Según Vila (como se citó en Prieto 2008)

Los maestros no solo instruyen, sino que representan y comunican filosofía educativa particular, que incluye pautas mediante las cuales los estudiantes serán evaluados. No sólo proporcionan retroalimentación referente al desempeño académico de los estudiantes, sino que tienen un efecto considerable en la motivación de los mismos para el aprendizaje. No sólo proporcionan aprobación o desaprobación específica ante el logro de los alumnos, sino que los maestros también comunican su aprobación o desaprobación general del niño como persona (p. 4).

Todo esto lleva a plantearse la importancia que posee e profesorado en un entorno escolar, así como la responsabilidad máxima

que tiene a la hora de establecer las diferentes relaciones que se producen en el binomio estudiante-profesor dentro del aula. El docente va a sumar dentro de su práctica educativa diferentes creencias, convicciones y escalas de valores que, sin lugar a dudas, va a transmitir en su discurso pedagógico con sus escolares.

Por ello, debe ser totalmente consciente del compromiso educativo que tiene con ellos y, en la medida de lo posible, debe mostrarse con el mayor grado de neutralidad para conseguir formar a estos niños dentro de los cánones de la libertad de pensamiento y de crecimiento, así como dotarles de un amplio bagaje de conocimientos y puntos de vista, que les posibiliten adquirir esa actitud crítica tan ansiada y que tanto escasea en esta sociedad actual.

En este marco, las principales funciones que deben realizar los docentes hoy en día de acuerdo con Marques (2010) para llevar a cabo una actuación de éxito en el aula de clase son las siguientes:

- Preparar las clases. Organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje (individuales y cooperativas) de gran potencial didáctico y que consideren las características de los estudiantes.
- Conocer las características individuales (conocimientos, desarrollo cognitivo y emocional, intereses, experiencia, historial...) y grupales (coherencia, relaciones, afinidades, experiencia de trabajo en grupo...) de los estudiantes en los que se desarrolla su docencia.
- Diagnosticar las necesidades de formación del colectivo de los estudiantes a los que se dirige la formación, teniendo en cuenta sus características y las exigencias legales y sociales.
- Diseño del currículum: objetivos, contenidos, actividades, recursos, evaluación. En algunos casos puede ser conveniente prever distintos niveles en el logro de los objetivos.
- Preparar estrategias didácticas (series de actividades) que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y

aplicativas. Deben promover los aprendizajes que se pretenden y contribuir al desarrollo de la personal y social de los estudiantes.

- Encaminar a los estudiantes hacia el aprendizaje autónomo y promover la utilización autónoma de los conocimientos adquiridos, con lo que aumentará su motivación al descubrir su aplicabilidad.
- Diseñar entornos de aprendizaje que consideren la utilización (contextualizada e integrada en el currículum) de los medios de comunicación y los nuevos instrumentos informáticos y telemáticos (TIC), aprovechando su valor informativo, comunicativo y motivador. Así preparará oportunidades de aprendizaje para sus estudiantes.
- Aprovechar múltiples recursos y las aportaciones didácticas que pueden proporcionar sus distintos códigos y lenguajes.
- Considerar la posibilidad de ofrecer a los estudiantes diversas actividades que puedan conducir al logro de los objetivos (para facilitar el tratamiento de la diversidad mediante diversas alternativas e itinerarios)
- Buscar recursos relacionados con la asignatura.
- Diseñar y preparar materiales didácticos (en soporte convencional o TIC) que faciliten las actividades de enseñanza/aprendizaje. La elaboración de materiales exige una preparación de las clases que redundará en eficacia.
- Seleccionar los recursos más adecuados en cada momento (según objetivos y contenidos, alumnos, contexto. y las propias características del profesor.). Su eficacia didáctica dependerá del acierto de esta elección y de la manera en la que se prescriba su uso).
- Despertar el interés de los estudiantes (el deseo de aprender) hacia los objetivos y contenidos de la asignatura (establecer relaciones con sus experiencias vitales, con la utilidad que obtendrán...). Y mantenerlo.
- Fomentar la participación de los estudiantes en todas las actividades: hacer preguntas, trabajar en grupo, hacer presentaciones públicas.
- Orientarles para que planifiquen su trabajo de manera realista.

- Evaluar los aprendizajes de los estudiantes (evaluaciones formativas y sumativas).

Por consiguiente, se espera que el profesor, en esta nueva orientación centrada en el aprendizaje del estudiante, sea capaz de responder a los rápidos cambios en el conocimiento científico tecnológico y en las concepciones del aprendizaje, que utilice de manera creativa e intensiva las nuevas tecnologías, que reoriente su enfoque pedagógico hacia una enseñanza más personalizada, a partir de la comprensión de las diferencias individuales y socioculturales; que conozca y pueda aplicar nuevas concepciones de gestión del proceso educativo, generando liderazgo académico, y que pueda vincularse con diversas instituciones e instancias que promueven aprendizajes formales e informales.

Definición de Términos Básicos

Acción Pedagógica: La acción pedagógica se ejerce en una relación de comunicación, por lo cual su poder es simbólico, y su efecto pedagógico. A su vez se encuentra situada entre la fuerza pura y la razón pura, del equilibrio que encuentre entre estos dos polos dependerá la reproducción cultural y social que se logrará.

Avance cualitativo: Son cambios en la estructura y organización de la información que hay en nuestra mente. Suelen relacionarse con atributos o características no cuantificables. Tienen relación con los cambios en las propiedades y características que se dan en ellos.

Desempeño Docente: Es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado.

Desempeño Laboral: Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Dimensión Pedagógica: Es la que hace referencia a los propósitos y a los contenidos de la enseñanza, a la concepción de alumno y docente, de aprendizaje, a la relación pedagógica; a la confirmación de un vínculo con el conocimiento, a las estrategias didácticas y a la evaluación.

Psicopedagógico: es la disciplina aplicada que estudia los comportamientos humanos en situación de aprendizaje, como son: problemas en el aprendizaje y orientación vocacional. En ella se interrelacionan la psicología evolutiva, la psicología del aprendizaje, la pedagogía, la sociología, la didáctica, la epistemología, la psicolingüística, la psicología cognitiva, la psicología general entre otras

Proceso Administrativo: Es el flujo continuo e interrelacionado de las actividades de planeación, organización, dirección y control, desarrolladas para lograr un objetivo común: aprovechar los recursos humanos, técnicos, materiales y de cualquier otro tipo, con los que cuenta la organización para hacerla efectiva para la sociedad.

Proceso Desigual: se entiende como el resultado de un proceso histórico de las relaciones sociales de producción y de las fuerzas productivas, que se expresa concretamente en diferentes formaciones sociales localizadas territorialmente, en las cuales se expresan las especificidades de cada sociedad y las relaciones generales que se establecen en el sistema-mundo.

Proceso Educativo: Consiste en la socialización de las personas a través de la enseñanza. Mediante la educación, se busca que el individuo adquiera ciertos conocimientos que son esenciales para la interacción social y para su desarrollo en el marco de una comunidad.

Tabla 2: Operacionalización de las variables.

Objetivo General	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Evaluar el desempeño docente en el proceso de enseñanza en la Escuela Bolivariana Rural “El Abejal” del Municipio Palmira en el Estado Táchira.	Evaluación del desempeño docente	Planificación	Ideas previas de los estudiantes.	1	Cuestionario
			Necesidades de los estudiantes.	2	
			Actualización de las asignaturas.	3	
			Informa de contenidos, objetivos y métodos de evaluación.	4	
			Contextualización de las asignaturas.	5	
			Planificación sistemática.	6	
			Organización curricular.	7	
			Uso de las TIC en la docencia.	8	
			Planificación de colectivos docentes.	9	
			Diseñar mejoras en la planificación.	10	
			Interacción con los estudiantes.	11	
			Docente facilitador de recursos.	12	
			Docente orientador.	13	
			Docente innovador.	14	
	Uso de recursos adecuados.	15			
	Diseña y organiza las asignaturas.	16			
	Docente evaluador.	17			
	Proceso de enseñanza	Actuación del docente en el desarrollo de la clase	Organización metodológica.	18	
			Emisor asertivo en sus mensajes.	19	
			Enfatiza en la motivación por aprender.	20	
			Reflexivo en su práctica docente.	21	
			Propicia la actuación independiente de los estudiantes	22	
			Organización metodológica.	23	
			Fortalece buenas relaciones entre los estudiantes.	24	
			Planificación sistémica.	25	
			Docente metódico.	26	
			Docente comunicativo.	27	

Cont. Tabla 2

Objetivo General	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
			Docente inspirador de aprendizajes.	28	
			Alienta y motiva a sus estudiantes.	29	
			Docente responsable.	30	
			Facilita la interacción estudiante-profesor y entre ellos.	31	
			Docente actualizado.	32	Cuestionario
			Apropiación de los contenidos.	33	
			Fomenta el respeto.	34	
			Promueve la participación activa de los estudiantes.	35	
			Establece relaciones satisfactorias con los estudiantes y entre ellos.	36	

Nota: Soto (2018)

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En cuanto al marco metodológico es importante acotar que el mismo es un instrumento el cual permite al investigador tanto planear como plasmar adecuadamente las destrezas a seguir con el fin de corroborar la información hallada en la primera fase de estudio de su investigación. De allí pues, que para este estudio se asumió un enfoque cuantitativo, de acuerdo con Palella y Martins (2006) señalan que: “es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre determinadas variables” (p. 43), tal es el caso del cuestionario tipo Likert, que se aplicó a los docentes de la Escuela Bolivariana Rural “El Abejal”, Palmira, Estado Táchira.

www.bdigital.ula.ve

Diseño de la Investigación

Un diseño de investigación, es el que ofrece al investigador las herramientas necesarias para conocer su objeto de estudio, lo cual se hace imprescindible para elegir un proyecto que sea cónsono con los propósitos concentrados en el planteamiento y formulación del problema en concordancia con las características del trabajo de investigación, a la par de un esquema de evaluación del desempeño laboral de los mentores como estrategia para el mejoramiento de la práctica pedagógica en la institución seleccionada.

Visto de esta forma, este estudio adoptó el diseño no experimental en el tipo de campo, según Navarro (2009) “consiste en la recolección de datos primarios, directamente del ambiente natural, sin manipular deliberadamente las variables independientes que son las que causan determinado efecto”

(p.11). En este caso la información se recolectó en un solo momento directamente en la Escuela Bolivariana Rural “El Abejal”, Palmira, Estado Táchira, sin realizar experimento alguno o manipular la variable.

Nivel y Modalidad de la investigación

La investigación se apoyó en un nivel descriptivo el cual permite al investigador, según Ander Egg (como se citó en Navarro, 2009) “este tipo de investigaciones busca describir las características de las variables objeto de estudio y determinar la frecuencia con que ocurren. (p. 9) Es decir, cómo es y cómo se presentan determinados fenómenos, por medio de esto, el estudio se limitó a recolectar información, tabularla, analizarla, y de los resultados se redactó la propuesta para culminar con las conclusiones y recomendaciones.

En función de los objetivos planteados la investigación se ubicó dentro de un contexto de carácter descriptivo, para Arias (2012) “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna. (p. 31). Por otra parte, este trabajo se enmarcó dentro de la modalidad de proyecto factible que según: La Universidad Pedagógica Experimental Libertador plantea en su Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales (2012):

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

En la actualidad representa una de las modalidades de investigación más empleada por los investigadores porque constituye una alternativa para

elevar propuestas a nivel institucional. Presenta una serie de fases o momentos que deben ser cumplidos por los investigadores y el esquema de su presentación dependerá de la naturaleza y de su alcance. En consecuencia, se realizaron las siguientes fases:

Descripción de la Metodología

Fase Diagnóstica: En esta fase se procedió a interpretar de manera sistemática la realidad que se estudia, como es la evaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza en la Escuela Bolivariana Rural “El Abejal” del Municipio Palmira en el Estado Táchira. Al respecto, Díaz (2010), señala: El diagnóstico consiste en el conocimiento de la realidad o del problema que se quiere atacar, abarca tanto las manifestaciones del problema, como sus consecuencias y repercusiones (p. 1). Al respecto, se seleccionó la muestra del estudio, se determinó la variable y se elaboró el instrumento en la recolección de los datos el cual consistió en un cuestionario con opciones de respuesta Si (S) y (N) No. El cual permitió conocer las debilidades que presenta la muestra del estudio en lo referente al desempeño docente en el proceso de enseñanza.

Fase de la Factibilidad: En relación con esta fase, cabe considerar según la Universidad Monte Ávila (2016) “La factibilidad surge de las condiciones específicas de cada caso que permiten asegurar el alcance de los objetivos programados en el lapso prometido para un proyecto, y a los costos comprometidos” (p. 8) Por tanto, cabe destacar que para el presente estudio se determinará la factibilidad, legal, institucional y técnica, la cual se desarrollará en el capítulo VI.

Fase de Diseño: Al tomar en cuenta lo señalado por Jiménez (2008), “en la fase de diseño de un proyecto se pone de manifiesto el diseño del proyectista, ya que es el momento en el que se debe plasmar una manera clara la alternativa de solución al problema planteado” (p. 60). En correlación

con los resultados obtenidos en las fases anteriores se diseñará una propuesta de estrategias evaluativas que conlleven a mejorar el desempeño docente para la profundización de aprendizajes en los estudiantes.

Fase de Aplicación: Se refiere al desarrollo o ejecución de la propuesta del modelo operativo, para resolver el problema diagnosticado; puede referirse según la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2012) “a la puesta en marcha de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos” (p.7).la aplicación de la propuesta implica la determinación de la factibilidad de ejecución de la misma. Es decir, permite confrontarla con la realidad empírica, para efectos de su validación, o refutación.

Fase de evaluación de la Propuesta: implica determinar o medir los efectos de la propuesta aplicada. Abarca tanto el proceso como los resultados de la aplicación.

Población y Muestra

www.bdigital.ula.ve

Según Arias (2012), la población la describe en términos más precisos “población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación, esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p. 81).

Se puede definir igualmente como la totalidad de los elementos a estudiar los cuales concuerdan en una serie de características factibles de procesar dando origen a los datos de la investigación. También se le suele llamar universo por cuanto abarca a todos entes sujetos del estudio. Para Ballestrini (2006) “es un conjunto finito de personas, cosas, elementos que presentan características comunes” (p.137). Es decir, es un universo consistente de una serie definida de unidades construida por un conjunto determinado de elementos.

En efecto, en el presente estudio la población la constituye veinte (20) docentes de aula de 1er grado hasta 6to grado de la Escuela Bolivariana Rural “El Abejal”, Palmira, Estado Táchira.

En cuanto a la muestra Hernández, Fernández y Baptista (2012), la definen como “un subgrupo de la población” (p. 207). Sobre este particular se indica que no se realizó cálculo de la muestra ni se seleccionó muestreo debido a que la población de veinte (20) docentes es finita y accesible para recabar información acerca de la variable en estudio; razón por la cual se considera una población censal, tal como lo expresa Tamayo y Tamayo (2009), al concebirla como “la muestra en la cual entran todos los miembros de la población” (p. 313).

