



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ"
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA



**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS ESCUELAS
MUNICIPALES PERTENECIENTES A LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO
SAN CRISTÓBAL DEL ESTADO TÁCHIRA. Caso: Escuela San José**

www.bdigital.ula.ve

Autor (a): Ybis E. Aponte de Sánchez.
Tutor: Dr. Sergio Alejandro Arias Lara

San Cristóbal, Noviembre de 2017

C.C.Reconocimiento



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



**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS ESCUELAS
MUNICIPALES PERTENECIENTES A LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO
SAN CRISTÓBAL DEL ESTADO TÁCHIRA. Caso: Escuela San José**

(Trabajo presentado como requisito parcial para optar al grado de
Magíster Scientiae en Evaluación Educativa)

Autor (a): Ybis E. Aponte de Sánchez.
Tutor: Dr. Sergio Alejandro Arias Lara

San Cristóbal, Noviembre de 2017

AGRADECIMIENTO

A Dios Padre, por brindarme su salvación, vida, salud, protección, sabiduría y fortaleza. Principio y fin de todas las cosas.

A mi Esposo, por haberme comprendido y apoyado, hoy me toca compartir contigo la satisfacción de este triunfo.

A mis Preciosos Hijos, por ser la fuente de inspiración en mi vida, con inmenso cariño les dedico esta conquista.

A mi Familia, con inmenso amor y cariño dedico a ustedes este triunfo, pues son parte de mi vida.

A mis Hermanos en la fe, por el apoyo brindado a lo largo de estos estudios, ustedes fueron partícipes de momentos de alegrías durante esta maestría (Evita, Víctor, Leví, Johana, Golfredo, Belkis y Luis), gracias.

A mi Incondicional Amigo, por extenderme su mano en momentos que la necesité, siendo él de gran ayuda y referencia en la elaboración de este trabajo (Dr. Armando Santiago), gracias.

A mi Excelente Tutor, porque a lo largo de esta jornada de estudios me ha regalado muchas experiencias y su amistad sincera.

A Todos Aquellos, que de una u otra forma aportaron su granito de arena para el logro de esta nueva meta en mi vida.

YBIS APONTE

DEDICATORIA

... A mi esposo, hijos y familia. Juntos hemos transitado a lo largo de la vida superando los escollos que en ella hay, pero compartiendo el amor de Dios en la unión de nuestra fe...

www.bdigital.ula.ve

“Nunca consideres el estudio como una obligación, sino como una oportunidad para penetrar en el bello y maravilloso mundo del saber”.

Albert Einstein

ÍNDICE GENERAL

	p.p
LISTA DE CUADROS	viii
RESUMEN.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA.....	12
Planteamiento del Problema.....	12
Objetivos de la Investigación	19
Objetivo General.....	19
Objetivos Específicos.....	19
Justificación de la Investigación.....	20
II MARCO TEÓRICO	22
Antecedentes de la Investigación	23
Bases Teóricas	31
Evaluación.....	31
Evaluación Docente	33
Desempeño Docente	35
Perfil Docente.....	39
Funciones Docentes	47
Modelos Evaluativos.....	51
Operacionalización de las Variables.....	58

III MARCO METODOLÓGICO	59
Naturaleza de la Investigación	60
Tipo de Investigación.....	61
Diseño de la Investigación	63
Fase de Planeamiento.....	64
Fase de Ejecución	64
Fase de Publicación y Socialización.....	64
Población y Muestra	65
Técnica de Recolección de Datos.....	66
El Cuestionario	67
Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	68
Validez	68
Confiabilidad	75
Descripción del procedimiento para el cálculo de la fiabilidad de la prueba piloto.....	76
Técnicas de procesamiento y análisis de datos	77
IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	79
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	95
Conclusiones	95
Recomendaciones	98
REFERENCIAS	100
ANEXOS.....	103

LISTA DE CUADROS

Cuadro		p.p
1	Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Variable: Desempeño Docente, Dimensión: Perfil Docente, Indicador: Formación Profesional	80
2	Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Variable: Desempeño Docente, Dimensión: Perfil Docente, Indicador: Vocación.....	82
3	Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Variable: Desempeño Docente, Dimensión: Perfil Docente, Indicador: Ética.....	84
4	Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Variable: Desempeño Docente, Dimensión: Perfil Docente, Indicador: Valores.....	85
5	Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Variable: Desempeño Docente, Dimensión: Funciones Docentes, Indicador: Aspectos Institucionales	87
6	Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Variable: Desempeño Docente, Dimensión: Funciones Docentes, Indicador: Aspectos Administrativos.....	89
7	Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Variable: Desempeño Docente, Dimensión: Funciones Docentes, Indicador: Aspectos Pedagógicos	91

