



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO DEL TÁCHIRA
“DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ”
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA**



DESEMPEÑO DOCENTE: UNA PROPUESTA PARA SU EVALUACIÓN.

(Caso: Unidad Educativa Nacional La Colorada,
municipio Fernández Feo, estado Táchira)

www.digital.ula.ve

Autor:

Camacho G. Pedro L.

C.I. V-18990453

Tutor: Dr. Oscar Blanco

San Cristóbal, Abril de 2018

C.C.Reconocimiento



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO DEL TÁCHIRA
“DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ”
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA**



DESEMPEÑO DOCENTE: UNA PROPUESTA PARA SU EVALUACIÓN.

(Caso: Unidad Educativa Nacional la Colorada,
municipio Fernández Feo, estado Táchira)

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al grado
de Magister Scientae en Evaluación Educativa

Autor:
Camacho G. Pedro L.
C.I. V-18990453

Tutor: Dr. Oscar Blanco

San Cristóbal, Abril de 2018

DEDICATORIA

A Dios Todo poderoso, por guiarme hasta la culminación satisfactoria de mi Maestría.

A mis Padres, por darme la vida y darme su apoyo incondicional en todo momento.

www.bdigital.ula.ve

AGRADECIMIENTOS

A Dios todo poderoso, por ser mi mentor y guía en todo momento, por darme al Espíritu Santo para la realización de mi maestría.

A la Universidad de los Andes Táchira, Núcleo Universitario “Dr. Pedro Rincón Gutiérrez”, por haber conocido personas valiosas y aprender cosas maravillosas de cada una de ellas.

A mi Tutor Dr. Oscar Blanco, muchas gracias por abrirme las puertas de su hogar, sus lecciones, orientaciones, por su colaboración, asesoría, palabras de aliento, sosiego, energía y agrado en todo momento. Dios le bendiga siempre.

Al Profesor Azael Contreras, por su paciencia siempre para conmigo y así poder llegar al fin último de mi meta; por ser un excelente ser humano y un modelo a seguir en la profesión docente.

A mi amiga Diana Sánchez, por su apoyo y sus palabras de aliento que permitieron no rendirme.

ÍNDICE GENERAL

CAPITULO I.....	14
EL PROBLEMA	14
Planteamiento del Problema	14
Objetivos de la Investigación.....	21
Justificación e Importancia	21
Alcances y Limitaciones	23
CAPÍTULO II.....	24
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	24
Antecedentes de la Investigación.....	24
Bases Teóricas	28
El Proceso de Enseñanza.....	29
Estrategias, Métodos y Técnicas de Enseñanza	29
Aprendizaje.....	31
Enfoques del Aprendizaje	31
Factores que Influyen en el Proceso de Aprendizaje.....	34
Perfil Docente	36
Desempeño Docente.....	41
Evaluación.....	42
Evaluación del desempeño: definición y modelos.....	43
Aproximación a los Modelos de Evaluación del Desempeño del Docente....	44
Propósitos de la Evaluación del Desempeño	45
Criterios para Evaluar el Desempeño Docente.....	46
Bases Legales.....	47
Sistema de Variables y Operacionalización.....	51
CAPÍTULO III.....	53
MARCO METODOLÓGICO	53
Naturaleza y Tipo de Investigación.....	53
Diseño de investigación	54

Contexto de la Investigación, Población y Muestra	55
Validación	56
Confiabilidad del Instrumento	56
Procesamiento de Datos	58
Procedimiento de la Investigación	58
CAPITULO IV	60
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS DATOS (RESULTADOS)	60
Consideraciones generales	90
CAPÍTULO V	93
PROPUESTA: PLAN DE TRABAJO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA NACIONAL “LA COLORADA” (MUNICIPIO FERNÁNDEZ FEO-TÁCHIRA).....	93
Encuadre Teórico Conceptual	94
Descripción de la Propuesta	96
Propósitos	96
Justificación	97
Caracterización de los Instrumentos de Evaluación.....	98
Temporalidad de la evaluación	105
Procesamiento y Análisis de los Datos	107
Factibilidad	111
Alcances.....	113
Conclusiones	113
REFERENCIAS	117
ANEXOS	123

ANEXOS

Anexo I	
Proceso de Investigación.....	124
Anexo II	
Instrumento para la Evaluación del Desempeño Docente.....	125
Anexo III	
Formato para la Validación de Expertos	130
Anexo IV	
Instrumento I: Para uso de docentes con función directiva o del equipo evaluador responsable.....	133
Anexo V	
Análisis de Fiabilidad	136
Anexo VI	
Instrumento II: Para uso de los docentes (Autoevaluación)	137
Anexo VII	
Validaciones	140

INDICE DE TABLAS Y GRAFICOS

Tabla 1: Estrategias de Enseñanza	30
Tabla 2: Cálculo del Coeficiente de Confiabilidad.....	57
Tabla 3: Rango Coeficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach.....	58
Tabla 4: Etapas o fases del proceso metodológico	59
Tabla 5: Leyenda de las Tablas de Análisis.....	60
Tabla 6: Aspectos que deben considerarse en la evaluación del desempeño docente	61
Tabla 7: Aspecto - Puntualidad	65
Tabla 8: Aspecto - Responsabilidad. Sub-aspectos: Cumplimiento de horario, Entrega de recaudos.....	66
Tabla 9: Aspecto - Presentación Personal / Sub-aspecto: Presentación Personal	68
Tabla 10: Aspectos - Motivación	69
Tabla 11: Aspecto - Contribución con la formación de valores	71
Tabla 12: Aspecto – Relación con Padres y Representantes	72
Tabla 13: Aspecto - Planificar el proceso de enseñanza – aprendizaje	74
Tabla 14: Aspecto - Selección de contenido	76
Tabla 15. Aspecto - Competencia comunicativa y didáctica.....	78
Tabla 16: Aspecto - Manejo de Recursos y Tecnologías de la Información y la Comunicación	79
Tabla 17: Aspecto - Diseñar la metodología y organización de las actividades	81
Tabla 18: Aspecto - Comunicarse con los estudiantes.....	82
Tabla 19: Aspecto - Tutorizar	84
Tabla 20: Aspecto - Evaluar.....	85
Tabla 21: Aspecto - Reflexionar e investigar sobre la enseñanza	87
Tabla 22: Aspecto - Identificación con la institución y trabajo en equipo.....	89
Tabla 23. Síntesis de los resultados del Diagnóstico.....	97
Tabla 24. Valor numérico de cada una de las opciones de respuesta	99

Tabla 25. Instrumento I: Evaluación de docentes con función directiva o equipo responsable 100

Tabla 26. Instrumento II: Autoevaluación de los docentes 102

www.bdigital.ula.ve

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO “DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ”
DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN EDUCATIVA
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN
SAN CRISTÓBAL- EDO. TÁCHIRA

DESEMPEÑO DOCENTE: UNA PROPUESTA PARA SU EVALUACIÓN. Caso:
Unidad Educativa Nacional la Colorada, municipio Fernández Feo, estado Táchira

Autor: Pedro Luis Camacho Gómez

Tutor: Dr. Oscar Blanco

Fecha: Abril 2018

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad elaborar una propuesta para la evaluación del desempeño docente en la Unidad Educativa Nacional La Colorada, ubicada en el municipio Fernández Feo del estado Táchira durante el año escolar 2016-2017. El estudio se define como un proyecto factible y se enmarcó en el paradigma cuantitativo y es de naturaleza descriptiva; además se apoyó en un diseño de campo para conocer de primera mano la experiencia de los individuos objeto de estudio, en relación con la evaluación de su desempeño docente. Se procedió a aplicar un cuestionario, previamente validado por juicio de expertos, a 16 informantes, obteniendo la confiabilidad con la aplicación de Alpha de Cronbach, cuyo coeficiente fue de 0,95 considerado alto. Se utilizó la estadística descriptiva para el análisis y presentación de los resultados. Dentro de los hallazgos se evidenció que la mayoría de los docentes conocen la mayoría de los criterios que se le evalúan; además en algunos aspectos o sub-aspectos que le son valorados como el uso de las Tics, la reflexión sobre su práctica y el tutorizar proyectos los consideran poco relevantes. Finalmente, se puede concluir que la evaluación del desempeño docente se asume como una necesidad de primer orden debido a que en el conjunto de las actuaciones del profesor se soporta la el éxito educativo de los estudiantes y de la institución escolar. Por ello, se hace necesario el diseño un instrumento de evaluación que permita valorar el desempeño laboral del docente.

Descriptor: Desempeño Docente, Evaluación, Competencias, Praxis Educativa.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años los sistemas educativos se han transformado en gran magnitud en pro de la calidad educativa, esto como respuesta a las exigencias de una sociedad que avanza cada día con más rapidez. Es por ello que los procesos evaluativos adquieren significativa relevancia y, especialmente, la evaluación del desempeño docente, debido a que permite la identificación de fortalezas y debilidades en el núcleo de competencias docentes y, consecuentemente, la búsqueda de correctivos y mejoras en los procesos de enseñanza y en la gestión académica en general.

Un estudio de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2007) titulado: “Evaluación del Desempeño Profesional y la Carrera Docente”, plantea la necesidad de aumentar los niveles de calidad e igualdad en los sistemas educativos, tanto en las universidades donde se forman los futuros docentes como también en la carrera profesional docente. De igual forma, se enfoca en la necesidad de mantener la motivación en los profesores para la obtención de mejores resultados y propiciar la búsqueda constante de un mejor desempeño como requisito ineludible para el ejercicio de la profesión; lograr esto, significa que es importante asesorar, evaluar y motivar a los docentes, reconociéndoles su trabajo y dándoles participación directa en las reformas educativas, pues estas orientan la enseñanza y les permite reconocer sus fortalezas y debilidades.

Al realizar el proceso de evaluación del docente se recopila información cualitativa y cuantitativa, que dará cuenta de actividades diarias y actuaciones en el desarrollo de su labor. Asimismo, permitirá en gran medida determinar cuáles son los aspectos en los que los docentes tienen mayor éxito y cuáles son los aspectos que deben fortalecer. Es importante resaltar que la evaluación tendrá mayor impacto si sus resultados se orientan a la ayuda al docente para la mejora de la calidad de su desempeño, y no se utiliza como un simple instrumento de control. Independientemente de los niveles de calidad educativa en las instituciones educativas venezolanas, en todas resulta conveniente realizar constantes evaluaciones en diversos ámbitos y niveles (programas, rendimiento estudiantil,

estructuras y docentes) lo que permitirá tomar medidas orientadas al mejoramiento de la calidad educativa.

La presente investigación orientada a la propuesta de un instrumento de evaluación del desempeño docente aspira a aportar, al contexto específico de estudio, una posibilidad de promover y consolidar una cultura evaluativa del plantel. Además, busca aportar a la construcción teórica y metodológica en este ámbito del conocimiento.

La estructura del informe de investigación que se somete a la consideración de pares académicos e interesados en el tema está conformada de la siguiente manera:

Capítulo I: planteamiento del problema, los objetivos de la investigación (general y específicos), justificación e importancia; alcances y delimitaciones.

Capítulo II: antecedentes de investigaciones, referentes teóricos que le dan marco a los objetivos de la investigación, bases legales y, por último, definición y operacionalización de las variables.

Capítulo III: marco metodológico, naturaleza de la investigación, nivel de investigación, diseño de la investigación, la población, muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de los datos, así como la validez y confiabilidad de los instrumentos.

Capítulo IV: análisis y discusión de resultados, presentación del instrumento e interpretación de la información obtenida.

Capítulo V: expone la propuesta final, sus objetivos, beneficios, descripción y estructura.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

A lo largo de la historia, la competitividad y la búsqueda de la excelencia, han sido los motores que han impulsado los grandes avances de la sociedad moderna. Hoy más que nunca, el entorno social se ha vuelto más exigente, las metas a lograr más altas y la educación como pilar fundamental del desarrollo del ser humano, es más insistente en la búsqueda de calidad.

Según Toranzos (s/f) el concepto de “calidad de la educación” está conformado por varias dimensiones o enfoques, que se complementan entre sí. En un primer enfoque la calidad es vista como: “eficacia”, reflejada cuando los estudiantes realmente aprenden lo que deben aprender, partiendo de los cánones establecidos en los planes y programas. Otro enfoque es la “relevancia”, que en una educación de calidad, se basa en que los contenidos cumplan con las necesidades educativas de los alumnos para poder desarrollarse como: persona, intelectual, afectiva, moral y físicamente; y así, desenvolverse con facilidad en diversos ámbitos de la sociedad. Una tercera dimensión son los “procesos” y medios, que el sistema proporciona: un cuerpo docente altamente calificado para impartir la enseñanza, un ambiente en el que se desarrolle el proceso enseñanza-aprendizaje de forma efectiva, buenos materiales de estudio y de trabajo, estrategias didácticas adecuadas, entre otros factores que contribuyan al buen desarrollo de su experiencia educativa.

En el espacio de las aulas, los protagonistas del hecho didáctico son fundamentalmente:

- a) el *docente*, quien tiene una gran variedad de conocimientos y que cumple con algunas funciones tales como: planificar el proceso de enseñanza,

aplicar las estrategias didácticas, prestar atención integral a los alumnos y orientarlos en el proceso de aprendizaje, realizar el proceso de evaluación, entre otras.

- b) el *estudiante*, a quien va dirigido el proceso de enseñanza, tiene como funciones: prestar atención, concentrarse y participar en el proceso de enseñanza- aprendizaje. En la actualidad el estudiante es visto como el responsable de su propio conocimiento con el asesoramiento integral del docente, quien debe crear las condiciones necesarias para el desarrollo cognitivo de los mismos.

En el ámbito educativo, deben estudiarse de manera conjunta la enseñanza y el aprendizaje, ya que ambos procesos dependen el uno del otro. Para Mattos (1990) la enseñanza es la “actividad que dirige el aprendizaje”, por ello, se hace necesario que el docente realice una buena planificación didáctica y que su desempeño sea efectivo para lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes.

Para conocer como se está llevando a cabo el proceso de enseñanza – aprendizaje se hace necesario realizar la evaluación de los aprendizajes, pero también iniciar la evaluación de la enseñanza, que, aunque se realiza con poca frecuencia, es determinante en el éxito educativo. Como lo plantea Casanova (1998, p. 197) la evaluación de la enseñanza es un proceso de valoración de la implementación de los métodos, los recursos didácticos, el ambiente del aula, el estilo de evaluación aplicado, la planificación de los temas y actividades a desarrollar, entre otros aspectos que son fundamentales para que el docente logre una buena interacción con sus estudiantes, prevaleciendo el proceso de aprendizaje.

En este mismo orden de ideas, para López (2012) “la evaluación de los recursos, de los medios materiales disponibles y de las actuaciones de los protagonistas implicados (del docente y de los estudiantes) son aspectos relacionados con la evaluación de la enseñanza”. Vale destacar la importancia que tienen los comportamientos tanto del docente como de los estudiantes para mejorar la calidad del hecho educativo, pues a partir de ellos se puede apreciar en qué condiciones se desarrolla el desempeño del docente.

Tradicionalmente en el área educativa, la evaluación se ha centrado en valorar los aprendizajes alcanzados por los estudiantes, pero en las últimas décadas, ha surgido la necesidad de evaluar la enseñanza en varios de sus aspectos, especialmente en el desempeño docente, que constituye un factor determinante en la eficacia del proceso de aprendizaje.

Lafrancesco (2004) afirma que el aprendizaje puede y debe ser evaluado, por lo que precepto de evaluar el aprendizaje implica:

“Un proceso sistemático que comprende la búsqueda y obtención de información de diversas fuentes acerca de la calidad del desempeño, avance, rendimiento o logro del estudiante y de la calidad de los procesos empleados por el docente, la organización y análisis de la información a manera de diagnóstico, la determinación de su importancia, y pertinencia de conformidad con los objetivos de formación que se esperan alcanzar, todos con el fin de tomar decisiones que orienten el aprendizaje y los esfuerzos de la gestión docente. (Lafrancesco, 2004, p. 29)

Para realizar el proceso de evaluación de los aprendizajes pueden aplicarse varias técnicas como: la observación, las pruebas escritas y orales, la autoevaluación, entre otras; para determinar los logros y limitaciones del estudiante. Con la evaluación de los aprendizajes se puede reorientar el proceso de enseñanza.

La enseñanza es definida por Real Academia Española (2016), como el “método de dar instrucción o como un conjunto de conocimientos, principios, ideas, etc., que se enseñan a alguien”. Esto hace referencia a la manera en que el docente imparte un conjunto de conocimientos a sus alumnos, pero conocer cómo los profesores enseñan es una tarea compleja, debido a que cada uno tiene una formación académica, una concepción acerca de cómo debe enseñar y acerca de los contenidos temáticos.

Por su parte Contreras (2004) sostiene que la enseñanza es un proceso intencional llevado a cabo por el docente con el propósito que el estudiante alcance ciertos conocimientos en medio de un ambiente de cooperación. En el proceso de enseñanza, el docente es la persona encargada de crear las condiciones propicias

para que los estudiantes logren un aprendizaje óptimo. Por esta razón, nace la necesidad de evaluar también el desempeño de los docentes, para mejorar la calidad educativa en las instituciones.

Según Chiavenato (2009) la evaluación del desempeño “es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo” (p. 245). Para que el proceso de evaluación del desempeño laboral sea efectivo, resulta necesaria una retroalimentación entre el evaluado y el evaluador pues no basta con llenar unas planillas por parte del jefe de manera autocrática. Se debe interpretar la realidad que vive cada subordinado, tomar en cuenta sus opiniones, preocupaciones, motivaciones, limitaciones, entre otros aspectos que intervienen de manera directa en el desempeño diario. De esta manera la evaluación se ve complementada por datos relevantes que le permitirán al jefe tomar las medidas necesarias para aumentar la productividad de su organización.

Por otro lado, Mondy y Robert (1997) sostienen que: “la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo”. Esta definición expresa que la evaluación, que se realiza al docente, debe realizarse con objetividad y empleando técnicas e instrumentos cuidadosamente elaborados para lograr recolectar información relevante de la práctica educativa. Aunado a lo anterior, la evaluación debe realizarse con cierta periodicidad para que constituya un seguimiento a los cambios que se puedan dar en el desempeño docente.

Para Valdés (2000) la evaluación del desempeño docente es una “actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente”. El evaluar al maestro en su medio natural de trabajo exige dedicación por parte del evaluador, quien debe asumir una posición de acompañante y crear un clima de confianza en el ambiente de aprendizaje, para que así se pueda juzgar la realidad de forma veraz. La evaluación debe verse como un proceso cotidiano y que contribuya a la mejora de la praxis educativa, aunque es fundamental explicar al docente las pautas que regirán su evaluación para evitar que éste se sienta intimidado y afecte su práctica cotidiana.

El desempeño docente es muy importante dentro del funcionamiento total de las instituciones, debido a que la calidad del proceso educativo es una de las principales metas que se persiguen. Antes de iniciar un proceso de evaluación se debe establecer primero su importancia y complejidad, para luego poder determinar la efectividad de un educador. Medley y Shannon (1994, citado en Hunt, 2012) consideran que para evaluar a un profesor es primordial recopilar datos sobre su efectividad, tomar información directamente o en todo caso, indagar sobre sus acciones partiendo de las competencias docentes o desempeño docente.

Partiendo de la visión de Medley y Shannon, se hace necesario entonces definir *efectividad docente*, considerada por Dunkin (1997, citado en Hunt, 2012) como la relación entre las habilidades y destrezas que tiene el maestro para alcanzar los objetivos educativos en sus estudiantes.

Para que el desempeño docente sea efectivo se hace necesario conocer ciertas competencias que debe poseer todo profesor, entendiendo como *competencia*: “El conjunto de actuaciones prácticas que los formandos han de ser capaces de ejecutar efectivamente...En este sentido no basta con «saber sobre» o «saber cómo», hay que saber operar”. (Houston, 1985, citado en Zabalza, 2007).

Partiendo de lo anteriormente expuesto, el pedagogo y psicólogo español Miguel Ángel Zabalza propuso diez competencias que considera necesarias para ejercer adecuada y exitosamente la docencia: 1) Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje. 2) Seleccionar y preparar los contenidos disciplinares. 3) Ofrecer información y explicaciones comprensibles y bien organizadas (competencia comunicativa). 4) Manejo de las nuevas tecnologías. 5) Diseñar la metodología y organización de las actividades: Organización de los espacios, selección del método, selección y desarrollo de las tareas instructivas. 6) Comunicarse, relacionarse con los alumnos. 7) Tutorizar. 8) Evaluar. 9) Reflexionar e investigar sobre la enseñanza. 10) Identificarse con la institución y trabajar en equipo: La coordinación y la diferenciación.

Por su parte, Shulman (1987, p. 8) propuso una serie de conocimientos indispensables para desarrollar efectivamente la práctica docente: (i) conocimiento del contenido, (ii) conocimiento didáctico general, (iii) conocimiento curricular, (iv) conocimiento didáctico del contenido, (v) conocimiento de las características, los aspectos cognitivos, la motivación, etc. de los estudiantes, (vi) conocimiento de los

contextos educativos y (vii) conocimiento de las finalidades educativas, los valores educativos y los objetivos. La docencia como cualquier práctica social se ve inducida a adaptarse al entorno, por ello los conocimientos de Shulman adquirieron una visión integradora de la mano de su discípula Pamela Grossman.

Shulman (op.cit.) agrupó los conocimientos en cuatro bloques: (i) conocimiento didáctico general, (ii) conocimiento del contenido, (iii) conocimiento didáctico del contenido y (iv) conocimiento del contexto. Este planteamiento de Grossman (1990, citada en Acevedo, 2009) si bien es generalizado, al igual que el de Shulman, busca orientar la didáctica y los contenidos para una praxis docente exitosa y adaptada a las necesidades de la sociedad.

Conociendo todas las competencias y conocimientos que el docente debe desarrollar, se hace necesario asumir la evaluación para que sus actuaciones estén a la altura de las nuevas exigencias educativas. Cabe destacar que la evaluación del desempeño no es una práctica sancionadora, pues procura el éxito en la praxis de los docentes siendo “una herramienta estratégica para posibilitar su desempeño profesional y un mejor nivel de relaciones en aras del logro del objetivo final, el aprendizaje del alumno, y de otros sub objetivos implícitos, como su propia estabilidad y superación” (Alvarado, 2006, citado en Juárez, 2012, p. 15).

Al tener como referencia el conjunto de competencias que debe poseer el profesor, se podrán establecer los criterios de evaluación del personal docente. Muchas instituciones educativas detectan a tiempo las debilidades de su personal e implementan estrategias y técnicas efectivas para su mejoramiento, aunque para lograrlo es imperativo la participación y opinión de los profesores para la mejora de la enseñanza, por ello se ha desarrollado un sistema de evaluación tradicional basado en un cuestionario de opinión con la finalidad de obtener las impresiones tanto de estudiantes, docentes supervisores y del propio docente.

La debilidad en la cultura evaluativa entorpece el proceso de la evaluación del desempeño, dificulta que se determinen las fortalezas y debilidades de los docentes, por ende, se obstaculiza el proceso de toma de decisiones y los planes de mejora. Algunas de las causas que contribuyen a la permanencia de este problema son: desinformación de los nuevos lineamientos de la Zona Educativa en materia de evaluación de los aprendizajes, poca participación del personal docente en los colectivos de formación e investigación, la falta de talleres de planificación y

evaluación para los docentes, poca reflexión sobre su desempeño, como también la poca confiabilidad y validez de los instrumentos de evaluación aplicados por los docentes con función supervisora, los cuales debido a su diseño no recogen la información idónea. Afirman los docentes supervisados, que en muchas oportunidades ellos desconocen los criterios que utilizan para su evaluación y que ésta, ocasionalmente, se centra en aspectos administrativos de su labor.

Tomando en cuenta lo anteriormente expuesto, surge la necesidad de realizar esta investigación en la Unidad Educativa Nacional La Colorada, ubicada en el Municipio Fernández Feo del Estado Táchira. Una exploración previa y conversaciones informales con parte del personal docente de la institución, ha evidenciado que los docentes a pesar de tener una buena formación académica presentan algunas debilidades en su desempeño, que influyen en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y en otros ámbitos de la gestión escolar; no obstante, no se consideran evaluados efectivamente. La evaluación del desempeño docente en la institución no ha sido efectiva, ni continua; no se han definido claras líneas de acción ni ámbitos de competencias que promuevan procesos de evaluación integral sustentados en lo colaborativo y lo participativo; existen criterios establecidos por la autoridad educativa que en muchos casos son desconocidos por los docentes evaluados y no se escucha su opinión. Por otra parte, la evaluación del desempeño docente se realiza por lo general una vez por año o cuando hay evaluación para el otorgamiento de las titularidades, por ello, no hay un seguimiento de los avances y limitaciones que presentan los profesores en el aula o fuera de ella. En ocasiones, los supervisores pueden no compartir los resultados de las evaluaciones realizadas con los educadores quizá por evitar malos entendidos y que se genere un ambiente de desconfianza, puesto que este factor puede repercutir en el clima y la cultura institucional.

Debido a ello se formulan las siguientes preguntas de investigación: ¿Cuál sería la estructura de un plan de acción para la evaluación del desempeño docente en la Unidad Educativa Nacional La Colorada? ¿Qué ámbitos del desempeño docente se deben evaluar en la Unidad Educativa Nacional La Colorada? ¿Cuáles son las competencias significativas que deben considerarse al evaluar el desempeño docente? ¿Qué instrumentos de evaluación del desempeño podrían elaborarse con base en los ámbitos y competencias diagnosticados?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Crear un plan de acción dirigido a la evaluación del desempeño docente en la Unidad Educativa Nacional La Colorada del municipio Fernández Feo en el estado Táchira.