Tabla 3
Caracterización de la población

Edad	Sexo		Título de pregrado		Título de postgrado		Años de servicio en la institución (años)				Cargo que desempeña					
	F	M	Licdo.	Pedagogo	TSU	Bachiller docente	Magister	Especialista	Doctorado	Mención	3 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a 24	Docente	Coordinador
29 a 52	12	8	18	2			10	1	1	5	6	7	2	12	5	3

Fuente: Archivos de la institución (2018)

Tabla 4
Caracterización de la población

		Statistics			
		EDAD	GENERO	TIT PREGRADO	TIT POSTGRADO
N	Valid	20	20	20	20
	Missing	0	0	0	0
Percentiles	25	34,25			3,25
	50	39,50			7,50
	75	44,00			10,00

Tabla 5
Edad

		EDAD			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	29	2	10,0	10,0	10,0
	30	1	5,0	5,0	15,0
	33	1	5,0	5,0	20,0
	34	1	5,0	5,0	25,0
	35	2	10,0	10,0	35,0
	36	1	5,0	5,0	40,0
	38	1	5,0	5,0	45,0
	39	1	5,0	5,0	50,0
	40	1	5,0	5,0	55,0
	41	1	5,0	5,0	60,0
	43	1	5,0	5,0	65,0
	44	3	15,0	15,0	80,0
	47	1	5,0	5,0	85,0
	48	1	5,0	5,0	90,0
	50	1	5,0	5,0	95,0
52	1	5,0	5,0	100,0	
Total		20	100,0	100,0	

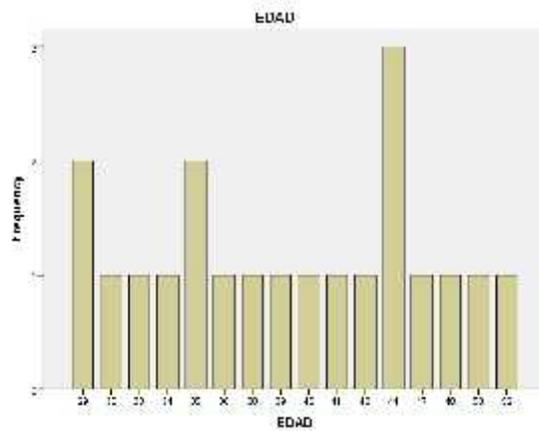


Gráfico 1. Edad

**Tabla 6
Género**

Género				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
F	12	60,0	60,0	60,0
Valid M	8	40,0	40,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

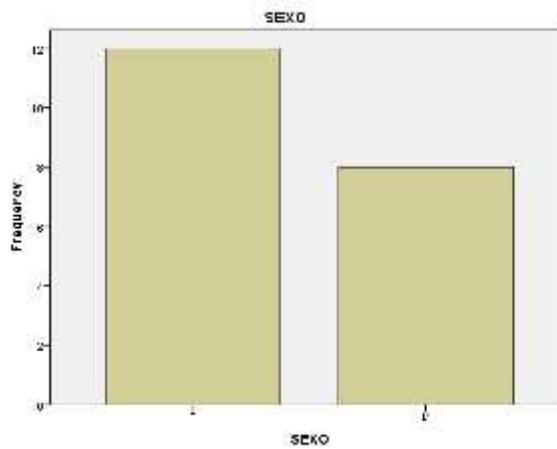


Gráfico 2. Género

Tabla 7

Título de pregrado

TITULO DE PREGRADO				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	LICDO	18	90,0	90,0
Valid	PEDAGOGO	2	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

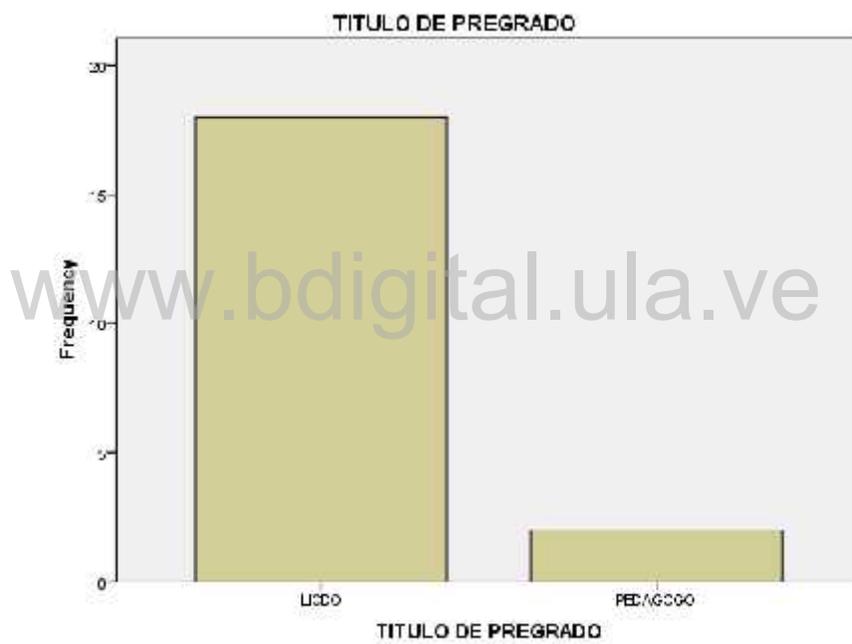


Gráfico 3. Título de pregrado

Tabla 8

Título de posgrado

		TITULO DE POSTGRADO			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	MSC INVESTIGACION EDUCACIONAL	2	10,0	10,0	10,0
	MSC EDUCACION SUPERIOR	1	5,0	5,0	15,0
	MSC GERENCIA EDUCATIVA	2	10,0	10,0	25,0
	MSC ORIENTACION EDUCATIVA	1	5,0	5,0	30,0
	MSC EVALUACION EDUCATIVA	1	5,0	5,0	35,0
	MSC EN CURRICULUM	2	10,0	10,0	45,0
	MSC ENSEÑANZA DE LA BIOLOGIA	1	5,0	5,0	50,0
	ESPECIALISTA EN PLANIFICACION	1	5,0	5,0	55,0
	DOCTOR EN GERENCIA EDUCACIONAL	1	5,0	5,0	60,0
	SIN TITULO	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

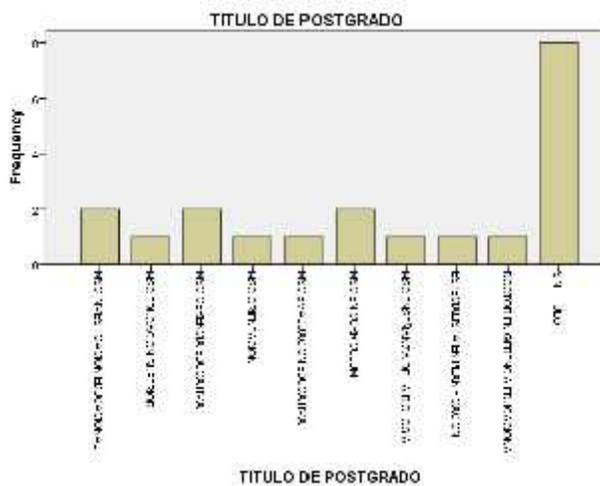


Gráfico 4. Título de postgrado

Técnica e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con Arias (2012) “La técnica es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p. 67) Para la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta, definida por Palella y Martins (2006) como una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador” (p. 134) Esta técnica permitió acceder a los conocimientos que posee el personal docente de la Escuela Bolivariana Rural “El Abejal”, Palmira, Estado Táchira, en relación con la evaluación del desempeño docente en Educación Primaria en el proceso de aprendizaje

A tal efecto, el instrumento, según Arias (2012) “Es cualquier recurso, dispositivo o formato (en el papel o digital) que es utilizado para obtener, registrar o almacenar información...” (p. 69). Para lo cual se consideró pertinente, recurrir al cuestionario, según Balbo (2008) “la persona encuestada responde por escrito un conjunto de preguntas que suministran información alusiva a opiniones, juicios” (p. 95).

Al respecto, el instrumento se estructuró mediante una hoja de presentación dirigida al personal docente de Escuela Bolivariana Rural “El Abejal”, Palmira, Estado Táchira, con la finalidad de motivarlos a colaborar con la investigación e inducirlos a dar respuestas objetivas al instrumento. Seguidamente, aparecen las instrucciones, con un cuerpo de treinta y seis (36) preguntas con alternativas de respuesta, completamente de acuerdo (CA), de acuerdo (A), ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDA), en desacuerdo (D), completamente en desacuerdo (CD).

Validez y Confiabilidad del instrumento

Validez

Según Corral (2009) plantea “cuanto mayor sea el número de relaciones probadas mayor será la validez del instrumento” (p.174). El contenido y la calidad del instrumento de recolección de datos fue sometido a la consideración de juicio de expertos sobre el tema y en conocimiento en la variable de estudio y en la metodología de investigación, quienes emitieron su opinión o evaluación acerca de los ítems que conformaron las preguntas del cuestionario.

Atendiendo a estas consideraciones, se seleccionó a tres expertos, quienes recibieron una carpeta contentiva del protocolo de validación en esta se colocó información de interés para la validación de instrumento en el cual se evidenció una portada, objetivo general y específicos de la investigación, cuadro de operacionalización de las variables, encuesta, criterios de validación del instrumento, constancia de validación. Una vez evaluado el mismo se procedió a realizar las correcciones respectivas, revisar la redacción de algunas preguntas, para llegar al instrumento definitivo, finalmente los expertos firmaron la respectiva acta de validación.

Confiabilidad

Cumplido el procedimiento de validez se procedió a determinar la confiabilidad del instrumento. Según, Hernández, Fernández y Baptista (2012) éste “es el grado en que la aplicación repetida de un instrumento de medición al mismo fenómeno genera resultados similares. (p. 332). El valor de la confiabilidad debe oscilar de cero (0) a uno (1), entre más se acerque a este último más confiable es la encuesta para recabar información. En este caso se aplicó a una prueba piloto a veinte (20) docentes con características similares a la muestra de estudio. Con la información recabada se aplicó uso de la fórmula del coeficiente, de Alfa de Cronbach:

Dónde:

n= Tamaño de la muestra

N= Total de elementos que integran la población.

Z^2c = Zeta crítico: valor determinado por el nivel de confianza adoptado, elevado al cuadrado

S= Desviación típica o desviaciones estándar: medida de dispersión de los datos obtenidos con respecto a la media.

e= Error muestral: falla que se produce al extraer la muestra de la población. Generalmente, oscila entre 1% y 5%

Procedimiento

Cuando el tamaño de la población es conocido (población finita)

$$n = \frac{N \cdot Z^2 c \cdot S^2}{N \cdot e^2 + Z^2 c \cdot S^2}$$

Para calcular el coeficiente de confiabilidad se procedió de la siguiente manera: (a) aplicación de la prueba piloto. (b) codificación de las alternativas de respuestas. (c) transcripción de las respuestas en una matriz de tabulación de doble entrada con el apoyo del paquete estadístico Statistical Package for the Social Science (SPSS). (d) cálculo del coeficiente de correlación. Para ello se seleccionó la opción escalas, análisis de fiabilidad del menú analizar para acceder al cuadro de diálogo análisis de fiabilidad. Luego se seleccionó el conjunto de variables a analizar para trasladarlas a la lista de elementos.

Finalmente se obtuvo el coeficiente de confiabilidad: **0,97**, de acuerdo con la escala de proporción de rango se ubicó en una magnitud de confiabilidad muy alta. Para la interpretación del Coeficiente Alfa de Cronbach se empleó la siguiente escala sugerida por Ruíz (2002) la cual se representan en el siguiente cuadro:

Tabla 9

Proporción de Rango

Rango	Magnitud
0.81 - 1.0	Muy alta
0.61 - 0.80	Alta
0.41 - 0.60	Moderado
0.21 - 0.40	Baja
0.01 - 0.20	Muy baja

Fuente: Ruíz (2002).

Análisis de Resultados

Para realizar el análisis de resultados se utilizaron los elementos de la estadística descriptiva, la cual según Hernández, Fernández y Batista (2012) Para tal efecto permite, “comparar las observaciones efectuadas en relación a la variable. En virtud de lo expuesto, se hace uso de la frecuencia y porcentaje para analizar el comportamiento de los indicadores, dimensiones y variable; apoyados en cuadros y gráficos de barras en función de permitir una mejor comprensión de los resultados”. (p. 278).

Una vez se concluida la aplicación del instrumento se tabularon las respuestas emitidas por los encuestados y los resultados fueron vaciados en una matriz de doble entrada, luego se determinaron las frecuencias simples y porcentuales para las dimensiones e indicadores. Seguidamente, se elaboraron los gráficos a través del programa EXCEL, y el programa SPSS, los resultados numéricos permitieron a la investigadora desarrollar un discurso en donde explicó las características de la situación y determinó las debilidades que presenta la realidad objeto de estudio.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Fase I

Diagnóstica

El siguiente capítulo da cuenta de los resultados que pueden dilucidarse a partir del proceso de investigación realizado con el objetivo de evaluar el desempeño docente en la Escuela Bolivariana Rural “El Abejal”, Palmira, Estado Táchira. En este sentido, se aprecian puntos relevantes para poder responder a los objetivos de investigación. Para lo cual se realizó una descripción de los elementos encontrados en torno a tres dimensiones relacionadas con el objetivo de investigación: planificación, potenciación de aprendizajes y actuación del docente en el desarrollo de la clase en el proceso de aprendizaje, en torno a variables generales relevantes para el tema de investigación; para lo cual se apoyó en el estudio de la información suministrada por esta población de sujetos encuestados donde se registró en una (matriz de tabulación con el propósito de calcular las frecuencias absolutas y porcentuales correspondientes a los ítemes que conformaron el instrumento diseñado para dar cumplimiento a los objetivos de la investigación).

Posteriormente, se elaboraron tres cuadros de distribución de frecuencias conforme a las dimensiones establecidas para el estudio de las variables, donde se agruparon los indicadores e ítemes según la escala de valoración asumida. Asimismo, se calculó el promedio por indicador y por dimensión.

Finalmente, para reforzar los resultados del trabajo de investigación se confrontó la situación detectada en cada indicador y dimensión con los

basamentos teóricos, y de acuerdo con esta percepción se estableció la idoneidad o no de las pruebas escritas como instrumento de evaluación.

Tabla 10
Distribución de frecuencia correspondiente a la variable: Evaluación del desempeño docente. Dimensión: planificación.

ÍTEMES	CA		A		NDA		D		CD	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Considera usted las ideas previas que traen los estudiantes, en su planificación.	9	45	7	35	2	10	0	0	2	10
2. Considera las necesidades de los estudiantes como referente en su planificación.	12	60	08	40	0	0	0	0	0	0
3. Actualiza en cada lapso la preparación de las asignaturas.	8	40	12	60	0	0	0	0	0	0
4. Provee información clara acerca de objetivos, contenidos, métodos de evaluación de las asignaturas	11	55	9	45	0	0	0	0	0	0
5. Contextualiza la preparación de las asignaturas en cada lapso.	5	25	13	65	2	5	0	0	0	0
6. prevé actividades sugerentes en cada clase teniendo en cuenta el nivel de complejidad cognitiva y las relaciones afectivas del proceso.	4	20	12	60	5	3	0	0	0	0
7. Tiene un buen orden en los contenidos de las asignaturas.	9	45	10	50	1	5	0	0	0	0
8. Emplea en la docencia eficientemente las Tecnologías de Información y la Comunicación disponibles.	5	25	8	40	2	10	2	10	3	15
9. Planifica las asignaturas y toma decisiones sobre su desarrollo, en colaboración con sus colegas en los colectivos docente.	5	25	7	35	4	20	3	15	1	5
10. Tiene en cuenta los errores detectados en la evaluación de los alumnos para mejorar la planificación e impartición de las asignaturas.	9	45	11	55	0	0	0	0	0	0
Promedio		39		49		5		3		4

Se presenta a continuación los resultados para la variable evaluación del desempeño docente, dimensión planificación en el ítem 1 del indicador considera las ideas previas de los estudiantes el 45% de los docentes encuestados respondió estar Completamente de Acuerdo, el 35% contestó estar de Acuerdo, mientras que un 10% respondió estar Ni en Desacuerdo ni Acuerdo y el otro 10% estuvo Completamente en Desacuerdo. Cabe destacar lo importante que resulta este indicador para la mayoría de sujetos encuestados ya que ello, supone la base sobre la que se apoyaran los

nuevos conocimientos, el punto de partida, sin el cual no se podría producir la adquisición de nuevos conocimientos.

Por otra parte, en el ítem 2, del indicador necesidades de los estudiantes, el 60% de los docentes se encuentra Completamente de Acuerdo, mientras que el 40% restante respondió estar de Acuerdo. Según los resultados obtenidos, se puede inferir que la mayoría de docentes hace énfasis en lo que ocurre en el aula cuando los estudiantes aprenden, en la naturaleza de ese aprendizaje y en las condiciones que se requieren para que éste se produzca.

Ahora bien, en ítem 3 el indicador, actualiza en cada lapso la preparación de las asignaturas, en la dimensión planificación, un 60% de los encuestados señaló estar de Acuerdo y sólo el 40% restante consideró estar Completamente de Acuerdo en actualizar en cada lapso la preparación de las asignaturas. En tal sentido, y contrastando los resultados obtenidos, lo más idóneo en todo proceso de aprendizaje es considerar la actualización y renovación de los contenidos ya que estos tienen la función primordial de transmitir lo que los estudiantes desean aprender.

Seguidamente, en el ítem 4, del indicador provee información clara acerca de objetivos, contenidos, métodos de evaluación de las asignaturas, en la dimensión planificación, se puede observar que un 55% de las personas encuestadas indicaron estar Completamente de Acuerdo, por lo que otro 45% de sujetos respondió estar de Acuerdo. Por consiguiente, se puede deducir que el docente y el estudiante, son los principales agentes interventores en el proceso educativo, por lo cual, debe existir una interacción bien estructurada por el docente en función de los objetivos, contenidos y métodos de evaluación de las asignaturas con el propósito fundamental de lograr el aprendizaje significativo de sus estudiantes, por lo cual es necesario recurrir a diversas estrategias que faciliten la interacción entre estos actores.

En este orden, el ítem 5, del indicador contextualiza la preparación de las asignaturas en cada lapso, de la dimensión planificación, el 65% de docentes dijo estar de Acuerdo, el otro 25% contestó estar Completamente de Acuerdo, mientras que un 1% Ni en Desacuerdo ni Acuerdo y el otro 1% dijo encontrarse en Desacuerdo. Dentro del orden de ideas de estos porcentajes está claramente identificado el nuevo papel del profesor, el cual debe consistir en la creación y coordinación de ambientes de aprendizaje complejos, proponiendo a los estudiantes un conjunto de actividades apropiadas las cuales sirvan de soporte en la comprensión del material de estudio, apoyados en relaciones de colaboración con los compañeros y con el propio docente.