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

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS ESCUELAS
MUNICIPALES PERTENECIENTES A LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO
SAN CRISTÓBAL DEL ESTADO TÁCHIRA. CASO: ESCUELA SAN JOSÉ**

Autora: Ybis Enilse Aponte de Sánchez
Tutor: Dr. Sergio Arias Lara.
Fecha: Julio 2017

RESUMEN

La presente investigación está dirigida a realizar una descripción de la evaluación del desempeño docente aplicada a los profesores de la escuela San José, perteneciente a la alcaldía del municipio San Cristóbal del Estado Táchira. Se planteó como un estudio de campo, de naturaleza descriptiva y bajo el paradigma cuantitativo. Para recolectar los datos se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario con varias alternativas de respuesta. El diseño del estudio se estructuró por decisión de la investigadora en tres fases denominadas: Fase de planteamiento, fase de ejecución y fase de publicación y socialización, en los cuales están inmersos los objetivos de la misma. La población estuvo conformada por los docentes de la escuela San José y se realizó un estudio de tipo censal o censo por cuanto es una población pequeña se pudo abarcar la totalidad de la población para ser consultada. Previa validación de los instrumentos a través de la técnica conocida como Juicios de Expertos, se procedió a su aplicación. El análisis de los datos se realizó a través de la técnica de la triangulación de la información y contrastación de la misma. Los resultados evidencian aspectos relacionados con la problemática existente, estimando tal acción como un margen negativo por cuanto no se evalúa a profundidad el trabajo de los educadores y esto afecta el ambiente laboral adecuado en la institución.

Descriptor: Evaluación, Desempeño Docente, Procesos Evaluativos, Perfil Docente

INTRODUCCIÓN

Actualmente se considera a la educación como un factor fundamental del crecimiento y desarrollo social de un país, la forma como se conduzca va a repercutir en los resultados que se obtengan de ella y como se valore la función educativa se va a ver reflejado en los resultados que ella produce. La búsqueda de un alto nivel de calidad en el servicio educativo depende en gran manera del desempeño docente y uno de los factores importantes en el desarrollo de esta labor, es la evaluación.

La evaluación del desempeño docente, es la posibilidad de verificar de diversas maneras el trabajo de los educadores en el contexto de la institución educativa de acuerdo con la normatividad vigente y enmarcado dentro de los fundamentos conceptuales de la misma, asumiendo que esta evaluación debe aportar significativamente el mejoramiento de los procesos de aula y al perfeccionamiento profesional. Debe ser capaz de caracterizar el desempeño y propiciar acciones de desarrollo personal y profesional dentro de los planes de mejoramiento institucional, comprometidos con la formación de sus estudiantes contribuyendo al mejoramiento de su labor y por consiguiente al avance en los aprendizajes y desarrollo de los educandos.

El presente trabajo de investigación se refiere a la evaluación del desempeño docente en las escuelas municipales, pertenecientes a la alcaldía del municipio San Cristóbal del estado Táchira. Caso: Escuela San José. En la institución se aprecia que existe una problemática con respecto a la evaluación anual de desempeño de los profesores, la cual genera cierta incomodidad en los educadores al momento de ser evaluados, porque perciben que los criterios con que es valorada su actividad no es la más acorde para su evaluación. La presente investigación está estructurada en cinco capítulos que se describen a continuación:

Capítulo I: La investigadora presenta el planteamiento del problema, señalando la problemática que se encuentra dentro de su radio de acción, con

respecto a la evaluación del desempeño de los docentes municipales, de la escuela San José señalando los síntomas y causas o motivos que generan el problema que afecta y las consecuencias que esta evaluación trae, cómo, dónde y por qué, el pronóstico, y consecuentemente se ofrece una visión alternativa de cómo se pudiese controlar el problema detectado, lo que sugiere en consideración hacer la formulación y sistematización de la investigación. Al mismo tiempo, se señalan los objetivos de la investigación, justificación e importancia, así como también los alcances y delimitaciones del estudio.