Objetivos Específicos

1. Determinar los ámbitos del desempeño docente que sean susceptibles de ser evaluados en los docentes de la Unidad Educativa Nacional La Colorada del municipio Fernández Feo en el estado Táchira.
2. Establecer las competencias significativas a considerar para el diseño de un plan de acción, así como los instrumentos de evaluación del desempeño docente en la Unidad Educativa Nacional La Colorada del municipio Fernández Feo en el estado Táchira.
3. Diseñar instrumentos para la evaluación del desempeño docente en la Unidad Educativa Nacional La Colorada.

Justificación e Importancia

En esta parte de la investigación se abordan las necesidades, motivaciones, intereses e inquietudes que pueda tener el investigador al emprender un estudio, por lo que es posible precisar la relevancia de la evaluación del desempeño docente, un proceso necesario que permite conocer cómo los profesores llevan a cabo el proceso de enseñanza, ya que de ellos depende la calidad de los aprendizajes obtenidos por los estudiantes.

Es imperativo que el docente reflexione y realice un balance de su desempeño en el aula, con el fin de reconocer sus fortalezas y los aspectos mejorables de su práctica; pues se ha observado que, desde hace algunos años, el rendimiento académico de los estudiantes ha decaído en las instituciones; y una de las razones podría ser el desempeño docente.

En el contexto venezolano, podría decirse que la evaluación del desempeño docente se realiza de manera muy superficial, empleando instrumentos de

evaluación que juzgan de manera somera el desempeño docente. Además, los evaluadores se han enfocado en la recolección de aspectos administrativos, lo que le resta validez a esta práctica fundamental. Por otro lado, estas evaluaciones suelen realizarse cuando algunos docentes van a optar a la titularidad. En algunas instituciones los asesores pedagógicos realizan una evaluación del desempeño una vez al año, pero dichas evaluaciones son un conjunto de ítems que terminan con una ponderación, sin contribuir a la mejora de la praxis.

El desarrollo de esta investigación, considerando el papel protagónico que el docente tiene en el ámbito educativo, buscará de manera científica determinar cuáles son las competencias que el profesor debe desempeñar en el aula y de qué manera las realiza; tarea que no es fácil debido a la complejidad que encierra la evaluación del docente. Con el desarrollo de la presente investigación se busca que los educadores conozcan el proceso de evaluación de su práctica, así como los aspectos que se le evalúan; además los resultados servirán para tomar las medidas necesarias, que permitan optimizar cada día el desempeño docente, y, por ende, aumentar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

La aplicación de esta investigación permitirá a los profesores aportar ideas sobre los criterios que se utilizan para evaluar su desempeño e igualmente podrán conocer las debilidades y fortalezas, tanto de ellos como educadores, como de los directivos en cuanto a su función supervisora.

Por otro lado, este estudio dejará como aporte metodológico, procedimientos e instrumentos de evaluación. Estos permitirán ahondar en el análisis de la situación planteada, debido a que se enmarcan en el paradigma cualitativo lo que posibilitará la obtención de información muy precisa y variada que enriquecerá la investigación.

Este proyecto servirá de referente para futuras investigaciones relacionadas con el tema abordado. A nivel institucional, la investigación proporcionó un diagnóstico de la calidad del personal docente, permitiendo dilucidar las dudas comunes en relación al desempeño del personal, igualmente contribuyó a que la Unidad Educativa Nacional “La Colorada”, se familiarice con lo que es un proceso de investigación.

Alcances y Limitaciones

La presente investigación tuvo como contexto la Unidad Educativa Nacional La Colorada que se encuentra en la aldea homónima, del municipio Fernández Feo del estado Táchira. Garantizar y fomentar una praxis educativa adecuada y de calidad es una necesidad para esta comunidad, siendo además uno de los propósitos que persigue la realización de este estudio.

En el mismo orden ideas, este proyecto se enmarca en las líneas de investigación dispuestas por la Universidad de Los Andes en el área de evaluación educativa, pues esta rama procura el mejoramiento dentro y fuera de las instituciones con miras a optimizar la calidad del desempeño de los profesores, logrando de esta manera mejorar el proceso de enseñanza y la praxis de los docentes que integran la Unidad Educativa Nacional La Colorada durante el año escolar 2016-2017.

A partir de los resultados obtenidos se diseñó una propuesta de plan de acción e instrumentos de evaluación tomando en cuenta la realidad de los docentes y sus opiniones, ya que son los encargados de llevar a cabo el proceso de enseñanza y conocen de primera mano la realidad educativa en su institución, basados en sus experiencias. Esto contribuirá en la creación de una cultura evaluativa donde se integren todos los actores del proceso educativo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes de la Investigación

Para abordar un objeto de estudio, todo investigador debe apoyarse en estudios e investigaciones, que conformen una base sólida y a su vez proporcionen marco y complementen la teoría o propuesta que se desarrollará. Existen muchas propuestas sobre cómo debe realizarse la evaluación del desempeño docente, no obstante, la revisión bibliohemerográfica y fuentes en línea permitió la selección de aquellos estudios vinculados directamente con el objetivo de esta investigación.

En cuanto a investigaciones internacionales, Say (2012) en un trabajo de investigación titulado “*La Evaluación del Desempeño Laboral de los Docentes de Nivel Medio de los Centros Educativos Privados en la Ciudad de Quetzaltenango*” para la Universidad Rafael Landívar, se planteó como objetivo general determinar de qué manera se aplica la evaluación del desempeño docente en centros educativos privados de nivel medio. La investigación fue descriptiva, de campo, no experimental. La población que se tomó en cuenta en la investigación respectiva, según datos obtenidos de las estadísticas del Ministerio de Educación fue con 13 de los 16 directores y el 100% de la población de docentes de los 13 centros educativos privados matutinos plan diario jornada matutina del ciclo básico del Distrito Escolar 09-006.

Para la realización del trabajo de campo se procedió a aplicar una encuesta, contemplada en dos diseños, una asignada a los 13 directores y la otra a los 116 docentes de nivel medio. La finalidad era transformar los datos obtenidos en las boletas del trabajo de campo a porcentajes y de esta manera graficar, empleando la fórmula estadística descriptiva de Anderson, Sweeney y Williams.

Se concluyó que las autoridades de los centros educativos de nivel medio del distrito escolar 09-006 de la ciudad de Quetzaltenango no utilizan ningún método formal para aplicar la evaluación del desempeño a los docentes y no ejecutan todas las etapas de la evaluación del desempeño, pues se observó mucha discrepancia entre la información proporcionada por los directores y la facilitada por los docentes de un mismo centro educativo en cuanto a los períodos de evaluación, no existe socialización de la herramienta y las autoridades de los centros educativos no utilizan los resultados para dar retroalimentación al docente en pro de reorientar su desempeño.

Se procedió a presentar la propuesta, la cual consta de una guía para elaborar un manual de evaluación del desempeño, un instrumento de evaluación sugerido y el instructivo para la utilización del mismo. El referido 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 a 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.

El anterior antecedente está relacionado con la presente investigación *Evaluación del desempeño docente en la Unidad Educativa Nacional "La Colorada"*, porque ésta, también se propone conocer el procedimiento en se ejecuta la evaluación del desempeño docente, además que incluye entre sus objetivos la elaboración de un instrumento de evaluación que contribuya elevar la calidad educativa.

Por otro lado, un estudio llevado a cabo por Perozo (2011) evaluó a los docentes en su rol como facilitadores durante las clases de Lengua y Literatura en la Unidad Educativa "Manuel Latouche Acosta" en el estado Carabobo. La población estudiada estuvo conformada por 14 docentes, cantidad correspondiente a la totalidad de profesores del centro educativo, por lo que constituyó un estudio censal.

Para indagar el papel de los docentes, Perozo (Op. Cit.) diseñó un instrumento partiendo de los cánones tradicionales de evaluación del desempeño docente; en una primera fase, un grupo de expertos avaló la lista de 47 ítems que dió un 0.86 de confiabilidad, tras aplicar el coeficiente Alfa de Cronbach. La segunda fase consistió en la aplicación de la encuesta a los educadores cuyas opiniones determinaron la fase final, constituida por 30 ítems. Los datos obtenidos permitieron determinar que

cuando los docentes se involucran en el proceso de supervisión, actúan con más confianza y libertad ante sus evaluadores, posibilitando un proceso efectivo e incluso una retroalimentación entre ambas partes.

La propuesta de Perozo (2011) constituye un antecedente relevante para lo que se propone lograr con esta investigación: El diseño de un instrumento evaluativo en materia de desempeño docente. El diseño progresivo y organizado en fases permitirá que el instrumento tenga un resultado fidedigno e igualmente, represente una propuesta actual para evaluar a los docentes, partiendo que no existe una forma única para tal fin y demostrándose la efectividad del proceso cuando la población a estudiar se involucra en el mismo.

Juárez (2012) en un trabajo titulado: “Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao”, reporta los resultados de una investigación cuya finalidad fue la de determinar el nivel del desempeño de los docentes de educación media, según la perspectiva de los mismos docentes, sus alumnos y superiores.

El estudio de Juárez, de naturaleza descriptiva, tuvo una base documental y a su vez se fundamentó en la aplicación de tres instrumentos. Una vez validados los instrumentos por un grupo de expertos, la investigadora los replica en una muestra no probabilística conformada por 22 docentes, a 150 estudiantes y al subdirector de formación general. La investigación utilizó varios criterios como la planificación del trabajo pedagógico, la gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje y las responsabilidades profesionales, que a groso modo evidenciaron un buen nivel de desempeño en los profesores.

El estudio anterior se relaciona con el trabajo de grado debido a que ambas comparten aspectos teóricos necesarios para la creación de un instrumento; en el aspecto metodológico también concuerdan pues tienen como fin común instrumentalizar el proceso de evaluación del desempeño docente, conociéndolo a través de los profesores, estudiantes y superiores.

En el estado Táchira, Carrero (2012) presentó un trabajo titulado “Evaluación del desempeño docente en la planificación y ejecución de los proyectos de aprendizaje en el segundo año de la Escuela Técnica Industrial”; la investigación tuvo como objetivo proponer el diseño de un instrumento para la evaluación del desempeño docente, basado en la planificación y ejecución de los proyectos

educativos. El enfoque metodológico fue descriptivo y de campo. La muestra estuvo conformada por 18 sujetos, de los cuales 15 eran docentes y 3 directivos. Para recolectar los datos se aplicó la encuesta tipo Likert y la entrevista estructurada. La validez del instrumento estuvo a cargo del juicio de expertos y el uso del software SPSS, versión 15.0. Confiabilidad = 0.98.

Tras la aplicación se llegó a las siguientes conclusiones: Los educadores piensan que la evaluación docente abarca el trabajo de aula con los estudiantes durante todo el año escolar, asimismo rasgos como puntualidad, atención al aprendizaje de los estudiantes, responsabilidad, formación profesional, estrategias didácticas empleadas, interacción con los pares, disponibilidad al cambio, planificación y formas de evaluar a los estudiantes. Se recomienda que los directivos y docentes conozcan y comprendan el proceso e instrumento de evaluación para su ejecución efectiva.

El enfoque de la presente investigación está relacionado con la de Carrero (2012) por cuanto tiene una población similar en cantidad de los sujetos investigados; además, se desea partir de una encuesta, y se determinarán los aspectos más resaltantes para evaluar a los docentes, compartiendo ambas investigaciones el carácter descriptivo y de campo en su metodología. Por lo tanto, la propuesta de Carrero, servirá como modelo para evaluar algunos aspectos importantes del desempeño docente y la creación del instrumento de evaluación más integral que es uno de los fines de esta investigación.

Por su parte, Aponte (2013) desarrolló un proyecto cuyo objetivo general fue evaluar los criterios utilizados por los directivos en la determinación del desempeño docente en la Unidad Educativa Canea del municipio Junín del Estado Táchira durante el año escolar 2011-2012. La investigación se realizó bajo el paradigma cuantitativo, enmarcada en una naturaleza descriptiva y de campo, a su vez sustentada en el Modelo de Evaluación de Adams. Por una parte, se tomó como muestra - definida como censal – a un total de 3 directivos a los cuales se aplicó como instrumento de recolección de datos un cuestionario tipo Likert contentivo de 38 ítems; por otra parte, a doce docentes, a los que se aplicó como instrumento de recolección de datos una lista de cotejo correspondiente a los indicadores presentados en la operacionalización de las variables.

Se concluyó que los lineamientos generales de evaluación del desempeño docente siguen parámetros convencionales, aun cuando adolecen de espacios fundamentales como la solicitud y aplicación de evaluaciones externas o la gestión de una mejor comunicación entre los miembros del equipo de trabajo. Asimismo, se observó que la interrelación entre los estratos es pobre, se desaprovechan las oportunidades de gestión de nuevas estrategias para el proceso evaluativo. La propuesta de Aponte (2013) se relaciona con la presente investigación porque en ella se busca conocer también los criterios que usan los directivos para la evaluación del desempeño docente.

Los estudios antes referidos guardan relación con la temática que será desarrollada debido que aportarán elementos teóricos y metodológicos que, de forma directa o indirecta, constituyen la base informativa de gran relevancia para nuestra investigación.

Bases Teóricas

En el marco de la presente investigación se hace necesaria la definición de conceptos relevantes vinculados con el tema que es centro de atención e interés: la evaluación del desempeño docente. Para profundizar en el desarrollo de esta práctica evaluativa, es esencial plantear “un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permiten abordar el problema dentro de un ámbito donde éste cobre sentido” (Bavaresco, 2006, p. 51)

Partiendo desde una visión general para contextualizar el tema y el problema de estudio, es imperativo clarificar que en cualquier proceso educativo existen (Rotger, 1990) dos elementos claves: el alumno y el profesor. Que, al entrar en interacción, realizan en cierta manera el proceso de enseñanza-aprendizaje. Ahora bien, son diversos los roles y funciones que el docente lleva a cabo en el aula y todas ellas se aglutinan en torno a la que se considera la actividad por excelencia de un docente: la enseñanza. Por otra parte, todos estos roles y funciones deben ser objeto de evaluación pues en conjunto dan cuenta del desempeño docente, su calidad e impacto.

El Proceso de Enseñanza

Sacristán (1995, en Cadavid y Calderón, 2004) describe el proceso de enseñanza como la práctica que los profesores ejecutan diariamente en sus aulas con la finalidad de impartir contenidos, los cuales son transformados en componentes sociales y culturales (p. 150). La comprensión cabal de esta práctica (la enseñanza) requiere el conocimiento y la caracterización del rol (o roles) que asume el docente, pues el enseñar “hace referencia a las condiciones y acciones docentes externas al sujeto, dirigidas a provocar algún tipo de modificación en su sistema cognoscitivo o afectivo” Delval (Triana, 2012, p.1). Este conocimiento y comprensión del rol de enseñante debería ser uno de los referentes al momento de evaluar el desempeño didáctico del docente. La acción didáctica es el resultado de un conjunto de decisiones que traducidas, a través de la planificación, en diversas estrategias ponen en evidencia una compleja trama de métodos y técnicas de enseñanza, así como de procedimientos de gestión y evaluación de los aprendizajes.

Estrategias, Métodos y Técnicas de Enseñanza

Las estrategias, métodos y técnicas de enseñanza se evidencian tanto en la planificación como en la acción docente. En tal sentido, Las estrategias son las acciones que “el agente de enseñanza utiliza en forma reflexiva y flexible para promover el logro de aprendizajes significativos en los alumnos” (Mayer, 1984; Shuell, 1988; West, Farmer y Wolff, 1991 citados en Díaz-Barriga A., F. y Hernández, 2007, p.141).

Las estrategias expresan pues en actuaciones, formas de hacer que se soportan en métodos y técnicas. La definición de las estrategias por parte del docente supone la intervención de una gran variedad de métodos cuya selección y aplicación dependerá de las condiciones en que se dé el aprendizaje (el contexto, características de los estudiantes), de las exigencias sociales y comunitarias planteadas y de las especificaciones del contenido.

Por su parte, los métodos, de un modo general y según la naturaleza de los fines que procuran alcanzar, pueden ser agrupados – según Vargas (2009) en tres tipos: a) Métodos de Investigación: Son métodos que buscan acrecentar o profundizar nuestros conocimientos, b) Métodos de Organización: Trabajan sobre

hechos conocidos y procuran ordenar y disciplinar esfuerzos para que exista eficiencia en lo que se desea realizar, c) Métodos de Transmisión: Están destinados a transferir conocimientos, actitudes o ideales, también reciben el nombre de métodos de enseñanza ya que son los intermediarios entre el profesor y el alumno en la acción educativa que se ejerce sobre éste último.

Por último, aun cuando un análisis minucioso de las estrategias de enseñanza escapa a los propósitos de este estudio, se presenta una visión general de las más usuales (ver Tabla 1).

Tabla 1: Estrategias de Enseñanza

Estrategias de enseñanza	
Objetivos	Enunciados que establecen condiciones, tipo de actividad y forma de evaluación del aprendizaje del alumno. Como estrategias de enseñanza compartidas con los alumnos, generan expectativas apropiadas.
Resúmenes	Síntesis y abstracción de la información relevante de un discurso oral o escrito. Enfatizan conceptos clave, principios y argumento central.
Organizadores previos	Información de tipo introductorio y contextual. Tienden un puente cognitivo entre la información nueva y la previa.
Ilustraciones	Representaciones visuales de objetos o situaciones sobre una teoría o tema específico (fotografías, dibujos, dramatizaciones, etcétera).
Organizadores gráficos	Representaciones visuales de conceptos, explicaciones o patrones de información (cuadros sinópticos, cuadros C-Q-A).
Analogías	Proposiciones que indican que una cosa o evento (concreto y familiar) es semejante a otro (desconocido y abstracto o complejo).
Preguntas intercaladas	Preguntas insertadas en la situación de enseñanza o en un texto. Mantienen la atención y favorecen la práctica, la retención y la obtención de información relevante.
Señalizaciones	Señalamientos que se hacen en un texto o en la situación de enseñanza para enfatizar u organizar elementos relevantes del contenido por aprender
Mapas y redes conceptuales	Representaciones graficas de esquemas de conocimiento (indican conceptos, proposiciones o explicaciones)
Organizadores textuales	Organizaciones retóricas de un discurso que influyen en la comprensión y el recuerdo.

Fuente: Díaz-Barriga y Hernández (2007) P. 142

Aprendizaje

La asimilación de la información por parte del estudiante o el aprendizaje tiene la particularidad de ser un proceso interno pero que se evidencia o refleja en sus acciones; lo que convierte al aprendizaje en un registro observable que deja entrever la calidad de la enseñanza que ha recibido de parte del docente. Son variadas, diversas, las definiciones acerca del aprendizaje y su relación de determinación mutua con la enseñanza; en este sentido, Alves y Acevedo (1999) lo definen como:

El proceso mediante el cual un sujeto construye destrezas o habilidades prácticas, incorpora contenidos informativos o adopta nuevas estrategias de conocimiento y acción. Es por eso que es importante distinguir entre el aprendizaje y ejecución de lo aprendido. El primero no se observa directamente, mientras que la ejecución se puede observar, y es a través de ella que se puede evaluar el aprendizaje obtenido. (p. 52)

Alrededor del aprendizaje se han tejido variedad de enfoques y definiciones. Aunque históricamente han sido el conductismo y el cognitivismo los enfoques predominantes, en la actualidad muchos autores abordan también el constructivismo, como una derivación de la perspectiva cognitiva. Ertmer y Newby (1993) resumieron algunos de los preceptos establecidos en cada una de las perspectivas del aprendizaje. A continuación, una visión general de estos enfoques.

Enfoques del Aprendizaje

Conductismo

Desde este enfoque el aprendizaje es el cambio de conductas observables. El aprendizaje se logra cuando tras la exposición a un estímulo ambiental específico, se manifiesta una reacción como respuesta a dicho estímulo; por lo que los elementos claves de este enfoque son: el estímulo, la respuesta y la asociación de ambos. El conductismo sostiene que las conductas se deben reforzar para que se

puedan presentar en el futuro. No se hace ningún esfuerzo por analizar la estructura de conocimiento, ni los procesos mentales del estudiante.

A pesar que el conductismo no interviene en la adquisición de conocimientos complejos como, por ejemplo, el desarrollo del lenguaje; si facilita la ilustración de conceptos, la conservación de recuerdos, el ofrecer explicaciones, el desempeño de procedimientos específicos y el desarrollo de elementos audiovisuales. Todas las habilidades mencionadas son aprendidas progresivamente y se ven complementadas con premios tangibles y retroalimentación informativa.

Aunque para los conductistas los estudiantes son un factor importante, son las condiciones ambientales las que poseen mayor importancia. Se evalúa a los estudiantes para determinar en qué punto iniciar la instrucción, así como determinar cuáles son los refuerzos más efectivos para un estudiante en particular.

Cognitivismo

Esta perspectiva surgió con las investigaciones realizadas por psicólogos y educadores, quienes buscando las respuestas que no ofrecía la visión conductista, indagaron procesos más complejos como el pensamiento, resolución de problemas, el lenguaje, la formación de conceptos y el procesamiento de la información. Este enfoque expone el funcionamiento de los procesos mentales del estudiante: como adquiere, almacena y organiza los conocimientos.

Aunque el alumno y la memoria constituyen el objeto de estudio de la teoría cognitivista, esta no desestima el rol del maestro ni la experiencia previa del individuo: El docente orienta el proceso de organizar las reglas, conceptos y discriminaciones, mientras que la experiencia previa le permite al alumno contrastar la nueva información y determinar su uso.

El cognitivismo, también toma en cuenta las condiciones ambientales en la facilitación del aprendizaje. Las explicaciones, las demostraciones, los ejemplos y contraejemplos, se consideran instrumentos que ayudan a guiar el aprendizaje del estudiante.

Las teorías cognitivas afirman que las "pistas" o "indicios" ("cues") del ambiente y los componentes de la instrucción por sí solos no pueden explicar todo el aprendizaje que resulta de una situación instruccional. Incluye algunos elementos claves adicionales: manera como los estudiantes atienden, codifican, transforman,

ensayan, almacenan y localizan la información. Se considera que los pensamientos, las creencias, las actitudes y los valores también influyen en el proceso de aprendizaje (Winne en Ertmer y Newby, 1993).

Constructivismo

Las críticas de algunos teóricos cognitivistas que descartaron la influencia del entorno, dieron origen a un enfoque denominado constructivista hacia el aprendizaje y la comprensión. El constructivismo plantea que los estudiantes no pasan el conocimiento del mundo externo hacia su memoria, sino que construyen interpretaciones de la realidad basados en las experiencias e interacciones individuales.

La teoría constructivista explica que el aprendizaje evoluciona de acuerdo con las tareas que desarrolle el alumno, la información que seleccione, sus habilidades y las circunstancias a las que deba enfrentarse. Una vez que el individuo crea sus propios conceptos puede corroborarlos con su entorno social al compararlos, negociarlos y si es necesario, modificarlos o eliminarlos. Según este enfoque, el docente debe impulsar en el alumno la capacidad de interpretación y comprensión tanto de informaciones como de situaciones.

Para el constructivismo, el estudiante al igual que los factores ambientales son elementos importantes, así como también lo es la interacción entre estas dos variables que crean el conocimiento. Los constructivistas consideran que la conducta está situacionalmente determinada por la percepción que cada individuo tiene de la realidad, por lo tanto, este enfoque plantea que los estudiantes construyen y crean sus propios significados a partir de los conocimientos y experiencias previas.

Un concepto clave en el constructivismo es el de “Aprendizaje significativo” desarrollado por el psicólogo educativo David Ausubel quien realizó aportes relevantes sobre cómo se lleva a cabo el proceso intelectual en los ambientes escolares. Díaz-Barriga y Hernández Rojas (2007) describen la postura de Ausubel como constructivista, pues replanteó las percepciones, ideas, conceptos y esquemas que posee el aprendiz en su estructura cognitiva; sin desestimar la interacción del individuo con la información exterior, materiales de estudio y sus conocimientos previos. También ve al estudiante como un participante activo en su

proceso de aprendizaje, que es de por sí un proceso complejo. Según los referidos autores (op.cit, 2007) “el aprendizaje significativo es aquel que conduce a la creación de estructuras de conocimiento mediante la relación sustantiva entre la nueva información y las ideas previas de los estudiantes” (p.39).

Stegman (2008) expuso todos los aspectos concernientes al proceso enseñanza-aprendizaje. Entre los apartados de la investigación, Stegman (op.cit.) precisó los factores que influyen en el proceso de aprendizaje (ver Gráfico 1).