En el ítem 6, del indicador prevé actividades sugerentes en cada clase teniendo en cuenta el nivel de complejidad cognitiva y las relaciones afectivas del proceso, de la dimensión planificación, se obtuvieron los siguientes resultados: un 60% de docentes encuestados considera estar de Acuerdo, el otro 20% respondió estar Completamente de Acuerdo, mientras que un 15% dijo estar Ni en Desacuerdo ni Acuerdo y el otro 5% estuvo completamente en Desacuerdo. El análisis de los datos obtenidos deja en evidencia que el profesor es un activo organizador de las actividades de los estudiantes las cuales permiten definir secuencias temáticas que están referidas al propio aprendizaje y las condiciones para generarlo; así como también la secuencia organizativa, que hacen posible la enseñanza.

En este orden, al indagar en el ítem 7, del indicador; tiene un buen orden en los contenidos de las asignaturas, en la dimensión planificación, el 50% de los docentes encuestados respondió estar de Acuerdo, mientras que un 45% contestó estar Completamente de Acuerdo y el otro 5% dijo estar Ni en Desacuerdo ni Acuerdo. Tomando en cuenta los resultados arrojados con respecto a las respuestas de las personas encuestadas se tiene que, un número importante de docentes tiene un buen orden en los contenidos de las asignaturas hecho relevante a la hora de una sistematización adecuada y

eficiente para transmitirle al estudiante la información que éste requiere internalizar.

En relación al ítem 8, de la dimensión planificación, del indicador emplea en la docencia eficientemente las Tecnologías de Información y la Comunicación disponibles, se puede mencionar que el 40% de docentes respondieron estar de Acuerdo, un 25% dijo estar Completamente de Acuerdo, otro 15% respondió estar Completamente en Desacuerdo, un 10% contestó estar en Desacuerdo y el otro 10% Ni en Desacuerdo ni Acuerdo. Con base en los resultados obtenidos, un importante número de docentes encuestados utilizan los recursos tecnológicos en sus ambientes educativos creando situaciones favorables a través de una planificación bien estructurada de dichos recursos para que el proceso de aprendizaje se desarrolle, dentro de unas condiciones favorables.

En continuidad con el ítem 9, con indicador planifica las asignaturas y toma decisiones sobre su desarrollo, en colaboración con sus colegas en los colectivos docentes, de la dimensión planificación, se observa que un 35% de los encuestados dijo estar de Acuerdo, el 25% contestó estar Completamente de Acuerdo, mientras que un 20% dijo estar Ni en Desacuerdo ni Acuerdo, el 15% contestó en Desacuerdo y el otro 5% estuvo Completamente en Desacuerdo. Por ende, de esta situación diagnosticada se puede inferir que para la mayoría de los encuestados resulta valedero intercambiar conocimientos y experiencias en compañía de sus colegas a través de los colectivos docentes ya que la toma de decisiones es una capacidad adquirida de cada persona pero que requiere de adiestramiento, y esto se logra con el intercambio comunicativo en colectivo.

Por otra parte, sobre el ítem 10, indicador; Tiene en cuenta los errores detectados en la evaluación de los alumnos para mejorar la planificación e impartición de las asignaturas, de la dimensión planificación, se puede observar que el 55% de las personas encuestadas dijeron estar de Acuerdo, mientras que el otro 45% contestó estar Completamente de Acuerdo. Esta

aseveración nos permite concluir, de acuerdo con el total de respuestas obtenidas que los docentes están conscientes que son ellos los encargados de incentivar en sus estudiantes la conquista del saber a través del error y partiendo de allí deben enseñar a sus estudiantes a pensar y a construir, a sospechar, a dudar, a preguntar y preguntarse para mejorar. Pero también deben realizarse preguntas a sí mismos, relacionadas con los intereses de los estudiantes, las motivaciones, las inquietudes, preguntarse básicamente, de qué modo puede ayudarlo.

Del análisis de la dimensión planificación se tiene que el promedio se situó con un 49 % para la opción de acuerdo, el 39 % se ubicó en completamente de acuerdo, mientras que el 5 % indicó ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 3 % optó por la opción en desacuerdo y el 4 % estuvo completamente en desacuerdo, lo que demuestra que aun cuando la prevalencia se situó favorablemente hay un porcentaje considerable que requiere recibir formación pedagógica para que su desempeño en la planificación sea satisfactorio. Al respecto, Pérez (2014) afirma.

La planificación didáctica es uno de los elementos indispensables de la práctica docente que influye en los resultados del aprendizaje de los alumnos. Con base en el perfil de los escolares de hoy, caracterizados por su dinamismo y versatilidad, los maestros ya no pueden centrar sus prácticas en la enseñanza de contenidos ni pueden improvisar y carecer de organización de las actividades o ver la planificación didáctica como un requisito administrativo plasmado en un buen formato o carta descriptiva (p. 2).

Por tal motivo, es indispensable que los educadores se esmeren en presentar una planificación adecuada a las potencialidades de los educandos, por tanto, el diseño de actividades de aprendizaje requiere del conocimiento de lo que se espera que aprendan los estudiantes y de cómo aprenden, las posibilidades que tienen para resolver los problemas que se les plantean y qué tan significativos son para el contexto en que se

desenvuelven. Al contrastar la teoría con el análisis de la dimensión planificación se tiene, que algunos formadores se preocupan por desempeñar un rol favorecedor en cuanto al desarrollo de la planificación lo que hace viable la evaluación del desempeño docente en la Educación Primaria en el proceso de enseñanza, a los fines de optimizar la práctica pedagógica.

Tabla 11
Distribución de frecuencia correspondiente a la variable: Evaluación del desempeño docente. Dimensión: Potenciación de aprendizajes.

ÍTEMES	CA		A		NDA		D		CD	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
11. Informa a los estudiantes acerca de las competencias que ellos esperan adquirir.	12	60	6	30	1	5	1	5	0	0
12. Promueve recursos que ayudan a los estudiantes a potenciar sus aprendizajes.	8	40	12	60	0	0	0	0	0	0
13. Promueve un pensamiento crítico en los estudiantes.	12	60	7	35	1	5	0	0	0	0
14. Aplica los contenidos establecidos con cierta flexibilidad para clases más dinámicas.	6	30	12	60	2	10	0	0	0	0
15. Utiliza recursos que facilitan el aprendizaje de los estudiantes.	9	45	9	45	2	10	0	0	0	0
16. Diseña el contenido y el desarrollo de las asignaturas para elevar la adquisición de las competencias.	8	40	12	60	0	0	0	0	0	0
17. Aplica con criterio la evaluación de actividades establecidas en los contenidos de las asignaturas.	11	55	9	45	0	0	0	0	0	0
Promedio		40	54		5		1		0	

Desde la perspectiva de los resultados registrados en la tabla 11 correspondiente a la variable evaluación del desempeño docente para la dimensión, potenciación de aprendizajes, se presentan los resultados del ítem 11 hasta el ítem 17. Así pues, en el ítem 11, se encontró que el educador informa a los estudiantes acerca de las competencias que ellos esperan adquirir, en la dimensión potenciación de los aprendizajes, se tiene que la mayoría de encuestados representados por el 80% respondieron estar de Acuerdo, el 10% dijo estar Completamente de Acuerdo, mientras

que un 5% contestó estar en Desacuerdo y otro 5% respondió estar Ni en Desacuerdo ni Acuerdo. En tal sentido, se puede analizar que un alto porcentaje de maestros tiene en cuenta a sus educandos para referirles acerca de aquellas competencias que deben haber desarrollado durante la enseñanza puesto que el carácter de los enfoques basados en competencias no está en considerar la practicidad como una dimensión importante del aprendizaje, más bien está en el hecho de darle mayor importancia al tipo de aprendizaje que se desea promover en el proceso educativo.

En atención al ítem 12, para el indicador; Promueve recursos que ayudan a los estudiantes a potenciar sus aprendizajes, de la dimensión potenciación de los aprendizajes, el 60% de las personas encuestadas respondieron estar de Acuerdo, y el restante 40% contestó estar Completamente de Acuerdo. El promedio obtenido por esta dimensión nos conduce a aseverar: para los docentes encuestados, el objetivo principal es promover manifestaciones creativas motivacionales en el proceso de enseñanza para sus alumnos. Siendo precisamente desde este enfoque en donde los recursos didácticos se convierten en herramientas de apoyo y acciones didácticas para que se efectúe la enseñanza-aprendizaje.

A tal efecto, en el ítem 13, del indicador promueve un pensamiento crítico en los estudiantes, en la dimensión potenciación de los aprendizajes, el 60% de las personas encuestadas contestó estar Completamente de Acuerdo, un 35% dijo estar de Acuerdo mientras que otro 5% respondió estar Ni en Desacuerdo ni Acuerdo. Se hace evidente, en atención al alto porcentaje obtenido en este ítem que la gran mayoría de formadores considera el pensamiento crítico reflexivo con el fin de requerir al estudiantado la utilización de estas destrezas en cada clase y así a través de dichas conductas desarrollar mejores formas de evaluación, identificar los métodos de instrucción para cada cualidad del pensamiento crítico y vincular esta característica a otros aspectos los cuales se encuentran inmersos en el proceso de aprendizaje.

En el ítem 14, para el indicador; Aplica los contenidos establecidos con cierta flexibilidad para clases más dinámicas, de la dimensión potenciación de aprendizajes, se tiene que el 60% de los docentes respondieron estar de Acuerdo, el 30% contestó Completamente de Acuerdo y el 10% dijo estar Ni en Desacuerdo ni Acuerdo. Haciendo referencia a estas respuestas los maestros consideran altamente relevante el diseño y desarrollo de los contenidos guiado por las diversas características de sus discípulos, creando un currículum caracterizado por la flexibilidad y bajo una continua revisión respondiendo a la diversidad, ya que mientras más inflexible e invariable sea la propuesta educativa, más se intensificarán las necesidades de los alumnos.

En relación al ítem 15, con el indicador; utiliza recursos que facilitan el aprendizaje de los estudiantes, de la dimensión potenciación de aprendizajes, se aprecian los siguientes resultados: un 45% dijo estar Completamente de Acuerdo, el otro 45% respondió estar de Acuerdo y un 10% dijo estar Ni en Desacuerdo ni Acuerdo. En cuanto a esta situación diagnosticada se puede señalar que el mayor número de educadores se ocupa por encontrar recursos para mejorar la enseñanza y facilitar el aprendizaje de sus dicentes, éstos representan un apoyo pedagógico para fortalecer el acto del profesor y al mismo tiempo optimizar el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Por otra parte, sobre el ítem 16, indicador; diseña el contenido y el desarrollo de las asignaturas para elevar la adquisición de las competencias, de la dimensión potenciación de aprendizajes, se tiene que un 60% de docentes encuestados respondió estar de Acuerdo, y el 40% restante dijo estar Completamente de Acuerdo. En este orden, se puede analizar de acuerdo a los porcentajes reflejados que el profesorado diseña el contenido y desarrollo de las asignaturas con el propósito de que los estudiantes apliquen el conocimiento que ellos poseen mediante la puesta en práctica de una habilidad cognitiva.

De igual modo, para el ítem 17, del indicador; aplica con criterio la evaluación de actividades establecidas en los contenidos de las asignaturas, de la dimensión potenciación de aprendizajes, se observó que el 55% afirmaron estar Completamente de Acuerdo, mientras que un 45% dijeron estar de Acuerdo. Como consecuencia de los resultados arrojados en este ítem se puede resaltar que el total de docentes encuestados están completamente conscientes que en la tarea evaluadora de los aprendizajes se deben aplicar criterios de evaluación para los distintos objetivos planteados en los contenidos de las asignaturas para lograr los resultados esperados del aprendizaje, lo cual se concreta en el diseño de unos objetivos de ejecución. Por consiguiente, puede considerárseles como parámetros o patrones utilizados como base de referencia para el juicio de valor que se establece al evaluar.

Se evidencia de acuerdo con el promedio para la dimensión potenciación de aprendizajes que el 54 % de los encuestados está de acuerdo, mientras que el 40 % señaló la opción completamente de acuerdo, el 5 % indicó ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 1 % se inclinó por la opción en desacuerdo. De acuerdo con Ballester (2012).

De todos los aspectos a contemplar dentro de la escuela, parece evidente considerar el aprendizaje de los estudiantes como el centro de interés más relevante dentro del proceso educativo. Esta evidencia está provocando la necesidad de priorizar el proceso de aprendizaje del alumnado por encima del hecho tradicional de enseñar, haciéndose necesario el uso de un buen referente teórico que apunte, de sentido y conduzca la práctica docente a buen término (p. 2).

Es decir, el aprendizaje que adquieren los estudiantes forma parte del intercambio de saberes que el preceptor del aula asume, para esto es indispensable que éste se apropie de su carácter de mediador, promoviendo en su ambiente de aprendizajes estrategias innovadoras, convirtiéndose en un maestro dinamizador de la clase a través del uso y manejo de recursos

didácticos adecuados, que diseñe y organice la asignatura de tal manera que ofrezca a sus educandos aprendizajes significativos y a su vez una elevada motivación con el propósito de mantener un nivel óptimo de trabajo en el aula.

Tabla 12

Distribución de frecuencia correspondiente a la variable: Proceso de enseñanza. Dimensión: Actuación del docente en el desarrollo de la clase.

ÍTEMES	CA		A		NDA		D		CD	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
18. Presenta los contenidos siguiendo lógica estructura, lo más notable de los aspectos importantes.	9	45	11	55	0	0	0	0	0	0
19. Promueve el juicio crítico, la reflexión, el diálogo, el debate y la empatía entre sus estudiantes.	11	55	9	45	0	0	0	0	0	0
20. Motiva la participación de los alumnos/as.	14	70	6	30	0	0	0	0	0	0
21. Se cuestiona los resultados alcanzados en la enseñanza y busca otras alternativas con colegas o por iniciativa propia.	5	25	13	65	2	10	0	0	0	0
22. Fomenta el trabajo individual.	13	65	7	35	0	0	0	0	0	0
23. Adapta el tiempo, el material y la metodología al interés, el nivel de su alumnos/as y su dificultad del contenido.	8	40	12	60	0	0	0	0	0	0
24. Fomenta el trabajo en equipo.	13	65	4	20	3	15	0	0	0	0
25. Ofrece ordenadamente la información, usando resúmenes, esquemas, ilustraciones, etc.	6	30	14	70	0	0	0	0	0	0
26. Aplica los procesos lógicos del pensamiento (análisis, síntesis, generalización, comparación, etc.	12	60	7	35	0	0	1	5	0	0
27. Ofrece al inicio y al cierre de las clases sus propios puntos de vista.	4	20	14	70	2	10	0	0	0	0
28. Incita a los estudiantes a que exploren, indaguen, construyan significados, conecten ideas y resuelvan problemas.	15	75	5	25	0	0	0	0	0	0
29. Anima el interés y la motivación de los estudiantes por aprender.	14	70	6	30	0	0	0	0	0	0
30. Cumple estrictamente los horarios de actividad docente frente a los estudiantes.	8	40	6	30	4	20	1	5	1	5
31. Facilita la interacción estudiante-profesor y estudiante-estudiante.	9	45	11	55	0	0	0	0	0	0
32. Vincula la nueva información con lo aprendido previamente, haciendo uso de la multidisciplinariedad, interdisciplinariedad.	7	35	10	50	3	15	0	0	0	0
33. Responde claramente las preguntas surgidas en las clases.	14	70	6	30	0	0	0	0	0	0

Cont. Tabla 12

ÍTEMES	CA		A		NDA		D		CD	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
34. Mantiene una posición objetiva y respetuosa con sus estudiantes.	15	75	5	25	0	0	0	0	0	0
35. Organiza actividades para que los estudiantes participen activamente en las evaluaciones de las asignaturas.	8	40	12	60	0	0	0	0	0	0
36. Interactúa satisfactoriamente con los estudiantes.	14	70	6	30	0	0	0	0	0	0
Promedio		52		43		4		1		0

A continuación se describe el análisis de la tabla 12, de los ítems 18 al 36 relacionados con distribución de frecuencia correspondiente a la variable: Proceso de enseñanza. Dimensión: Actuación del docente en el desarrollo de la clase. Así pues, se muestra el análisis del ítem 18 del indicador Presenta los contenidos siguiendo lógica estructura, lo más notable de los aspectos importantes, en la dimensión actuación del docente durante el desarrollo de la clase, el 55% de los docentes abordados señalaron estar de Acuerdo, mientras que un 45% indicó estar Completamente de Acuerdo. Observando el promedio obtenido en esta situación estudiada se puede aseverar que el currículo debe ser elaborado tomando en cuenta las intenciones, acciones y decisiones, así como también la situación de aprendizaje o los intereses de los alumnos; por lo que, la idea central que rige los principios del diseño curricular es idear sus condiciones como instrumento de trabajo y de comunicación entre profesores y alumnos como protagonistas del proceso de aprendizaje.