Un capítulo II: Referido a los antecedentes de la investigación, en esta sección se incluyen algunos trabajos realizados previamente relacionados con el tema o problema tratado en la investigación, además, se incluyen las bases teóricas, así como también la operacionalización de las variables.

El capítulo III: Contenido del marco metodológico del estudio, identificando la naturaleza de la investigación y el tipo de la misma, del mismo modo, se reseña y se describe el diseño de cómo se realizó el estudio a partir de tres etapas: una fase de planeamiento otra fase de ejecución y una fase publicación y socialización. Por otra parte, se presenta la población y muestra de tipo censo, además de las técnicas de recolección y análisis de la información. Asimismo, la validación y confiabilidad de los instrumentos mediante el cálculo del Alfa de Cronbach y la técnica de procesamiento y análisis de datos.

En el capítulo IV: Se muestra todo lo referente al análisis y presentación de resultados, aquí se refleja el producto de los cuestionarios aplicados, siendo representados mediante cuadros en los cuales se incluyen las frecuencias simples y los porcentajes para el análisis de los mismos, mediante la contrastación con la teoría para llegar a resultados concluyentes.

Finalmente el capítulo V presenta las conclusiones y recomendaciones, destacando los aspectos más relevantes de los resultados de la investigación en correspondencia con lo planteado en los objetivos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Desde los orígenes de la humanidad, el hombre evalúa a diario todas las cosas que hace; y lo realiza como una costumbre adquirida mediante la práctica, y lo convierte en rutina, así lo reseña (Arias, 2006) cuando al respecto expone: “En cualquier actividad que desarrolle el hombre es factible hablar de evaluación, ya que, de manera implícita o explícita se *`compara y enjuicia´* valorativamente” (p. 66). Este autor deja entrever que la evaluación está presente en todas las actividades y cualquier contexto de la vida diaria, donde el ser humano evalúa hasta de manera inconsciente cualquier actividad.

En este sentido, se dice que en la antigüedad se utilizaba la aplicación de una especie de test, para elegir a los emperadores en la antigua China imperial, con la finalidad de evaluarlos para su servicio, así lo indica (Muñiz, 2010) cuando habla sobre el origen remoto de los test: “Unas pruebas que los emperadores chinos ya hacían allá por el año 3000 antes de Cristo para evaluar la competencia profesional de los oficiales que iban a entrar a su servicio. (p. 57). Partiendo de esta afirmación, se puede inferir que desde tiempos muy remotos la evaluación ha estado presente en todos los ámbitos a lo largo de la historia del ser hombre.

En el mundo contemporáneo, hay muchos indicios que nos obligan a pensar que la cosmovisión entra en una nueva era, produciéndose grandes transformaciones con una trascendental importancia nunca antes comparable con cualquier momento anterior de la historia del hombre, y es allí precisamente, donde se producen cambios relacionados con la evaluación. Uno de los primeros cambios fueron los producidos

durante la revolución industrial, en la cual se sistematizaron los procesos a través de la implementación del método científico y de cierto modo migro la evaluación hacia todas las ciencias o áreas del saber, entre ellos a la educación.

En el mundo actual, la evaluación de las personas se hace muchas veces sin tomar en cuenta algunos detalles por no estar bien definidas las situaciones que deben englobarse. Es por ello, que para establecer excelentes relaciones humanas entre el personal de una organización debe existir una buena capacidad o destreza para evaluar con éxito, esta debe verse representada por la forma de coincidir los actores del proceso evaluativo. De esta manera, lo afirma (Muñoz , 2004) cuando analiza el desempeño de nuevas tendencias en la llamada evaluación de personal e indica lo siguiente:

Lo importante en todas estas nuevas tendencias es el reconocimiento de que la evaluación de personal, como se llamaba antes, o del análisis de desempeño, como pensamos hoy que se la debe llamar, se ha de adecuar a las nuevas tendencias administrativas y de gestión humana en las organizaciones que apuntan más hacia el desarrollo de las personas y de su compromiso que hacia modelos cortoplacistas de premio y castigo basados en el control del jefe, sobre todo si pretendemos tener organizaciones en las que predominen la productividad y las ventajas competitivas de largo plazo (p. 51)