Factores que Influyen en el Proceso de Aprendizaje

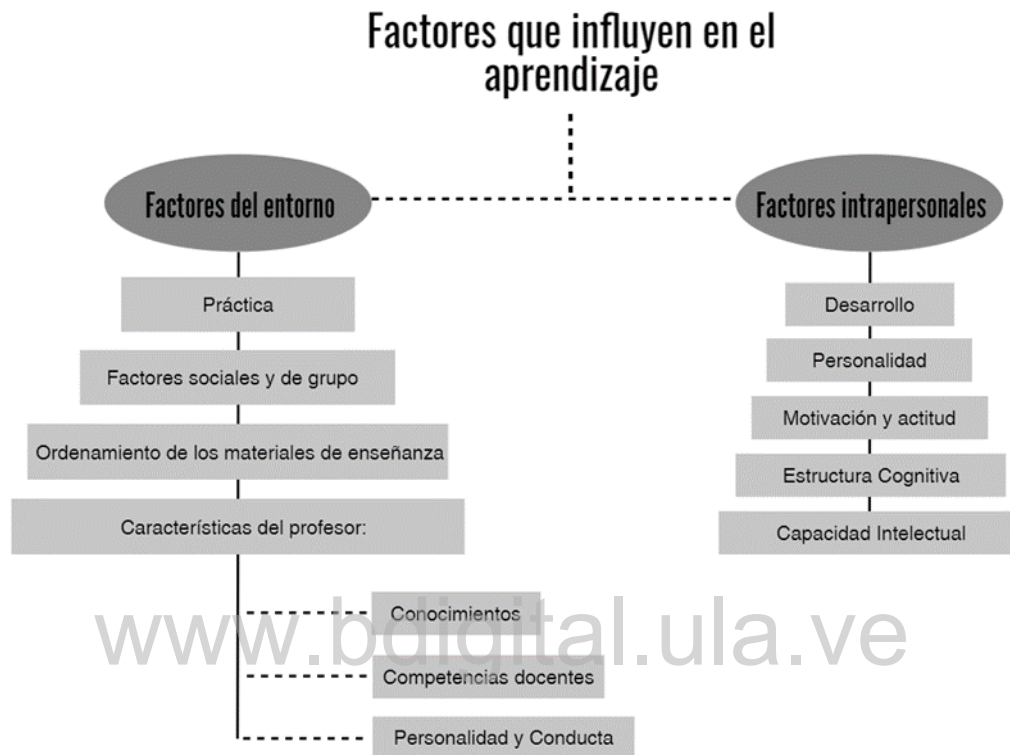
Categoría Situacional

1. Práctica: Frecuencia, distribución, método y condiciones generales (incluido el feedback).
2. Factores sociales y de grupo: Clima psicológico, cooperación y competencia, estratificación social, marginación cultural y segregación Ordenamiento de Materiales de Enseñanza: Cantidad, dificultad, lógica interna, secuencia, velocidad y uso de auxiliares didácticos.
3. Características del profesor: Capacidades cognoscitivas, conocimientos de la materia, competencia pedagógica, personalidad y conducta.

Categoría personal

1. Disposición del Desarrollo: Edad Mental (EM) que evidencia el nivel de desarrollo intelectual del alumno.
2. Factores de la personalidad: Rasgos individuales en ajuste general, nivel de ansiedad y otras.
3. Factores actitudinales y motivacionales: Necesidades e intereses que influyen en la concentración, esfuerzo, persistencia, atención y alerta.
4. Estructura Cognitiva: Aspectos fundamentales y organizativos del conocimiento. Estadio del Desarrollo Cognitivo según Piaget.
5. Capacidad Intelectual: CI, que indica el Grado de aptitud escolar integral del individuo y sus capacidades cognitivas diferenciales.

Gráfico 1: Factores que influyen en el aprendizaje



Fuente: Stegmann, T. (2008). Evaluación del Desempeño Docente. Antecedentes Históricos. Bases psicológicas del aprendizaje.

Perfil Docente

Los procesos de evaluación del desempeño docente resultan de interés pues son el punto de partida para (re)plantear y (re)orientar los perfiles docentes. Es decir, la evaluación del desempeño, además de tener como referencia ciertos perfiles, permite también ajustar los ya existentes en determinados contextos educativos y ponerlos al servicio de los propósitos y objetivos educativos. En este orden de ideas, Montenegro (2003) define el perfil docente como “el conjunto de rasgos que caracterizan al profesional de la educación. La importancia de un perfil es que se constituye en un modelo a seguir en el proceso de formación y desempeño docente.” (p. 12).

Es aquí donde surge la necesidad de conocer el perfil docente deseado, partiendo de un enfoque de competencias que conjuguen un desempeño efectivo. Las competencias son “construcciones complejas de saberes y formas de acción que permiten responder inteligentemente en diversas situaciones y distintos ámbitos.” (Juárez, 2012). De igual forma, Delannoy (2001) define la competencia, en el ámbito educativo, como “un set de destrezas, valores y comportamientos que un profesor ha adquirido y que puede movilizar para enfrentar una situación en el aula.” (p.1).

Partiendo de la anterior definición, es posible que el Informe de la nueva *docencia en el Perú*, del Ministerio de Educación del Perú (2003) plantee el perfil docente, como una serie de competencias, fruto del diálogo y del consenso, que lleven al mejoramiento permanente y el cumplimiento de las funciones básicas en la profesión: “Una función articuladora entre la formación inicial y la formación permanente y una función dinamizadora del desarrollo profesional a lo largo de la Carrera, así como de la profesión misma” (p. 66).

Valdés Veloz (2000) estableció una serie de aspectos que juegan un papel fundamental al evaluar a los docentes, a saber:

1. Aspectos técnico-pedagógicos de la actuación en el aula:
 - a. Preparación: calidad del plan de clases/ curso/ grado (logros de aprendizaje, contenidos y actividades, medios, métodos y formas de evaluación).

- b. Desarrollo de la clase: conocimiento disciplinario, métodos y adecuación del currículo a las características de los alumnos, comunicación y relación con los alumnos (clima o ambiente de la clase).
2. Resultados de la actuación docente:
 - a. Rendimiento de los alumnos.
 - b. Retención y promoción escolar.
 - c. Cambios actitudinales en los alumnos.
 - d. Eficiencia de la actuación docente.
 3. Desarrollo profesional:
 - a. Formación
 - b. Iniciativa para la superación de su nivel de conocimientos.
 - c. Actualización docente en la especialidad y en el ámbito pedagógico.
 - d. Participación en iniciativas de intercambio de experiencias y desarrollo profesional en el ámbito educativo.
 - e. Aplicación de los conocimientos adquiridos.
 - f. Desarrollo de experiencias de innovación y/o investigación pedagógica en el aula.
 4. Actitudes personales:
 - a. Actitud en el trabajo: cumplimiento de sus responsabilidades en el aula y en su institución (asistencia, puntualidad, cuidado y manejo de bienes a su cargo).
 - b. Ejemplaridad del docente en sus formas de actuación y características personales.
 - c. Disposición para participar en actividades programáticas.
 5. Relaciones con la familia y la comunidad:
 - a. Comunicación con la familia del alumno, para el análisis de sus avances y dificultades del aprendizaje.
 - b. Proyección de su acción educativa en la comunidad.
 - c. Participación en actividades comunitarias

Mientras que Zabalza (2003) propone diez competencias que marcan el norte de cómo debe ejecutarse la práctica educativa, en función del deber ser y el deber hacer de los docentes:

1. Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje: Hace referencia a la habilidad con la cual el docente planifica cómo desarrollará los contenidos programáticos, teniendo en cuenta varios elementos como: el currículo, su visión de los contenidos, las características de sus estudiantes y los recursos que tiene a su disposición para alcanzar los fines educativos propuestos.

2. Seleccionar y preparar los contenidos disciplinares: Tomando en cuenta las características académicas de los estudiantes se hace necesario que el docente seleccione los contenidos más idóneos para que sean inteligibles para los estudiantes. Además, hay que resaltar que no basta con que el docente enseñe de manera atractiva, sino que hay que tomar en cuenta la calidad de los contenidos que imparte como la implementación de buenas estrategias didácticas para que el estudiante tenga una formación de calidad.

3. Ofrecer información y explicaciones comprensibles y bien organizadas (competencia comunicativa): Es la capacidad del docente para convertir sus ideas en mensajes didácticos hacia los estudiantes, con la finalidad que ellos los decodifiquen y se apropien de ese conjunto de conocimientos. El docente debe saber que información desea transmitir, ahondar en los temas y explicarlos claramente. En el proceso comunicativo es importante que el docente tenga ciertas habilidades como: un tono de voz adecuado, la dicción, la calidad de la escritura para que la información llegue de manera rápida y efectiva. En muchas ocasiones los estudiantes no comprenden los mensajes porque en el contexto hay ciertas barreras de la comunicación que impiden la recepción de los mensajes.

4. Manejo de las nuevas tecnologías: En la actualidad las herramientas digitales han tomado protagonismo dentro de los procesos didácticos debido a su frecuente utilización y los beneficios que aporta al proceso de enseñanza-aprendizaje, pues las informaciones son transmitidas de manera más creativa y eficaz. Por ello, el docente debe tener competencias en el área de informática para preparar la información que desea transmitir.

5. Diseñar la metodología y organización de las actividades: Dicha competencia hace alusión al conjunto de acciones que planifica el docente para desarrollar en su práctica docente en el aula, también llamadas estrategias instructivas. Esta competencia agrupa un conjunto de elementos como:

a. Organización de los espacios: Los actuales planteamientos didácticos, plantean que el proceso de enseñanza-aprendizaje debe desarrollarse en un ambiente más ecológico y que tenga las condiciones necesarias para que se dé el acto educativo.

b. La selección del método: Las metodologías didácticas están fundamentadas en fundamentos tradicionales. Por ello, dependiendo de las materias que se imparten el docente puede implementar métodos innovadores y efectivos.

c. Selección y desarrollo de las tareas instructivas: Este elemento se relaciona con las tareas que llevan a cabo los docentes y los alumnos en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Para que dichas actividades contribuyan a que el proceso de enseñanza sea más eficaz debe cumplir con ciertos parámetros como: variedad de tareas, importancia de la demanda cognitiva que incluya cada tarea, importancia de los productos de la actividad.

6. Comunicarse, relacionarse con los alumnos: La comunicación es fundamental en el proceso de enseñanza, porque mediante ella los estudiantes pueden compartir ideas, expresar sus interrogantes y el docente con su comunicación didáctica busca que los estudiantes se apropien de los contenidos. Debe romperse con la concepción que reza que enseñar es: *transmitir conocimientos*, porque enseñar es un proceso mucho más complejo en donde hay una constante interacción entre docente y alumno.

7. Tutorizar: Dentro del perfil de todo docente debe estar presente la competencia de tutorizar; el estudiante necesita ser orientado en su carrera profesional por un docente de gran experiencia y sabiduría, para que sus actuaciones en su ambiente laboral sean las más acertadas. La función instructiva del docente debe ir de la mano con la función tutorial de cada docente; para ello, se hace necesario que los docentes conozcan cuáles son las tareas propias del tutor.

8. Evaluar: La evaluación es una parte muy importante en el quehacer docente e incide de manera determinante en rendimiento académico de los estudiantes; muchos docentes omitirían la práctica evaluativa por considerar que interfiere en su estilo de docencia constructivo y alternativo; quieren ser vistos como facilitadores y no como jueces. Otros, consideran importante la evaluación para llevar un control del proceso de formación de los alumnos. También existen

docentes que, para cambiar las clásicas prácticas evaluativas, realizan la evaluación de sus clases con las palabras: *aprobado o reprobado*, mientras otros aprueban a todos los estudiantes del curso. Pero, también hay algunos docentes que años tras año, reprueban a la mayoría de los estudiantes, para corroborar en cierto modo, que su materia es filtro (difícil). La evaluación, es uno de los aspectos en los cuales los docentes presentan mayores dificultades, debido a que realmente no conocen en su totalidad los elementos, técnicas, tipos entre otros que encierra la misma, debido a ello, en muchas ocasiones no se realiza una evaluación adecuada.

9. Reflexionar e investigar sobre la enseñanza: El docente necesita indagar sobre su práctica cotidiana para determinar y analizar los elementos que intervienen en el proceso de enseñanza- aprendizaje. Aunque se debe tener en cuenta que la investigación en el ámbito de la enseñanza está dominada en su mayoría por pedagogos y psicólogos, no deben excluirse los aportes que puedan dar los docentes universitarios, ya que resulta beneficioso para los procesos de investigación. Este proceso de análisis sobre la enseñanza no puede realizarse de forma general y unilateral, pues se amerita que expertos en el área educativa con estilos y enfoques distintos, evalúen sus prácticas en cuanto a didáctica, propuestas programáticas y sus evaluaciones.

10. Identificarse con la institución y trabajar en equipo: Esta cualidad universal para todas las áreas profesionales es tanto o más importante en el ámbito de la enseñanza, pues el sentido de pertenencia, las prácticas morales y de cooperación son valores que deben transmitirse a los estudiantes. Dentro de la praxis docente, se debe asumir un rol grupal al formar parte de una institución, pero sin que esto implique perder la individualidad, generando así dos condiciones complementarias:

La coordinación: Permite un desarrollo óptimo de las actividades y los involucrados en su realización. Muchas veces implica la mediación entre las opiniones, intereses, necesidades y expectativas de cada individuo, con la finalidad de mejorar las prácticas educativas y generar proyectos formativos. Todo esto incentiva el sentido de pertenencia en los docentes, aunado a prácticas de estímulo institucional como rituales, uniformes, tradiciones, entre otras.

Diferenciación: Cada docente posee su identidad profesional de acuerdo con su especialidad, prepara su material de trabajo, planifica sus actividades y procura su crecimiento personal y profesional. Aunque cada docente desarrolla su práctica

de forma individual, debe estar presto a promover prácticas innovadoras con sus homólogos o en todo caso diferir de ellas, pues son fenómenos naturales que pueden favorecer el crecimiento personal y el del propio grupo.

El cumplimiento de la mayoría o totalidad de competencias, constituyen una forma de conocer la calidad del desempeño docente, pues conforman una serie de indicadores a valorar en el profesional durante sus prácticas cotidianas.

Desempeño Docente

Para Montenegro (2003) el desempeño docente está definido por una compleja red de relaciones e interrelaciones de factores, que pueden dividirse en tres grupos: unos asociados al propio docente, al estudiante y asociados al contexto. Dentro de los factores asociados al docente está su preparación profesional, sus condiciones de salud, el nivel de motivación y la responsabilidad que tiene su oficio. Resulta necesario que el docente posea una buena formación profesional para así desempeñarse de manera efectiva en el ámbito educativo, esto le permitirá planificar correctamente el proceso de enseñanza-aprendizaje y evaluación. Además, el docente debe tener un buen estado de salud tanto física como mental para desempeñar de manera integral sus funciones.

Otro factor importante es la motivación que tenga el docente ya que esto influye de manera determinante en su gestión, dependiendo del grado de motivación se podrá apreciar su desempeño de manera positiva o negativa. Este factor tiene una conexión directa con el grado de compromiso que se tenga con la institución, con la certeza que su trabajo contribuye al desarrollo individual y social. El compromiso se ve reflejado en las actitudes que demuestre el docente en el desarrollo de sus funciones: la puntualidad, el cumplimiento de la jornada, las excelentes relaciones con los estudiantes y colegas, la realización de actividades pedagógicas con organización, dedicación, concentración y entusiasmo.

Sin embargo, en el rol asumido por los estudiantes también influyen ciertos factores similares a los del profesor como: estado de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso. Estos factores dependerán en gran parte de las condiciones familiares y ambientales en las cuales se desenvuelve el estudiante. Cabe resaltar que el docente puede contribuir de manera positiva en el desarrollo

académico del estudiante a través del asesoramiento, interacción y motivación que le proporcione.

Asimismo, existen factores externos que pueden alterar el desempeño docente, dichos factores asociados al contexto pueden clasificarse en dos niveles: (1) el entorno institucional dividido en: el ambiente (físico y humano) y la estructura del proyecto educativo; y (2) el contexto socio-cultural, que plantea que el desempeño docente debe desarrollarse en medio de la estructura: social, económica, política y cultural; para que a través de su gestión pueda generar cambios, que puedan resolver los problemas presentados en dichas estructuras. De los aspectos enumerados anteriormente, se hace mayor énfasis en el ámbito cultural porque éste influye en la manera de pensar y de actuar.

El desempeño docente es el indicador por excelencia de las actitudes y aptitudes de un profesor, el determinarlo y buscar las alternativas para fomentar una praxis exitosa, es y será siempre su norte. Debe pensarse que, para el Sistema educativo, la organización escolar y los docentes este tipo de proceso evaluativo (Alvarado, 2006) es

www.bdigital.ula.ve

“una herramienta estratégica para posibilitar su mejor desempeño profesional y un mejor nivel de relaciones en aras del logro del objetivo final, el aprendizaje del alumno, y de otros sub objetivos implícitos, como su propia estabilidad y superación. Permitiendo ganar una mayor confianza en sí mismo, mejorar las relaciones con sus colegas, alumnos y padres de familia, mejorar su acción didáctica, acostumbrarse a trabajar en equipo, estimular su superación, mejorar el currículum, coadyuvar a la evaluación de la institución educativa” (p. 90).

Evaluación

Se hace necesario ver la importancia que tiene la evaluación en el proceso de mejora de los procesos educativos. Para Nevo (1997, p. 137), “la evaluación de profesores es el proceso de describir y juzgar los méritos y la valía de los profesores en función de sus conocimientos, destrezas, conductas y resultados de su enseñanza.”

Resulta importante establecer que no existe una forma única de evaluación, aunque tradicionalmente el docente, según Alves y Acevedo (1999) se ha evaluado a través de la comparación de su conducta observable con ciertos criterios de desempeño, sacados del perfil profesional, tomando en cuenta distintas variables sobre sus habilidades, conocimientos, personalidad, entre otras:

(1) Por la función: diagnóstica, orientadora, predictiva o de control y seguimiento del rendimiento, (2) por su finalidad: formativa o sumativa, (3) por la participación de los agentes de evaluación: autoevaluación, heteroevaluación o coevaluación, (4) por la ubicación de los agentes de evaluación: externa o interna, (5) por el momento: inicial, procesual y final, (6) por el enfoque metodológico: cuantitativa, cualitativa, cuali-cuantitativa. (Alves y Acevedo, 1999, p.23)

Valdés (2000) afirma que la evaluación del desempeño docente es "una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente". Por su parte, Blanco (1995) explica que el objeto de investigación de este tipo de evaluación es el docente y su labor profesional, la enseñanza; dicha actividad es la complementariedad de varios aspectos que la conforman como: la planeación, los contenidos culturales de la asignatura, la metodología, los medios, los instrumentos y estrategias de evaluación, entre otros. Todos estos aspectos deben ser cuidadosamente analizados por el docente, y por quién le llegara a evaluar, para que su acción didáctica sea óptima y exitosa, en la medida que los estudiantes construyan sus propios conocimientos.

Evaluación del desempeño: definición y modelos

Mutis Ibarra (2010, p. 19) define la evaluación del desempeño de los docentes como un proceso sistemático por medio del cual se busca emitir juicios valorativos, teniendo en cuenta investigaciones previas en las que se recopile información válida, objetiva y fiable. La finalidad de este procedimiento es emitir una opinión fundamentada en los objetivos logrados por el docente, así como el cumplimiento

de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes.

El Ministerio del Poder Popular para la Educación (2009) en el Manual Instrucciones y Procedimientos para el Sistema de Selección AD-HOC define la evaluación del desempeño docente: proceso sistemático que tiene la finalidad de comprobar la efectividad de la acción docente de acuerdo con sus capacidades pedagógicas, para garantizar la calidad educativa, implementando un nuevo estilo de reflexión compartida que se evidencia en la actuación de los estudiantes (p. 10).

En líneas generales ambas definiciones coinciden en considerar la evaluación del desempeño como una actividad procesual (sigue una serie de etapas, pasos) y atiende a la efectividad del trabajo que realiza el docente la cual se valora y propicia la reflexión en torno a este trabajo.

Aproximación a los Modelos de Evaluación del Desempeño del Docente

Con el objetivo de facilitar el marco de referencia para comprender mejor la práctica de la evaluación a los docentes y teniendo en cuenta que en algunos países se ha iniciado un proceso de reforma educativa, a continuación, se presentan los cuatro modelos de evaluación de la eficiencia docente planteados por Valdés Veloz (en Montenegro, 2003):

1. Modelo centrado en el perfil del maestro. Este modelo consiste en evaluar el desempeño de un docente de acuerdo a su nivel de correspondencia con ciertas características o competencias establecidas, de lo que constituye un profesor ideal, una tendencia que muchos docentes tienden a imitar. Aunque estos modelos en su mayoría son creados por docentes, en algunos casos son planteados por expertos en el área de la administración de recursos humanos, quienes no conocen en sí el contexto educativo, lo que podría afectar la confiabilidad de dicho modelo.

2. Modelo centrado en los resultados obtenidos. La principal característica de este modelo consiste en evaluar los aprendizajes o resultados alcanzados por los estudiantes, por ello no se evalúa directamente al docente sino el resultado de desempeño. No obstante, es difícil determinar mediante pruebas a los estudiantes el esfuerzo y compromiso que ha realizado el docente.

3. Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula. Este modelo propone que la evaluación de la efectividad docente se haga identificando aquellos

comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos. Dichos comportamientos se relacionan, fundamentalmente, en la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula y su capacidad para enfrentar situaciones conflictivas.

4. Modelo de práctica reflexiva. Propone que el docente reflexione sobre su desempeño en el aula; es un proceso de autoevaluación donde el docente podrá identificar de manera consciente sus fortalezas y debilidades. Este modelo de evaluación tiene como fin la mejora del personal y no el control administrativo. Para que este modelo dé los resultados deseados el docente debe sentirse en confianza y conocer dicho proceso evaluativo.

Propósitos de la Evaluación del Desempeño

Montenegro (2003) considera que la evaluación del desempeño docente debe fundamentalmente tres propósitos: diagnosticar, motivar y proyectar. La función diagnóstica permitirá de manera objetiva el conocimiento del trabajo docente en cuanto a cantidad y calidad, y además permitirá la determinación de sus capacidades. El segundo propósito, motivar, hace referencia a la disposición favorable que puede tener el docente por el proceso, lo que le puede traer beneficios personales y sociales. El último, proyectar, cumple una función prospectiva, se podrán llevar a cabo proyectos de cualificación del personal, realizar cambios al sistema curricular y si es necesario al proceso de evaluativo.

Por su parte, Cerda (2000) sostiene que “este tipo de evaluaciones ofrece información que, a la postre, puede servir para tomar decisiones sobre la promoción, capacitación o remuneración de los trabajadores” (p.250). Por otro lado, la Asociación Chilena de Municipalidades y el Colegio de Profesores de Chile (en Montenegro, 2003, p.24) enfatiza en la necesidad de que la evaluación no vaya acompañada de otro tipo de estímulo, pues se corre el riesgo que se convierta en un simple diagnóstico que puede o no motivar a los profesores a mejorar su desempeño y termine por convertirse en un simple mecanismo de control.

En una perspectiva de calidad, Montenegro (Op. Cit) sostiene que: no es conveniente que la evaluación se realice movida por señuelos como los estímulos económicos individuales. Esto podría generar pugnas entre los colegas de una misma institución, afectando la

armonía que se requiere para llevar a cabo los procesos educativos. Los estímulos económicos asignados individualmente no garantizan un mejoramiento de la calidad, porque ésta depende de una gran variedad de factores. Lo que debe existir en el campo de la remuneración económica son políticas adecuadas para que el conjunto de los educadores goce de sistemas salariales y prestaciones acordes con el nivel profesional y el impacto social del trabajo realizado. Otro inconveniente común es la amenaza de sanción, más aún cuando se infringe en la exclusión, para ello existen los regímenes disciplinarios que deben sancionar cualquier falta del docente, incluyendo la eventual ineficiencia profesional. (p.25)

En consonancia a lo anteriormente expuesto, evaluar el desempeño docente debe ser una labor que procure el perfeccionamiento de los profesores, esto se logra motivándolos a mejorar como individuos y como profesionales. Para lograrlo, se requiere que al maestro le sean indicadas sus fortalezas y debilidades partiendo de una serie de criterios.

Criterios para Evaluar el Desempeño Docente

Entendiendo como criterio “un parámetro en función del que se juzgará el o los atributos de un objeto de estudio” (Ministerio de Educación de Chile, 2016), el desempeño al igual que cualquier otro tipo de evaluación debe reposar en una serie de rasgos que definan el norte del deber ser. Mutis (2010) propone un conjunto de criterios cuyo cumplimiento, en mayor o menor medida, evidenciará el desempeño adecuado de un profesor o los aspectos que éste debe mejorar en su praxis.

Los resultados de las tareas: Si lo que cuenta es el fin, en lugar de los medios, se deberá evaluar los resultados de las tareas del empleado.

- **Comportamiento:** En la mayoría de los casos, es difícil identificar resultados específicos que podrían ser atribuidos directamente a las acciones de un empleado: Pero aun así se evalúa el comportamiento sobre la base del desempeño, incluyendo la rapidez en que realiza sus labores, estilo de liderazgo y comportamientos pertinentes a su labor, entre otras.

- Característica: El conjunto más débil de criterio, el cual, no obstante, es ampliamente utilizado por los organizadores, es el de las características individuales. Algunos sostienen que son más débiles que los resultados de las tareas o los comportamientos, debido a que están más alejados del desempeño real del trabajo mismo. Características como tener una buena actitud o poseer una vasta experiencia, podrían estar o no estar altamente correlacionadas con los resultados positivos de la tarea; pero, aun así, las organizaciones utilizan dichas características como criterios para evaluar el nivel de desempeño.

Además, Mondy y Robert (en Say, 2012) determinaron una lista de atributos que toda institución debe evaluar a sus empleados para determinar su desempeño:

- Rasgos: En algunas evaluaciones rasgos como la actitud, apariencia e iniciativa son utilizados como base, pero son difíciles de definir y no todos los rasgos se relacionan con el desempeño, aunque en caso de aquellos en los que se puede establecer relación con el desempeño es adecuado utilizarlos.
- Comportamientos: Los comportamientos o las capacidades de la persona inherentes al trabajo pueden ser evaluados. Cuando estos son premiados tienden a ser repetidos.
 - Competencias: Estas se conforman de conocimientos, habilidades, rasgos y comportamientos, ya sean habilidades interpersonales o aquellas que se orientan hacia los negocios.
 - Logros y metas: Cuando las empresas consideran que los fines son más importantes que los medios los logros son un factor adecuado a evaluar.
 - Potencial de mejoramiento: Las empresas deben destacar el futuro en relación al comportamiento y los resultados necesario para desarrollar al empleado para lograr las metas de la empresa, por ello es importante la evaluación del potencial del empleado.