Partiendo de los resultados arrojados en el ítem 19, para el indicador; Promueve el juicio crítico, la reflexión, el diálogo el debate y la empatía entre sus estudiantes, en la dimensión actuación del docente durante el desarrollo de la clase, se tiene que el 55% de docentes encuestados dijeron estar Completamente de Acuerdo y el otro 45% señaló estar de Acuerdo. Esta situación permite concluir que el total de los formadores contribuyen a

fomentar el juicio crítico y reflexivo por ser conocedores de este tipo de pensamiento y de sus componentes ya que son acomodados en el proceso de formación como mecanismos para “pensar mejor”. En tal sentido, brindan ayuda para recolectar, interpretar, evaluar y seleccionar información con el propósito de tomar decisiones e igual forma requerir de los docentes la utilización de estas destrezas en cada clase e identificar comportamientos esperados.

Considerando las respuestas obtenidas en el ítem 20, del indicador; Motiva la participación de sus alumnos/as, en la dimensión actuación del docente durante el desarrollo de la clase, un 70% de los encuestados reflejaron estar Completamente de Acuerdo, mientras que el otro 30% respondió estar de Acuerdo. Vistos los resultados, se considera que el total de los maestros están prestos a motivar a los estudiantes en el proceso de aprendizaje para que estos apropien y asimilen el conocimiento para beneficio de sus intereses propios basados en las interrelaciones personales, puesto que la motivación es el elemento que muestra el interés de un tema, desplegando su importancia y facilidad de entendimiento; una de las funciones más importantes que deben desarrollar los docentes en las clases para la consecución de sus objetivos.

Ahora bien, en el ítem 21, indicador; Se cuestiona los resultados alcanzados en la enseñanza y busca otras alternativas con colegas o por iniciativa propia, en la dimensión actuación del docente durante el desarrollo de la clase, se observa que el 65% de docentes encuestados respondió estar de Acuerdo, el 25% contestó estar Completamente de Acuerdo y un 10% respondió estar Ni en Desacuerdo ni Acuerdo. Lo que permite inferir que un porcentaje considerable de encuestados, afianza los resultados favorecedores de la enseñanza, al considerar la importancia reflexiva de los educadores para su práctica pedagógica.

Según observamos, en el ítem 22, con el indicador; fomenta el trabajo individual, en la dimensión actuación del docente durante el desarrollo de la clase, se tiene que un 65% de personas encuestadas señalaron estar

Completamente de Acuerdo y otro 35% respondieron estar de Acuerdo, las opciones restantes no obtuvieron valores significativos, por lo que se puede alegar que aun cuando este indicador presenta una tendencia favorable es perentorio acentuar que el docente tiene la responsabilidad de mejorar su actuación en cuanto a las estrategias de enseñanza que aplica en el aula de clase, con la finalidad de incrementar los aprendizajes significativos de estos para lograr el éxito escolar.

Tomando en cuenta el análisis del ítem 23, del indicador; adapta el tiempo, el material y la metodología al interés, el nivel de sus alumnos/as y su dificultad del contenido, en la dimensión actuación del docente durante el desarrollo de la clase, un 60% de personas respondieron estar de acuerdo y el otro 40% dijo estar completamente de acuerdo. Lo que evidencia que los encuestados se preocupan por lograr desde la exposición de material didáctico hasta su actuación, que sean acordes a las necesidades e intereses de los estudiantes para desarrollar con eficiencia la práctica educativa.

En este orden, el ítem 24, del indicador; fomenta el trabajo en equipo, en la dimensión actuación del docente durante el desarrollo de la clase, se puede inferir que el 65% de personas dijeron estar completamente de acuerdo, el 20% dijo estar de acuerdo, mientras que el otro 15% respondió estar ni en desacuerdo ni acuerdo. De esta manera, el trabajo de equipo en el aula de clase es fundamental para valorar los aprendizajes de los estudiantes, es por ello, que el preceptor debe fomentar el trabajo en grupo con el fin de lograr al máximo la potenciación de los aprendizajes.

Por otra parte, sobre el ítem 25, con indicador; Ofrece ordenadamente la información, usando resúmenes, esquemas ilustraciones, en la dimensión actuación del docente durante el desarrollo de la clase, un 70% de encuestados respondieron estar de acuerdo, mientras que el 30% restante dijo estar completamente de acuerdo. A tales efectos se puede afirmar que el

profesorado encuestado se preocupa por ofrecer a los alumnos alto contenido curricular para que desarrolle significativamente sus aprendizajes.

Ahora bien, en el análisis de resultados, del ítem 26, del indicador: aplica los procesos lógicos del pensamiento (análisis, síntesis, generalización, comparación, etc.) en la dimensión actuación del docente durante el desarrollo de la clase, se puede observar que un 60% de docentes respondieron estar completamente de acuerdo, otro 35% contestó estar de acuerdo y otro 5% indicó estar de desacuerdo. Se infiere que hay un porcentaje favorecedor de los procesos lógicos, en el desarrollo de actividades educativas.

En atención a los efectos arrojados en el ítem 27, con el indicador: Ofrece al inicio y al cierre de las clases sus propios puntos de vista, de la dimensión actuación del docente durante el desarrollo de la clase, se tiene que el 70% de sujetos encuestados afirmó estar de acuerdo, el 20% indicó estar completamente de acuerdo y otro 10% ni en desacuerdo ni acuerdo. Se evidencia una prevalencia favorable en este ítem, al considerar que la mayoría de los interpelados destaca en su respuesta, que ofrece en su ambiente de aprendizaje las orientaciones adecuadas durante el inicio, desarrollo y cierre de la clase.

En continuidad con el procesamiento de datos obtenidos en el ítem 28, del indicador: Incita a los estudiantes a que exploren, indaguen, construyan significados, conecten ideas y resuelvan problemas, en la dimensión actuación del docente durante el desarrollo de la clase, se observa que el 75% de los encuestados apuntaron estar completamente de acuerdo, por otra parte, el 25% respondió estar de acuerdo. Los resultados son favorables para este indicador pues los encuestados aluden permitir a los estudiantes que exploren, indaguen y expongan sus propias ideas durante el desarrollo de las actividades académicas.

En el ítem 29, para el indicador: anima el interés y la motivación de los estudiantes por aprender, en la dimensión actuación del docente en el

desarrollo de la clase, se observa que el 70% de las personas encuestadas respondieron estar completamente de acuerdo, y el 30% restante contestó estar de acuerdo. Las cifras recogidas permiten inferir que la tendencia es favorable al educador encuestado, pues su actuación según su apreciación motiva a los estudiantes a participar en el desarrollo de las clases.

Considerando, por otra parte, en el ítem 30, indicador: Cumple estrictamente los horarios de actividad docente frente a los estudiantes, de la dimensión actuación del docente en el desarrollo de la clase, se puntualiza que el 40% de docentes encuestados respondieron estar completamente de acuerdo, un 30% contestó estar de acuerdo, otro 20% dijo estar ni en desacuerdo ni acuerdo, y el otro 5% apuntó estar completamente en desacuerdo. Se hace notorio el porcentaje considerable de personas indagadas que cumplen con su horario de trabajo, sin embargo, una cifra similar no está segura de que sea así.

De igual manera en el ítem 31, con el indicador: Facilita la interacción estudiante -profesor y estudiante- estudiante, en la dimensión actuación del docente en el desarrollo de la clase, se tiene que el 55% de sujetos encuestados respondieron estar de acuerdo, y el otro 45% dijo estar completamente de acuerdo. Tal como se puede analizar una cantidad resaltante de encuestados arrojó una tendencia propicia en sus apreciaciones, al considerar que facilitan la interacción docente-estudiante-docente.

Seguidamente, al indagar en el ítem 32, del indicador: Vincula la nueva información con lo aprendido previamente, haciendo uso de la multidisciplinariedad, interdisciplinariedad, en la dimensión actuación del docente en el desarrollo de la clase, se tiene que: un 50% de los docentes contestaron estar de acuerdo, el 35% dio estar completamente de acuerdo y el otro 15% restante indicó estar ni en desacuerdo ni acuerdo. Se demostró un resultado favorable a los encuestados, al considerar la vinculación de lo aprendido por los docentes en el desarrollo de saberes.

En relación al ítem 33, del indicador: Responde claramente las preguntas surgidas en las clases, de la dimensión actuación del docente en el desarrollo de la clase, el 70% de personas encuestadas indicaron estar completamente de acuerdo y sólo un 30% afirmó estar de acuerdo.

En cuanto al ítem 34, indicador se preguntó a los sujetos de investigación: Mantiene una posición objetiva y respetuosa con sus estudiantes, en la dimensión actuación del docente en el desarrollo de la clase, el 75% de encuestados respondió estar completamente de acuerdo, y por otra parte un 25% contestó estar de acuerdo, se evidencia que un número considerable de cuestionados mantienen una relación respetuosa con sus discípulos en su actuación dentro del aula de clase.

Visualizando los resultados del ítem 35, del indicador: Organiza actividades para que los estudiantes participen activamente en las evaluaciones de las asignaturas, se aprecia que el 60% de docentes encuestados respondieron estar de acuerdo, mientras que un 40% contestó estar completamente de acuerdo, lo que hace notorio la preocupación de los formadores por llevar a cabo actividades que permitan llegar al estudiantado de manera asertiva.

Finalmente, tenemos que en el ítem 36, del indicador, Interactúa satisfactoriamente con los estudiantes, en la dimensión actuación del docente en el desarrollo de la clase, el 70% de docentes encuestados respondieron estar completamente de acuerdo, por lo tanto un 30% contestó estar de acuerdo, se puntualiza al respecto un resultado positivo en este aspecto al ratificarse la interacción practicada durante el desarrollo de la actividad generadora de conocimientos.

Finalmente, el promedio para la dimensión actuación del desempeño docente en el desarrollo de la clase; el mayor porcentaje se ubicó en un 52 % para la opción completamente de acuerdo, mientras que el 43 % señaló estar de acuerdo, el 4 % indicó ni de acuerdo ni en desacuerdo, por lo tanto el 1 % eligió la opción en desacuerdo.

Desde la perspectiva adoptada por Estrada (2015) “La evaluación del desempeño docente tiene sentido, en cuanto brinda la oportunidad de abrir nuevos horizontes, un nuevo estilo de reflexión sobre la práctica educativa y sobre el perfil del educador ideal y necesario para el desarrollo de la sociedad venezolana” (p.12). Se trata entonces, de conocer el rendimiento de los docentes a través de su práctica pedagógica, para ello es necesario que cada cierto tiempo se juzgue la aptitud académica del profesorado, pues se trata no sólo de encontrar las debilidades de su quehacer educativo, es más bien, un momento para la reflexión de la praxis en donde sea posible conocer cuáles son las debilidades para convertirlas en fortalezas.

Diagnóstico y análisis de los resultados

Una vez culminado el análisis del instrumento tipo cuestionario se plantea a continuación una discusión reflexiva de los hallazgos sobre la base de la variable evaluación de desempeño docente y proceso de enseñanza, en sus tres dimensiones; planificación, potenciación de aprendizajes, actuación del docente en el desarrollo de la clase.

En relación con la variable evaluación del desempeño docente para la dimensión planificación los indicadores analizados, se pudo conocer que los docentes en promedio están completamente de acuerdo en que las ideas previas de los estudiantes son relevantes para el inicio de un plan o proyecto. De igual manera, en el indicador necesidades de los estudiantes se le dio amplia consideración a la planificación debido a que ésta es una herramienta indispensable para la sistematización de los conocimientos a la hora de ser transmitidos a los alumnos.

Otro aspecto a considerar es el relacionado en el uso de las TIC en las labores diarias pues existen carencias de algunos recursos tecnológicos para hacer que las actividades pedagógicas sean significativas, aun cuando el profesorado encuestado señaló estar de acuerdo en incorporarlas

permanentemente en su planificación. Se infiere de igual modo, que los formadores toman en cuenta los errores en la evaluación de los alumnos para mejorar la planificación e impartición de las asignaturas. Según Ansaldo (2016)

La planificación es, sin duda, uno de los estadios más importantes en el proceso educativo. Es el primer paso para lograr el aprendizaje completo y eficaz de los contenidos que requieren los alumnos. Es más, con una buena planificación los resultados son mucho más previsibles y por ende es un buen augurio para una evaluación satisfactoria (p.1).

De acuerdo con lo citado, la planificación es la dimensión quizá de mayor importancia dentro del proceso educativo, pues a través de la planificación se puede conocer los saberes previos de los estudiantes, sus necesidades, intereses y potencialidades. Es también necesario, que la planificación se pregunte por los objetivos, tanto generales como específicos, pues sólo de esta manera se pueden analizar los resultados de la enseñanza, con relación a si se cumplen de buena manera o no. Así, una planificación basada en objetivos guiará y encauzará las sesiones, permitiendo un ordenamiento más eficaz.

Sin embargo, no hay que olvidar que la enseñanza es un proceso dinámico, en que influyen muchas variantes que a veces escapan al control y planificación. Por esto, no siempre hay que ver la planificación como una instancia rígida sin posibilidad de cambio. La planificación debe ser vista más que nada como una importante guía de apoyo, que a veces puede modificarse debido a circunstancias especiales.

Finalmente hay que tener en consideración que una planificación seria requiere de ciertos antecedentes previos que ayuden en la tarea, pues la planificación necesariamente debe tomar en cuenta condiciones de los estudiantes, de infraestructura, de herramientas educativas, de la directiva entre otros.

Cabe considerar, que desde la dimensión potenciación de aprendizajes se puede inferir que los docentes encuestados en su mayoría consideran importante interactuar con sus estudiantes, pues el docente debe ser orientador, innovador, considerar los recursos que tiene a su alcance para el desarrollo de actividades; es decir, tiene la responsabilidad de potenciar el nivel de aprendizaje de sus dicentes a través del diseño y organización de la asignatura y esto es considerado por los preceptores al momento de interactuar pedagógicamente con los estudiantes. De acuerdo con López y Manosalva (2015).

La potenciación de aprendizajes por parte del docente debe ser promovida desde su propia construcción como profesional, mediante los procesos y habilidades cognitivas dirigir su rol hacia la optimización de aprendizajes significativos y autónomos por parte de los estudiantes, es necesario fomentar a los estudiantes el desarrollo de procesos de reflexión metacognitiva, ya que constituyen un aporte a su desarrollo de pensamiento, a la adquisición de habilidades cognitivas superiores y a su propia construcción de conocimientos (p. 21).

De ahí que, es necesario reflexionar en cuanto a qué acciones pedagógicas hace el profesor para potenciar el aprendizaje en los alumnos. Es preciso que el educando sea consciente de las estrategias y métodos, que lo llevarán a descubrir y apropiarse de saberes, para esto es preciso que los educadores se conviertan en mediadores de aprendizajes de cada uno de los educandos, potenciando cada una de las habilidades cognitivas. Transformando el clima del aula para tal fin, ya que es uno de los factores fundamentales para condicionar los aprendizajes, propiciando espacios de valoración y desarrollo por parte de todos los actores que conforman el grupo escolar.

Igualmente, se analiza la variable proceso de enseñanza, mediante la dimensión; actuación del docente en el desarrollo de clase aspectos tales

como; existe o se da una organización metodológica, se enfatiza en la motivación para aprender, es asertivo en su accionar docente, fortalece las buenas relaciones entre los estudiantes, realiza una planificación sistémica, el docente es metódico o comunicativo, los resultados fueron medianamente favorables, pues de acuerdo con el profesorado encuestado, se preocupan por lograr que los estudiantes sean asertivos en el desarrollo de la clase, dicen estar de acuerdo en lograr una interacción positiva entre los estudiantes, actualizarse constantemente, lo que reviste positivamente en su cometido docente.

En definitiva, con los mentores interpelados en la Escuela Rural Bolivariana “El Abejal”, se demostró que hay una postura positiva en el desempeño docente dentro del proceso de enseñanza, pues es un personal dedicado, que tal vez, por falta de formación profesional (cursos, talleres, conversatorios), sobre su especialidad, hace en algunos momentos dudar que la actuación docente sea la más óptima, no obstante, es evidente que estos maestros consideran su actuación como positiva.

Fase II

Factibilidad

La factibilidad, de acuerdo con Gómez (2000) consiste en “la posibilidad de desarrollar un proyecto, tomando en consideración la necesidad detectada, beneficios, recursos humanos, técnicos, financieros, y beneficiarios” (p. 24). Por ello, una vez culminado el diagnóstico y la factibilidad, se procede a la elaboración de la propuesta, lo que conlleva necesariamente a una tercera fase del proyecto. En consecuencia para la fase de factibilidad de la propuesta que se presenta se expondrá la viabilidad institucional, técnica, económica de la misma. Las que se describen a continuación:

Institucional: El trabajo de investigación que se presenta es factible institucionalmente ante la importancia de evaluar el desempeño docente en el proceso de enseñanza en la Escuela Bolivariana Rural “El Abejal” del Municipio Palmira en el Estado Táchira, donde se destaca que conocer el desempeño del profesorado en el aula de clase es de gran relevancia ya que a través de los resultados encontrados se puede mejorar aquellos aspectos débiles que se encuentren y potenciar aquellos que son una fortaleza para la organización. Desde luego, se cuenta con el apoyo del personal directivo, docentes, coordinadores y especialistas para llevar a cabo la puesta en práctica de propuesta la cual consistió en la aplicación de un instrumento tipo escala de Likert, con alternativas de respuesta si (S) y No (N), para conocer el grado de habilidad del formador en el proceso de enseñanza.