Después de las consideraciones anteriores, al hacer referencia al ámbito educativo y concretamente en la parte de los procesos administrativos de la evaluación docente, es significativo que este se desarrolle armoniosamente al momento de darse el acto educativo, propiciando un ambiente de fraternidad y de calidad entre los sujetos involucrados y particularmente entre quienes tienen una relación más directa que les compete el proceso evaluativo. La evaluación de los docentes debe consistir en una acción permanente de reflexión y revisión del quehacer cotidiano ya que a través de ella se logra recabar información, para emitir juicios y tomar decisiones factibles que sirvan como un indicador o referente de

habilidades que permitirán a un individuo progresar y tener éxito en la sociedad, por lo cual (Garrido & Fuentes, 2008) exponen lo siguiente:

La evaluación del profesorado debe ser un factor importante para mejorar la competencia, la actividad y el reconocimiento de la función docente y de esta manera incidir positivamente en el sistema educativo. Para ello, en todo caso, se requiere de la aceptación y la participación comprometida de los profesores y docentes en general. Esto se logrará en la medida que tales docentes observen este proceso como una ayuda para mejorar su tarea profesional y no como una amenaza a su seguridad y estabilidad laboral. (p. 127)

La razón de ser de la evaluación del desempeño docente, radica en que ella es el sustento de la mejora del proceso pedagógico y el fortalecimiento de la actividad académica, por esta razón nunca debe utilizarse como un instrumento sancionatorio en los educadores, ya que se tiene la visión que el proceso evaluativo es siempre para orientar y optimizar su calidad, con la finalidad que los docentes mejoren sus prácticas educativas y se produzcan mejores resultados en la enseñanza de los estudiantes, que son los más beneficiados.

Por otra parte, la evaluación de los educadores requiere estar apegada en primer lugar al ejercicio de la profesión docente y en segundo término a la realidad social del ámbito en donde se desenvuelve el educador, así lo deja entrever (Dwyer, 1997) al referirse a la evaluación de los maestros, cuando inicia una revisión crítica del tema dentro de la perspectiva general del mejoramiento de la educación, y allí expone lo siguiente:

Tomando como base muchos años de experiencia como diseñadora y redactora de evaluaciones educativas, he llegado a la conclusión de que los datos obtenidos con las evaluaciones que se tratan al margen de los valores de la sociedad y de la vida de las escuelas y las comunidades en las que funcionan, rara vez serán percibidos como útiles por quienes deberían beneficiarse de ellos (p. 2).

Por lo anteriormente expuesto, la evaluación del docente requiere estar ligada a la realidad social, sin ésta no puede ser valorada como relevante o de vital

importancia por las comunidades y las escuelas, pues estas son las principales instituciones que se benefician de ella, por esta razón (Dwyer, 1997) continua diciendo: “A fin de ser beneficiosas para el sistema educativo en su conjunto, estas evaluaciones han de estar cuidadosamente vinculadas con estas entidades mayores” (p. 2). Dando a entender la necesidad de las evaluaciones para que sean eficaces estando vinculadas con otras formas de carácter superior a fin de poder desarrollar bien el proceso educativo.

En este mismo orden de ideas, se piensa que toda institución debe evaluar a sus trabajadores y especialmente las instituciones educativas, sirviendo para consolidar el buen funcionamiento de las organizaciones escolares, por lo tanto, valorar la actuación de su personal debe ser para la mejora institucional, pero en el caso de las escuelas municipales pertenecientes a la Alcaldía de San Cristóbal, y en el específico de la escuela municipal San José, se ha venido realizando una valoración para sus docentes que según la opinión de ellos se presume no es la más idónea motivado a los criterios utilizados para tal fin, y se supone no son los más adecuados, por cuanto pareciera no satisfacer las expectativas de los educadores ya que en ocasiones se niegan a someterse a dicha evaluación que básicamente no recaba aspectos propios de la carrera docente, como pudiera ser el perfil profesional y el desempeño de sus funciones.

Es por ello que, a la hora de ser aplicada en los docentes presenta discrepancias, por cuanto pareciera no considerarla la más acorde para su actuación y se escuchan comentarios solapados y disconformidades, demostrando insatisfacción por parte de los maestros al ser valorado su desempeño, ya que la evaluación realizada, aparentemente no está adaptada con la realidad del sistema educativo, motivado a que la misma no es elaborada por personas calificadas en el área de evaluación docente, sino que esta viene siendo elaborada y aplicada mediante formatos predeterminados realizados en la oficina de recursos humanos de la alcaldía

de este municipio y debería tomarse en cuenta su opinión que permita reestructurar dicha evaluación desempeño docente .