Bases Legales

En Venezuela se han presentado cambios constantes en materia educativa y aunque la evaluación docente ha sido abordada en instrumentos legales, no ha sido

llevada a la práctica de forma efectiva. Fue con la Constitución de la república Bolivariana de Venezuela en 1999, que se introdujeron por primera vez artículos relacionados con la Evaluación del Desempeño Docente, lo que generó modificaciones en las leyes que amparan el proceso y praxis educativa.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece en sus Artículos 102, 103 y 104 los preceptos fundamentales en los que se basa la educación:

Artículo 102. “La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad”. (p.107)

El Estado asume la educación como un deber y un derecho, al que los ciudadanos deben acceder en todos sus niveles y modalidades (desde el maternal hasta el nivel medio diversificado) en pro de una formación “integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones”, preceptos que se exponen en el Artículo 103.

Para lograr las condiciones que se plantea la Carta Magna venezolana en materia educativa se amerita de personal altamente calificado, quienes deben ejercer su profesión adecuadamente acorde con las funciones universales de la educación y las demandas de la sociedad. De allí surge la necesidad de plantear en el artículo 104 de la CRBV el precepto esencial para el Desempeño Docente:

Artículo 104. La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios

de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

Aunque que se ha propuesto la idoneidad académica, la estabilidad en el ejercicio docente y la actualización constante en favor de mejorar la calidad educativa, hasta el momento la aplicación de la Evaluación del Desempeño Docente no ha generado una cultura evaluativa adecuada pues no se han establecido los criterios necesarios que, en el caso venezolano, permitan diagnosticar la praxis docente y procurar el perfeccionamiento de la misma.

La Ley Orgánica de Educación (2009) en el Capítulo V, concerniente a la Administración y Régimen Educativo, hace mención a cómo debe evaluación en las instituciones educativas. Concretamente, en el artículo 44 se considera la evaluación como un proceso democrático, participativo, continuo, integral, cooperativo, sistemático, cuali-cuantitativo, diagnóstico, flexible, formativo y acumulativo, que debe tomar en cuenta todos los elementos que influyen en el proceso de construcción de los aprendizajes, entre ellos el docente, a quien debe también valorársele su desempeño, mediante la aplicación de un conjunto de métodos y técnicas que permitirán determinar el nivel de su desempeño.

El Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000) en su artículo 6, Capítulo III, referido a la Evaluación y Clasificación del Personal Docente, expresa que los docentes tienen el deber de planificar el trabajo y ofrecer la información que le sea requerida. Igualmente, deben cumplir con las actividades de evaluación, disposiciones de carácter pedagógico, técnico, administrativo y jurídico que dicten las autoridades educativas, así como con las exigencias técnicas relativas a los procesos de planeamiento, programación, dirección de las actividades de aprendizaje, evaluación y demás aspectos de la enseñanza aprendizaje. (p.15)

De esta manera, se enumeran algunas de las actividades diarias que debe desempeñar el docente en el aula de aprendizaje. Dichas actividades también constituyen aspectos que deben ser incluidos en los procesos de evaluación del desempeño.

Por otro lado, en Resolución Ministerial N° 004 (2009) se promulga la creación del Sistema AD-HOC de Evaluación del Desempeño Docente, que determina las políticas de ingreso de los profesionales de la docencia. Como elementos fundamentales plantea: a) La evaluación de su desempeño, que se refiere al compromiso social, desarrollo pedagógico, características de la personalidad del docente, responsabilidad, relaciones interpersonales y los resultados de su labor educativa y b) La evaluación de credenciales, que hacen referencia al grado de formación académica y profesional que el docente posea.

Con la implementación de este sistema se busca el establecimiento de un modo único de evaluación del desempeño docente en el ámbito nacional que se corresponda con la realidad actual del país, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en el marco del Proyecto Nacional Simón Bolívar. El Ministerio del Poder Popular para la Educación, a través del Consejo Nacional de Evaluación del Desempeño Docente, ha diseñado el “Manual de Instrucciones y Procedimientos” el cual contiene en forma sistemática y detallada, los pasos necesarios para realizar en forma efectiva el proceso de evaluación del desempeño docente. Este permitirá el otorgamiento de titularidad a los docentes que posean el perfil requerido, en consonancia con los lineamientos establecidos.

Dentro de las instituciones educativas, los Consejos Escolares de Evaluación del Desempeño Docente (CEEDD) serán los encargados de realizar el proceso de planificar y ejecutar el proceso de evaluación del desempeño, mediante la aplicación de diversas formas de evaluación como: autoevaluación, coevaluación (otros docentes), heteroevaluación (estudiante y representantes) y a través de la evaluación de credenciales.

Los elementos que conforman la evaluación docente son: Evaluación del desempeño con una ponderación del 70% y la evaluación de las credenciales con una ponderación de 30%. La titularidad se gana al obtener como mínimo un 60% de la valoración total.

Después de revisar la normativa legal vigente se puede concluir que Estado venezolano le da gran importancia a la educación e igualmente, a la evaluación educativa, como quedó evidenciado y sustentando en cada uno de los artículos, disposiciones y resoluciones planteadas. El Estado tiene para con los estudiantes,

los docentes y la sociedad en general, la responsabilidad de garantizar una educación de calidad mediante la creación de políticas educativas efectivas.

Sistema de Variables y Operacionalización

Todo fenómeno que se estudia posee una serie de características que, según Tamayo y Tamayo (2004), son capaces de asumir distintos valores, ya sea cualitativa o cuantitativamente. Al darle un enfoque cuantitativo, dichas características se pueden operacionalizar, es decir, clasificarse en función de sus indicadores o unidades de medida. En el mismo orden de ideas, Arias (2004) explica que la variable puede ser desarrollada mediante un cuadro donde se especifiquen sus dimensiones e indicadores y su nivel de medición.

Por último, teniendo en cuenta los planteamientos de los referidos autores (Tamayo y Tamayo, 2004; Arias, 2004) se presentan, por una parte, la variable que será analizada en la investigación con sus respectivas dimensiones e indicadores; por otra, la numeración de los ítems que contendrá el instrumento que será empleado para recoger la información relacionados con los indicadores respectivos (Ver Tabla 1).

Tabla 1: Operacionalización de la variable.

Objetivo general: Crear un plan de acción para la evaluación del desempeño docente en la Unidad Educativa Nacional La Colorada

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO	ÍTEM
<p>Determinar los ámbitos del desempeño docente que sean susceptibles de ser evaluados en los docentes de la Unidad Educativa Nacional La Colorada del municipio Fernández Feo en el estado Táchira.</p> <p>Establecer las competencias significativas a considerar para el diseño de un plan de acción, así como los instrumentos de evaluación del desempeño docente en la Unidad Educativa Nacional La Colorada del municipio Fernández Feo en el estado Táchira.</p> <p>Diseñar instrumentos para la evaluación del desempeño docente en la Unidad Educativa Nacional La Colorada.</p>	Evaluación del desempeño docente	Perfil docente (competencias)	Puntualidad	C U E S T I O N A R I O	1
			Responsabilidad		2,3
			Presentación personal		4
			Motivación		5
			Valores		6
			Relación con los padres, representantes y comunidad en general		7,8,9
			Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje.		10,11,12
			Seleccionar y preparar los contenidos disciplinares.		13,14,15,16,
			Ofrecer información y explicaciones comprensibles y bien organizadas (competencia comunicativa).		17, 18, 19,
			Manejo de las nuevas tecnologías.		20,21
			Diseñar la metodología y organización de las actividades.		22,23,24
			Comunicarse, relacionarse con los alumnos.		25,
			Tutorizar.		26
Evaluar	27,28,29				
Reflexionar e investigar sobre la enseñanza.	30,31				
Identificarse con la institución y trabajar en equipo	32,33,34				

Fuente: Camacho (2017)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El presente capítulo plantea la metodología y procedimientos seguidos para obtener los datos y establecer hallazgos y resultados relevantes a efectos del objetivo general de la investigación: estructurar un plan de acción para la evaluación del desempeño docente en la Unidad Educativa La Colorada (Estado Táchira-Venezuela).

En el desarrollo de Capítulo III aspectos relevantes para descubrir y describir el objeto de estudio: naturaleza y tipo de investigación, diseño, población y muestra, instrumento, validez y confiabilidad.

Naturaleza y Tipo de Investigación

El estudio se considera de naturaleza predominantemente cuantitativa por cuanto generó – con apoyo en instrumento validado y confiable según el juicio de expertos - datos que pudieron ser convertidos en números o información numérica y con base en estos datos se establecieron las descripciones y análisis correspondientes. Consecuentemente, se considera una investigación de tipo descriptivo pues tiene como finalidad definir y caracterizar el objeto de estudio; plantean diversos autores (Van Dalen y Meter, 2006; Hernández y Baptista, 2010) que este tipo de estudio busca llegar a conocer y especificar situaciones, costumbres, actitudes a través de la descripción minuciosa, exacta hasta donde fuere posible de personas y procesos.

Además, incorpora el tipo de investigación denominado Proyecto Factible que consiste en:

“La investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales, puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos”. (UPEL, 2012; p.21)

Resumiendo, con apoyo en lo explicado en párrafos inmediatos anteriores de este apartado, el investigador se adentrará en el contexto de una institución escolar para caracterizar con base en los puntos de vista y opiniones de docentes en servicio, procesos de evaluación del desempeño docente (particularmente los aspectos que deben ser considerados en este tipo de evaluaciones) para proponer un instrumento adaptado a las peculiaridades del contexto de estudio.

Diseño de investigación

En función de los objetivos propuestos, este estudio se inscribe en el diseño de campo, no experimental, descrita por Silva (2010) como una modalidad de estudio realizada “en el medio donde se desarrolla el problema, o en el lugar donde se encuentra el objeto de estudio, el investigador recoge la información directamente de la realidad” (p. 20). Al respecto, Arias (2006) expresa que la investigación de campo consiste en “la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna” (Arias, 2006, p.22).

En tal sentido, el estudio requirió la presencia e inserción del investigador en un contexto escolar para recoger, con apoyo en un instrumento, los puntos de vista de docentes en servicio acerca de aspectos que deberían ser considerados al momento de la evaluación del desempeño docente; una vez aplicado el instrumento, se procedió al análisis e interpretación de los datos obtenidos.

Contexto de la Investigación, Población y Muestra

El contexto o espacio en el cual se llevó a cabo la investigación fue la Unidad Educativa Nacional “La Colorada”, institución escolar del nivel de Educación Primaria, ubicada en el municipio Fernández Feo, parroquia Alberto Adriani del Estado Táchira que cuenta con un equipo docente constituido por quince (15) docentes.

En cuanto a la población, definida por Hernández, Fernández y Baptista (2006) como "cualquier conjunto de elementos del que se quiere conocer o investigar alguna de sus características". (p. 126), en el presente estudio estuvo conformada por los veinte (20) que laboran en la Unidad Educativa Nacional “La Colorada” durante el año escolar 2016 – 2017.

Dadas las características de la población docente de la institución (finita y pequeña), no se aplicaron criterios muestrales y se tomaron como unidades de estudio e indagación a todos los individuos que la integran.

Instrumento para la Recolección de Datos

Para la recolección de datos se procedió al uso de un cuestionario (Ver Anexo II), el cual es definido por Hernández, Fernández y Baptista (2006) como un grupo o conjunto de preguntas respecto de una o más variables, relacionadas con el problema, hipótesis u objetivos de investigación, que se requieren o desean medir.

El corpus de 34 preguntas cerradas y ajustadas al método de escalamiento de Likert, consistió en una serie de ítems, es decir frases o proposiciones cuidadosamente seleccionadas y con opciones de respuesta previamente delimitadas por el investigador (Hernández, Fernández y Baptista, 2006), para que “constituyan un criterio válido, fiable y preciso” (Albert Gómez, 2007; p.108) al medir aspectos del problema. Para cada ítem se incorporó la siguiente escala de respuesta: Totalmente de acuerdo (**TA**), De acuerdo (**DA**), Indiferente (**I**), En desacuerdo (**ED**) y Totalmente en desacuerdo (**TD**). El cuestionario fue autoadministrado, en forma individual, por cuanto se proporcionó en forma directa a cada uno de los participantes en la investigación.

Validación

La validez según Hernández, Fernández y Baptista (2010) consiste en el grado en que un instrumento mide una variable de forma fidedigna. A fin de obtener datos verídicos, integrales y objetivos, el instrumento fue sometido a la revisión de un grupo de tres expertos con las siguientes características: experiencia docente en educación primaria (incluido el ejercicio de funciones directivas), profesores universitarios formadores de docentes, estudios de postgrado (maestría y doctorado), seleccionados por su trayectoria y experiencia en el área educativa y especialmente como evaluadores del desempeño docente. Los expertos realizaron correcciones a los ítems en cuanto a redacción, pertinencia y ambigüedad, así como sobre otros aspectos que ellos consideraron pertinentes. (Ver Anexo VII).

Una vez culminada la fase de validación, se llevó a cabo una prueba piloto con un grupo de seis docentes en servicio, que ejercen en el mismo nivel educativo, no pertenecientes a la población o muestra de estudio. La prueba piloto corroboró algunas de las observaciones planteadas por los expertos y permitió incorporar al cuestionario correcciones y ajustes finales.

Confiabilidad del Instrumento

Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 200) definen la confiabilidad de un instrumento como el “grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”; también explican que existen diversas técnicas para determinar la confiabilidad; es por ello que tras realizar el proceso de validación y de la prueba piloto, se procedió a aplicar el coeficiente de Alfa de Cronbach, para probar que el instrumento además de válido, fuese confiable. A continuación, la descripción del procedimiento de aplicación de la prueba.

La técnica del coeficiente de Alfa de Cronbach se vale de la fórmula:

$$\alpha = \frac{N}{N-1} \times \left(1 - \frac{\sum St^2}{St^2}\right)$$

Para determinar la media de confianza, la cual oscila de cero (0) a uno (1), lo que corresponde a una confiabilidad nula y una confiabilidad máxima,

respectivamente. Para el cálculo del Coeficiente de confiabilidad (α) también interviene: El número de ítems (N), la sumatoria de la varianza de los ítems ($\sum Si^2$) y la varianza total del instrumento (St^2) (Ver Cuadro 2)

Tabla 2: Cálculo del Coeficiente de Confiabilidad

$$\begin{aligned} N &= 34 \\ \sum Si^2 &= 7,20 \\ St^2 &= 98,28 \\ \alpha &= \frac{34}{34-1} \times \left(1 - \frac{7,20}{98,28}\right) \\ \alpha &= \frac{34}{33} \times (1 - 0,07) \\ \alpha &= 1,02 \times 0,93 \\ \alpha &= 0,95 \end{aligned}$$

Fuente: Camacho (2017)

El coeficiente resultante indica que el instrumento diseñado es confiable de acuerdo con los valores de rango y magnitud establecidos (Ver Tabla 3).

Tabla 3: Rango Coeficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach

RANGO	MAGNITUD
0.81 – 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.01 – 0.20	Muy Baja

Fuente: Arias, F. (2006).

El análisis de la confiabilidad del instrumento (Ver Anexo V) diseñado para la investigación, según el Alfa de Cronbach, supera el valor de 0,70; la magnitud (0,95) es muy alta por lo cual se considera como confiabilidad aceptable.

Procesamiento de Datos

Los datos obtenidos fueron procesados en el programa Microsoft Excel y se representaron en tablas y gráficos de frecuencias y porcentajes. Con base en estos datos se procedió al análisis descriptivo relacionado con la evaluación del desempeño docente de los docentes que laboran en la Unidad Educativa Nacional “La Colorada”. Los resultados obtenidos orientaron la elaboración de una propuesta de evaluación integral del desempeño docente.

Procedimiento de la Investigación

La investigación se desarrolló en tres fases (Ver Tabla 4).

Tabla 4: Etapas o fases del proceso metodológico

Fase	Descripción
I	<ul style="list-style-type: none">• Revisión teórica relacionada con la evaluación del desempeño docente.• Elaboración de cuestionario para la indagación acerca de cómo se han desarrollado los procesos previos de evaluación del desempeño docente en el contexto de estudio U.E,N. “La Colorada”.
II	<ul style="list-style-type: none">• Aplicación del instrumento de diagnóstico (cuestionario) a la población objeto de estudio con la finalidad de identificar y enumerar las necesidades, fortalezas y debilidades de los procesos de evaluación del desempeño docente.
III	<ul style="list-style-type: none">• Análisis de los datos y discusión de resultados.• Diseño de la propuesta de evaluación.• Elaboración de informe de investigación• Divulgación de resultados.

Fuente: Camacho (2018)

CAPITULO IV

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS DATOS (RESULTADOS)

El capítulo expone el análisis y discusión de los datos obtenidos por el investigador en el contexto de estudio, Unidad Educativa Nacional La Colorada (Municipio Fernández Feo- Edo. Táchira), a través del procedimiento e instrumento explicados en el capítulo inmediato anterior. Se estructura de la siguiente manera:

1. Análisis de los datos proporcionados por quince (15) docentes en servicio acerca de los
2. Aspectos y sub-aspectos que deben ser considerados al momento de evaluar el desempeño docente. Los datos se representan en tablas de frecuencias y porcentajes. A efectos de una lectura expedita de los datos presentados en las tablas, en la Tabla 5 se facilita la leyenda del contenido de las mismas.

Tabla 5: Leyenda de las Tablas de Análisis

Símbolo	Significado
TA	Total Acuerdo
DA	De Acuerdo
I	Indiferente
ED	En Desacuerdo
TD	Total Desacuerdo
F	Frecuencia
%	Porcentaje

Fuente: Camacho (2017)

1) Explicación o discusión de hallazgos.

Con la finalidad de facilitar la lectura y comprensión, se proporciona en el Tabla 6 una visión de la dimensión, aspectos y sub-aspectos establecidos en forma previa para efectos de la investigación.

Tabla 6: Aspectos que deben considerarse en la evaluación del desempeño docente

DIMENSIÓN	ASPECTOS	SUB-ASPECTO(S)
	Puntualidad	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia diaria
	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de horario • Entrega de recaudos
	Presentación personal	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación personal
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Entusiasmo en el desarrollo de actividades laborales
	Valores	<ul style="list-style-type: none"> • Contribución con la formación de valores morales y nacionales
	Relación con los padres, representantes y comunidad en general	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a los puntos de vista de los demás incluso cuando difieren de los propios • Diálogo efectivo con los diferentes sectores de la comunidad educativa y escolar • Participación en

Perfil Docente (competencias)		actividades socio-comunitarias que se desarrollan en su entorno laboral
	Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del plan de evaluación que va a desarrollar en el período • Uso de los resultados de las evaluaciones para redirigir el proceso de enseñanza aprendizaje • Registro del rendimiento general de los estudiantes
	Seleccionar y preparar los contenidos disciplinares.	<ul style="list-style-type: none"> • Selección adecuada de contenidos curriculares • Distribución coherente de los contenidos en relación con el tiempo disponible • Adecuación de los contenidos disciplinares a los lineamientos curriculares • Relación de los contenidos disciplinares con otras áreas del saber

	Ofrecer información y explicaciones comprensibles y bien organizadas (competencia comunicativa y didáctica).	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación clara y precisa, con un tono de voz adecuado • Dominio de los contenidos que se desarrollarán • Explicación efectiva de los contenidos que enseña
	Manejo de recursos y de Tecnologías de la Información y Comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de materiales didácticos • Utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)
	Diseñar la metodología y organización de las actividades.	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación de diversas actividades con el fin de potenciar el proceso de enseñanza • Integración de los estudiantes en el desarrollo del proceso de enseñanza • Ambientación del espacio de trabajo
	Comunicarse, relacionarse con los alumnos.	<ul style="list-style-type: none"> • Interacción con los estudiantes en el proceso enseñanza- aprendizaje
	Tutorizar.	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoramiento de proyectos científicos y socio-productivos

	<p>Evaluar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del plan de evaluación que va a desarrollar en el período • Uso de los resultados de las evaluaciones para redirigir el proceso de enseñanza aprendizaje • Registro del rendimiento general de los estudiantes
	<p>Reflexionar e investigar sobre la enseñanza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexión sistemática sobre el desempeño docente • Indagación sobre posibles problemas que afectan el proceso enseñanza-aprendizaje
	<p>Identificarse con la institución y trabajar en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación con los valores institucionales • Trabajo conjunto con sus colegas en actividades de formación permanente y el desarrollo de proyectos. • Cooperación con las actividades con el personal docente

Fuente: Camacho (2017)

Análisis y discusión de aspectos relacionados con la evaluación del desempeño docente

Aspecto: Puntualidad / Sub-aspecto: Asistencia diaria

La asistencia diaria, en el marco de la puntualidad, es una conducta que se valora positivamente en nuestros contextos sociales y educativos; particularmente, la puntualidad, presenta ventajas y beneficios entre los que destacan, según Moll (2017): ejemplaridad, disminución de conflictos, seguridad, respeto, y productividad. De allí la necesidad de que se establezca como una regla precisa de actuación y un criterio de evaluación del desempeño docente. La Tabla 7 recoge la tendencia de respuesta de los encuestados en cuanto a este aspecto.

Tabla 7: Aspecto - Puntualidad

Aspecto: Puntualidad	Opciones										Total
	TA		DA		I		ED		TD		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1 Asistencia diaria	8	53,3	7	46,7	0	0	0	0	0	0	100

Fuente: Camacho (2017)

Análisis: en cuanto a la *Asistencia diaria*, cabe destacar que agrupando la frecuencia de respuesta de los informantes en las opciones “Totalmente de Acuerdo” (53.3%) y “De Acuerdo” (46.7%) la totalidad de los encuestados considera este sub-aspecto como un criterio de evaluación del desempeño docente.

Discusión: como ya se indicó la asistencia diaria a clase reporta a docentes y estudiantes diversos beneficios que apuntan todos al logro de aprendizajes eficaces; además, permite que se afiancen vínculos más permanentes entre docentes y estudiantes. Por otra parte, desde el punto de vista de la gestión escolar se evita la alta rotación de maestros interinos o suplentes y su posible impacto negativo en la disciplina y los aprendizajes. En la evaluación del desempeño docente,

particularmente en el contexto escolar la *Asistencia diaria* – e incluso, la asistencia a las diversas actividades institucionales- se consideraría un aspecto que debe ser tomado en cuenta, y se contaría para ello con los registros y controles administrativos que la institución tiene dispuestos para tales fines.

Aspecto: Responsabilidad / Sub-aspectos: Cumplimiento de horario, Entrega de recaudos

Al igual que la *puntualidad*, la *responsabilidad* juega un papel determinante en el adecuado desenvolvimiento de la gestión escolar. Son diversos y complejos los ámbitos desde los cuales la *Responsabilidad* del docente puede ser evaluada (responsabilidad administrativa, pedagógica, social) y para cada uno de estos ámbitos serían numerosos los criterios o indicadores que se tomarían en cuenta. Para nuestros efectos fueron considerados los sub-aspectos presentados en la Tabla 8.

Tabla 8: Aspecto - Responsabilidad. Sub-aspectos: Cumplimiento de horario, Entrega de recaudos

Aspecto: Responsabilidad	Opciones										Total
	TA		DA		I		ED		TD		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
2 Cumplimiento cabal del horario establecido por la institución	8	53,3	7	46,7	0	0	0	0	0	0	100
3 Entrega de recaudos administrativos exigidos por dependencias académico administrativas	4	26,7	6	40,0	4	26,7	1	6,7	0	0,0	100

Fuente: Camacho (2017)

Análisis: los datos obtenidos revelan que ambos sub-aspectos (2,3) presentados en la Tabla 4 son valorados positivamente; en el primer caso *Cumplimiento de horario* un 53.3% manifestó “Total Acuerdo” (TA) y un 46.7% manifestó estar “De acuerdo” (DA), agrupados los porcentajes de ambas opciones dan la totalidad de un 100%. En lo que respecta a evaluar la *Entrega de recaudos administrativos*, aunque también el porcentaje favorable es significativo, existe un grupo de 5 docentes informantes que manifiestan “Indiferencia” o estar “En Desacuerdo”.

Discusión: El sub-aspecto 2 *Cumplimiento de horario* abarca diversas situaciones que deben ser consideradas en una evaluación minuciosa y rigurosa del desempeño, entre ellas cabe destacar: “cumplimiento de horario de entrada”, “cumplimiento de horario de salida”, “cumplimiento de horario de guardias: de entrada, de salida, de recreos de eventos extra cátedra (actos culturales, actividades deportivas, sociales)”. Además, podrían considerarse criterios relacionados con “justificación de retardos e inasistencias”. Por otra parte, evaluar este tipo de aspecto debería conducir a una reflexión colectiva acerca de la necesidad de cumplir horarios y su beneficio en cuanto a optimización y aprovechamiento del tiempo, desarrollo cabal del currículo y mejoramiento de la calidad educativa como consecuencia del cumplimiento de la totalidad de la jornada escolar. Por otra parte, en cuanto a *Entrega de recaudos administrativos*, sub-aspecto 3, aun cuando las instituciones llevan controles minuciosos al respecto, podrían afinarse y establecer- sobre todo- el impacto que en lo pedagógico ejerce el cumplimiento de esta responsabilidad administrativa.