Técnica: Basada en la evaluación de los recursos disponibles y en el arreglo lógico de los procesos que permitan la transformación de una situación actual en una mejor situación en el futuro, empleando para ello el conocimiento y experiencia del proyectista y de los recursos financieros del inversionista. A tales efectos la investigadora contó con los recursos tecnológicos y equipos necesarios para emplear la propuesta diseñada, la cual abordó la evaluación del desempeño en el proceso de enseñanza, y posterior a su análisis se proyectaron los resultados en la fase de evaluación.

Económica: Esta investigación tiene factibilidad económica, pues se cuenta con el apoyo de la institución en donde se desarrolla el proyecto en cuanto a recursos económicos, se contempla la autogestión de la autora, al considerar que no es oneroso el gasto para la colocación de la propuesta en marcha.

Fase III

Diseño o Planificación

En esta fase se presenta la planificación de la propuesta para la investigación que se plantea, el cual consistió en el diseño de una estrategia

evaluativa para conocer el desempeño docente en la profundización del proceso de enseñanza en el aula de clase. Es de acotar que la evaluación educativa resulta fundamental para la valoración, el diagnóstico y la mejora del aprendizaje del estudiante, el proceso de enseñanza y la habilidad mentora. Por tanto, la estrategia evaluativa que se diseñó consistió en un cuestionario con dos alternativas de respuesta; Si (S) y No (N); es decir, un cuestionario dicotómico. El diseño del mismo consistió en una estructura de ocho (08) componentes, cada uno de estos con una serie de indicadores que luego de su aplicación arrojaron unos resultados de acuerdo con la escala establecida para tal fin.

Es de hacer notar que dicho instrumento fue adaptado para esta investigación luego de la revisión de otros instrumentos que median el desempeño docente, con adaptación de los instrumentos de acompañamiento de la Unidad Educativa Estadal “Manuel Felipe Rugeles”, Dirección de Educación del Estado Miranda instrumento tomado de la Web con fines educativos y las orientaciones emanadas por el MPPE en cuanto al docente en formación. A continuación se presenta el instrumento definitivo:

ESTRATEGIA EVALUATIVA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA

Caso: Escuela Bolivariana Rural “El Abejal”, Palmira, Estado
Táchira

INSTRUCCIONES:

- a) Lea cuidadosamente cada uno de los ítems
- b) Responda cada ítem utilizando un “X”, en una de las dos opciones de respuestas, para evaluar el desempeño docente en el proceso de enseñanza.
- c) Totalice la evaluación al final de cada componente
- d) Elabora el resumen con la suma de cada uno de los ocho (08) componentes.

ESCALA		SI	NO
		1	0
Total de ítems	Puntaje máximo	Nivel aprobado	Puntaje mínimo aprobatorio
40	40	60%	24

Calificación obtenida: _____

1. ASISTENCIA, PUNTUALIDAD, TRABAJO COLABORATIVO			
1.1	Asiste puntualmente a su lugar de trabajo		
1.2	Asiste regularmente a sus labores docentes		
1.3	Permanece en el plantel durante el horario establecido		
1.4	Cumple con las guardias asignadas por la Dirección del Plantel		
1.5	Entrega puntualmente los recaudos administrativos solicitados		
1.6	Participa en las comisiones de trabajo		
1.7	Asiste a reuniones convocadas por la dirección del plantel		
Total			

2. APOORTE Y APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS			
2.1	Organiza su trabajo en función a las exigencias curriculares, así como las del PEIC, y Proyecto de Aprendizaje		
2.2	Basa su planificación ajustada al diagnóstico de: estudiantes, escuela, comunidad.		
2.3	Aplica estrategias adecuadas para el logro de aprendizajes significativos.		
2.4	Planifica su trabajo pedagógico atendiendo a la periodicidad de la misma, diaria, semanal y mensual.		
2.5	Elabora materiales didácticos para la ejecución de las actividades planificadas.		
Total			

3. CREATIVIDAD E INICIATIVA			
3.1	Solicita información relacionada con los procesos de enseñanza y aprendizaje para mejorar su desempeño docente.		
3.2	Propicia estrategias que motiven al estudiante a participar en la clase.		
3.3	Actúa frente a los problemas presentados en el ambiente escolar.		
Total			

4. DISPOSICIÓN PARA EL TRABAJO Y EL APRENDIZAJE			
4.1	Aplica una metodología adecuada para mejorar el rendimiento de los estudiantes.		
4.2	Participa con los estudiantes en las actividades de aprendizaje.		
4.3	Manifiesta interés y entusiasmo por las actividades que realizan los estudiantes		
4.4	Informa oportunamente a sus superiores sobre los acontecimientos y contingencias ocurridas durante su desempeño docente.		
Total			

5. RELACIONES INTERPERSONALES			
5.1	Promueve el respeto y cooperación entre los estudiantes		
5.2	Atiende e informa sobre las inquietudes y problemas que se les presentan a los estudiantes bajo su responsabilidad fuera y dentro del aula de clase.		
5.3	Establece una buena relación interpersonal con sus compañeros de trabajo.		
Total			

6. COMPROMISO SOCIAL			
6.1	Ejecuta actividades que promuevan a identidad regional		
6.2	Fomenta la disciplina		
6.3	Promueve la participación de todos		
6.4	Efectúa reuniones periódicamente con las madres, padres y representantes, para informarles sobre el avance en el logro de las metas educativas y el desarrollo de las actividades escolares.		
Total			

7. CONDUCCIÓN DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE			
7.1	Ejecuta los planes, proyectos y programas emanados del MPPE.		
7.2	Domina los contenidos que explica en el aula.		
7.3	Evalúa continuamente el rendimiento estudiantil de los estudiantes.		
7.4	Lleva registro ordenado y oportuno de los resultados de la evaluación del rendimiento estudiantil.		
7.5	Utiliza diversos instrumentos para registrar la evaluación del rendimiento estudiantil de los estudiantes.		
7.6	Realiza acciones correctivas con sus estudiantes para solventar deficiencias.		
7.7	Propicia en sus estudiantes, el uso y aprovechamiento de los recursos didácticos disponibles en la escuela.		
7.8	Cubre el tiempo establecido para el desarrollo de la clase, garantizando el aprovechamiento del tiempo de manera definitiva.		
7.8	Explora experiencias o conceptos previos		
7.9	Hace uso de las preguntas con claridad		
7.10	Observa disposición para aclarar dudas.		
Total			

8. PERFIL HUMANO			
8.1	Mantiene una actitud ética cónsona con su profesión educativa dentro y fuera del plantel.		
8.2	Su presentación personal es cónsona con el perfil docente.		
8.3	Utiliza un lenguaje adecuado al dirigirse a los estudiantes.		
8.4	Emplea un lenguaje adecuado al dirigirse a los padres, representantes y/o responsables.		
Total			

Fuente: Soto (2018)

Fase IV

Aplicación

Para efectos de la presente investigación la fase de aplicación consiste en la ejecución de la estrategia evaluativa relacionada con el desempeño de los docentes en la Escuela Bolivariana Rural “El Abejal” del Municipio Palmira en el Estado Táchira, el cual tenía como finalidad señalar desde ocho (08) componentes las fortalezas o debilidades encontradas en el proceso de evaluación del manejo profesoral en el proceso de enseñanza.

En este sentido, se realizó la visita a seis docentes de aula desde el 1ero hasta 6to grado de Educación Primaria de la mencionada institución. En donde se les solicitó su colaboración para realizar dicho evento evaluativo, previa autorización del directivo, se les explicó que solo era un ejercicio docente para dar cumplimiento a una de las fases de culminación del trabajo de grado para optar al título de Magister en Evaluación de la Universidad de los Andes, ubicada en San Cristóbal Estado Táchira. Para ello, se aplicó un instrumento contentivo de cuarenta (40) ítemes, distribuidos en ocho (08) componentes evaluativos. Los que se mencionan a continuación:

1. Asistencia, puntualidad, trabajo colaborativo.
2. Aporte y aplicación de conocimientos.
3. Creatividad e iniciativa.
4. Disposición para el trabajo y el aprendizaje
5. Relaciones interpersonales.
6. Compromiso social.
7. Conducción de los procesos de enseñanza y aprendizaje.
8. Perfil humano.

Descritos los componentes evaluativos del desempeño docente en el proceso de enseñanza para los docentes de la Escuela Bolivariana Rural “El

Abejal” del Municipio Palmira en el Estado Táchira, se presentan a través de cuadros estadísticos cada uno de los ocho componentes a ser evaluados.

Tabla 13. Asistencia, puntualidad, trabajo colaborativo

1. ASISTENCIA, PUNTUALIDAD, TRABAJO COLABORATIVO					
N°	Ítems	Si		No	
		F	%	F	%
1.1	Asiste puntualmente a su lugar de trabajo	5	83	1	17
1.2	Asiste regularmente a sus labores docentes	6	100	0	0
1.3	Permanece en el plantel durante el horario establecido	5	83	1	17
1.4	Cumple con las guardias asignadas por la Dirección del Plantel	5	83	1	17
1.5	Entrega puntualmente los recaudos administrativos solicitados	5	83	1	17
1.6	Participa en las comisiones de trabajo	4	67	2	33
1.7	Asiste a reuniones convocadas por la dirección del plantel	6	100	0	0
Total		86		14	



Gráfico 5. Asistencia, puntualidad, trabajo colaborativo.

De acuerdo con lo observado en el gráfico 5, se presentan datos de la evaluación realizada a los docentes de Educación Primaria de la Escuela Bolivariana Rural “El Abejal” del Municipio Palmira en el Estado Táchira, en relación con el desempeño docente en el proceso de aprendizaje. A tales efectos se presentan los resultados del componente; asistencia, puntualidad,

trabajo colaborativo. Se pudo evidenciar que el 86 % del profesorado evaluado cumple de manera favorable con este componente pues se caracterizó en su gran mayoría por cumplir, asistir, y entregar puntualmente sus recaudos administrativo, no obstante, el puntaje desfavorable se ubicó en un 14%, con énfasis en aquellos indicadores que se relacionaban con la participación en las comisiones de trabajo pues se muestran apáticos a formar parte de las mismas.

Tabla 14. Aporte y aplicación de conocimientos.

2. APOORTE Y APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS					
N°	Ítems	Si		No	
		F	%	F	%
2.1	Organiza su trabajo en función a las exigencias curriculares, así como las del PEIC, y Proyecto de Aprendizaje	5	83	1	17
2.2	Basa su planificación ajustada al diagnóstico de: estudiantes, escuela, comunidad.	6	100	0	0
2.3	Aplica estrategias adecuadas para el logro de aprendizajes significativos.	4	67	2	33
2.4	Planifica su trabajo pedagógico atendiendo a la periodicidad de la misma, diaria, semanal y mensual.	3	50	3	50
2.5	Elabora materiales didácticos para la ejecución de las actividades planificadas.	0	0	6	100
Total		60		40	

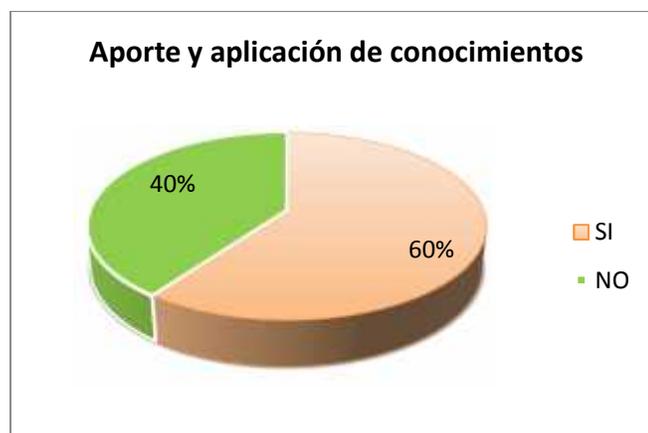


Gráfico 6. Aporte y aplicación de conocimientos.

De acuerdo con las cifras del gráfico 6, se tiene que el 60% de los docentes participantes se esmeran por dar aportes y aplicar conocimientos, pues, basan su planificación ajustada al diagnóstico de: estudiantes, escuela, comunidad, organiza su trabajo en función a las exigencias curriculares, y aplican estrategias adecuadas para el logro de aprendizajes significativos. No obstante, se presentan debilidades en un 40 % en aspectos relacionados con la elaboración de materiales didácticos para la ejecución de las actividades planificadas y se descuida la periodicidad de la planificación, aspectos que son de gran relevancia en este componente, puesto que cada profesor con su aporte enriquece la labor educativa y por ende el mejoramiento de la calidad de la educación, lo que hace perentorio que se le dé importancia a la planificación semanal.

Tabla 15. Creatividad e iniciativa.

3. CREATIVIDAD E INICIATIVA					
N°	Ítems	Si		No	
		F	%	F	%
3.1	Solicita información relacionada con los procesos de enseñanza y aprendizaje para mejorar su desempeño docente.	1	17	5	83
3.2	Propicia estrategias que motiven al estudiante a participar en la clase.	3	50	3	50
3.3	Actúa frente a los problemas presentados en el ambiente escolar.	5	83	1	17
Total			50		50



Gráfico 7. Creatividad e iniciativa.

Según muestra el gráfico 7, los resultados de la estrategia evaluativa para el desempeño del docente en el componente creatividad e iniciativa, se evidenció que el 50% si se preocupa por solicitar información relacionada con los procesos de enseñanza y aprendizaje para mejorar su desempeño docente, propiciar estrategias que motiven al estudiante a participar en la clase, actuar frente a los problemas presentados en el ambiente escolar. No obstante, un 50 % de los evaluados descuidan este componente, en aspectos tan importantes como es la de motivar a los estudiantes en su proceso formativo, y dejar a un lado la resolución de problemas acontecidos en la institución educativa.

Tabla 16. Disposición para el trabajo y el aprendizaje.

4. DISPOSICIÓN PARA EL TRABAJO Y EL APRENDIZAJE					
N°	Ítems	Si		No	
		F	%	F	%
4.1	Aplica una metodología adecuada para mejorar el rendimiento de los estudiantes.	5	83	1	17
4.2	Participa con los estudiantes en las actividades de aprendizaje.	5	83	1	17
4.3	Manifiesta interés y entusiasmo por las actividades que realzan los estudiantes	4	67	2	33
4.4	Informa oportunamente a sus superiores sobre los acontecimientos y contingencias ocurridas durante su desempeño docente.	4	67	2	33
Total			75		25



Gráfico 8. Disposición para el trabajo y el aprendizaje

En el gráfico 8, se obtuvieron los siguientes resultados en el componente disposición para el trabajo y aprendizaje, se evidenció que el 75 % de los docentes evaluados se preocupan por cumplir con las asignaciones administrativas, aplican una metodología adecuada para mejorar el rendimiento de los estudiantes y participan con ellos en las actividades de aprendizaje, no obstante para un 25 % de los mentores evaluados, sus debilidades se manifiestan en la falta de interés y entusiasmo por las actividades que realizan los alumnos y por no informar oportunamente sobre los acontecimientos y contingencias ocurridas durante su desempeño docente.

Tabla 17. Relaciones interpersonales

5. RELACIONES INTERPERSONALES					
N°	Ítems	Si		No	
		F	%	F	%
5.1	Promueve el respeto y cooperación entre los estudiantes	6	100	0	0
5.2	Atiende e informa sobre las inquietudes y problemas que se les presentan a los estudiantes bajo su responsabilidad fuera y dentro del aula de clase.	4	67	2	33
5.3	Establece una buena relación interpersonal con sus compañeros de trabajo.	3	50	3	50
Total		72		28	



Gráfico 9. Relaciones interpersonales

Se evidencia en el gráfico 9 el promedio correspondiente a los resultados del componente relaciones interpersonales, a objeto de este estudio el 75 % de los evaluados promueven el respeto y cooperación entre los docentes, atienden oportunamente, sus inquietudes, no obstante el 25 % de interpelados, presentaron debilidades en cuanto a la relación interpersonal con los demás compañeros de trabajo, donde se evidencia la necesidad de manejar oportuna y asertivamente el dialogo entre sí, para llevar a cabo una práctica pedagógica colaborativa y participativa.