De tal manera, se critica el instrumento de evaluación docente y se rechaza por cuanto se piensa que no es el más apropiado para evaluar el desempeño, debido a que el mismo no registra la labor de los docentes, además, este instrumento de evaluación es el mismo para evaluar a todo el personal de la institución (personal docente, administrativo y de apoyo). Por tal razón se piensa que debería existir una diferencia, entre la evaluación que se le hace a los docentes y la que se le realiza a cualquier otro trabajador, de tal manera que los criterios que se usen para la valoración del personal obrero o administrativo de la escuela, no sean los mismos que se utilizan para evaluar al personal docente y viceversa, sino que valore la formación docente, la ética, los valores del docente , la vocación, como características propias del docente en su actuar educativo, todo esto enmarcado en perfil más idóneo y el registro minucioso de todas sus funciones,

De continuar esta situación, lo que se avizora en relación a la evaluación del desempeño docente, es que el personal no se sienta identificado con la institución escolar y mucho menos con su profesión, por cuanto no se le da el valor real al perfil docente y mucho menos a las funciones que cumple. Por otra parte, los docentes se pudieran acostumbrar y asumir la evaluación como algo sin relevancia, dejando así de cumplir y desempeñarse efectivamente en su acción profesional y que dichos resultados permitan mejorar su práctica así como reflexionar sobre esta. . Problemática que debe enfrentarse, por la queja, la molestia, la disconformidad demostrada por los educadores al momento de ser evaluados, por cuanto se podría augurar una desvirtuación en la evaluación del desempeño docente.

Ahora bien, si se desea evaluar al personal docente de las organizaciones escolares se podría hacer a través de modelos de evaluación docente, ya que los mismos han sido probados en otras instituciones educativas, y se les puede hacer

adaptaciones a la realidad de estas escuelas y así poder utilizar los elementos que se requieran de los modelos de evaluación docente. En este mismo orden de ideas, (Elizalde & Reyes, 2008), hacen referencia a los modelos de evaluación docente, y reseña desde varias perspectivas presentándolos siguientes: modelo basado en la opinión de los alumnos, a través de pares, autoevaluación y a través del portafolio.

Estos autores explican que la mejor forma de evaluar a los docentes debe ser a través de diversas maneras, ubicando el desempeño muy objetivamente. Cada una de las formas de evaluación, le proporcionará mejoría a uno sobre otro modelo, en la forma que se apliquen y como se utilicen, no obstante cada uno de estos modelos tiene una serie de limitantes propias al valorar el desempeño docente.

Del mismo modo, (Montenegro, 2011), también parte de la premisa que para la evaluación docente se requieren de modelos a seguir, por cuanto se debe contar con una estructura que permita tener ciertos parámetros preestablecidos, los cuales los educadores deben saber con anterioridad, ¿qué es lo que se les va a evaluar?, ¿cómo?, ¿cuándo? y ¿para qué?, y expone un enfoque basándose en Valdés (2001) el cual describe cuatro criterios de estos modelos evaluativos. Como primer criterio del modelo menciona el centrado en el perfil del docente, el segundo criterio presentado en el modelo centrado en los resultados, un tercer criterio, el modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula y demás ambientes de aprendizaje y como último criterio el centrado en la práctica reflexiva, el cual estimula al maestro a tomar conciencia de su trabajo, observando sus fortalezas y debilidades para ir en un proceso de permanente mejoramiento.

Los modelos de evaluación docente no vienen a ser la panacea que viene a solucionar todos los problemas o deficiencias del sistema evaluativo del desempeño docente, pero si pudiese ser parte de la solución, como en efecto más adelante lo señala (Montenegro, 2011) cuando continua diciendo que de acuerdo al contexto que se realice la evaluación docente determinará la pertinencia de la misma. Por lo cual se

debe tener presente en todo momento las deficiencias y ventajas de cada uno de los modelos de evaluación para que sean reemplazados unos por otros, pero que permitan valorar la formación docente, la ética, la vocación los valores, los recaudos administrativos, aspectos pedagógicos e institucionales.