Aspecto: Presentación Personal/ Sub-aspecto: Presentación Personal

La *Presentación Personal* se considera en el ámbito de las instituciones escolares un rasgo de personalidad vinculado a aspectos de salubridad, higiene personal e incluso actitudes y valores muy preciados en lo social y que, en teoría, la escuela debe modelar en los estudiantes. Por otra parte, se relaciona – en términos corporativos- con la imagen institucional e incluso en muchos contextos es un

referente para valorar la idoneidad del docente. La Tabla 9 presenta la tendencia de respuesta de los informantes en relación con este aspecto.

Tabla 9: Aspecto - Presentación Personal / Sub-aspecto: Presentación Personal

Aspecto: Presentación personal	Opciones										Total
	TA		DA		I		ED		TD		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
4. Presentación Personal	4	26.7	7	46.7	3	20.0	1	6.7	0	0	100

Fuente: Camacho (2018)

Análisis: Los datos proporcionados para el sub aspecto 4 *Presentación personal* señalan que aun cuando existen posiciones diferentes con respecto a que la presentación personal sea evaluada, el porcentaje mayoritario en cuanto a tendencia positiva se concentra en las opciones **TA** (26,7%) y **DA** (46,7%). Por otra parte, tres docentes manifiestan “indiferencia” y sólo uno está en desacuerdo.

Discusión: La presentación personal comprende un conjunto de indicadores que pueden abarcar desde las características del vestuario (uso de uniforme, tipo de accesorios, entre otros) hasta aspectos relacionados con la higiene personal (higiene dental, corte de cabello, condiciones de las uñas, olores corporales) de allí que al momento de evaluar este aspecto como parte del desempeño laboral deben establecerse con suficiente precisión los indicadores de mayor interés y que respondan a la idiosincrasia o la cultura social del grupo. Se considera como una variable a favor de cualquier iniciativa de evaluación que la mayoría esté de acuerdo con que deba ser evaluado pues el tema de la apariencia o presentación personal puede resultar de alta sensibilidad para algunas personas.

Aspecto: Motivación /Sub-aspecto: Entusiasmo en el desarrollo de actividades laborales

El estudio de la motivación del docente y su impacto en los procesos didácticos y en la gestión escolar es de larga data; de allí que se proponga como un aspecto del desempeño docente que deba ser evaluado. Ahora bien, la motivación del docente se expresa de diversas formas y se le atribuyen variadas causas que, por supuesto, no son objeto de nuestro estudio, cuyo interés se centró en “*Entusiasmo en el desarrollo de actividades laborales*”. En este orden de ideas, Sáenz-López (2016) expresa que las probabilidades de que un aula sea feliz (y en consecuencia se aprenda) aumentan cuando un profesor está motivado y además añade que:

“Un profesor sin motivación convertirá su aula en un espacio poco feliz. «La excusa típica que ponemos los docentes es el sueldo, los directivos, las mejores condiciones... Y eso no es así: Debemos de convencernos de que tenemos una profesión maravillosa y pocas profesiones tienen un impacto social como la nuestra»” (párraf. 5).

La Tabla 10 presenta la frecuencia de respuesta de los informantes con respecto al referido sub-aspecto.

Tabla 10: Aspectos - Motivación

Aspecto: Motivación	Opciones										Total
	TA		DA		I		ED		TD		
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
5. Entusiasmo en el desarrollo de actividades laborales	2	13.3	6	40.0	5	33.3	2	13.3	0	0	100

Fuente: Camacho (2017)

Análisis: los datos señalan que ocho de los informantes (13,3% **TA** y 40% **DA**) consideran evaluable el sub-aspecto 5 *Motivación* mientras que a siete de ellos les resulta “Indiferente” (33.3%) o expresan “Total Desacuerdo”.

Discusión: aunque a efectos del presente estudio evaluar el aspecto *Motivación* se enfocó en la motivación del docente, una evaluación más integral y participativa debería incorporar además la motivación que las actuaciones del docente despiertan en los estudiantes. Por otra parte, podría ser considerada la motivación en una doble vertiente: intrínseca y extrínseca por cuanto en conjunto permitirán percibir con mayor claridad conductas, comportamientos, visión del ejercicio docente e incluso niveles de satisfacción personal.

Aspecto: Formación de valores / Sub aspecto: contribución con la formación de valores morales y nacionales

Una de las numerosas demandas sociales que se les plantean a los procesos educativos es la formación de valores que garanticen el egreso del sistema educativo de seres humanos con un alto sentido de ciudadanía cimentado en claros valores morales y nacionales. En este orden de ideas, se argumenta:

Latente y vivo en el proceso de enseñar está el compromiso social del docente con clara conciencia de que su función va más allá de los aprendizajes curriculares y de la suma de conocimientos, pues aspira a promover la maduración del pensamiento y el lenguaje de los discípulos, su sentido crítico y el afán de prepararse para crear y descubrir. Así, también, ese compromiso social lo mueve a servirse de ocasiones concretas para fortalecer en los alumnos los sentimientos morales, y una sana conciencia política democrática que comprenda el valor de la Constitución, el significado de las instituciones y que aprenda a convivir, respetar y debatir. (La Nación, 2013; s.p.)

De allí, el compromiso ético de los educadores con esta demanda y la necesidad de que al evaluar el desempeño del docente se considere un criterio insoslayable. La Tabla 11 recoge la apreciación de los informantes en este aspecto.

Tabla 11: Aspecto - Contribución con la formación de valores

Aspecto: Formación de valores	Opciones										Total
	TA		DA		I		ED		TD		
	F	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
6. Contribución con la formación de valores morales y nacionales	13	86.7	2	13.3	0	0	0	0	0	0	100

Fuente: Camacho (2017)

Análisis: en conjunto, la totalidad de los 15 encuestados (“Totalmente de Acuerdo”: 13/ “De Acuerdo”: 2) coincide en la consideración de la *Contribución con la formación de valores* como un aspecto que debe ser evaluado en el ejercicio de la función docente.

Discusión: Santos Guerra (2000) afirma: “Un profesor, cualquiera sea la disciplina que enseña, imparte simultáneamente muchas clases: de respeto, de atención a la diversidad, de amor al conocimiento, de cercanía emocional, de ética, de lenguaje...” (p. 59). De allí que, a la luz de los resultados, podría pensarse que es un aspecto en el que todos los docentes están de acuerdo y no pondrían objeción alguna en que se evaluará su desempeño en tal sentido. Ahora bien, para los efectos evaluativos es necesario definir, clarificar los marcos de referencia (social, personal, institucional) sobre la base de los cuales se evaluaría la *Contribución con la formación de valores*.

Aspecto: Relación con padres y representantes / Sub-aspectos: Respeto a los puntos de vista de los demás incluso cuando difieren de los propios; Diálogo efectivo con los diferentes sectores de la comunidad educativa y escolar; Participación en actividades socio-comunitarias que se desarrollan en su entorno laboral

El desempeño docente abarca diversos ámbitos, actividades y tareas que tienen en común sostenerse fundamentalmente en intercambios e interrelaciones personales con grupos variados en la institución y, consecuentemente, la necesidad de desplegar habilidades sociales complejas. En este orden de ideas, Monjas (1999) se refiere a las relaciones interpersonales como conductas o destrezas sociales específicas requeridas para ejecutar competentemente una tarea de índole interpersonal; comprenden un conjunto de comportamientos aprendidos que entran al interactuar con otras personas. La Tabla 12 recoge los datos relacionados con tres sub-aspectos específicos que resultaron de interés para esta investigación.

Tabla 12: Aspecto – Relación con Padres y Representantes

Aspecto: Relación con Padres y Representantes	Opciones										Total
	TA		DA		I		ED		TD		
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
7. Respeto a los puntos de vista de los demás incluso cuando difieren de los propios	7	46.7	8	53.3	0	0	0	0	0	0	100
8. Diálogo efectivo con los diferentes sectores de la comunidad educativa y escolar	6	40	8	53.3	1	6.7	0	0	0	0	
9. Participación en actividades socio-comunitarias que se	2	13.3	5	33.3	6	40	2	13.3	0	0	

actividad fundamental que permite al docente, desde una visión integral de la teoría y la práctica, prever la dinámica de sus intervenciones didácticas en forma coherente y minimizar, hasta donde resulte posible, las incertidumbres, los imponderables propios de los referidos procesos para que no resulten para el estudiante sólo un conjunto de experiencias accidentadas, inconexas, sin significado, sin sentido.

Se consultó a los docentes participantes acerca de tres sub-aspectos relacionados con la actividad de planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje. Los resultados se recogen en la Tabla 13.

Tabla 13: Aspecto - Planificar el proceso de enseñanza – aprendizaje

Aspecto: Planificar el proceso de enseñanza aprendizaje	Opciones										Total
	TA		DA		I		ED		TD		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
10. Planificación de actividades docentes que considere todos los aspectos didácticos usualmente establecidos	7	46.7	6	40.0	2	13.3	0	0	0	0	100
11. Incorporación de diversas estrategias de enseñanza	8	53.3	7	46.7	0	0	0	0	0		
12. Consideración de conocimientos previos de los estudiantes	3	20.0	7	46.7	3	20.0	2	13.3	0		

Fuente: Camacho (2018)

Análisis: en los tres sub-aspectos consultados (10, 11, 12), en general, agrupando las frecuencias de las opciones **TA** y **DA**, se evidencia que más del 50%

expresa acuerdo con que los procesos de planificación deben ser evaluados como parte del desempeño docente.

Discusión: La planificación como proceso supone que su acompañamiento, seguimiento, control, evaluación deba ser también procesual. Si bien los informantes manifiestan acuerdo en la evaluación de la actividad de planificar en función de los tres sub-aspectos planteados, se manifiesta la necesidad de definir con mayor precisión aspectos mucho más específicos y- sobre todo- procedimientos de evaluación de tales procesos; estos últimos se establecerían sobre la base del diálogo, el consenso y la corresponsabilidad. Evaluar la actividad de planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje supone atender la dimensión técnica (formatos, planes, congruencia con políticas, con los proyectos, con documentos curriculares) y principalmente cómo la planificación se concreta en la práctica, cómo motiva, impacta a los estudiantes y a la cultura escolar.

Aspecto: Selección de contenidos / Sub-aspectos: selección adecuada de contenidos curriculares, Distribución coherente de los contenidos en relación con el tiempo disponible, Adecuación de los contenidos disciplinares a los lineamientos curriculares, Relación de los contenidos disciplinares con otras áreas del saber

Medina y Salvador (2002) afirman que los contenidos educativos y su relación con las capacidades “remite a los conocimientos que los profesores han de enseñar y a los aprendizajes que los alumnos deben realizar para desenvolverse en un determinado contexto sociocultural”. (p.131). En tal sentido, el equipo directivo escolar debe realizar seguimiento de los contenidos curriculares y la forma cómo los docentes los seleccionan, los distribuyen temporalmente, la sintonía de los mismos con el proyecto institucional y su globalización y relación con las diversas áreas o campos del conocimiento, entre otras particularidades. La Tabla 14 recoge los puntos de vista de los informantes en cuanto a la necesidad de evaluar la *Selección de contenidos*.

Tabla 14: Aspecto - Selección de contenido

Aspecto: selección de los contenidos	Opciones										Total
	TA		DA		I		ED		TD		
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
13 Selección adecuada de contenidos curriculares	7	46.7	7	46.7	1	6.67	0	0	0	0	100
14 Distribución coherente de los contenidos en relación con el tiempo disponible	4	26.7	4	26.7	5	33.3	2	13.3	0	0	
15 Adecuación de los contenidos disciplinares a los lineamientos curriculares	9	60.0	5	33.3	1	6.67	0	0	0	0	
16 Relación de los contenidos disciplinares con otras áreas del saber	5	33.3	10	66.7	0	0	0	0	0	0	

Fuente: Camacho 2018)

Análisis: los sub-aspectos 13, 14, 15 y 16 refieren algunas habilidades y destrezas que dan cuenta de la actuación del docente como agente de desarrollo curricular o agente del currículo. La agrupación de frecuencias de las opciones **TA** y **DA**, manifiesta (exceptuando el sub-aspecto 14) la tendencia altamente favorable a considerar como evaluables estos sub-procesos en la toma de decisiones curricular: *Selección adecuada de contenidos curriculares*, **TA** 46.7% / **DA** 46.7%; *Adecuación de los contenidos disciplinares a los lineamientos curriculares*, **TA** 60% / **DA** 33.3%; *Relación de los contenidos disciplinares con otras áreas del saber*, **TA** 33.3% / **DA** 66.7%. Se evidencia que casi la totalidad de los informantes expresa acuerdo en que los procesos de planificación deben ser evaluados como parte del desempeño docente.

Discusión: evaluar los sub-aspectos referidos en la Tabla 10, e incluso otros más, resulta un imperativo desde varios puntos de vista (ético, administrativo, pedagógico, estratégico) si se considera lo referido por Stenhouse (1998): “No es posible el desarrollo de un curriculum sin el desarrollo del profesor” (p.103). La evaluación de las habilidades, destrezas, procedimientos para la selección de contenido es la forma más idónea de identificar el pensamiento del profesor y su desarrollo. La selección, adecuación, distribución y relación de los contenidos se expresan concretamente en el currículo, *e/* cual

... expresa, en forma de materiales docentes y de criterios para la enseñanza, una visión del conocimiento y un concepto del proceso de educación. Proporciona un marco dentro del cual el profesor puede desarrollar nuevas destrezas y relacionarlas, al tiempo que tiene lugar ese desarrollo, con conceptos del conocimiento y del aprendizaje. (Stenhouse 1998; p. 104)

Aspecto: Ofrecer información y explicaciones comprensibles y bien organizadas (competencia comunicativa y didáctica).

La comunicación didáctica presenta un conjunto de características que exigen al docente el despliegue de habilidades, destrezas, actitudes y valores que integrados y ejecutados en contexto dan lugar a la competencia comunicativa y didáctica. Los sub-aspectos presentados en la Tabla 15 se relacionan con algunas de estas características explicadas por Contreras (1992; p. 65-66) a saber: una comunicación institucionalizada, intencional, obligada y grupal que hacen de este tipo de comunicación diferente a otros procesos comunicativos, de allí que se focalice la atención en los mismos.

Tabla 15. Aspecto - Competencia comunicativa y didáctica

Aspecto: Competencia comunicativa y didáctica	Opciones										Total
	TA		DA		I		ED		TD		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
17 Comunicación clara y precisa, con un tono de voz adecuado	10	66.7	5	33.3	0	0	0	0	0	0	100
18 Dominio de los contenidos que se desarrollarán	7	46.7	8	53.3	0	0	0	0	0	0	
19 Explicación efectiva de los contenidos que enseña	5	33.3	10	66.7	0	0	0	0	0	0	

Fuente: Camacho (2018)

www.bdigital.ula.ve
 Análisis: para los tres sub-aspectos (17, 18, 19) presentados en la Tabla 15, la frecuencia de respuestas agrupadas para las opciones **TA** y **DA** totalizan el 100%, lo cual indica que los docentes participantes valoran como viable o factible la evaluación de la *Competencia comunicativa y didáctica*.

Discusión: con respecto a la competencia comunicativa del docente durante su desempeño profesional, Zabalza (2003) explica que esta es “la capacidad para gestionar didácticamente la información y/o las destrezas que pretende transmitir a sus estudiantes. Los docentes convertimos las ideas o conocimientos en mensajes didácticos” (p.2). En este sentido no basta con escoger los contenidos más adecuados que se trabajarán en el aula, sino que también, es necesario conocerlos y dominarlos adecuadamente en su secuencia lógico-temática, que se sepan transmitir con el discurso adecuado y propiedad teórico-conceptual. Al evaluar el desempeño docente en este aspecto, se pueden ampliar criterios o indicadores de mayor precisión como, por ejemplo: capacidad de impartir instrucciones en forma precisa, de formular preguntas, de ejemplificación, entre otros.

Aspecto: Manejo de Recursos y Tecnologías de la Información y la Comunicación

Uno de los ámbitos que es imposible obviar al momento de evaluar el desempeño docente es el relacionado con el uso o manejo de recursos y herramientas didácticas tradicionales y convencionales, así como las Tecnologías de la Información y la Comunicación por cuanto estos se les considera como un importante apoyo pedagógico que permite al docente reforzar sus actuaciones didácticas y, con apoyo en estos, optimizar el proceso de aprendizaje lo cual puede dar cuenta de un alto nivel de desempeño. En forma general, se consultó a los docentes acerca de la necesidad de evaluar este aspecto; las respuestas se recogen en la Tabla 16.

Tabla 16: Aspecto - Manejo de Recursos y Tecnologías de la Información y la Comunicación

Aspecto: Manejo de Recursos y Tecnologías de la Información y la Comunicación	Opciones										Total
	TA		DA		I		ED		TD		
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
20 Manejo de materiales didácticos	3	20	8	53.3	4	26.7	0	0	0	0	100
21 Utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)	1	6.7	2	13.3	5	33.3	7	46.7	0	0	

Fuente: Camacho (2018)

Análisis y discusión: la frecuencia de respuesta para el sub-aspecto “*manejo de materiales didácticos*” se considera significativamente elevada por cuanto 11

docentes informantes manifiestan “Total Acuerdo” y “De Acuerdo” en cuanto a la evaluación del mismo; sin embargo, resulta llamativo que cuatro informantes (26.7%) manifieste “indiferencia” en una cuestión que – en teoría- debería contar con el acuerdo y consenso generalizado.

Con respecto a evaluar la *Utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación*, resulta de interés observar el bajo nivel de frecuencia en las opciones “Totalmente de Acuerdo” y “De Acuerdo” (sólo tres informantes en conjunto, para un total de 20% en promedio). Mientras que 11 informantes manifiestan “indiferencia” o “no estar de acuerdo” en que este aspecto sea evaluado.

Cabe considerar, a efectos de evaluación de este aspecto, no sólo el manejo o uso sino además la calidad de los recursos y materiales didácticos, su pertinencia y adecuación, entre otros.

Aspecto: Diseñar la metodología y organización de las actividades

Según Zabalza (2003) esta competencia se refiere a la forma cómo el docente lleva a la práctica concreta, en el desarrollo de sus clases y actuaciones en el aula, lo que ha planificado. De allí que “Diseñar la metodología y organización de las actividades” deba ser un aspecto evaluado pues permite determinar la congruencia entre el pensamiento tácito y el pensamiento explícito del docente, entre las intencionalidades y las actuaciones concretas. La Tabla 17 presenta la tendencia de respuesta de los docentes participantes con respecto a tres sub-aspectos específicos en los cuales se centró la atención de esta investigación.

Tabla 17: Aspecto - Diseñar la metodología y organización de las actividades

Aspecto: Diseñar la metodología y organización de las actividades	Opciones										
	TA		DA		I		ED		TD		Total
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
22 planificación de diversas actividades con el fin de potenciar el proceso de enseñanza	3	20	11	73.3	1	6.7	0	0	0	0	100
23 integración de los estudiantes en el desarrollo del proceso de enseñanza	7	46.7	7	46.7	0	0	1	6.7	0	0	
24 Ambientación del espacio de trabajo	4	26.7	11	73.3	0	0	0	0	0	0	

Fuente: Camacho (2018)

Análisis: los tres sub-aspectos consultados (22, 23, 24) evidencian, en conformidad con los datos analizados, una tendencia mayoritaria al acuerdo sobre la evaluación de la forma como se diseña la metodología y se organizan las actividades. En los tres casos, el porcentaje de respuesta está por encima del 90% (agrupando las opciones “Totalmente de Acuerdo” y “De Acuerdo”).

Discusión: En virtud de la conformidad manifiesta por los informantes en relación con los sub-aspectos indagados, cabe señalar que su evaluación puede ser ampliada para determinar que se cometa el menor número posible de errores y que la actuación de los docentes trascienda el desempeño estándar; entre los errores más frecuentes destacan (Educarchile, s.f):

- Improvisa el trabajo de la clase.
- Planifica la clase centrada en el profesor.
- Repite las mismas actividades año a año.

- Trabaja en forma aislada, sin compartir experiencias con sus pares.
- Solicita materiales tales como: guías, fotocopias, pruebas, salas de audiovisuales, laboratorios, libros etc. a última hora, o envía, una vez iniciada la clase, a un estudiante a buscarlos.
- Enseña con evidentes errores; no domina los contenidos que enseña.
- Es rutinario en sus actividades, enfatizando la exposición. Sus estudiantes se aburren.
- Generalmente dicta la materia.
- No considera el contexto de los estudiantes ni sus intereses.

Aspecto: Comunicarse con los estudiantes

La competencia comunicativa del docente en su desempeño docente debe ser de amplio espectro pues abarca diversidad de interlocutores: el equipo directivo o docentes con función directiva, sus compañeros de docencia, padres y representantes, estudiantes. Cabe suponer, dada la naturaleza de la función docente, que la interacción y comunicación con los estudiantes son las de mayor predominio en la cotidianidad de la actuación docente por tal razón se consideró que es un aspecto del desempeño docente que debe ser evaluado. La Tabla 18 recoge los datos proporcionados por los docentes en cuanto al aspecto comunicativo.

Tabla 18: Aspecto - Comunicarse con los estudiantes

Aspecto: Comunicarse con los estudiantes	Opciones										Total
	TA		DA		I		ED		TD		
	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	
25 Interacción con los estudiantes en el proceso enseñanza- aprendizaje	11	73.3	4	26.7	0	0	0	0	0	0	100

Fuente: Camacho (2018)

Análisis: los datos señalan que el 73,3% de los docentes está *totalmente de acuerdo* y el 26,7% *de acuerdo*.

Discusión: Con base en estos datos, puede inferirse que los docentes informantes manifiestan conciencia en cuanto a la importancia de evaluar la forma cómo se relacionan y comunican (interactúan) con los estudiantes. La comunicación en general y, particularmente la didáctica, debe estar en constante revisión por cuanto es el soporte fundamental de la relación pedagógica. Ahora bien, para la evaluación de esta competencia básica pueden establecerse criterios específicos como, por ejemplo: escuchar con atención, ser comprensivo con los puntos de vista de los demás, hablar en el momento adecuado (sentido de oportunidad), asertividad, respeto, entre otros. A juicio de Zabalza (2003) “la habilidad para manejarse de manera adecuada en el contexto de las relaciones interpersonales en que se produce la interacción profesores-alumnos es un importante componente del perfil profesional de los docentes” (p.8), tal componente garantiza la adecuada comunicación con los estudiantes y permite la creación de ambientes de confianza y comprensión facilitadores del aprendizaje.

Aspecto: Tutorizar / Sub-aspecto: Asesoramiento de proyectos científicos y socioproductivos

Además de “enseñar” o ser un facilitador de contenidos disciplinares, el perfil profesional de un docente debe incorporar también el ejercicio de la función tutorizadora o de orientación tanto en área curriculares como extracurriculares. En este caso, la indagación se centró en el sub-aspecto “Asesoramiento de proyectos científicos y socioproductivos”. Las respuestas de los docentes consultados en este sentido, se recogen en la Tabla 19.

Tabla 19: Aspecto - Tutorizar

Aspecto: tutorizar	Opciones											Total
	TA		DA		I		ED		TD		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
26 Asesoramiento de proyectos científicos y socioproductivos	0	0	4	26.7	5	33.3	6	40	0	0	100	

Fuente: Camacho (2018)

Análisis: En el sub-aspecto 26 analizado, la frecuencia de respuesta se orientó en forma significativa hacia las opciones “Indiferente” (33.3) y “En Desacuerdo” (40%); sólo cuatro docentes informantes manifiestan “acuerdo” con que el mismo sea evaluado como parte del desempeño docente.

Discusión: independientemente del nivel educativo en el cual el docente ejerza el desarrollo de competencias relacionadas con la tutorización no debe ser pasado por alto; de hecho, en los últimos veinte años, la tutoría se considera una forma adecuada de atender la diversidad escolar y promover aprendizajes significativos en el marco de una educación de calidad. El evaluar, como parte del desempeño, las actividades de tutoría o asesoramiento de proyectos de diversa naturaleza por parte de los docentes debería permitir además la indagación acerca de metodologías, impacto pedagógico y cuánto está actualizado el docente en este tipo de estrategia metodológica.

Aspecto: Evaluar / Sub-aspectos: Elaboración del plan de evaluación que va a desarrollar en el período; Uso de los resultados de las evaluaciones para redirigir el proceso de enseñanza aprendizaje; Registro del rendimiento general de los estudiantes

La evaluación se considera - en el marco del desempeño docente- un proceso fundamental, sostenido y deliberado, que demanda indiscutiblemente una minuciosa, más no rígida, planificación; sobre todo cuando la evaluación se concibe con un sentido formativo, cuyos resultados – adecuadamente registrados- retroalimenten tanto a docentes y alumnos, y se dirija a la mejora de los aprendizajes. Con respecto a considerar en la evaluación del desempeño docente la forma cómo asume y lleva a cabo el proceso evaluativo de sus estudiantes, se consideraron tres sub- aspectos relevantes (Ver Tabla 20)

Tabla 20: Aspecto - Evaluar

Aspecto: evaluar	Opciones										Total
	TA		DA		I		ED		TD		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
27 Elaboración del plan de evaluación que va a desarrollar en el período	5	33.3	9	60	1	6.7	0	0	0	0	100
28 Uso de los resultados de las evaluaciones para redirigir el proceso de enseñanza aprendizaje	5	33.3	8	53.3	2	13.3	0	0	0	0	
29 Registro del rendimiento general de los estudiantes	10	66.7	4	26.7	1	6.7	0	0	0	0	

Fuente: Camacho (2018)

Análisis: con respecto a los tres sub-aspectos establecidos (27, 28, 29) cabe señalar que en todos se presenta una tendencia favorable a considerarlos para efectos de la evaluación del desempeño docente; exceptuando el sub-aspecto “*Uso de los resultados...*”, los porcentajes agrupados por frecuencia de respuestas a **TA** y **DA** están por encima del 90%.