Tabla 18. Compromiso social

6. COMPROMISO SOCIAL					
N°	Ítems	Si		No	
		F	%	F	%
6.1	Ejecuta actividades que promuevan a identidad regional	4	67	2	33
6.2	Fomenta la disciplina	6	100	0	0
6.3	Promueve la participación de todos	4	67	2	33
6.4	Efectúa reuniones periódicamente con las madres, padres y representantes, para informarles sobre el avance en el logro de las metas educativas y el desarrollo de las actividades escolares.	1	17	5	83
Total		63		37	

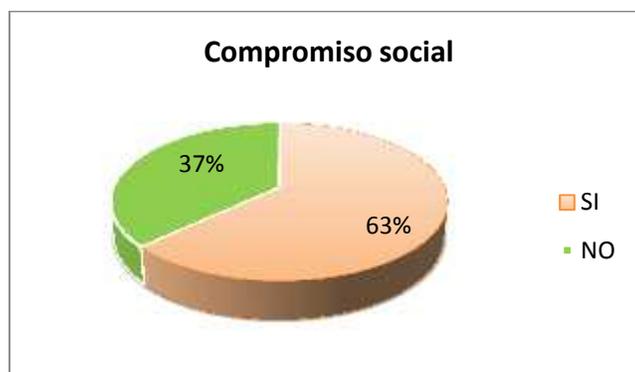


Gráfico 10. Compromiso social.

El compromiso social que se establece entre formadores y representantes es importante para llevar a cabo una práctica pedagógica

efectiva. En tal sentido, el gráfico 10, muestra los promedios producto de los resultados del componente; compromiso social, allí se observó que el 63 % se preocupa por establecer un compromiso con los actores educativos, sin embargo un 37 % mostró una actitud desfavorable al respecto, sobre todo en la realización de reuniones periódicas con las madres, padres y representantes, para informarles sobre el avance en el logro de las metas educativas y el desarrollo de las actividades escolares.

Tabla 19. Conducción de los procesos de enseñanza y aprendizaje

7. CONDUCCIÓN DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE					
N°	Ítems	Si		No	
		F	%	F	%
7.1	Ejecuta los planes, proyectos y programas emanados del MPPE.	6	100	0	0
7.2	Domina los contenidos que explica en el aula.	5	83	0	17
7.3	Evalúa continuamente el rendimiento estudiantil de los estudiantes.	5	83	1	17
7.4	Lleva registro ordenado y oportuno de los resultados de la evaluación del rendimiento estudiantil.	5	83	1	17
7.5	Utiliza diversos instrumentos para registrar la evaluación del rendimiento estudiantil de los estudiantes.	5	83	1	17
7.6	Realiza acciones correctivas con sus estudiantes para solventar deficiencias.	3	50	3	50
7.7	Propicia en sus estudiantes, el uso y aprovechamiento de los recursos didácticos disponibles en la escuela.	0	0	6	100
7.8	Cubre el tiempo establecido para el desarrollo de la clase, garantizando el aprovechamiento del tiempo de manera definitiva.	3	50	3	50
7.8	Explora experiencias o conceptos previos	2	33	4	67
7.9	Hace uso de las preguntas con claridad	5	83	1	17
7.10	Observa disposición para aclarar dudas.	6	100	0	0
Total			65		35



Gráfico 11. Conducción de los procesos de enseñanza y aprendizaje

A efectos del análisis del componente; conducción de los procesos de enseñanza y aprendizaje, se observa en el gráfico 11, de acuerdo a las cantidades obtenidas, el 65 % de los evaluados da gran importancia a estos procesos, enfatizan favorablemente la ejecución de los planes, proyectos y programas emanados del MPPE, domina los contenidos que explica en el aula, lleva registro ordenado y oportuno de los resultados de la evaluación del rendimiento estudiantil. No obstante, el 35 % presenta debilidades en cuanto a la realización de acciones correctivas con sus estudiantes para solventar deficiencias, no propicia en sus estudiantes, el uso y aprovechamiento de los recursos didácticos disponibles en la escuela y no explora experiencias o conceptos previos. Sin embargo, es de hacer notar que en la mayoría de los encuestados el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje es tomado en cuenta para el desarrollo adecuado de la práctica pedagógica.

Tabla 20. Perfil humano

8. PERFIL HUMANO					
N°	Ítems	Si		No	
		F	%	F	%
8.1	Mantiene una actitud ética cónsona con su profesión educativa dentro y fuera del plantel.	6	100	0	0
8.2	Su presentación personal es cónsona con el perfil docente.	6	100	0	0
8.3	Utiliza un lenguaje adecuado al dirigirse a los estudiantes.	6	100	0	0
8.4	Emplea un lenguaje adecuado al dirigirse a los padres, representantes y/o responsables.	6	100	0	0
Total			100		0

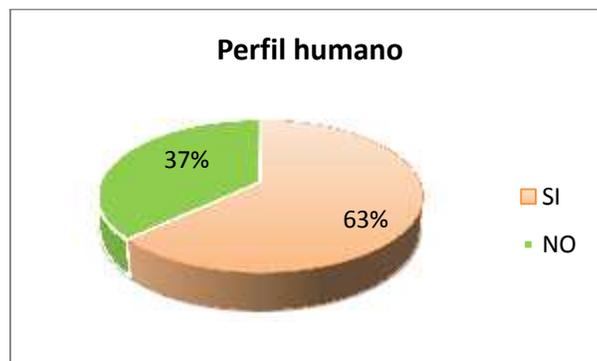


Gráfico 12. Perfil humano

Para el componente perfil humano, desglosado en el gráfico 12 se evidenció en promedio que los docentes tienen un perfil humano muy alto, con tendencia a lo favorable, pues mantienen una actitud ética cónsona con su profesión educativa dentro y fuera del plantel, su presentación personal es cónsona con el perfil docente, utiliza un lenguaje adecuado al dirigirse al conglomerado estudiantil y además, emplea un lenguaje adecuado al dirigirse a los padres, representantes y/o responsables.

Fase V

Evaluación

En esta fase de acuerdo con Carr y Kemis (1988) consiste en evaluar y explicar lo ocurrido de acuerdo con la recolección y análisis de los datos. Por ello al finalizar la fase de acción, de la estrategia planificada durante el trabajo investigativo: evaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza en la Escuela Bolivariana Rural “El Abeja” del Municipio Palmira en el Estado Táchira. El cual permitió conocer las debilidades y fortalezas encontradas durante la aplicación de la estrategia evaluativa para estos formadores, cuyo proceso ayudó a que la investigadora a analizar el antes, durante y después de la ejecución de la estrategia, cada uno de las incidencias presentadas en donde se logra determinar las debilidades, sentimientos, progresos y logros.

Para ello, inicialmente, se procedió a diseñar la estrategia evaluativa, posteriormente se aplicó a seis (06) docentes desde el 1er grado hasta 6to grado de la institución objeto de estudio, a tales efectos se realizó la visita a los docentes durante una jornada para cada uno, demostrando en cada componente los siguientes números:

En cuanto al componente, asistencia, puntualidad y trabajo colaborativo, se arrojaron resultados altamente favorables, pues los maestros evaluados son cumplidos y puntuales en su lugar de trabajo, asisten

regularmente a sus labores educativas, permanecen en el plantel durante el horario establecido, entregan puntualmente los recaudos administrativos solicitados, participan en las comisiones de trabajo y asisten a las reuniones convocadas por la dirección del plantel, el resultado desfavorable se situó en que no se hace entrega puntual de los recaudos administrativos solicitados por el directivo.

De igual forma, en el componente aporte y aplicaciones de conocimientos, los encuestados cumplen con casi todos los indicadores evaluados, sin embargo, se visualiza un aspecto desfavorable en este componente, respecto a que no elaboran materiales didácticos para la ejecución de las actividades planificadas.

Asimismo, en el componente tres (03) denominado creatividad e iniciativa, se observó que tres (3) de los docentes evaluados dan cumplimiento de todos los ítemes del instrumento, por tanto es un sujeto que se informa sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje, propicia estrategias que motiven al estudiante a participar en clase, actúa frente a los problemas presentados en el ambiente escolar, no obstante tres de ellos se mantienen al margen en cumplimiento de este componente.

En el componente cuatro (04), los formadores interpelados demostraron aplicar una metodología adecuada y buscar mejoras en cuanto al rendimiento del estudiantado, participan con éstos en las tareas de aprendizaje, manifiestan interés y entusiasmo por las actividades que realizan sus dicentes informando oportunamente a los directivos las contingencias ocurridas durante su desempeño laboral.

Para el componente cinco (05), relaciones interpersonales los resultados fueron altamente favorables pues se demostró que los evaluados se preocupan por promover el respeto y la cooperación entre sus discípulos, no obstante, la debilidad se centró en la poca interacción con sus compañeros de trabajo.

De igual manera, en el sexto (06) componente se enjuició el compromiso social, lo que evidenció un porcentaje altamente positivo pues los evaluados se preocupan en su mayoría por fomentar la disciplina, y promover la participación de todos, sin embargo la debilidad se centró en el bajo acercamiento que se da entre docente y representantes, pues no se procuran reuniones para dar a conocer el logro de sus hijos y las metas educativas.

Por otra parte, en el componente siete (07), se enfatizó la evaluación en la conducción de los procesos de enseñanza y aprendizaje, es de hacer notar que existe una disposición muy alta en el cumplimiento de este componente, con lo cual se demuestra un gran compromiso por parte de los profesionales encuestados, al conocerse que hay un dominio de contenidos, exploran experiencias previas, aun cuando hay un desaprovechamiento de los recursos didácticos disponible en la institución educativa.

Seguidamente, se tiene el componente ocho (08) relacionado con el perfil humano, en él fue satisfactorio conocer que existe un personal con un elevado perfil humano muy positivo, representado en el 100 % de las cifras, pues mantienen una actitud ética cónsona con su profesión, utilizan un lenguaje adecuado, para dirigirse a los estudiantes y a sus compañeros de trabajo.

En este sentido, la evaluación se realizó atendiendo un carácter exploratorio o diagnóstico, cuyo propósito fue obtener información sobre la realidad formativa presentada y la detección de los problemas existentes, por cuanto cumplió una función motivadora que sirvió para controlar la efectividad de las estrategias realizadas en la medida que se desarrollaron. De ahí que, la evaluación es un integrante principal del proceso de interacción (docente, e investigador), lo que permitió fortalecer y afianzar el cometido docente desde todas sus facetas.

Aunado a todo ello, es de gran valía conocer que a pesar de la situación país los formadores siguen demostrando una gran mística de trabajo,

comprometidos en valores como la responsabilidad, compromiso, ética, creatividad, asistencia, puntualidad, disposición, relaciones interpersonales, compromiso social, conducción del proceso de enseñanza y un perfil humano, que demuestra la alta mística del maestro venezolano.

Es de resaltar que durante la jornada evaluativa, los preceptores se mantuvieron aprestos a colaborar, y dar a conocer su trabajo, no mostraron en ningún momento sentimientos de preocupación por el contrario, resaltaron sus habilidades y compromiso en seguir adelante y construyendo un país que es de todos.

Desde la perspectiva que aquí se plantea, se asume el proceso de evaluación del desempeño docente, como una opción de reflexión con la finalidad de mejorar la calidad del sistema educativo y del perfil profesional del educador; pero, para que esto sea posible, tanto en la personalidad de los pedagogos evaluados, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, la evaluación fue entendida y situada adecuadamente, para elevar y mejorar el nivel del desempeño de su quehacer cotidiano. De este modo se puede señalar que se cumplió con las funciones del desempeño docente dentro de ellas Estrada (2015) destaca:

Función de diagnóstico: a través de la evaluación se describió el desempeño del profesorado en un período determinado y se precisó, en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, de tal manera que este sea de utilidad a los directores y al mismo profesor evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacidades y superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de modo que contribuya a la superación de sus imperfecciones.

Función instructiva: El proceso de evaluación en sí mismo, es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, por lo que se logró llegar a unas conclusiones mediante los principales indicadores del desempeño docente. Por lo tanto, las personas involucradas en dicho proceso se instruyeron del

proceso de evaluación realizado, e incorporaron una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como seres humanos.

Función educativa: El proceso de evaluación del desempeño docente se desarrolló de modo adecuado; como consecuencia de tal proceso, los mentores percibieron que existe una importante relación entre los resultados del juicio en cuanto a su cometido laboral, motivaciones y actitudes que él vive en su quehacer cotidiano como educador. Por consiguiente, a partir del hecho de que el profesor conoce el cómo es percibida su labor profesional por los directivos, colegas y estudiantes, tiene la oportunidad de trazarse estrategias para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

Función desarrolladora: se percibe como la de mayor importancia para los formadores evaluados. Dicha función se llevó a cabo, cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementó el estadio personal de madurez del evaluado; es decir, el conjunto de preceptores asumieron la capacidad de autoevaluar crítica y permanentemente su habilidad educacional; y en consecuencia, se redujo el temor a descubrir sus propios errores y límites; asumiendo una nueva actitud la cual les ayudará a tomar más consciencia de su loable labor cotidiana. En efecto, se tomó conciencia y se comprendió con más claridad de todo lo que no sabe y necesita conocer; y como resultado de este proceso de madurez personal, la necesidad de perfeccionamiento se convierte entonces en su tarea existencial como profesional y como persona.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se presenta en este apartado las conclusiones de la investigación titulada: Evaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza en la Escuela Bolivariana Rural “El Abejal” del Municipio Palmira en el Estado Táchira, de acuerdo con los objetivos específicos del estudio investigativo se concluyó:

Para el primer objetivo: diagnosticar el desempeño docente en su función planificación. Se puede inferir que los sujetos de investigación se preocupan por desarrollar la planificación de acuerdo con los lineamientos establecidos para tal fin, toman en consideración los aprendizajes previos, las necesidades e intereses, proveen información sobre los objetivos a desarrollar, aun cuando utilizan poco las Tecnologías de la Información y Comunicación. Estos señalamientos que realizaron los sujetos de investigación lo muestran como un docente preocupado por hacer bien su labor pedagógica.

Tomando en cuenta el segundo objetivo: determinar el desempeño docente en su función potenciación de aprendizajes: Se estableció que los docentes encuestados manifestaron estar de acuerdo en que se debe informar al alumno acerca de las competencias que se aspira adquieran, se promueve un pensamiento crítico, además aplican con criterio la evaluación de actividades establecidas en los contenidos de la asignatura. Por tanto se infiere que los sujetos de estudio según lo manifestado por ellos, potencian de manera asertiva los aprendizajes en sus estudiantes.

También, en el objetivo: analizar la actuación del docente en el desarrollo de la clase. Se deduce que los resultados fueron favorables, pues

los mentores indagados manifestaron, motivar la participación de los docentes, fomentar el trabajo individual, incitarlos a que exploren, indaguen, construyan significados, conecten ideas y resuelvan problemas, e interactuar con sus discípulos a través de la comunicación con ellos. De acuerdo con lo enunciado los educadores catalogaron su actuación altamente positiva, al coincidir de manera asertiva con la información que se les solicitó en el instrumento.

De igual forma para el objetivo: diseñar una propuesta de estrategia evaluativa que conlleve a mejorar el desempeño docente para la profundización de aprendizajes en los estudiantes. A tales efectos se ideó un instrumento evaluativo contentivo de ocho (08) componentes; asistencia, puntualidad, trabajo colaborativo, aporte y aplicación de conocimientos, creatividad e iniciativa, disposición para el trabajo y aprendizaje, relaciones interpersonales, compromiso social, conducción de los procesos de enseñanza y aprendizaje, perfil humano. Es de hacer notar que el instrumento fue una adaptación de tres instrumentos logrados por la investigadora a través de la web y otra institución así como el instrumento propuesto por el MPPE, de los cuales se optó por hacer una compilación y obtener un instrumento definitivo.

De la misma manera, en lo que respecta a la aplicación de la propuesta de la estrategia evaluativa para la mejora del desempeño docente en el proceso de enseñanza, la investigadora pudo constatar que existe un compromiso asertivo por el desarrollo de la práctica educativa, pues todos los componentes fueron favorables hacia los formadores, lo que certifica que el cometido docente sigue siendo importante en el proceso de enseñanza, corroborándose así a través de dicha jornada evaluativa desarrollada el compromiso y la ética del profesorado institucional; lo cual no se trató simplemente de la versión manifestada por los pedagogos.

Por último, evaluar los resultados del instrumento aplicado en relación con el desempeño docente en el proceso de enseñanza. Se pudo demostrar

que la aplicación práctica del sistema de evaluación del desempeño docente cada día recobra más importancia, pues los docentes manifestaron la necesidad de conocer por terceras personas cuales podrían ser aquellos aspectos a mejorar para desarrollar un proceso de enseñanza óptimo en pro de mejorar las cualidades educativas.

Los resultados alcanzados son significativos en cuanto al nivel de concienciación de los docentes respecto al perfeccionamiento de su desempeño y las transformaciones ocurridas en su quehacer pedagógico desde el reconocimiento de sus debilidades y fortalezas.

En definitiva, la intervención en la práctica permitió verificar que la evaluación del desempeño docente es un proceso que enriquece y contribuye al perfeccionamiento de la aptitud y de la praxis educativa del maestro de Educación Primaria de la Escuela Bolivariana Rural “El Abejal” del Municipio Palmira en el Estado Táchira, al concebir dimensiones e indicadores que permiten emitir un juicio desde una perspectiva integradora e intelectual, al mismo tiempo que puede constituir un instrumento que en manos de los directivos oriente hacia la elaboración de sus respectivos planes de desarrollo y por tanto a la elevación de la calidad educacional.