Por tal razón, se considera que un modelo es complementario de otro, razón por la cual para evaluar el desempeño docente según el autor antes mencionado, deben ser utilizados varios modelos. Desde esta perspectiva, el problema de la evaluación de desempeño docente se pudiese resolver aplicando diferentes modelos evaluativos mediante la recogida de información relevante, contrastándola con los criterios preestablecidos y análisis de las discrepancias encontradas, pudiendo esto ser determinante, para establecer soluciones a la problemática planteada.

Por lo anteriormente expuesto, la investigadora se realiza las siguientes interrogantes: ¿Qué aspectos de la evaluación del desempeño docente, son utilizados en las instituciones, para la valorar el desempeño de los profesores?, ¿Cómo se puede dilucidar la opinión de los profesores sobre la evaluación del desempeño docente?, ¿Cuáles son los indicadores acordes para realizar una evaluación del desempeño docente a los profesores?, ¿Cuál será la evaluación acorde para valorar el trabajo de los docentes de las escuela municipal San José?

Inquietudes que se espera responder a lo largo de este trabajo de investigación para contribuir a resolver parte la problemática planteada, la cual se presume que ha venido afectando el desempeño de los docentes de las escuelas municipales, específicamente en la escuela municipal San José.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Describir la evaluación del desempeño docente aplicada a los profesores de la escuela San José, perteneciente a la alcaldía del municipio San Cristóbal del Estado Táchira.

Objetivos Específicos

Diagnosticar el proceso de evaluación del desempeño docente realizado en la escuela municipal San José, desde la perspectiva de los profesores.

Indagar la opinión de los profesores sobre el proceso de evaluación realizado en la escuela San José.

Detectar indicadores acordes para realizar una evaluación del desempeño docente a los profesores en la escuela municipal San José

Determinar la aplicación de una evaluación del desempeño docente adaptado a las expectativas de los profesores de la institución.

Justificación de la Investigación

Es de gran importancia el abordaje del tema de la evaluación del desempeño docente en el ámbito educativo, pues en la forma que se ejecute apegada a criterios que realmente satisfagan y cumplan con las expectativas se podrá establecer una excelente relación entre el personal, situación que beneficiará el desarrollo del proceso de formación integral de los niños, como lo refleja (Dwyer, 1997) cuando afirma lo siguiente:

Para ser eficaz en el mejoramiento de la educación, la evaluación de los maestros ha de tratarse como elemento intrínseco del sistema educativo. Este es un principio general de la evaluación eficaz y un importante factor en determinar la validez de las evaluaciones utilizadas. (p. 2)

Se observa claramente que la evaluación de los maestros es un elemento clave de todo esfuerzo por mejorar la educación. Asimismo, la realización de esta investigación también se justifica, ya que es apremiante apoyar a la sociedad actual con la construcción de conocimientos educativos acordes a los tiempos en que vivimos. Del mismo modo, será un aporte teórico donde se recogerá información que fundamenta el estudio a fin de servir para la investigación y otros estudios que deseen profundizar sobre el tema y sirva como antecedentes a otros trabajos.

Igualmente, en referencia al aporte metodológico, se espera lograr la construcción y aplicación de técnicas e instrumentos que permitan recolectar datos e información para el logro de esta investigación y los cuales podrán ser aplicados en futuros estudios o ser tomado como referencia en la elaboración de otros trabajos vinculados al objeto de estudio.

En cuanto al aporte práctico de este trabajo, viene dado por el conjunto de propósitos tales como: fortalecer las relaciones institucionales con la finalidad de lograr una evaluación intersubjetiva conforme a la buena lid de la profesión docente.

Dentro de este marco, se puede decir que la investigación se justifica, porque pretende valorar un problema concreto, como es sopesar la evaluación de los docentes en su desempeño, además, indagar los criterios que hasta la presente son utilizados en la valoración de la actuación de los profesores de la escuela municipal San José, perteneciente a la Alcaldía del Municipio San Cristóbal del Estado Táchira, donde esta refleje la importancia de la formación docente, la ética, la vocación , el trabajo administrativo, su labor pedagógica, así como aspectos institucionales.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En este capítulo se exponen todas las referencias relacionadas con el marco teórico, entre las cuales se destacan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y la operacionalización de las variables. Se estima que en todo estudio, el marco teórico va a servir de referencia a la investigación que se está desarrollando. Así lo señala (Martínez, 2008) cuando expone lo siguiente:

En cualquier caso, este “marco” es sólo “teórico–referencial”, es decir, fuente de información y nunca modelo teórico en el cual ubicar nuestra investigación. Servirá para contrastar, después, nuestras conclusiones con las de esos autores y, así, entenderlas mejor, pero nunca para forzar e imponer una interpretación. (p. 159)

Para el autor citado el marco teórico se debe utilizar sólo como reseña, es decir, como fuente de información y en ningún caso debe tomarse como modelo teórico para asentar la investigación. El marco referencial podrá ser utilizado para verificar a la postre las conclusiones con autores estudiados, con el propósito de hacer inferencias de acuerdo a la teoría consultada, pero jamás para aplicar una interpretación, ya que pudiera no ser el más adecuado para entender la realidad que se está estudiando.