Resulta curioso, aun cuando los porcentajes no son significativos, que algunos informantes (4 en total) expresen “Indiferencia” por cuanto, en teoría, los sub-aspectos consultados revisten carácter de obligatoriedad en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Discusión: dado que la evaluación sirve como medio para obtener información cuantitativa y cualitativa que conlleva (o debería hacerlo) a la toma de decisiones en pro de mejorar la calidad de la enseñanza, las concepciones, procedimientos y actitudes de los docentes en cuanto a la evaluación deben ser rigurosa y minuciosamente evaluados. En cuanto al aspecto “*Registro del rendimiento general de estudiantes*” cabría evaluar acerca de la calidad, precisión, confiabilidad de los registros y, además, sobre el tipo y variedad de instrumentos empleados para tal fin.

Aspecto: Reflexionar e investigar sobre la enseñanza / Sub aspectos: Reflexión sistemática sobre el desempeño docente; Indagación sobre posibles problemas que afectan el proceso enseñanza-aprendizaje

El ejercicio de la función docente, su desempeño, con los diferentes y complejos roles que están implicados en el mismo, supone por parte de los profesores un tipo de pensamiento, también complejo, que le permita abarcar las diversas dimensiones, ámbitos y determinaciones recíprocas que se dan entre todas ellas. Ese pensar complejo, en términos de Tobón y Núñez (2006), encuentra sólido y consistente asidero y fundamento en procesos reflexivos y de investigación sobre la propia práctica. La investigación realizada enfatizó en dos sub-aspectos generales cuya valoración, acerca de si deben ser evaluados, se presentan en la Tabla 21.

Tabla 21: Aspecto - Reflexionar e investigar sobre la enseñanza

Aspecto: Reflexionar e investigar sobre la enseñanza	Opciones										Total
	TA		DA		I		ED		TD		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	100
30 Reflexión sistemática sobre el desempeño docente	1	6.7	3	20	6	40	5	33.3	0	0	
31 Indagación sobre posibles problemas que afectan el proceso enseñanza-aprendizaje	4	26.7	5	33.3	3	20	3	20	0	0	

Fuente: Camacho (2018)

www.bdigital.ula.ve

Análisis: El análisis de las respuestas planteadas con relación al aspecto *Reflexionar e investigar sobre la enseñanza* arroja lo siguiente: sólo 4 informantes (que en conjunto representarían un 26.7 % aproximadamente) manifiestan “Total Acuerdo” o estar “De Acuerdo” sobre la evaluación del mismo; no obstante, más de la mitad de los participantes (un 70% aproximadamente) les resulta “Indiferente” o están “En desacuerdo”.

Con respecto al sub-aspecto “Indagación sobre posibles problemas que afectan el proceso enseñanza aprendizaje”, se podría afirmar que se presenta una mayor disposición a considerar evaluable este sub-aspecto (Un 60% de porcentajes agrupados **TA/ DA**).

Discusión: los resultados del primer sub-aspecto permiten identificar un núcleo problemático de interés que trasciende el interés evaluativo y apunta con fuerza a lo formativo, considerando, en términos de Martínez (2013) que:

Reflexionar sobre la práctica educativa ayuda a los docentes a reconocer su grado de dominio para identificar las causas que generan un conflicto en alguna situación en particular y proponer alternativas pertinentes para llegar a un acuerdo con base en las necesidades e intereses de las partes involucradas y posteriormente hacer un seguimiento de los compromisos adquiridos” (p.22).

El hecho de que a 11 docentes les resulte *indiferente* o estén en *desacuerdo* acerca de que se evalúe el desempeño docente en cuanto a procesos reflexivo se convierte en una razón para profundizar en la indagación sobre esta actitud o tendencia.

Ahora bien, aun cuando la frecuencia de respuesta es más favorable para el sub-aspecto “*indagación sobre posibles problemas*” cabe señalar se plantea discrepancias o incongruencias por cuanto la indagación supone la reflexión previa o conduce a reflexiones, entonces se debe orientar la evaluación del desempeño a clarificar concepciones y procedimientos metodológicos de los docentes que reflexionan e investigan sobre su práctica.

**Aspecto: Identificación con la institución y trabajo en equipo / Sub-
aspectos: identificación con los valores institucionales; Trabajo conjunto con
sus colegas en actividades de formación permanente y el desarrollo de
proyectos; Cooperación con las actividades con el personal docente.**

De acuerdo con Zabalza (2007) la Identificación con la institución y el trabajo en equipo debe considerarse una competencia transversal y “una exigencia básica para cualquier definición de un puesto de trabajo y del perfil profesional que se requiere” (p.162). El referido autor (op. Cit; 2007) afirma que: “Es importante vincular trabajo colectivo e identificación con la institución, porque ambas dimensiones constituyen dos condiciones básicas y contingentes” (p.162) que promueven la misión formadora de una institución educativa y formadora. Dadas estas razones, entre otras, se consultó a los participantes acerca de evaluar el

desempeño docente en este aspecto para los cual se establecieron tres sub- aspectos que se recogen en la Tabla 22.

Tabla 22: Aspecto - Identificación con la institución y trabajo en equipo

Aspecto: Identificación con la institución y trabajo en equipo	Opciones										Total
	TA		DA		I		ED		TD		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
32 identificación con los valores institucionales	3	20	6	40	5	33.3	1	6.7	0	0	100
33 Trabajo conjunto con sus colegas en actividades de formación permanente y el desarrollo de proyectos.	5	33.3	9	60	0	0	1	6.7	0	0	
34 Cooperación con las actividades con el personal docente	3	20	9	60	2	13.3	1	6.7	0	0	

Fuente: Camacho (2018)

Análisis: cabe destacar que el desempeño docente está fuertemente vinculado con la manera como el docente interpreta, se identifica y asume los valores institucionales (tanto explícitos como implícitos) de allí que para los tres sub- aspectos (32, 33, 34) – y agrupando las frecuencias de respuestas de las opciones **TA / DA**- más del cincuenta por ciento de los informantes manifieste su acuerdo en cuanto a la evaluación de los mismos. Aun cuando no sea significativa la frecuencia de respuesta, resulta de interés constatar que a algunos informantes les resulta “Indiferente” e incluso están “En Desacuerdo”, lo cual podría interpretarse que estos posicionamientos son la expresión de resistencias o de algún tipo de inconformidad con su institución o el grupo.

Discusión: debe considerarse favorable, a efectos de un proceso de evaluación del desempeño docente, que la mayoría de los participantes valore como pertinente el aspecto *Identificación con la institución y trabajo en equipo*, corrobora la necesidad de atender esta área debido a que en los valores, actitudes y aptitudes que convergen en ella atraviesan la vida y cultura institucional y detectar a tiempo falencias de esta naturaleza permitirán adoptar los correctivos necesarios, siempre desde una visión pedagógica, de desarrollo personal, profesional y organizacional.

Consideraciones generales

El análisis de los datos y los hallazgos obtenidos permiten establecer el siguiente cuerpo de consideraciones, no necesariamente concluyentes que dan pie a lo que serán los fundamentos de la propuesta que se presentará en el Capítulo V. Debido a las características metodológicas de este trabajo, no se establecen generalizaciones ni se pretenderá proponer un modelo único de evaluación, sino un marco de referencia para actuaciones relacionadas con la evaluación del desempeño docente en un contexto específico y particular además para otras investigaciones que promuevan alternativas u opciones innovadoras de evaluación del desempeño docente en contextos educativos.

En función de los objetivos de la investigación y con apoyo en los datos y su análisis:

1. Resulta oportuno destacar que los resultados obtenidos, así como la propuesta que se derive de los mismos aplican sólo al contexto y a la población de este estudio; no obstante, podrían servir de marco de referencia para investigaciones sobre el tema en particular.
2. Se evidenció una positiva disposición por parte de los docentes que participaron en la investigación al momento de aplicarles el cuestionario: esta disposición favorable se valora como una condición que otorga factibilidad a cualquier iniciativa de evaluación considerando que tradicional e históricamente existen reticencias, suspicacias, resistencias y rechazos a tales procesos. De manera informal, expresan que la evaluación del desempeño docente debe ser vista no sólo como un

procedimiento de formalismo burocrático sino como una oportunidad de redirigir la actuación docente y para el análisis de otros factores que inciden directa o indirectamente en la calidad educativa.

3. Se pudo evidenciar que la mayoría de los criterios de evaluación consultados son conocidos por los encuestados. Sin embargo, informalmente expresan que no hay participación de los docentes en los escasos procesos evaluativos del desempeño lo cual refleja una debilidad en cuanto a participación.
4. Se determinó un mayor consenso de los docentes en aquellas competencias y aspectos relacionados con características personales y valores como la puntualidad, la responsabilidad, la motivación, de allí la necesidad y conveniencia de profundizar en el seguimiento de las mismas con base en un espectro más amplio de criterios e indicadores que propongan los mismos sujetos que participan en estos procesos.
5. Respecto a competencias, aspectos o sub-aspectos como el uso de las Tics, la reflexión sobre su práctica y el tutorizar proyectos fueron considerados poco relevantes. En tal sentido, estos sub-aspectos deben ser evaluados y discutidos con mayor minuciosidad con miras a fortalecer las competencias relacionadas.
6. En todos los casos, es necesario y conveniente establecer – sobre la base de la consulta y el consenso de todos los sectores de participación en la gestión escolar (Gento, 1999; p. 38) - criterios de mayor especificidad que otorguen mayor precisión a cada aspecto evaluado.
7. Con respecto a las competencias básicas, que con apoyo en los resultados, deben ser consideradas al momento de evaluar el desempeño docente se corroboraron aquellas establecidas en la operacionalización de la variable y que se centran en tres dimensiones: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad laboral, naturaleza y calidad de sus relaciones interpersonales; no obstante, se deben incorporar algunas otras para garantizar la mayor confiabilidad posible y que cualquier iniciativa de evaluación, sus resultados, proporcione información

veraz, válida, pertinente que oriente la toma de decisiones: la participación de los docentes en los cursos de formación permanente y su actualización profesional.

8. La propuesta que se derive de estos resultados deberá ser concebida como una hipótesis de trabajo, perfectible, que – a lo largo del proceso- permita ir identificando y ampliando áreas y criterios de interés evaluativo en el contexto de la institución.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO V

PROPUESTA: PLAN DE TRABAJO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA NACIONAL “LA COLORADA” (MUNICIPIO FERNÁNDEZ FEO-TÁCHIRA)

Una vez establecidos los aspectos centrales del campo problemático que ocupó la investigación relacionada con la Evaluación del Desempeño Docente, se presenta en este capítulo la propuesta: *Plan de Trabajo para la Evaluación del Desempeño Docente de la Unidad Educativa Nacional “La Colorada”* cuyo propósito general consiste en aportar una metodología de referencia para orientar procesos evaluativos dirigidos al personal docente de la institución.

Se parte de la consideración del plan de trabajo como hipótesis, como referencia abierta, que estará condicionado en su (re)elaboración por las particularidades, necesidades y demandas del contexto escolar específico, la cultura de la organización escolar, los factores del currículum y las concepciones teóricas y prácticas relacionadas con la evaluación del desempeño docente.

El capítulo se organiza de la siguiente manera: primero, un encuadre teórico conceptual mínimo que recoge, en forma general, definiciones básicas y principios que fundamentan la propuesta. En segundo lugar, la descripción de la propuesta: justificación -sustentada en los resultados del trabajo de investigación previo-, caracterización de los instrumentos de evaluación: propósitos y estructura, alcances, factibilidad. Por último, se cierra con un cuerpo de conclusiones, consideraciones y recomendaciones generales relacionadas con la aplicación de los instrumentos que conforman la propuesta.

Encuadre Teórico Conceptual

A efectos de proporcionar un marco teórico a la propuesta que se presenta, se precisan algunos constructos básicos en torno a cómo se concibe la evaluación del desempeño docente. En primer lugar, resalta la definición presentada por Tejedor y García-Varcárcel (2010) con respecto al término “desempeño” el cuál conceptualizan como

“cumplir con una responsabilidad, hacer lo mejor posible aquello que uno está obligado a hacer; es la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo, involucra de manera interrelacionada los saberes, habilidades, actitudes y valores (competencias) que cada uno va acumulando, siendo posible su mejoramiento y el logro de niveles cada vez más altos”. (p. 441)

Destacan de esta definición aspectos clave en cualquier actividad laboral: por una parte, la intencionalidad de “hacer lo mejor posible” las tareas, en nuestro caso, de enseñanza; por otra, la intervención de los diversos componentes de la competencia y, además, la posibilidad de “mejorarlo” y de “elevar el nivel de desempeño”.

En cuanto a la “evaluación del desempeño docente”, nos suscribimos a la definición planteada por Valdés (en Tejedor y García-Varcárcel, 2010) quien la concibe como un proceso sistemático que implica “análisis, compromiso y formación del profesorado” y que, además, “...valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente” (p. 445). La actividad de evaluación del desempeño docente abarca múltiples dimensiones que incorporan capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad laboral, naturaleza y calidad de sus relaciones interpersonales.

Ahora bien, existe consenso entre diversos sectores que participan de los procesos educativos (autoridades, docentes, estudiantes, padres y representantes) en torno a cuán útil resulta la evaluación del desempeño docente y la necesidad de

propuestas orientadas a tal fin; en este orden de ideas, Bretel (2002) presenta algunas razones que a efectos de este trabajo se consideran pertinentes:

1. Posibilita el diseño de estrategias, así como de medidas de refuerzo y crecimiento personal que respondan a las necesidades del docente y a la diversidad de necesidades de formación y capacitación.

2. Propicia el incremento de los niveles de compromiso de los docentes con metas y objetivos institucionales como consecuencia de procesos evaluativos participativos, con criterios consensuados y procedimientos diversos; además, impulsa el empoderamiento y la responsabilización individual y colectiva.

3. Permite la formulación de metas y objetivos institucionales, regionales o nacionales pertinentes que se definirían sobre bases y condiciones reales.

4. Aporta insumos para el enriquecimiento de propuestas formativas generales y para los diseños curriculares de las instituciones formadoras de docentes.

5. Permite el delineamiento de metas y objetivos personales de crecimiento y desarrollo profesional.

Por otra parte, la propuesta se acoge a algunos de los principios establecidos por Arbesú, Loredó y Monroy (2003; p. 110) para un sistema de evaluación docente, entre los que destacan:

a) Reconocimiento de la dignidad del docente como persona humana.

b) La evaluación de la docencia como parte integral del currículo y, consecuentemente, un proceso amplio, congruente, comprensivo e integral.

c) La docencia es una práctica social colectiva, compartida y socializada.

d) La evaluación debe tener un enfoque formativo, no simplemente de control o administrativo.

e) Debe ser abordada científicamente.

f) Existe una relación entre práctica, evaluación y formación docente.

g) Existe la posibilidad de triangular información; es decir, de hacer concurrir en la elaboración de juicios valorativos la opinión de alumnos, profesores, coordinadores y especialistas.

- h) Debe haber una aproximación multidimensional que considere todos los factores intervinientes en el ejercicio docente.
- i) Debe existir multiplicidad de instrumentos para mejorar la comprensión de la situación que se evalúa.
- j) Debe ser contextualizada: considera las circunstancias, condiciones y recursos en los que opera el docente.

Descripción de la Propuesta

A continuación, se describe la propuesta dirigida a la evaluación del desempeño de docentes de la Unidad Educativa Nacional “La Colorada” (municipio Fernández Feo-Táchira).

Propósitos

- Velar por el cumplimiento de los fines educativos establecidos en nuestro ordenamiento jurídico, así como en planes, programas y diversos documentos oficiales en materia educativa.
- Proporcionar a la Unidad Educativa Nacional “La Colorada” un esquema de actuación y herramientas referenciales para la evaluación del desempeño docente, diseñadas con base en las particularidades propias del contexto y en el consenso entre los diferentes actores institucionales.
- Propiciar la participación en el proceso de evaluación del desempeño docente de todos los sectores vinculados a la gestión escolar.
- Asegurar la mejor formación ética, intelectual y física de niños, niñas y adolescentes.
- Promover el desarrollo organizacional de la Unidad Educativa Nacional “La Colorada” en materia de evaluación en general y del desempeño docente particularmente. Esto implica la puesta en práctica de actividades de reflexión, análisis y de procesos evaluativos diversos.
- Mejorar la calidad de la educación.

Justificación

La propuesta de instrumentos para la evaluación del desempeño docente en la Unidad Educativa “La Colorada” responde a los resultados del diagnóstico descrito en el capítulo inmediato anterior y que se resumen en el Tabla 23.

Tabla 23. Síntesis de los resultados del Diagnóstico

Resultados del Diagnóstico (Síntesis)
<ol style="list-style-type: none">1. Positiva disposición por parte de los docentes a participar en procesos de evaluación del desempeño.2. Conocimiento y consenso en cuanto a ámbitos o aspectos generales de evaluación del desempeño docente.3. Necesidad de participación colectiva en la definición de criterios (generales y específicos) de evaluación del desempeño docente en la institución.4. Elevado consenso de los docentes en aspectos relacionados con características personales y valores como puntualidad, responsabilidad, motivación.5. Bajo consenso en cuanto a la evaluación de aspectos relacionados con uso de las Tics, la reflexión sobre su práctica y la tutorización de proyectos.6. Necesidad de incorporar mayor número de competencias para otorgar mayor rigor a la evaluación y que proporciones proporcione información veraz, válida, pertinente que oriente la óptima toma de decisiones; por ejemplo: la participación de los docentes en los cursos de formación permanente y su actualización profesional.7. Cualquier propuesta de evaluación del desempeño docente en la institución deberá ser concebida como una hipótesis de trabajo, perfectible, que – a lo largo del proceso- permita ir identificando y ampliando áreas y criterios de interés evaluativo en el contexto de la institución.

Fuente: Camacho (2018)

El diseño del plan de trabajo y los instrumentos se justifican por variadas razones. A efectos de este trabajo se consideraron las siguientes:

- La relevancia que, en los momentos actuales, se otorga a los procesos de evaluación del desempeño docente como una de las formas de garantizar el desarrollo profesional y organizacional en pro de la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- La necesidad de desarrollar, en el marco de la evaluación institucional general, procesos evaluativos periódicos y sistemáticos, con intencionalidad pedagógica, a los docentes.
- La promoción y consolidación de una cultura de la evaluación que convoque a todos los sectores de participación en la gestión integral (administrativa y pedagógica) de la Unidad Educativa “La Colorada”.
- El ejercicio de la autonomía institucional en materia evaluativa en el marco del ordenamiento jurídico venezolano y con atención a los lineamientos de la autoridad educativa.
- La responsabilidad del equipo directivo y el Consejo Educativo de velar por la calidad formativa en la institución y la calidad educativa en general.

Caracterización de los Instrumentos de Evaluación

El elemento central de la propuesta consiste en un plan de acción para la evaluación del desempeño docente que se apoya en la elaboración de dos instrumentos para tal fin, adaptados de López y Morín (1998) para ser aplicados en la Unidad Educativa “La Colorada”, en un primer momento, por los siguientes grupos de interés: I. Docentes con función directiva o equipo evaluador; II. Docente de aula. Se especifica que “en un primer momento” porque progresivamente se deberán diseñar otros instrumentos para los diferentes grupos de interés o sectores que conviven en la organización escolar (estudiantes, padres y representantes, personal administrativo y de apoyo)

Se consideran instrumentos multidimensionales que abarcan diversos ámbitos de las competencias docentes (lo cognitivo, lo procedimental y lo actitudinal). Cada instrumento está constituido por un conjunto de ítems que describen el aspecto que se evalúa, de respuesta cerrada con escala tipo Lickert de cinco opciones: Siempre (**S**), Casi Siempre (**CS**), A Veces (**AV**), Ocasionalmente (**O**), Nunca (**N**). A cada una de las opciones se ha asignado un valor numérico del 0 al 4, de cuya sumatoria se obtendrá un determinado puntaje (ver Tabla 24).

Tabla 24. Valor numérico de cada una de las opciones de respuesta

Opción	Puntaje
Siempre	4 puntos
Casi siempre	3 puntos
A veces	2 puntos
Ocasionalmente	1 puntos
Nunca	0 punto

Fuente: López y Morín (1998)

El instrumento I: Evaluación de docentes con función directiva o equipo responsable incorpora 33 ítems (Ver Tabla 25)

Tabla 25. Instrumento I: Evaluación de docentes con función directiva o equipo responsable

Parte I: Aspectos personales	
N° del ítem	Contenido o enunciado del ítem
1	Asiste diariamente
2	Cumple con el horario de clase establecido
3	Se preocupa por una adecuada presentación personal
4	Entrega en el tiempo previsto los recaudos administrativos exigidos por las dependencias académico administrativas.
5	Promueve la formación de valores morales.
6	Coopera en las actividades con el personal docente, a fin de que todo el grupo participe en forma entusiasta en el logro de las metas institucionales.
7	Dedica tiempo para dialogar con los estudiantes, padres y representantes con el fin de fortalecer las relaciones interpersonales.
8	Respeto la personalidad y los puntos de vista de los demás, aun cuando éstos no compartan sus criterios.
9	Se identifica con los valores institucionales.
Parte II: Desempeño docente	
N° del ítem	Contenido o enunciado del ítem
10	Integra en la planificación las líneas orientadoras del diseño curricular y del Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC)
11	Incorpora en la planificación varias estrategias de enseñanza adaptadas a los contenidos impartidos con el fin de mantener el interés y motivación de los estudiantes.
12	Planifica cada clase, a partir de los conocimientos previos detectados en los estudiantes.
13	Ajusta los contenidos curriculares tomando en cuenta las características de los estudiantes

14	Relaciona los contenidos con otras materias	
15	Presenta los temas con claridad	
16	Planifica diversas actividades a desarrollar en el aula con el fin de potenciar el proceso de enseñanza	
17	Integra al estudiante en el desarrollo del proceso de enseñanza	
18	Aclara las dudas de los estudiantes en clase	
19	Promueve la comunicación dentro y fuera del aula	
20	Utiliza estrategias de enseñanza que promueven el trabajo colectivo	
21	Establece un ambiente de trabajo organizado y dispone de recursos didácticos.	
22	Informa oportunamente el plan de evaluación que desarrollará en el periodo.	
23	Explica los criterios de evaluación de la asignatura	
24	Registra los logros y dificultades que presentan los estudiantes con apoyo de las evaluaciones realizadas	
25	Reflexiona sistemáticamente sobre su desempeño docente.	
26	Investiga sobre posibles problemas que afecten el proceso de enseñanza-aprendizaje.	
27	Trabaja de manera conjunta con sus colegas en actividades de formación permanente y el desarrollo de los proyectos como PEIC y PA.	
28	Reconoce los intereses individuales, colectivos y potencialidades de las y los estudiantes para fortalecer su desarrollo integral, orientando lo vocacional	
29	Incorpora Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en las actividades de enseñanza	
30	Utiliza adecuadamente las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el desarrollo de contenidos	
31	Promueve la participación de los y las estudiantes en la construcción de	Proyectos de Aprendizaje (PEA)
		Proyectos Socio Productivos (PSP)
		Proyecto Educativo integral

		comunitario (PEIC)
32	Participa con los y las estudiantes en actividades socio-culturales, recreativas, ecológicas y deportivas	
33	Participa con los y las estudiantes en actividades comunitarias de la comunidad	

El instrumento II: *Autoevaluación de los docentes* comprende dos partes. La parte I, referida a *Aspectos Personales* contiene nueve ítems; la segunda parte, *Desempeño Docente* la conforman 24 ítems. En total son 33 ítems los que integran el instrumento II (Ver Tabla 26).