Recomendaciones

De acuerdo con las conclusiones se presentan las recomendaciones para la Evaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza en la Escuela Bolivariana Rural “El Abejal” del Municipio Palmira en el Estado Táchira.

- Planificar actividades de formación educativa que permitan mejorar la calidad de las acciones educacionales desarrolladas por los docentes en sus espacios de aprendizaje.

- Realizar colectivos de formación con docentes y directivos actualizados que conlleven a mejorar los procesos de enseñanza a través de la evaluación permanente del docente.

- Propiciar mayores niveles de compromiso con el personal de la institución, promoviendo una mayor motivación al logro de objetivos.

- Promover en la institución los roles del docente, unificando criterios que sirvan de estándar para buscar la correspondencia entre lo que se planifica y logro de objetivos comunes.

- Conformar espacios de intercambio entre directivos y docentes para analizar el aporte de los roles del docente, con mayor énfasis en el mediador de experiencias.

- Es indispensable que las autoridades del centro educativo estudiado conozcan cómo aplicar correctamente la evaluación del desempeño docente para que se apropien de los beneficios que aporta esta herramienta a las organizaciones y a los mentores, lo cual podría lograrse a través de una capacitación y un documento que les guíe en la ejecución de cada etapa.

- Se recomienda que la evaluación de desempeño realizada se socialice con el conglomerado de docentes con el propósito de que éstos tengan conocimiento que su desempeño está siendo evaluado, el objetivo por el cual se está evaluando, con qué periodicidad será evaluado y de qué manera se les apoyará a fin de mejorar su habilidad pedagoga. Cada una de las etapas que conlleva ésta estrategia debe ejecutarse de manera sistemática, para que de esta forma el profesor se familiarice con la evaluación de la aptitud y maneje la misma información que las autoridades de los centros educativos en relación con la estrategia evaluativa.

- En relación a la periodicidad en que se aplica la evaluación del desempeño a los docentes, se recomienda que la misma se defina de acuerdo a la necesidad de cada establecimiento. Tomando en consideración que ésta puede ser aplicada al finalizar un ciclo determinado.

- Aplicar la evaluación del desempeño docente de manera sistemática a muestras más amplias que permitan enjuiciar su impacto en el perfeccionamiento del cometido profesional del educador y su posterior generalización en otras escuelas de Educación Primaria que contribuya como base a investigaciones futuras.

www.bdigital.ula.ve

REFERENCIAS

- Álvarez, F. (2011). *Metodología cualitativa de la investigación educativa*. Candidus (1) 18, 62-66.
- Ansaldo, B. (2010). *La importancia de planificar* [Documento en línea] Recuperado de <http://educacion.bligoo.com/content/view/41145/un-articulo-interesante-sobre-la-importancia-de-planificar-las-clases.html>
- Ansaldo, S. (2016). *La importancia de planificar*. [Documento en línea] Recuperado de <https://educrea.cl/la-importancia-de-planificar/>.
- Arias, G. F. (2012). *El Proyecto de Investigación, Introducción a la metodología científica*. (5ª ed.). Caracas: Episteme.
- Balbo, J (2008). *Guía práctica para la investigación sin traumas*. Venezuela: Fondo Editorial UNET.
- Ballester A., (2012). *Cómo hacer el aprendizaje significativo en el aula escolar*. [Documento en línea] Recuperado de http://weib.caib.es/Recursos/aprenentatge_significatiu/Revista_Escuela.pdf.
- Ballestrini, M (2006). *Como se Elabora el Proyecto de Investigación* (6ª. e). Caracas. Quirón.
- Bonache, J. y Cabrera, A. (2013). *Dirección de Personas*. (2ª. ed.). España: Ediciones Pearson.
- Campos, V., Moya R. (2011). *La formación del profesional desde una concepción personalizada del proceso de aprendizaje*. [Revista en línea] Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/ced/28/cpmr.pdf>.
- Carr, W. Kemmis, S. (1988). *Teoría crítica de la enseñanza. La investigación acción y la formación del profesorado*. Barcelona: Martínez Roca.
- Chirinos, N (2013). *Evaluación de la actitud del docente en la utilización de las TIC como herramienta de formación educativa*. [Resumen en línea] Recuperado de: <https://centrofpuvm.wordpress.com/biblioteca-virtual/trabajo-especial-de-grado/planificacion-y-evaluacion/2012-2/abril/>
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). *Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 5453, diciembre 30, 1999.
- Escobar, F., y Mora, R (2010). *Plan de acción de formación docente. Una experiencia desde los colectivos pedagógicos*. [Revista en línea] Recuperado de: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/31934/1/articulo11.pdf>.

- Estrada, L. (2015). *Desempeño docente*. [Documento en línea] Recuperado de https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf
- Fernández, Z. (2004). *Comunicación del Gerente Educativo y la evaluación del desempeño laboral del docente de la III Etapa de la Escuela Básica del Municipio Maracaibo*. Tesis de grado. URBE. Maracaibo.
- Fernández, I. (2012). *Las TIC en el ámbito educativo*. [Documento en línea] Recuperado de: http://www.eduinnova.es/abril2010/tic_educativo.pdf.
- Fernández, J. (2013). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y auto eficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú*. [Revista en línea] Recuperado de <http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/Rev%20Universitas%20Psicologica%207-2-06.pdf>.
- Flores, M. (2012). *El papel del docente en la planificación educativa para motivar a sus estudiantes*. [Documento en línea] Recuperado de <http://maiquiflores.over-blog.es/article-el-papel-del-docente-en-la-planificacion-educativa-para-motivar-a-sus-estudiantes-49518479.html>
- Gómez, C. (2000). *Proyectos Factibles*. Valencia: Editorial Predios.
- González, I. (2014). *El recurso didáctico. Usos y recursos para el aprendizaje dentro del aula*. [Documento en línea] Recuperado de: http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_articulo=11816&id_libro=571.
- González, K., Padilla, J. y Rincón, D. (2013). *Fundamentos conceptuales para la evaluación del docente en contextos b-learning* [Revista en línea] Recuperado de revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/download/336/645
- Guerrero, Matos y Vera Guadrón (2014). *La Evaluación en la Praxis Docente Universitaria como Mecanismo para Asegurar la Calidad, en las instituciones de Educación Superior de la Costa del Lago de Maracaibo*. [Revista en línea] Recuperado de <http://www.revistaorbis.org.ve/pdf/11/Art5.pdf>
- Gutiérrez, H. (2002) *La Evaluación como experiencia total. Logros, Objetivos, Procesos, Competencia y Desempeño*. Editorial Nomos S.A., Cooperativa Editorial Magisterio. 1ª Edición, Santa Fe de Bogotá Colombia.
- Hernández, J. (2013). *Estrategias gerenciales para la calidad de desempeño de los directores de la Parroquia Tamare del Municipio Mara*. [Tesis en línea]

- Recuperado de http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:22:22Z-4813/Publico/hernandez_mariela_josefina.pdf
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P. (2012). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Jiménez, R. (2008). *Metodología de la Investigación*. Cuba: Editorial Ciencias Médicas.
- Leal, Á. (2010). *Planificación educativa y evaluación de la gestión docente en educación media diversificada*. [Tesis en línea] Recuperado de: http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/70/TDE-2011-05-23T15:11:19Z-1001/Publico/leal_angel.pdf.
- Ley Orgánica de Educación (2009). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 2.636, julio, 28, 2009.
- Lobo, L. (2013). *Desempeño del docente en la enseñanza de estrategias para la comprensión y resolución de problemas matemáticos*. [Resumen en línea] recuperado de: <https://centrofpuvm.wordpress.com/biblioteca-virtual/trabajo-especial-de-grado/planificacion-y-evaluacion/2012-2/abril/>.
- López, J. (2009). *La importancia de los conocimientos previos para el aprendizaje de nuevos contenidos*. [Revista en línea] Recuperado de: https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_16/JOSE%20ANTONIO_LOPEZ_1.pdf.
- López, V., y Manosalva, S. (2015). *Procesos y habilidades cognitivas para la potenciación de aprendizajes escolares*. [Tesis en línea] Recuperado de <http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/2914/TPDIF%2052.pdf?sequence=1>.
- Loureiro, S., Míguez, M., y Otegui, X. (2016). *Desempeño docente en la enseñanza universitaria: análisis de las opiniones estudiantiles*. [Revista en línea] Recuperado de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-93042016000100005
- Marcano, L. (2016). *Modelo de evaluación del desempeño profesional docente*. [Tesis en línea] Recuperado de: <http://karin.fq.uh.cu/~vladimar/cursos/%23Did%E1cticarrrr/Tesis%20Defendidas/D%20Eval%20Desempe%F1o%20docente.pdf>.
- Marqués, P (2010). *Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación*. [Documento en línea] Recuperado de: http://www.uaa.mx/direcciones/dgdp/defaa/descargas/docentes_funciones.pdf.

- Martínez, G., Guevara A. (2015). *La evaluación del desempeño docente*. Revista en línea Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/461/46142596007.pdf>
- Montenegro, I (2003). *Evaluación del desempeño docente. (1ra ed.)*. Bogotá: Cooperativa. Editorial Magisterio.
- Navarro Caro, L. (2009). *Desarrollo, ejecución y presentación del proyecto de investigación* Caracas, Venezuela: Liven Editores.
- Parella, S y Martins, F (2006). *Metodología de la Investigación cuantitativa*. Venezuela: Editorial FEDUPEL.
- Ojeda, J. (2008) El desempeño docente y su efectividad en la enseñanza del eje transversal valores. En la Escuela Básica "Leonor Bernabó". [Reporte de investigación en línea] Recuperado de: <https://icono14.net/ojs/index.php/icono14/article/download/268/145>.
- Pérez, C. y Mestre, S. (2007). *El Desempeño Docente y su Efectividad en la Enseñanza del Eje Transversal Valores*. [Resumen en línea] trabajo de grado Maestría en ciencias de la educación, mención administración educativa. San José de Barlovento, Venezuela, Recuperado de: <http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t39636.pdf>
- Pérez, S. (2014). *La investigación cualitativa. Retos, interrogantes*. Madrid: la Muralla.
- Pietro, E. (2008). *El papel del profesorado en la actualidad. su función docente y social*. [Revista en línea] Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2907073.pdf>.
- Prieto, M., Mijares, B., y Lloret, V. (2014). *Roles del docente y del alumno universitario desde las perspectivas de ambos protagonistas del hecho educativo*. [Revista en línea] Recuperado de: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/viewArticle/3669/4701>
- Corral, Y. (2009). *Validez y Confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos*. [Documento en línea] Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>.
- Reglamento del ejercicio de la Profesión Docente (2000). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 5.496, octubre, 31,2000.
- Requeijo, D. (2012). *Administración Escolar*. Editorial Uthea. México.

- Rondón, O. (2012). *Rol del Docente como Evaluador*. [Documento en línea] Recuperado de: http://faseupel2012.blogspot.com/2012/05/rol-del-docente-como-evaluador_21.html.
- Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa*. Barquisimeto: CIDEG.
- Salvador, L. (2015). *El docente innovador y el creativo. Tipología del docente TIC*. [Documento en línea] Recuperado de: <http://www.educacontic.es/blog/el-docente-innovador-y-el-creativo-tipologia-del-docente-tic>
- Sánchez, I. (2014). *Elementos conceptuales básicos del proceso de enseñanza-aprendizaje*. [Revista en línea] Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000600018
- Sandoval, L. (2016). *Evaluación de desempeño del talento humano docente de la facultad de ciencias económicas y sociales*. Universidad de Carabobo. [Revista en línea] Recuperado de: servicio.bc.uc.edu.ve/educación/revista/48/art09.pdf
- Sarmiento, M. (2014). *Enseñanza y aprendizaje*. [Documento en línea] Recuperado de: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8927/D-T.pdf?sequence=4>.
- Say López (2012). : *La evaluación del desempeño laboral de los docentes de nivel medio de los centros educativos privados*. [Tesis en línea] Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/01/01/Say-Rebeca.pdf>
- Tamayo y Tamayo, M (2009). *El proceso de la investigación científica*. 5ª.ed. Editorial Limusa: México
- Universidad Monte Ávila (2016). *Factibilidad*. [Documento en línea] Disponible en: http://www.uma.edu.ve/moodle_uma/course/info.php?id=28. [Consulta: 2017, septiembre 17].
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2012). *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. (6ª. Ed.). Caracas, Venezuela: Editorial FEDUPEL.
- Valdés, M. (2001). *Modelos de evaluación del desempeño docente*. [Documento en línea] Recuperado de <http://karin.fq.uh.cu/~vladimar/cursos/%23Did%E1cticarrrr/Tesis%20Defendidas/D%20Eval%20Desempe%F1o%20docente.pdf>

Varela y Postigo (2015). *La Evaluación en la Enseñanza y Aprendizaje*.
[Tesis en línea] Recuperado de
http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/4190/1/Formacion_Evaluacion_Elementos_Hoyos_2015.pdf

Zapata, M. (2012). *Evaluación de competencias en entornos virtuales de aprendizaje y docencia universitaria*. [Revista de Educación a Distancia]:
Recuperado de
http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/ED/AV/AM/04.

www.bdigital.ula.ve

www.bdigital.ula.ve

ANEXOS

www.bdigital.ula.ve

ANEXO A
INSTRUMENTO APLICADO A LOS DOCENTES

CUESTIONARIO

Indicadores	CA	A	NDA	D	CD
1. Considera usted las ideas previas que traen los estudiantes, en su planificación.					
2. Considera las necesidades de los estudiantes como referente en su planificación.					
3. Actualiza en cada lapso la preparación de las asignaturas.					
4. Provee información clara acerca de objetivos, contenidos, métodos de evaluación de las asignaturas					
5. Contextualiza la preparación de las asignaturas en cada lapso.					
6. prevé actividades sugerentes en cada clase teniendo en cuenta el nivel de complejidad cognitiva y las relaciones afectivas del proceso.					
7. Tiene un buen orden en los contenidos de las asignaturas.					
8. Emplea en la docencia eficientemente las Tecnologías de Información y la Comunicación disponibles.					
9. Planifica las asignaturas y toma decisiones sobre su desarrollo, en colaboración con sus colegas en los colectivos docente.					
10. Tiene en cuenta los errores detectados en la evaluación de los alumnos para mejorar la planificación e impartición de las asignaturas.					
11. Informa a los estudiantes acerca de las competencias que ellos esperan adquirir.					
12. Promueve recursos que ayudan a los estudiantes a potenciar sus aprendizajes.					
13. Promueve un pensamiento crítico en los estudiantes.					
14. Aplica los contenidos establecidos con cierta flexibilidad para clases más dinámicas.					
15. Utiliza recursos que facilitan el aprendizaje de los estudiantes.					
16. Diseña el contenido y el desarrollo de las asignaturas para elevar la adquisición de las competencias.					
17. Aplica con criterio la evaluación de actividades establecidas en los contenidos de las asignaturas.					

Indicadores	CA	A	NDA	D	CD
18. Presenta los contenidos siguiendo lógica estructura, lo más notable de los aspectos importantes.					
19. Promueve el juicio crítico, la reflexión, el diálogo, el debate y la empatía entre sus estudiantes.					
20. Motiva la participación de los alumnos/as.					
21. Se cuestiona los resultados alcanzados en la enseñanza y busca otras alternativas con colegas o por iniciativa propia.					
22. Fomenta el trabajo individual.					
23. Adapta el tiempo, el material y la metodología al interés, el nivel de su alumnos/as y su dificultad del contenido.					
24. Fomenta el trabajo en equipo.					
25. Ofrece ordenadamente la información, usando resúmenes, esquemas, ilustraciones, etc.					
26. Aplica los procesos lógicos del pensamiento (análisis, síntesis, generalización, comparación, etc.					
27. Ofrece al inicio y al cierre de las clases sus propios puntos de vista.					
28. Incita a los estudiantes a que exploren, indaguen, construyan significados, conecten ideas y resuelvan problemas.					
29. Anima el interés y la motivación de los estudiantes por aprender.					
30. Cumple estrictamente los horarios de actividad docente frente a los estudiantes.					
31. Facilita la interacción estudiante-profesor y estudiante-estudiante.					
32. Vincula la nueva información con lo aprendido previamente, haciendo uso de la multidisciplinariedad, interdisciplinariedad.					
33. Responde claramente las preguntas surgidas en las clases.					
34. Mantiene una posición objetiva y respetuosa con sus estudiantes.					
35. Organiza actividades para que los estudiantes participen activamente en las evaluaciones de las asignaturas.					
36. Interactúa satisfactoriamente con los estudiantes.					