De esta manera, (Arias F. , 2006) plantea que: “el marco teórico o marco referencial, es el producto de la revisión documental – bibliográfica, y consiste en una recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones, que sirven de base a la investigación” (p. 106). De esta manera, el presente trabajo tiene como esbozo los antecedentes más importantes, así como también los conceptos primordiales y relevantes para llevar a cabo la investigación.

Por su parte, (Claret, 2005) señala que: “Se refieren a la revisión de trabajos previos sobre el tema en estudios realizados fundamentalmente en instituciones de educación superior reconocidas o, en su defecto, en otras organizaciones” (p. 19). Deja ver que en el marco teórico debe examinarse algunas investigaciones o trabajos académicos notables, es decir, que no todo trabajo pudiese servir como antecedente. Además, (Cisneros, 2006) expresa que: “El marco teórico sirve para delimitar el área de investigación, sugerir la metodología, compilar conocimientos relevantes en el área que se va a investigar y expresar proposiciones teóricas generales” (p. 46).

Del mismo modo, (Palella & Martins, 2012) expresan que el marco teórico: “Es el soporte principal del estudio. En él se amplía la descripción del problema, pues permite integrar la teoría con la investigación y establecer sus interrelaciones” (p. 67). De allí pues, en el presente estudio se contará con un desarrollo temático de antecedentes relevantes sobre la situación planteada y se exponen algunos fundamentos teóricos que sustentan la investigación dentro de los cuales se enmarca el problema.

Antecedentes de la Investigación

Los Antecedentes de una investigación, se asientan en la presentación de la información más importante y directamente relacionada con nuestro tema de estudio la cual podemos considerar como aportes o referencia, incluso cuando se trata de investigaciones de enfoque muy similar. Al referirse a los antecedentes de la investigación, (Martínez, 2008) expresa lo siguiente:

Debe referir las principales investigaciones sobre el área o áreas cercanas: autores, enfoques y métodos empleados, conclusiones e interpretaciones teóricas a que llegaron y otros elementos de importancia. En las ciencias humanas, es necesario dar mayor énfasis a lo más cercano (lo regional, lo nacional, lo latinoamericano), ya que comparte más nuestra cultura e idiosincrasia (p. 158)

Por su parte, (Cisneros, 2006) expresa que: “al establecer los antecedentes del problema, no es necesario hacer un recuento histórico del mismo, o presentar fuentes bibliográficas de datos difíciles de ubicar. Por lo tanto, la bibliografía referenciada deberá ser actualizada y selectiva” (p. 47), de tal manera que se escogieron trabajos que pueden ser ubicados fácilmente mediante la web y bibliotecas de universidades locales, los cuales tratan aspectos sobre la evaluación docente y su percepción por parte de los educadores.

Mediante la consulta a las diferentes fuentes de información se abordan las variables de la investigación, permitiendo seleccionar algunas relacionadas con el desempeño docente. Se tomaron en cuenta algunas referencias históricas como los señala (Claret, 2005), quien al respecto expresa lo siguiente: “Los antecedentes pueden ser tesis de grado o postgrado, trabajos de ascenso, resultados de investigaciones institucionales, ponencias, conferencias, congresos, revistas especializadas, entre otros” (p. 19). De allí que toda investigación debe estar sustentada con aportes y teorías relacionadas con el estudio, por lo que en esta parte de la investigación se presentan trabajos realizados por otros autores los cuales ofrecen referencias de estudios anteriores.

En este mismo orden de ideas, existen infinidad de estudios realizados a nivel internacional, nacional y local, que indican cómo se puede respaldar la investigación, por lo cual (Claret, 2005) expresa:

Usualmente se exigen tres (3) antecedentes como mínimo. Estos también pueden ser de carácter nacional o internacional. Deben presentarse en orden secuencial. Cuando no se encuentran antecedentes exactos sobre el tema en estudio, pueden utilizarse otros que sean los más próximos al área en cuestión (p. 19).