Tabla 26. Instrumento II: Autoevaluación de los docentes

Parte I: Aspectos personales	
N° del ítem	Contenido o enunciado del ítem
1	Asisto diariamente
2	Cumplo con el horario de clase establecido
3	Me preocupo por una adecuada presentación personal
4	Entrego en el tiempo previsto los recaudos administrativos exigidos por las dependencias académico administrativas.
5	Promuevo la formación de valores morales.
6	Coopero en las actividades con el personal docente, a fin de que todo el grupo participe en forma entusiasta en el logro de las metas institucionales.
7	Dedico tiempo para dialogar con los estudiantes, padres y representantes con el fin de fortalecer las relaciones interpersonales.
8	Respeto la personalidad y los puntos de vista de los demás, aun cuando éstos no compartan mis criterios.
9	Me identifico con los valores institucionales.
Parte II: Desempeño docente	

N° del ítem	Contenido o enunciado del ítem
10	Integro en la planificación las líneas orientadoras del diseño curricular y del Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC)
11	Incorporo en la planificación varias estrategias de enseñanza adaptadas a los contenidos impartidos con el fin de mantener el interés y motivación de los estudiantes.
12	Planifico cada clase, a partir de los conocimientos previos detectados en los estudiantes.
13	Ajusto los contenidos curriculares tomando en cuenta las características de los estudiantes
14	Relaciono los contenidos con otras materias
15	Presento los temas con claridad
16	Planifico diversas actividades a desarrollar en el aula con el fin de potenciar el proceso de enseñanza
17	Integro al estudiante en el desarrollo del proceso de enseñanza
18	Aclaro las dudas de los estudiantes en clase
19	Promuevo la comunicación dentro y fuera del aula
20	Utilizo estrategias de enseñanza que promueven el trabajo colectivo
21	Establezco un ambiente de trabajo organizado y dispongo de recursos didácticos.
22	Informo oportunamente el plan de evaluación que desarrollaré en el periodo.
23	Explico los criterios de evaluación de la asignatura
24	Registro los logros y dificultades que presentan los estudiantes con apoyo de las evaluaciones realizadas
25	Reflexiono sistemáticamente sobre mi desempeño docente.
26	Investigo sobre posibles problemas que afecten el proceso de enseñanza-aprendizaje.
27	Trabajo de manera conjunta con mis colegas en actividades de formación

	permanente y el desarrollo de los proyectos como PEIC y PA.	
28	Reconozco los intereses individuales, colectivos y potencialidades de las y los estudiantes para fortalecer su desarrollo integral, orientando lo vocacional	
29	Incorporo Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en las actividades de enseñanza	
30	Utilizo adecuadamente las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el desarrollo de contenidos	
31	Promuevo la participación de los y las estudiantes en la construcción de	Proyectos de Aprendizaje (PEA)
		Proyectos Socio Productivos (PSP)
		Proyecto Educativo integral comunitario (PEIC)
32	Participo con los y las estudiantes en actividades socio-culturales, recreativas, ecológicas y deportivas	
33	Participo con los y las estudiantes en actividades comunitarias de la comunidad	

Fuente: Camacho (2018)

Cabe señalar que, los instrumentos (I, II) incorporarán además preguntas abiertas que permitirán a quienes los responda ampliar información que consideren pudiese aportar elementos de análisis significativos o novedosos al proceso evaluativo.

En cuanto a la presentación y estructura de los dos instrumentos, los mismos contendrán los elementos expresados en el Tabla 27:

Tabla 27. Estructura de los instrumentos de evaluación propuestos

Instrumento	Contenido
<p>Instrumento I: Para uso del docente con función directiva o equipo evaluador (ver Anexo X)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Datos de identificación de la institución 2. Presentación del instrumento: objetivos y fines. 3. Datos del evaluador 4. Datos del docente evaluado 5. Datos de identificación del curso(s) / sección(es) 6. Instrucciones generales. 7. Ítems 8. Fecha de evaluación 9. Firmas
<p>Instrumento II: para uso del docente (Autoevaluación) (ver Anexo X)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Datos de identificación de la institución 2. Presentación del instrumento: objetivos y fines. 3. Datos del docente 4. Datos de identificación del curso(s)/ Sección(es) 5. Instrucciones generales. 6. Ítems 7. Fecha 8. Firma

Fuente: Camacho (2018)

En los Anexos IV y VI se presentan los instrumentos totalmente estructurados en conformidad con las explicaciones de los párrafos precedentes.

Temporalidad de la evaluación

A efectos de consolidar en la institución procesos efectivos de evaluación del desempeño docente, deben considerarse como actividades de rutina en la dinámica institucional y que, consecuentemente, abarcan diferentes momentos del año escolar. En tal sentido, deben preverse con anticipación cada uno de los momentos evaluativos que comprenderán:

1. Divulgación de los propósitos y fines de la evaluación del desempeño.
2. Revisión de los instrumentos por parte de los usuarios o grupos de interés que participarán en el proceso (docentes con función directiva, docentes de aula) así como a la comunidad en general. Cabe destacar que aun cuando, en un primer momento, en la propuesta no se involucran estudiantes, personal administrativo y de apoyo ni padres y representantes, progresivamente deberán ser incorporados al proceso.
3. Modificación de los instrumentos de acuerdo con las sugerencias, recomendaciones, observaciones de los grupos de interés.
4. Conformación de un equipo o Comité Evaluador integrado por los docentes con función directiva, el supervisor de la Zona Educativa y un representante de cada uno de los grupos de interés, quienes, en principio, validarán los instrumentos. El equipo o Comité Evaluador será responsable del procesamiento, análisis y divulgación de resultados. Los datos proporcionados por estos instrumentos se complementarán con los proporcionados o establecidos por la autoridad educativa.
5. Planificación de diversas estrategias e instrumentos que posibiliten:
 - a) evaluaciones más amplias,
 - b) la mayor cantidad de información posible,
 - c) la triangulación de datos de diferente naturaleza (cuantitativos y cualitativos). Además de los instrumentos de la propuesta los datos que sustentarán la evaluación pueden provenir de observaciones directas, diálogos, grupos focales, entrevistas y de documentos como actas, informes, planificaciones, entre otros.
6. aplicación de los instrumentos de evaluación
7. Análisis de los datos.
8. Divulgación y discusión de resultados.

Procesamiento y Análisis de los Datos

A efectos de establecer resultados cuantitativos a cada una de las opciones de los dos instrumentos se le asigna un valor numérico (Tabla 19). Una vez resueltos los instrumentos, se procederá a la sumatoria de los valores numéricos por ítem y se establecerá el rango de puntaje con su correspondiente valoración cualitativa (ver Tabla 28)

Tabla 28: Rangos y su valoración respectiva

Rango de Puntaje	Valoración cualitativa
132 a 100	Muy satisfactorio
99 – 66	Satisfactorio
65 a 33	Medianamente satisfactorio
32 a 00	No satisfactorio

Fuente: adaptado de López y Morín (1998)

La valoración cualitativa que se expresa con base en el rango de puntaje se complementa con lo que se denomina *Identificación de la Calificación*: en función de la apreciación cualitativa obtenida, según el puntaje, se proporciona una descripción aproximada del desempeño (Ver Tabla 29).

Tabla 29. Identificación de la calificación

IDENTIFICACIÓN DE LA CALIFICACIÓN		
Valoración Cualitativa	Rango de puntajes	Descripción
Muy satisfactorio	132 a 100	Desempeño excepcional. Todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian siempre en el desempeño del evaluado y se manifiestan en todos sus contextos. La contribución individual se cumplió, y además de que se evidencian todos los criterios de calidad definidos, el resultado constituyó un logro excepcional y superó lo esperado.
satisfactorio	99 – 66	Nivel de desempeño competente y confiable. Todas o casi todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian frecuentemente (se presentan casi siempre) y se manifiestan en muchas situaciones (existe una alta consistencia en los diferentes contextos de desempeño del evaluado). La contribución individual se cumplió y se evidencian todos o la mayoría de los criterios de calidad establecidos; el resultado es bueno.
	65 a 33	Desempeño por debajo de lo esperado pero que le permite cumplir

<p>Medianamente Satisfactorio</p>		<p>parcialmente el logro de objetivos. Algunas de las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian ocasionalmente (se presentan algunas veces) y se manifiestan sólo en algunas situaciones (existe poca consistencia en los diferentes contextos de desempeño del evaluado). La contribución individual se cumplió, pero sólo se evidencian algunos de los criterios de calidad definidos; el resultado es aceptable.</p>
<p>No satisfactorio</p>	<p>32 a 00</p>	<p>Las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian con muy poca frecuencia (casi nunca se presentan) y se manifiestan en muy pocas situaciones (no existe consistencia en los diferentes contextos de desempeño del evaluado). La contribución individual se cumplió, pero no se evidencia ninguno o casi ninguno de los criterios de calidad definidos; el resultado está por debajo de lo esperado o es deficiente. Se requiere mejoramiento.</p>

Fuente: adaptado de López y Morín (1998)

Una vez completado el proceso, toda la información se recoge en la Matriz síntesis de puntajes (Tabla 30) para la discusión con el docente para proporcionarle la retroalimentación pertinente y establecer los compromisos necesarios.

Tabla 30. Matriz síntesis de puntajes

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN UNIDAD EDUCATIVA NACIONAL “LA COLORADA” EVALUACIÓN FINAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE		
Datos del docente		
Apellidos: _____ Nombres: _____ _____		
C.I. _____ Dirección: _____ _____		
_____ N° Teléfono: _____		
Cood/Doc: _____ Pregrado (mención): _____ _____		
Post-grado: Sí _____ No _____ mención: _____		
Condición del cargo: T: _____ I: _____		
Grado/Año: _____ Sección: _____ Matrícula que atiende: V: _____ H: _____ T: _____		
Fecha de elaboración: _____		
RESULTADOS		
	Puntaje obtenido	Valoración
Instrumento I		
Instrumento II		
Observaciones y compromisos:		

Fuente: Camacho (2018)

Factibilidad

Aun cuando no se llevó a cabo un estudio de factibilidad específico y riguroso, el conocimiento del contexto de investigación, así como observaciones y conversaciones informales permitieron determinar la factibilidad de la propuesta en las siguientes dimensiones:

a) Humana

Los docentes de la institución manifestaron positiva disposición de participar en procesos de evaluación; igualmente, observaciones y conversaciones informales permitieron determinar que también a los estudiantes, personal administrativo y de apoyo, así como a padres, representantes y responsables les resulta pertinente y necesario llevar a cabo estos procesos e incluso expresaron la pertinencia de la participación de todos. En tal sentido,

b) Legal

Desde el punto de vista legal, la propuesta encuentra asidero en el ordenamiento jurídico venezolano, a saber:

- La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su Artículo 104 contempla: “La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión” (pag.35).
- La Ley Orgánica de Educación (2009) en su Artículo 44, establece: “La evaluación como parte del proceso educativo, es democrática, participativa, continua, integral, cooperativa, sistemática, cuali-cuantitativa, diagnóstica, flexible, formativa y acumulativa. Debe apreciar y registrar de manera permanente, mediante procedimientos científicos, técnicos y humanísticos, el rendimiento estudiantil, el proceso de apropiación y construcción de los aprendizajes, tomando en cuenta los factores sociohistóricos, las diferencias individuales y valorará el desempeño del

educador y la educadora y en general, todos los elementos que constituyen dicho proceso”. (p. 23).

- El Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000) en el Artículo 6, hace referencia a los deberes del docente y precisa que se debe observar una conducta ajustada a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres, así como a los principios establecidos en la Constitución y leyes de la República. Asimismo, se debe cumplir eficazmente con las exigencias técnicas relativas a los procesos de planeamiento, programación, dirección de las actividades de aprendizaje, evaluación y demás aspectos de la enseñanza-aprendizaje. El docente además de poseer una buena preparación académica, debe representar un modelo a seguir para los estudiantes por su comportamiento ético y una moral intachable. Como también cumplir de manera responsable con los recaudos administrativos que le sean requeridos por las dependencias de la institución.

Se puede concluir que nuestro cuerpo legal tiene una variada cantidad de artículos que dan fundamentación legal al diseño y aplicación de instrumentos de evaluación del desempeño docente y apuntan a la consolidación de una cultura evaluativa en el sistema escolar venezolano.

c) Técnica

La institución, Unidad Educativa “La Colorada”, dispone de los mínimos necesarios en cuanto a competencias (conocimientos, habilidades, procedimientos) relacionadas con procesos de evaluación del desempeño docente por cuanto ha existido formación teórica específica en este ámbito y además experiencias eventuales de evaluación orientadas por la Zona Educativa de la región. También se cuenta en la Unidad Educativa con los equipos, recursos y materiales que pudiesen requerir los referidos procesos.

d) Económica

La elaboración y aplicación de los instrumentos no supone la erogación o gastos de grandes recursos; es decir, se estima un costo económico no muy elevado que podrá sufragarse con recursos institucionales obtenidos por actividades de autogestión.

Alcances

Entre los alcances e impacto de la aplicación del plan de trabajo propuesto pueden considerarse como más significativos los siguientes:

1. Consolidación de una cultura de evaluación del desempeño docente en la institución, de manera que estos procesos sean recibidos con positiva disposición, confianza y deseos de promover cambios para la mejora.
2. Promoción del crecimiento personal y profesional del docente, así como la del permanente desarrollo organizacional.
3. Establecimiento de vínculos personales y académicos más sólidos entre los diversos sectores de participación en la gestión escolar.
4. Perfeccionamiento de métodos y procedimientos de evaluación no sólo del desempeño docente sino de la evaluación institucional y de los aprendizajes. Esto como resultado de cambios en la concepción de estos procesos que deberán considerarse como permanentes, continuos y proclives a mejorar cada vez más en subsecuentes aplicaciones.

Conclusiones

El desarrollo de la investigación y sus resultados permitió llegar – con atención a cada uno de los objetivos planteados – a algunas conclusiones generales entre las que destacan:

- Resulta necesario e imprescindible el establecimiento o estructuración de un plan de trabajo e instrumentos que permitirán definir, precisar líneas de acción que – tal como se observó en la institución- no se encuentren claramente delineadas e incluso comprendidas, lo cual debe conducir a la concreción de la visión de la institución expresada en sus proyectos. Se considera la propuesta de plan de trabajo como un documento que generará diversidad de estrategias para el alcance de los objetivos evaluativos y en definitiva de los fines educativos en todos los niveles posibles.

- La evaluación del desempeño docente es un proceso complejo que abarca la consideración en los profesionales de la docencia de múltiples aspectos y subaspectos que a nuestros efectos se consolidaron en dos dimensiones: personal y pedagógica. Cada una de estas dimensiones comprende un conjunto de competencias y subcompetencias en las que coinciden los expertos y los profesionales pero que responden a condicionantes y particularidades que no deben obviarse al momento de establecer un plan de acción evaluativo. Los resultados de la presente investigación permiten determinar que, a efectos de la evaluación del desempeño docente en la institución estudiada, se pueden establecer tres ámbitos básicos de competencias que pueden ser evaluadas en el docente en diversos momentos a distintos niveles:
 - a. conocimientos, destrezas y actitudes que se poseen o que deben ser desarrolladas y fortalecidas para el ejercicio de la propia actividad laboral;
 - b. resolución de problemas de manera autónoma y creativa;
 - c. toma de decisiones y actuaciones efectivas en el aula y en el contexto institucional y comunitario.

Con respecto a los instrumentos elaborados como parte de la propuesta se concluye que son una herramienta de trabajo susceptible de ser modificada de acuerdo con las necesidades, expectativas y demandas del contexto y los grupos de interés. En tal sentido, en los diferentes momentos de su aplicación debe ser revisada y validada para garantizar así su rigor y efectividad. Por otra parte, luego de ejecutada la evaluación del desempeño docente, se deben generar procesos de retroalimentación relacionados con:

- Los resultados obtenidos en cuanto a las competencias evaluadas.
- El desarrollo del proceso mismo de evaluación en cuanto a sus aciertos y desaciertos de manera tal que se apliquen los correctivos pertinentes y necesarios.

Por último, se debe organizar cuidadosamente el andamiaje comunicacional que permita a todos los sectores de participación en la gestión escolar, vinculados directa o indirectamente al proceso de evaluación del desempeño docente, conocer cada etapa o fase del proceso (antes-durante-después). Para ello se apoyarían en carteleras, periódicos murales, boletines informativos, memorandos y todo medio al alcance.

En los tiempos actuales, la evaluación del desempeño docente se asume como una necesidad de primer orden debido a que en el conjunto de las actuaciones del profesor se soporta el éxito educativo de los estudiantes y de la institución escolar. A la par de procesos científicos y humanos de evaluación del desempeño docente debe estar presente la actualización permanente, continua, cuya intencionalidad y orientación nace precisamente de lo que se identifica en los referidos procesos y que da pie a la reflexión y al perfeccionamiento de su práctica. En este orden de ideas, Martínez de Osaba (2013) precisó que, para poder transformar las prácticas de enseñanza, gestión y liderazgo, es importante que el docente conozca las debilidades y fortalezas de su desempeño profesional con la finalidad de generar cambios positivos en el rendimiento académico de los estudiantes y además, agregaríamos nosotros, para promover el desarrollo organizacional y la optimización de los procesos educativos nacionales.

Tal como se planteó el conjunto de los objetivos de la investigación que fundamenta la propuesta, se logró el diseño no de uno sino de varios instrumentos que se espera contribuyan a la optimización de los procesos de evaluación del desempeño que, en el contexto de la institución estudiada, se llevan a cabo como un formalismo burocrático que permite “cumplir” con exigencias de la autoridad educativa pero que no conducen en forma contundente a procesos de toma de decisiones ni han consolidado una cultura de evaluación del desempeño docente en el plantel. De allí que la idea de darle sistematicidad y continuidad a esta actividad e incorporar a todos los sectores o grupos de interés genere expectativas positivas y le otorgue sentido al diseño de los instrumentos.

Como toda propuesta, los procesos que de la misma se generen están sujetos a cambios y reorientaciones que responderán estrictamente a la realidad

contextual de plantel y a los consensos entre todas las partes o grupos de interés que participan de diversas formas en la gestión institucional en sus diferentes ámbitos.

www.bdigital.ula.ve

REFERENCIAS

- Acevedo, J, (2009). *Conocimiento didáctico del contenido para la Enseñanza de la naturaleza de la ciencia*. Revista Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias., 2009, Vol. 6 N°. Consultado el 9 de Diciembre de 2016. Recuperado de: goo.gl/DrT6cV
- Albert Gómez, M.J. (2007). *La investigación Educativa. Claves teóricas*. España: McGraw-Hill
- Alves, E. y Acevedo, R. (1999) *La Evaluación Cualitativa. Reflexión para la Transformación de la Realidad Educativa*. Valencia, Venezuela: Ediciones Cerined
- Aponte, F. (2013) *Evaluación de los criterios utilizados por los directivos para la determinación del desempeño docente Caso Unidad Educativa Canea municipio Junín del Estado Táchira*. Tesis de maestría no publicada. Universidad de Los Andes. Táchira, Venezuela.
- Arbesú, G. M. I., Loredo, E. J. y Monroy, F. M. (2003). *Alternativas Innovadoras en la Evaluación de la Docencia*. Revista de la Educación Superior, Vol. XXXII (3), No. 127, Julio-Septiembre de 2003. Disponible en: goo.gl/wWkCGk Consulta: 30 de agosto de 2017
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la Metodología científica*. Editorial EPISTEME C.A. Caracas, Venezuela.
- Asamblea Nacional Constituyente, (1999) *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Asamblea Nacional: Caracas.
- Balestrini, A. (2006). *Como se elabora un proyecto de investigación*. 6ta ed. Caracas: Consultores Asociados.
- Bavaresco, A. (2006). *Proceso Metodológico en la Investigación (Como hacer un Diseño de Investigación)*. Maracaibo, Venezuela: Editorial de la Universidad del Zulia.
- Bretel, L. (2002). *Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial*. Disponible en: goo.gl/PrMyVf Consulta: 31 de agosto de 2017.

- Blanco, O. (1995). Manual de Evaluación Educativa. U.L.A. Táchira. San Cristóbal: Vicerrectorado.
- Cadavid, A. y Calderón, I. (2004). Análisis del concepto enseñanza en las teorías curriculares de Lawrence Stenhouse y José Gimeno Sacristán. Recuperado de: goo.gl/HWK7Qi
- Campos, Y. (2000). Estrategias de enseñanza-aprendizaje. Dirección General de Educación Normal y Actualización del Magisterio en el Distrito Federal: México. Consultado el 1º de Mayo de 2017. Disponible en: goo.gl/xvpNkf
- Carrero, N. (2012). Evaluación del desempeño docente en la planificación y ejecución de los proyectos de aprendizaje en el segundo año de la Escuela Técnica Industrial estado Táchira. Tesis de maestría no publicada, Universidad de Los Andes. Táchira, Venezuela.
- Casanova, M. (1998). Manual de Evaluación Educativa. Biblioteca para la Actualización del Maestro, México: Muralla.
- Cerda G., H. (2000). La evaluación como experiencia total. Logros, objetivos, procesos, competencias y desempeño. Santa fe de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Chávez F., H. (31 de Octubre de 2000). Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente. Decreto N° 1.011, Gaceta Oficial N° 5.496. Caracas, Venezuela.
- Chiavenato, I. (2009) Gestión del Talento Humano (Segunda reimpresión) México: The McGraw-Hill.
- Contreras, A. (2004). Mediación de los procesos cognitivos en el aprendizaje de la lectura. Táchira, Venezuela: Lito-Formas.
- Contreras Domingo, J. (1992). Enseñanza, currículum y profesorado. Introducción crítica a la didáctica. Madrid-España: Akal.
- Delannoy, F. (2001). Profesionalismo Docente y Aseguramiento de la Calidad de la Enseñanza. Ponencia de la Consultora Internacional en Educación. Seminario Internacional "Profesionalismo Docente y Calidad de la Educación", Santiago. Disponible en: goo.gl/CR4Zhg

- Díaz-Barriga A., F. y Hernández R., G. (2007). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, una interpretación constructivista. Segunda Edición. McGraw-Hill: México.
- Ertmer, P. y Newby, T. (1993). Conductismo, cognitivismo y constructivismo: Una comparación de los aspectos críticos desde la perspectiva del diseño de instrucción. *Performance Improvement Quarterly*, 1993, 6(4), 50-72. Consultado el 6 de Enero de 2017. Recuperado de: goo.gl/r6LYGC
- EducarChile (s.f) Recuperado el 07 de agosto de 2017 de <http://ww2.educarchile.cl/Portal.Base/Web/verContenido.aspx?ID=137140>
- Gento, S. (1999). Autonomía del centro educativo, impulsor de la calidad institucional *Acción Pedagógica*, Vol. 8, No. 2 enero - junio 1999. Consultado: 15 de agosto de 2017 Recuperado de: goo.gl/THgRj2
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. Quinta Edición. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R. y Baptista P (2006). Metodología de la Investigación. 4ta ed. México: McGraw-Hill
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. Quinta Edición. México: McGraw-Hill.
- Hunt, B. (2012). Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe. Consultado el 28 de Noviembre de 2016. Disponible en: goo.gl/r7VNs4
- Hurtado de Barrera, J. (2008). El proyecto de Investigación. Sexta edición. Caracas: Ediciones Quirón-Sypal.
- Lafrancesco, G. (2004). La evaluación integral y del aprendizaje: Fundamentos y estrategias. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Juárez, A. (2012). Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao. Tesis de pregrado no publicada, Universidad Santiago de Loyola. Lima, Perú.