ANEXO B

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

www.bdigital.ula.ve



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
 NÚCLEO UNIVERSITARIO DEL TÁCHIRA
 "DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ"
 COORDINACIÓN DE POSTGRADO
 MAESTRIA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA
 SAN CRISTOBAL - TACHIRA



FORMATO PARA VALIDEZ DE EXPERTOS

Datos Personales:

Nombre y Apellido: Oscar Blanco C.I.: 3836474
 Título: Dr en Pedagogía
 Cargo desempeñado: Coordinador del Doctorado en Pedagogía
 Institución donde labora: UA

Instrucciones:

- Use este formato para expresar su opinión en cuanto a la presentación de cada ítem, escribiendo una (X) en el espacio que corresponde según la escala dada.
- Las observaciones generales al final del formato.
- Escala: (A) Adecuado, (I) Inadecuado, (D) Dejar, (M) Modificar, (Q) Quitar.

www.bdigital.ula.ve

Ítems	Criterios						Decisión respecto al ítem		
	Pertinencia (oportunidad conveniencia)		Claridad (redacción)		Coherencia (correspondencia)		D	M	Q
1	A	I	A	I	A	I	D	M	Q
2	/		/		/		/		
3	/		/		/		/		
4	/		/		/		/		
5	/		/		/		/		

Criterios									
Items	Pertinencia (oportunidad conveniencia)		Claridad (redacción)		Coherencia (correspondencia)		Decisión respecto al ítem		
	A	I	A	I	A	I	D	M	Q
6	/		/		/		/		
7	/		/		/		/		
8	/		/		/		/		
9	/		/		/		/		
10	/		/		/		/		
11	/		/		/		/		
12	/		/		/		/		
13	/		/		/		/		
14	/		/		/		/		
15	/		/		/		/		
16	/		/		/		/		
17	/		/		/		/		
18	/		/		/		/		
19	/		/		/		/		
20	/		/		/		/		
21	/		/		/		/		
22	/		/		/		/		
23	/		/		/		/		
24	/		/		/		/		
25	/		/		/		/		
26	/		/		/		/		
27	/		/		/		/		
28	/		/		/		/		
29	/		/		/		/		
30	/		/		/		/		
31	/		/		/		/		

www.bdigital.ula.ve

Observaciones:

Aprobado



Firma del validador

www.bdigital.ula.ve



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO DEL TÁCHIRA
"DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ"
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA
SAN CRISTÓBAL - TÁCHIRA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

YO, Oscar Blanco Salazar TITULAR DE LA CÉDULA DE
IDENTIDAD N° 3856474 HAGO CONSTAR POR MEDIO DE LA
PRESENTE QUE HE EXAMINADO EL INSTRUMENTO PRESENTADO POR EL
TESISTA, Y LUEGO DE SU RESPECTIVA REVISIÓN Y EMISIÓN DE ALGUNAS
SUGERENCIAS CONSIDERO QUE DICHO INSTRUMENTO PUEDE SER
APLICADO EN EL CONTEXTO PARA EL CUAL FUE DISEÑADO. EN FE DE LO
CUAL FIRMO ESTA CONSTANCIA DE VALIDACIÓN.

EN SAN CRISTÓBAL A LOS 22 DÍAS DEL MES DE Marzo DEL AÑO
DOS MIL DIECISIETE.


VALIDADOR:
EL

www.bdigital.ula.ve



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
 NÚCLEO UNIVERSITARIO DEL TÁCHIRA
 "DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ"
 COORDINACIÓN DE POSTGRADO
 MAESTRIA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA
 SAN CRISTOBAL - TACHIRA



FORMATO PARA VALIDEZ DE EXPERTOS

Datos Personales: *Yesser Alfredo Salomón / 3708346.*
 Nombre y Apellido: _____
 Título: *Doctor en Educación*
 Cargo desempeñado: *Profesor Asociado*
 Institución donde labora: *ULA - Pedagogía*

Instrucciones:

- Use este formato para expresar su opinión en cuanto a la presentación de cada ítem, escribiendo una (X) en el espacio que corresponde según la escala dada.
- Las observaciones generales al final del formato.
- Escala: (A) Adecuado, (I) Inadecuado, (D) Dejar, (M) Modificar, (Q) Quitar.

www.bdigital.ula.ve

Ítems	Criterios						Decisión respecto al ítem		
	Pertinencia (oportunidad conveniencia)		Claridad (redacción)		Coherencia (correspondencia)		D	M	Q
	A	I	A	I	A	I			
1	✓		✓		✓			✓	
2	✓		✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓		✓		
4	✓		✓		✓			✓	
5	✓		✓		✓		✓		

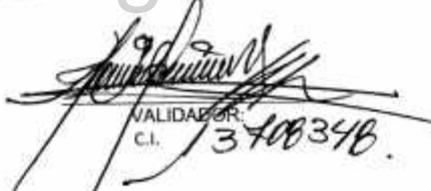


UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO DEL TÁCHIRA
"DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ"
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRIA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA
SAN CRISTOBAL - TACHIRA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

YO, Gesser Alfredo Salomace TITULAR DE LA CÉDULA DE
IDENTIDAD N° 370834B HAGO CONSTAR POR MEDIO DE LA
PRESENTE QUE HE EXAMINADO EL INSTRUMENTO PRESENTADO POR EL
TESISTA, Y LUEGO DE SU RESPECTIVA REVISIÓN Y EMISIÓN DE ALGUNAS
SUGERENCIAS CONSIDERO QUE DICHO INSTRUMENTO PUEDE SER
APLICADO EN EL CONTEXTO PARA EL CUAL FUE DISEÑADO. EN FE DE LO
CUAL FIRMO ESTA CONSTANCIA DE VALIDACIÓN.
EN SAN CRISTÓBAL A LOS 22 DÍAS DEL MES DE Marzo DEL AÑO
DOS MIL DIECISIETE.


VALIDADOR:
C.I. 370834B.

Criterios									
Ítems	Pertinencia (oportunidad conveniencia)		Claridad (redacción)		Coherencia (correspondencia)		Decisión respecto al ítem		
	A	I	A	I	A	I	D	M	Q
6	✓		✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		✓		
9		✓		✓		✓		✓	
10	✓		✓		✓		✓		
11	✓		✓		✓		✓		
12	✓		✓		✓		✓		
13	✓		✓		✓		✓		
14	✓		✓		✓		✓		
15	✓		✓		✓		✓		
16	✓		✓		✓				✓
17	✓		✓		✓		✓		
18	✓		✓		✓		✓		
19	✓		✓		✓		✓		
20	✓		✓		✓		✓		
21	✓		✓		✓				✓
22	✓		✓		✓		✓		
23	✓		✓		✓		✓		
24	✓		✓		✓		✓		
25	✓		✓		✓		✓		
26	✓		✓		✓		✓		
27	✓		✓		✓		✓		
28	✓		✓		✓		✓		
29	✓		✓		✓		✓		
30	✓		✓		✓		✓		
31	✓		✓		✓		✓		



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO DEL TÁCHIRA
"DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ"
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA
SAN CRISTOBAL - TACHIRA



FORMATO PARA VALIDEZ DE EXPERTOS

Datos Personales:

Nombre y Apellido: Carolina Castillo Gallardo 11465699
 Título: Psicóloga con maestría en Educación
 Cargo desempeñado: Profesora Universitaria
 Institución donde labora: ULA Táchira

Instrucciones:

- Use este formato para expresar su opinión en cuanto a la presentación de cada ítem, escribiendo una (X) en el espacio que corresponde según la escala dada.
- Las observaciones generales al final del formato.
- Escala: (A) Adecuado, (I) Inadecuado, (D) Dejar, (M) Modificar, (Q) Quitar.

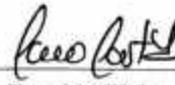
Ítems	Criterios						Decisión respecto al ítem		
	Pertinencia (oportunidad conveniencia)		Claridad (redacción)		Coherencia (correspondencia)		D	M	Q
1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Criterios									
Ítems	Pertinencia (oportunidad conveniencia)		Claridad (redacción)		Coherencia (correspondencia)		Decisión respecto al ítem		
	A	I	A	I	A	I	D	M	Q
6	✓		✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		✓		
10	✓		✓		✓		✓		
11	✓		✓		✓		✓		
12	✓		✓		✓		✓		
13	✓		✓		✓		✓		
14	✓		✓		✓		✓		
15	✓		✓		✓		✓		
16	✓		✓		✓		✓		
17	✓		✓		✓		✓		
18	✓		✓		✓		✓		
19	✓		✓		✓		✓		
20	✓		✓		✓		✓		
21	✓		✓		✓		✓		
22	✓		✓		✓		✓		
23	✓		✓		✓		✓		
24	✓		✓		✓		✓		
25	✓		✓		✓		✓		
26	✓		✓		✓		✓		
27	✓		✓		✓		✓		
28	✓		✓		✓		✓		
29	✓		✓		✓		✓		
30	✓		✓		✓		✓		
31	✓		✓		✓		✓		

www.bdigital.ula.ve

Observaciones:

Considero que el instrumento cumple
con lo necesario para ser aplicado



Firma del validador

www.bdigital.ula.ve



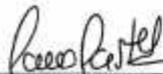
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO DEL TÁCHIRA
"DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ"
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRIA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA
SAN CRISTOBAL - TACHIRA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

YO, Carolina Castillo Gallardo TITULAR DE LA CÉDULA DE
IDENTIDAD N° 11465699 HAGO CONSTAR POR MEDIO DE LA
PRESENTE QUE HE EXAMINADO EL INSTRUMENTO PRESENTADO POR EL
TESISTA, Y LUEGO DE SU RESPECTIVA REVISIÓN Y EMISIÓN DE ALGUNAS
SUGERENCIAS CONSIDERO QUE DICHO INSTRUMENTO PUEDE SER
APLICADO EN EL CONTEXTO PARA EL CUAL FUE DISEÑADO. EN FE DE LO
CUAL FIRMO ESTA CONSTANCIA DE VALIDACIÓN.

EN SAN CRISTÓBAL A LOS 25 DÍAS DEL MES DE Marzo DEL AÑO
DOS MIL DIECISIETE.


VALIDADOR:
C.I. 11465699

www.bdigital.ula.ve

ANEXO C

ESTRATEGIA EVALUATIVA

**INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE
EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA**



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO DEL TÁCHIRA
"DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ"
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRIA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA
SAN CRISTOBAL – TACHIRA



**INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE
EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA**

Caso: Escuela Bolivariana Rural "El Abeja", Palmira, Estado
Táchira

INSTRUCCIONES:

- e) Lea cuidadosamente cada uno de los ítems
- f) Responda cada ítem utilizando un "X", en una de las dos opciones de respuestas, para evaluar el desempeño docente en el proceso de enseñanza.
- g) Totalice la evaluación al final de cada componente
- h) Elabora el resumen con la suma de cada uno de los ocho (08) componentes.

ESCALA	SI	NO
	1	0

Total de ítems	Puntaje máximo	Nivel aprobado	Puntaje mínimo aprobatorio
42	42	60%	25

Calificación obtenida: _____

9. ASISTENCIA, PUNTUALIDAD, TRABAJO COLABORATIVO			
1.1	Asiste puntualmente a su lugar de trabajo		
1.2	Asiste regularmente a sus labores docentes		
1.3	Permanece en el plantel durante el horario establecido		
1.4	Cumple con las guardias asignadas por la Dirección del Plantel		
1.5	Entrega puntualmente los recaudos administrativos solicitados		
1.6	Participa en las comisiones de trabajo		
1.7	Asiste a reuniones convocadas por la dirección del plantel		
Total			

10. APOORTE Y APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS			
2.1	Organiza su trabajo en función a las exigencias curriculares, así como las del PEIC, y Proyecto de Aprendizaje		
2.2	Basa su planificación ajustada al diagnóstico de: estudiantes, escuela, comunidad.		
2.3	Aplica estrategias adecuadas para el logro de aprendizajes significativos.		
2.4	Planifica su trabajo pedagógico atendiendo a la periodicidad de la misma, diaria, semanal y mensual.		
2.5	Elabora materiales didácticos para la ejecución de las actividades planificadas.		
Total			

11. CREATIVIDAD E INICIATIVA			
3.1	Solicita información relacionada con los procesos de enseñanza y aprendizaje para mejorar su desempeño docente.		
3.2	Propicia estrategias que motiven al estudiante a participar en la clase.		
3.3	Actúa frente a los problemas presentados en el ambiente escolar.		
Total			

12. DISPOSICIÓN PARA EL TRABAJO Y EL APRENDIZAJE			
4.1	Aplica una metodología adecuada para mejorar el rendimiento de los estudiantes.		
4.2	Participa con los estudiantes en las actividades de aprendizaje.		
4.3	Manifiesta interés y entusiasmo por las actividades que realzan		

	los estudiantes		
4.4	Informa oportunamente a sus superiores sobre los acontecimientos y contingencias ocurridas durante su desempeño docente.		
Total			

13. RELACIONES INTERPERSONALES			
5.1	Promueve el respeto y cooperación entre los estudiantes		
5.2	Atiende e informa sobre las inquietudes y problemas que se les presentan a los estudiantes bajo su responsabilidad fuera y dentro del aula de clase.		
5.3	Establece una buena relación interpersonal con sus compañeros de trabajo.		
Total			

14. COMPROMISO SOCIAL			
6.1	Ejecuta actividades que promuevan a identidad regional		
6.2	Fomenta la disciplina		
6.3	Promueve la participación de todos		
6.4	Efectúa reuniones periódicamente con las madres, padres y representantes, para informarles sobre el avance en el logro de las metas educativas y el desarrollo de las actividades escolares.		
Total			

15. CONDUCCIÓN DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE			
7.1	Ejecuta los planes, proyectos y programas emanados del MPPE.		
7.2	Domina los contenidos que explica en el aula.		
7.3	Evalúa continuamente el rendimiento estudiantil de los estudiantes.		
7.4	Lleva registro ordenado y oportuno de los resultados de la evaluación del rendimiento estudiantil.		
7.5	Utiliza diversos instrumentos para registrar la evaluación del rendimiento estudiantil de los estudiantes.		
7.6	Realiza acciones correctivas con sus estudiantes para solventar deficiencias.		

7.7	Propicia en sus estudiantes, el uso y aprovechamiento de los recursos didácticos disponibles en la escuela.		
7.8	Cubre el tiempo establecido para el desarrollo de la clase, garantizando el aprovechamiento del tiempo de manera definitiva.		
7.8	Explora experiencias o conceptos previos		
7.9	Hace uso de las preguntas con claridad		
7.10	Observa disposición para aclarar dudas.		
Total			

16. PERFIL HUMANO			
8.1	Mantiene una actitud ética cónsona con su profesión educativa dentro y fuera del plantel.		
8.2	Su presentación personal es cónsona con el perfil docente.		
8.3	Utiliza un lenguaje adecuado al dirigirse a los estudiantes.		
8.4	Emplea un lenguaje adecuado al dirigirse a los padres, representantes y/o responsables.		
Total			

www.bdigital.ula.ve
ANEXO D
ALFHA DE CRONBACH

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM
	N																																						
Sujetos/Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	Total	St ²	
1	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	3	5	1	2	4	2	4	3	4	2	4	1	4	90	21,18		
2	1	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	1	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4	100	29,16			
3	4	5	1	3	2	3	5	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	1	3	5	5	3	1	2	3	5	5	3	3	2	2	1	2	1	3	2	99	19,96	
4	3	1	4	5	4	3	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	4	4	3	5	4	2	5	4	5	102	54,76	
5	3	4	2	4	2	2	2	2	3	2	4	5	1	3	3	2	2	2	2	1	3	4	3	3	2	3	1	5	4	2	4	4	2	4	4	102	54,76		
6	3	3	5	3	4	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	4	1	1	3	2	3	3	5	5	4	4	2	5	5	4	5	109	207,36	
7	4	3	3	3	2	3	4	1	2	4	2	2	3	2	4	3	3	3	1	2	4	1	3	2	2	5	2	5	5	5	2	2	5	5	4	5	111	268,94	
8	4	2	4	2	3	1	4	2	3	3	1	4	3	2	2	1	1	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	3	85	92,16	
9	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	1	1	3	3	1	3	2	2	3	3	1	2	1	1	3	2	1	3	3	74	424,36	
10	1	1	3	2	2	2	3	3	1	3	2	1	1	1	3	2	1	4	1	2	2	1	2	1	2	3	5	2	3	1	3	3	2	2	1	2	74	424,36	
Σ	28	28	29	30	26	21	31	21	21	27	20	21	21	22	27	22	20	22	20	25	30	21	19	23	25	32	28	36	36	28	30	29	27	32	29	37	946		
Promedio	2,8	2,8	2,9	3,0	2,6	2,1	3,1	2,1	2,1	2,7	2,0	2,1	2,1	2,2	2,7	2,2	2,0	2,2	2,0	2,5	3,0	2,1	1,9	2,3	2,5	3,2	2,8	3,6	3,6	2,8	3,0	2,9	2,7	3,2	2,9	3,7	94,6		
St ²	11,6	15,6	12,9	8,0	6,4	6,9	8,9	4,9	4,9	4,1	8,0	16,9	4,9	3,6	4,1	3,6	6,0	7,6	10,0	10,5	13,6	10,9	4,9	4,1	10,5	13,6	15,6	16,4	12,4	15,6	14,0	10,9	18,1	17,8	16,9	12,1	376,6	1596,4	
	$s = \sqrt{\frac{1}{n} \sum (x_i - \bar{x})^2} = 0,97$																																						

www.bdigital.ula.ve