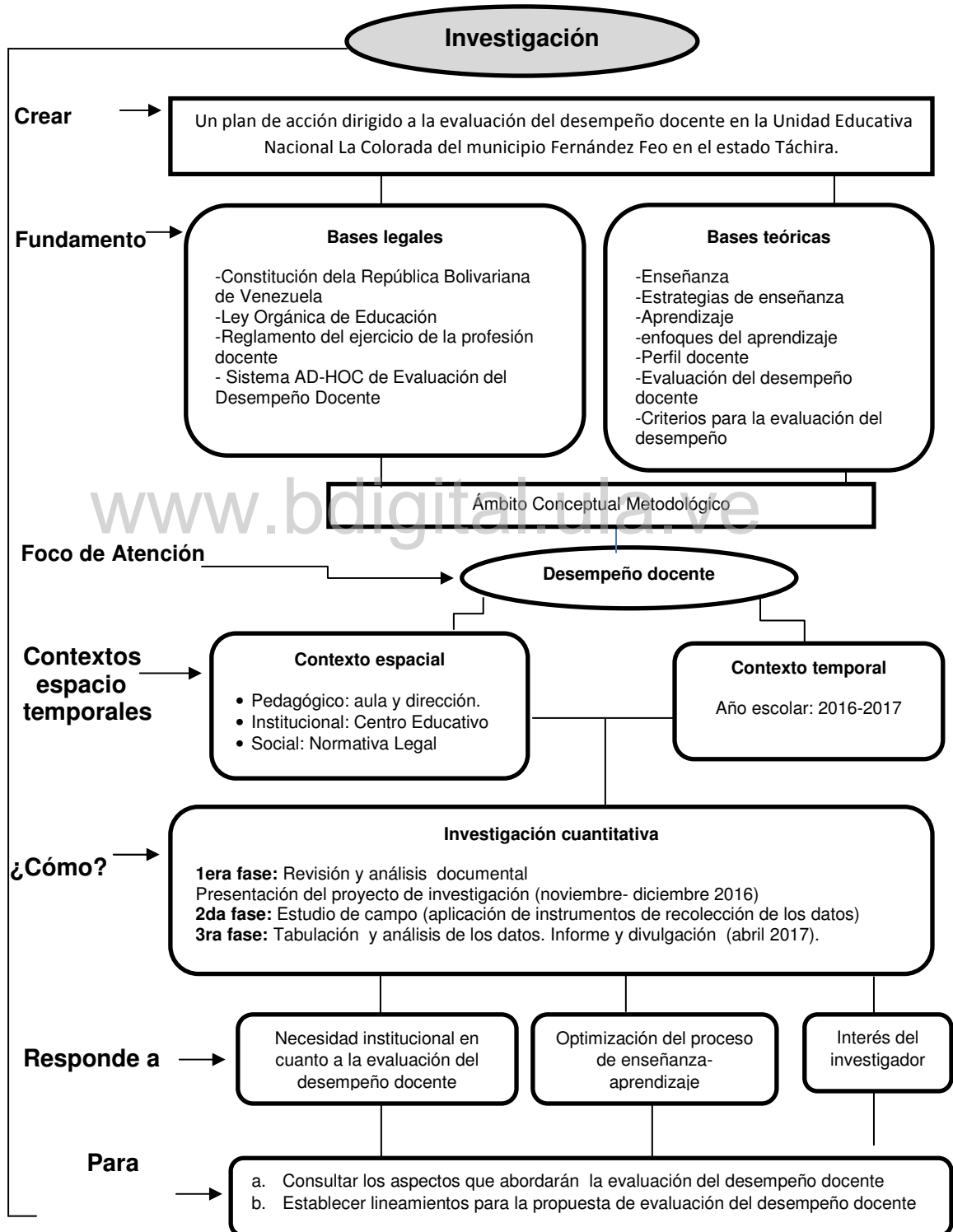
- La Nación (2013) Motivación y compromiso docentes. Consultado: 07 de agosto de 2017 Recuperado de: goo.gl/yypBnu
- López, N. (2012). Evaluar la enseñanza. Consultado el 27 de Noviembre de 2016. Recuperado de: goo.gl/HySBDA
- Martínez, V. (2013). Evaluación para docentes y directivos: un vínculo entre los saberes conceptuales, procedimentales y actitudinales. México: Limusa.
- Mateo, J. y otros (1995). *La evaluación del profesorado de secundaria: la opinión del profesor*. Proyecto de investigación del CIDE. Barcelona: Memoria Final. Consultado el 26 de Febrero de 2017. Recuperado de: goo.gl/T9u8LZ
- Mattos, L. (1990). Compendio de didáctica general. Primera Edición. Buenos Aires, Argentina: Kapelusz.
- Medina Rivilla, A. y Salvador Mata, F. (2002). Didáctica General. Madrid: Pearson Educación, S.A.
- Ministerio de Educación de Chile. (Junio, 2016). Criterios de Evaluación. Consultado el 15 de Enero de 2017. Recuperado de: goo.gl/5h9385
- Ministerio de Educación del Perú. (2003). Informe de la nueva docencia en el Perú. Consultado el 28 de Noviembre de 2016. Recuperado de: goo.gl/DBfSAS
- Ministerio del Poder Popular para la Educación. (Enero, 2009). Manual de instrucciones y procedimientos para el sistema de selección ad-hoc. Resolución Ministerial N° 004, Gaceta Oficial N° 39098. Caracas, Venezuela.
- Moll, S. (2013). ¿Qué te aporta como profesor ser puntual? Consulta: 04 de agosto de 2017 Recuperado de: goo.gl/BSfuba
- Mondy, R. Y Robert, N. (1997). Administración de recursos humanos. México, Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Monjas, M.I. (1999) Programa de enseñanza de habilidades de interacción social para niños y niñas en edad escolar (PEHIS). Madrid: CEPE.
- Montenegro, I (2003) Evaluación del desempeño docente: Fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Magisterio.
- Mutis, L. (2010). *El desempeño docente*. Colombia. Consultado el 30 de Octubre de 2016. Recuperado de: goo.gl/9pwUZz

- Nevo, D. (1997): *La Evaluación Basada en el Centro. Un Diálogo para la Mejora Educativa*. Bilbao: Mensajero.
- Perozo, O. (2011). *Diseño de un instrumento de evaluación del docente durante su rol como facilitador en las clases de lengua y literatura*. Tesis de maestría no publicada, Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.
- Real Academia Española. (2016). *Diccionario de la Real Academia Española*: España
- Rotger, B. (1990). *Evaluación formativa*. Madrid: Cincel
- Sáenz-López Buñuel, P. (2016). "La motivación del docente es más importante que la del alumno" Consulta: 07 de agosto de 2017 Recuperado de: goo.gl/dyD3BV
- Santos Guerra M.A. (2000). *La escuela que aprende*. España: Morata
- Sarabia, L. y López, M. (2008). *La evaluación del desempeño docente. Perú, una experiencia en construcción*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, Volumen 1, Número 2, 2008. Perú.
- Say, R. (2012). *La evaluación del desempeño laboral de los docentes de nivel medio de los centros educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango*. Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Shulman, L. S. (1987). *Knowledge and teaching: Foundations of the new reform [Conocimiento y Enseñanza: Fundamentos de la nueva reforma]*. Revista Educativa Harvard. Abril 1987, Vol. 57, No. 1, pp. 1-23. Consultado el 22 de Noviembre de 2016. Recuperado de: goo.gl/9wGPzx
- Silva, J. (2010). *Metodología de la investigación. Elementos básicos*. Caracas: CO-BO.
- Stenhouse, L. (1998). *La investigación como base de la enseñanza*. 4ª. Ed. España: Morata
- Stegmann. T. (s. f.) *Evaluación del Desempeño Docente. Antecedentes Históricos. Bases Psicológicas del Aprendizaje*. Fundación SEPEC. Chile: Cienfuego.
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *Proceso de la Investigación Científica*. 4ta Edición. México: Limusa.

- Tejedor, F.J. y García-Varcárcel, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. En: revista de pedagogía Año LXVIII N° 247 septiembre-diciembre 2010 439-459. Consulta: 01 de septiembre de 2017. Recuperado de: goo.gl/coANaF
- Tobón, S. y Núñez Rojas, A. (2006). La gestión del conocimiento desde el pensamiento complejo: un compromiso ético con el desarrollo humano. En: Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 58, septiembre-diciembre, 2006, pp. 27-39. Recuperado el 17 de agosto de 2017 de: <http://www.redalyc.org/pdf/206/20605803.pdf>
- Toranzos, L. (s/f) Evaluación y Calidad. Revista Iberoamericana de Educación, número 10. Organización de Estados Americanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Triana, I. (2012). Enseñar y aprender: conceptos y contextos. Consultado el 15 de Enero de 2017. Recuperado de: goo.gl/tfUZbZ
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2002) Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. Consultado el 29 de Octubre de 2017. Recuperado de: goo.gl/KumkTj
- Van Dalen, D. y Meter, W. (2006). "Estrategia de la investigación descriptiva". En *Manual de técnica de la investigación educativa*. Consultado el 6 de Enero de 2017. Recuperado de: goo.gl/xEdzrr
- Valdés, V. (2000). *Ponencias sobre Evaluación del Desempeño Docente*. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, Cuba. Consultado: 26 de Octubre de 2016. Recuperado de: goo.gl/p7QBhG
- Vargas, A. (2009). *Métodos de enseñanza*. Revista digital Innovación y experiencias educativas. N° 15, Febrero de 2009. España. Consultado: 6 de Enero de 2017. Recuperado de: goo.gl/V17e8D
- Zabalza, M. (2003). "Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional". España: Narcea.
- Zabalza, M. (2007). *El trabajo por competencias en la enseñanza universitaria*. Universidad de Santiago de Compostela. España.

www.bdigital.ula.ve **ANEXOS**

Proceso de Investigación



Anexo II

Instrumento para la Evaluación del Desempeño Docente

Universidad de los Andes
Núcleo Universitario del Táchira
“Dr. Pedro Rincón Gutiérrez”
Coordinación de Postgrado
Maestría en Evaluación Educativa

Estimado docente:

El presente cuestionario se aplica con la finalidad de recolectar información que contribuya al cumplimiento de los objetivos planteados en la presente investigación titulada “Evaluación del desempeño docente (DD) en la Unidad Educativa Nacional “La Colorada” del municipio Fernández Feo. La información proporcionada por Ud. es estrictamente confidencial y en todo momento se mantendrá el anonimato. En consecuencia, se le agradece que responda con confianza y la mayor sinceridad.

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente el instrumento.
- Marque con una equis (X) la respuesta seleccionada.
- Seleccione solo una alternativa.
- En caso de dudas, consulte al encuestador.
- Tome en cuenta las siguientes alternativas:
 - Totalmente de acuerdo (TA).
 - De acuerdo (DA).
 - Indiferente (I).
 - En desacuerdo (ED).
 - Totalmente en desacuerdo (TD).

Muchas Gracias.

I Parte: Datos personales y laborales:

Edad: _____	Sexo: F () M ()
Título de pregrado: Licenciado en educación () Pedagogo: () TSU: () Bachiller docente () Mención: _____	Años de servicio en la institución: Menos de 5 años () De 06 a 10 años () De 11 a 15 años () De 16 a 20 años () Más de 20 años ()
Posee Estudios de postgrado Sí () No () ¿Mención? _____ _____	Cargo que desempeña actualmente: Docente: () Coordinación () Otro () Especifique: _____

II Parte: Preguntas referentes al desempeño docente

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados relacionados con aspectos personales que deberían ser considerados al momento de evaluar el Desempeño Docente (DD). Marque una equis (X) en la opción que considere se ajuste más a su opinión. Tome en cuenta las opciones de respuesta que se le presentan.

Aspectos personales que deben ser considerados al evaluar el DD		Opciones				
		TA	DA	I	ED	TD
1	Asistencia diaria					

2	Cumplimiento cabal del horario establecido por la institución.					
3	Entrega puntual de recaudos administrativos exigidos por las dependencias académico-administrativas.					
4	Presentación personal					
5	Entusiasmo en el desarrollo de actividades laborales.					
6	Contribución con la formación de valores morales y nacionales en los estudiantes.					
7	Respeto a los puntos de vista de los demás incluso cuando difieren de los propios.					
8	Diálogo efectivo con los diferentes sectores de la comunidad educativa y escolar.					
9	Participación en actividades socio-comunitarias que se desarrollan en su entorno laboral.					
PERFIL DOCENTE (COMPETENCIAS)		OPCIONES				
		TA	DA	I	ED	TD
10	Planificación de actividades docentes que considere todos los aspectos didácticos usualmente establecidos.					
11	Incorporación de diversas estrategias de enseñanza.					
12	Consideración de conocimientos previos de los estudiantes en el proceso de planificación.					
13	Selección adecuada de contenidos disciplinares.					
14	Distribución coherente de la cantidad de contenidos en relación con el tiempo disponible.					
15	Adecuación de los contenidos disciplinares a los					

	lineamientos curriculares.					
16	Relación de los contenidos disciplinares con otras áreas del saber.					
17	Comunicación clara y precisa, con un tono de voz adecuado.					
18	Dominio de los contenidos a impartir.					
19	Explicación efectiva de los contenidos que enseña.					
20	Manejo de los materiales didácticos (pizarrón, libros, laminas, videos, computadores, mapas).					
21	Utilización de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), en la elaboración y desarrollo de los contenidos previstos en el proceso enseñanza y aprendizaje.					
22	Planificación de diversas actividades con el fin de potenciar el proceso de enseñanza.					
23	Integración de los estudiantes en el desarrollo del proceso de enseñanza					
24	Ambientación del espacio de trabajo					
25	Interacción con los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje					
26	Asesoramiento de proyectos científicos y socio productivos.					
27	Elaboración del plan de evaluación que va a desarrollar en el período.					
28	Uso de los resultados de las evaluaciones para redirigir el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
29	Registro del rendimiento general de los estudiantes					
30	Reflexión sistemática sobre el desempeño					

	docente.					
31	Indagación sobre posibles problemas que afectan el proceso de enseñanza- aprendizaje.					
32	Identificación con los valores institucionales.					
33	Trabajo conjunto con sus colegas en actividades de formación permanente y el desarrollo de los proyectos como PEIC y PA.					
34	Cooperación con las actividades con el personal docente, a fin de que todo el grupo participe en forma entusiasta en el logro de las metas institucionales.					

Escriba por lo menos tres aspectos personales que no estén recogidos en el cuadro previo y para Ud. resulten de relevancia a efectos de evaluación del DD.

www.bdigital.ula.ve

Anexo III
Formato para la Validación de Expertos

Universidad de los Andes
Núcleo Universitario del Táchira
"Dr. Pedro Rincón Gutiérrez"
Coordinación de Postgrado
Maestría en Evaluación Educativa

FORMATO PARA LA VALIDEZ DE EXPERTOS

Datos personales:

Nombre y Apellido: _____

C.I.: _____

Título: _____

Cargo
desempeñado: _____

Institución donde labora:

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, (E) Eliminar.

	Criterios						Decisión respecto al ítem		
	Pertinencia (oportunidad Conveniencia)		Claridad (redacción)		Coherencia (correspondencia)				
Ítems	A	I	A	I	A	I	D	M	E
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									

Observaciones: www.bdigital.ula.ve

Firma Validador

Anexo IV

Instrumento I: Para uso de docentes con función directiva o del equipo evaluador responsable

República Bolivariana de Venezuela Ministerio del poder popular para la Educación Unidad Educativa Las Coloradas Municipio Fernández Feo-Táchira Evaluación del desempeño docente Año escolar _____						
El presente instrumento tiene como finalidad conocer, desde un enfoque pedagógico y formativo, el desenvolvimiento del docente en la institución con la intención de optimizar los procesos didácticos y de participación del docente en la gestión escolar.						
Evaluador: _____						
Docente _____ Grado/año _____						
Sección _____						
Instrucciones generales: Por favor, lea cuidadosamente cada uno de los enunciados; marque una equis (X) en la opción que más se ajuste a su criterio o punto de vista. Atienda a la siguiente escala: S (Siempre) CS (Casi Siempre) AV (A Veces) O (Ocasionalmente) N (Nunca)						
Parte I: Aspectos personales						
ítem	Contenido o enunciado del ítem	S	C S	A V	O	N
1	Asiste diariamente a sus actividades.					
2	Cumple cabalmente con el horario de clase establecido.					
3	Se preocupa por una adecuada presentación personal.					
3	Entrega en el tiempo previsto los recaudos administrativos exigidos por las dependencias académico administrativas.					
4	Promueve la formación de valores morales, ético, ciudadanos.					
6	Coopera en las actividades con el personal docente, a fin de que todo el grupo participe en forma entusiasta en el logro de las metas					

	institucionales.					
7	Dedica tiempo para dialogar con los estudiantes, padres y representantes con el fin de fortalecer las relaciones interpersonales.					
8	Respeto la personalidad y los puntos de vista de los demás, aun cuando éstos no compartan sus mismos criterios.					
9	Se identifica con los valores institucionales.					
Parte II: Desempeño docente						
10	Integra en la planificación las líneas orientadoras del diseño curricular y del Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC)					
11	Incorpora en la planificación varias estrategias de enseñanza adaptadas a los contenidos impartidos con el fin de mantener el interés y motivación de los estudiantes.					
12	Planifica cada clase, a partir de los conocimientos previos detectados en los estudiantes.					
13	Ajusta los contenidos curriculares tomando en cuenta las características de los estudiantes					
14	Relaciona los contenidos con otras materias					
15	Presenta los temas con claridad					
16	Planifica diversas actividades a desarrollar en el aula con el fin de potenciar el proceso de enseñanza					
17	Integra al estudiante en el desarrollo del proceso de enseñanza					
18	Aclara las dudas de los estudiantes en clase					
19	Promueve la comunicación dentro y fuera del aula					
20	Utiliza estrategias de enseñanza que promueven el trabajo colectivo					
21	Establece un ambiente de trabajo organizado y dispongo de recursos didácticos.					
22	Informa oportunamente el plan de evaluación que desarrollará en el periodo.					
23	Explica los criterios de evaluación de la asignatura					
24	Registra los logros y dificultades que presentan los estudiantes con apoyo					

	de las evaluaciones realizadas						
25	Reflexiona sistemáticamente sobre su desempeño docente.						
26	Investiga sobre posibles problemas que afecten el proceso de enseñanza-aprendizaje.						
27	Trabaja de manera conjunta con sus colegas en actividades de formación permanente y el desarrollo de los proyectos como PEIC y PA.						
28	Reconoce los intereses individuales, colectivos y potencialidades de las y los estudiantes para fortalecer su desarrollo integral, orientando lo vocacional						
29	Incorpora Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en las actividades de enseñanza						
30	Utiliza adecuadamente las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el desarrollo de contenidos						
31	Promueve la participación de los y las estudiantes en la construcción de	Proyectos de Aprendizaje (PEA)					
		Proyectos Socio Productivos (PSP)					
		Proyecto Educativo integral comunitario (PEIC)					
32	Participa con los y las estudiantes en actividades socio-culturales, recreativas, ecológicas y deportivas						
33	Participa con los y las estudiantes en actividades comunitarias de la comunidad						
Fecha:							
Firma de evaluador:							
Firma del docente evaluado:							

Anexo V
Análisis de Fiabilidad

MATRIZ DE CONFIABILIDAD DE LA PRUEBA PILOTO APLICADA A LOS DOCENTES																																					
DOCENTE	ITEMES																																	TOTAL			
	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
1	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	1	4	2	2	1	3	3	3	2	2	74		
2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	4	2	2	2	4	3	3	2	2	79		
3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	3	3	2	2	82		
4	2	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	3	2	3	84		
5	2	2	3	3	4	2	2	2	4	3	2	4	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	2	3	2	4	4	3	2	3	91		
6	2	2	4	4	4	2	2	1	4	3	2	4	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	102		
SUMA	12	12	18	17	20	8	12	11	20	14	12	19	13	20	13	12	11	12	12	16	24	13	13	12	10	24	13	14	12	23	21	19	14	16	512	N	34
MEDIA	2,00	2,00	3,00	2,83	3,33	1,33	2,00	1,83	3,33	2,33	2,00	3,17	2,17	3,33	2,17	2,00	1,83	2,00	2,00	2,67	4,00	2,17	2,17	2,00	1,67	4,00	2,17	2,33	2,00	3,83	3,50	3,17	2,33	2,67	85,33	S ²	7,20
S	0,00	0,00	0,63	0,75	0,52	0,52	0,00	0,41	0,52	0,52	0,00	0,75	0,41	0,52	0,41	0,00	0,41	0,00	0,00	0,52	0,00	0,41	0,41	0,00	0,52	0,00	0,41	0,52	0,63	0,41	0,55	0,41	0,82	0,82	9,91	St ²	98,27
S²	0,00	0,00	0,40	0,57	0,27	0,27	0,00	0,17	0,27	0,27	0,00	0,57	0,17	0,27	0,17	0,00	0,17	0,00	0,00	0,27	0,00	0,17	0,17	0,00	0,27	0,00	0,17	0,27	0,40	0,17	0,30	0,17	0,67	0,67	98,27	ALFA	0,95

Anexo VI

Instrumento II: Para uso de los docentes (Autoevaluación)

República Bolivariana de Venezuela Ministerio del poder popular para la Educación Unidad Educativa Las Coloradas Municipio Fernández Feo-Táchira Evaluación del desempeño docente Año escolar _____						
El presente instrumento tiene como finalidad conocer el desenvolvimiento del docente en la institución desde la propia mirada del docente con la intención de optimizar los procesos didácticos y de participación del docente en la gestión escolar.						
Docente: _____ <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> Grado/año _____ Sección _____ </div>						
Instrucciones generales: Por favor, lea cuidadosamente cada uno de los enunciados; marque una equis (X) en la opción que más se ajuste a su criterio o punto de vista. Atienda a la siguiente escala: S (Siempre) CS (Casi Siempre) AV (A Veces) O (Ocasionalmente) N (Nunca)						
Parte II: Aspectos Personales						
ítem	Contenido o enunciado del ítem	S	C	A	O	N
		S	C	A	O	N
		S	V			
1	Asisto diariamente a sus actividades.					
2	Cumplo cabalmente con el horario de clase establecido.					
3	Me preocupo por una adecuada presentación personal.					
3	Entrego en el tiempo previsto los recaudos administrativos exigidos por las dependencias académico administrativas.					
4	Promuevo la formación de valores morales, ético, ciudadanos.					
6	Coopero en las actividades con el personal docente, a fin de que todo el grupo participe en forma entusiasta en el logro de las metas institucionales.					
7	Dedico tiempo para dialogar con los estudiantes, padres y representantes con el fin de fortalecer las relaciones interpersonales.					

8	Respeto la personalidad y los puntos de vista de los demás, aun cuando éstos no compartan mis criterios.					
9	Me identifico con los valores institucionales.					
Parte II: Desempeño docente						
10	Integro en la planificación las líneas orientadoras del diseño curricular y del Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC)					
11	Incorporo en la planificación varias estrategias de enseñanza adaptadas a los contenidos impartidos con el fin de mantener el interés y motivación de los estudiantes.					
12	Planifico cada clase, a partir de los conocimientos previos detectados en los estudiantes.					
13	Ajusto los contenidos curriculares tomando en cuenta las características de los estudiantes					
14	Relaciono los contenidos con otras materias					
15	Presento los temas con claridad					
16	Planifico diversas actividades a desarrollar en el aula con el fin de potenciar el proceso de enseñanza					
17	Integro al estudiante en el desarrollo del proceso de enseñanza					
18	Aclaro las dudas de los estudiantes en clase					
19	Promuevo la comunicación dentro y fuera del aula					
20	Utilizo estrategias de enseñanza que promueven el trabajo colectivo					
21	Establezco un ambiente de trabajo organizado y dispongo de recursos didácticos.					
22	Informo oportunamente el plan de evaluación que desarrollará en el periodo.					
23	Explico los criterios de evaluación de la asignatura					
24	Registro los logros y dificultades que presentan los estudiantes con apoyo de las evaluaciones realizadas					
25	Reflexiono sistemáticamente sobre mi desempeño docente.					
26	Investigo sobre posibles problemas que afecten el proceso de enseñanza- aprendizaje.					
27	Trabajo de manera conjunta con sus colegas en actividades de formación permanente y el desarrollo de los proyectos como PEIC y PA.					

28	Reconozco los intereses individuales, colectivos y potencialidades de las y los estudiantes para fortalecer su desarrollo integral, orientando lo vocacional					
29	Incorporo Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en las actividades de enseñanza					
30	Utilizo adecuadamente las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el desarrollo de contenidos					
31	Promuevo la participación de los y las estudiantes en la construcción de:	Proyectos de Aprendizaje (PEA)				
		Proyectos Socio Productivos (PSP)				
		Proyecto Educativo integral comunitario (PEIC)				
32	Participo con los y las estudiantes en actividades socio-culturales, recreativas, ecológicas y deportivas					
33	Participo con los y las estudiantes en actividades comunitarias de la comunidad					
Fecha:						
Firma del Docente:						

www.bdigital.ula.ve

ANEXO VII
Validaciones



Universidad de los Andes
Núcleo Universitario del Táchira
"Dr. Pedro Rincón Gutiérrez"
Coordinación de Postgrado
Maestría en Evaluación Educativa



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Quien suscribe: Oscar Guemero C. con título de Posgrado:
Dr. en Educación, a través de la presente manifiesto que he
validado el modelo de encuesta diseñado por la Lcdo. Pedro Luis Camacho Gómez titular
de la cédula de identidad N°18990453, alumno de la maestría en Evaluación Educativa
de la Universidad de los Andes – Núcleo del Táchira, cuyo trabajo de grado tiene por
objetivo: Proponer lineamientos para evaluar el desempeño docente en la Unidad
Educativa Nacional "La Colorada", municipio Fernández Feo, estado Táchira.

En tal sentido, doy fe y firmo la constancia de validación en San Cristóbal a los
22 días del mes de 03 de 2017

Validador (a)
C.I.: 9216549

www.bdigital.ula.ve



Universidad de los Andes
Núcleo Universitario del Táchira
"Dr. Pedro Rincón Gutiérrez"
Coordinación de Postgrado
Maestría en Evaluación Educativa



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Quien suscribe: Jaimin Almirante Deyo, con título de Posgrado: Abc. Gerencia Ambiental, a través de la presente manifiesto que he validado el modelo de encuesta diseñado por la Lcdo. Pedro Luis Camacho Gómez titular de la cédula de identidad N°18990453, alumno de la maestría en Evaluación Educativa de la Universidad de los Andes – Núcleo del Táchira, cuyo trabajo de grado tiene por objetivo: Proponer lineamientos para evaluar el desempeño docente en la Unidad Educativa Nacional "La Colorada", municipio Fernández Feo, estado Táchira.

En tal sentido, doy fe y firmo la constancia de validación en San Cristóbal a los 22 días del mes de Marzo de 2017.

Jaimin Almirante Deyo
Validador (a)
C.I: 15858323



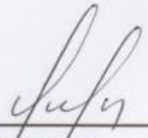
Universidad de los Andes
Núcleo Universitario del Táchira
"Dr. Pedro Rincón Gutiérrez"
Coordinación de Postgrado
Maestría en Evaluación Educativa



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Quien suscribe: Oran Raúl Ariza, con título de Posgrado:
Dr. Educador, a través de la presente manifiesto que he
validado el modelo de encuesta diseñado por la Lcdo. Pedro Luis Camacho Gómez titular
de la cédula de identidad N°18990453, alumno de la maestría en Evaluación Educativa
de la Universidad de los Andes – Núcleo del Táchira, cuyo trabajo de grado tiene por
objetivo: Proponer lineamientos para evaluar el desempeño docente en la Unidad
Educativa Nacional "La Colorada", municipio Fernández Feo, estado Táchira.

En tal sentido, doy fe y firmo la constancia de validación en San Cristóbal a los
22 días del mes de marzo de 2017.


Validador (a)
C.I.: 14205082



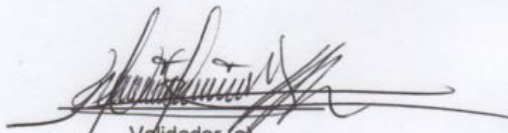
Universidad de los Andes
Núcleo Universitario del Táchira
"Dr. Pedro Rincón Gutiérrez"
Coordinación de Postgrado
Maestría en Evaluación Educativa



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Quien suscribe: Gyesser Apicedo con título de Posgrado: Doctor en Educación a través de la presente manifiesto que he validado el modelo de encuesta diseñado por la Lcdo. Pedro Luis Camacho Gómez titular de la cédula de identidad N°18990453, alumno de la maestría en Evaluación Educativa de la Universidad de los Andes – Núcleo del Táchira, cuyo trabajo de grado tiene por objetivo: Proponer lineamientos para evaluar el desempeño docente en la Unidad Educativa Nacional "La Colorada", municipio Fernández Feo, estado Táchira.

En tal sentido, doy fe y firmo la constancia de validación en San Cristóbal a los 22 días del mes de Marzo de 2014.


Validador (a)
C.I.: 3708348