De lo anteriormente expuesto, se puede decir que se pueden utilizar referencias anteriores que posean pertinencia y relevancia, que sean relacionados con

la investigación para su aplicación y factibilidad. En este caso, se buscaron investigaciones que se relacionan con la evaluación del desempeño de los docentes. En tal sentido, de acuerdo a la bibliografía consultada, se destaca a nivel internacional una investigación realizada por (Arias G. , 2016), la cual tituló “Evaluación del desempeño profesional de formadores de docentes”, en la república de El Salvador, y tuvo como propósito evaluar el desempeño de los formadores de formadores para valorar los niveles de efectividad en el desarrollo de las competencias docentes. El objetivo general, de la investigación fue evaluar el desempeño de los formadores de formadores en El Salvador, utilizando un manual diseñado y validado con expertos, así como con las instituciones de educación superior que forman docentes.

Del mismo modo, tuvo como objetivos específicos los siguiente: a) Diseñar un manual de evaluación tomando como referencia algunos estándares de modelos internacionales contextualizarlo de acuerdo a las necesidades y proceder al respectivo proceso de validación para que sea utilizado en la evaluación del desempeño docente de los formadores de formadores en El Salvador. b) Realizar el proceso de evaluación con los instrumentos del manual diseñado considerando las dimensiones de: formación y profesionalización, competencias pedagógicas–didácticas, modalidades de contratación y cumplimiento de la normativa, condiciones de infraestructura institucional, nivel de satisfacción de resultados del desempeño y las actitudes positivas. c) Analizar los resultados significativos de los niveles de desempeño obtenidos en cada una de las dimensiones a nivel nacional, por sectores, por cada IES, por especialidad del profesorado que se ofrecen en el país, para valorar la incidencia de los factores estudiados en la calidad educativa que brindan los docentes formadores. d) Consolidar un manual de evaluación pertinente que pueda ser utilizado por las diferentes instituciones educativas del nivel superior y de ser posible por el ministerio de educación con una evaluación formativa, para promover una cultura de evaluación docente, entregando resultados y la propuesta del manual al MINED y las IES.

Además, se tomaron como sujetos de la investigación a 262 docentes formadores de las diferentes especialidades en que se forma al magisterio, así como 869 estudiantes, los que están distribuidos por nivel educativo y especialidad, y 50 personas que trabajan como jefes y coordinadores. Para el levantamiento de datos se utilizó un cuestionario ad-hoc para recopilar información, en correspondencia con los criterios establecidos para el diseño del manual de evaluación, ajustando las respuestas a una escala Likert.

El tipo de enfoque, que se le dio a esta investigación se apoya fundamentalmente en el paradigma Histórico-Cultural, aunque toma en cuenta ideas de otros paradigmas las cuales consideró positivas. En relación a la metodología utilizada para el desarrollo de la investigación la trabajó en tres fases: en la primera fase se realizó un estudio documental en la cual elaboró un marco teórico constituido por las principales teorías que sustenta las competencias docentes de acuerdo al perfil del magisterio, procesos de evaluación y calidad educativa; en la segunda fase se elaboró los instrumentos y el manual de evaluación del desempeño docente; en la tercera se recolectó la información con respecto al desempeño docente, se interpretaron, analizaron los datos y se elaboró las conclusiones y recomendaciones.

Para el análisis estadístico utilizó la estadística descriptiva, dividiendo en tres sectores (alumnos, docentes y jefatura/coordinación) por tipo de sector público y privado, así como por institución y especialidad educativa. Además realizó el contraste de hipótesis a través de la técnica ANOVA de comparación de medias. Por otra parte, se evidenció además a través del estudio de las cinco dimensiones (Planificación de la docencia, desarrollo de la docencia, innovación y mejora, condiciones institucionales y resultado), la importancia de mejorar las variables referidas a las estrategias educativas, así como en la investigación, infraestructura y dotación de equipos y recursos.

La investigadora llegó a la conclusión en la investigación que en El Salvador, el Ministerio de Educación y las instituciones formadoras, deben implementar planes de mejora continua en apoyo a los formadores del magisterio nacional y tanto del sector público como privado para subir los niveles de desempeño y las condiciones en las que se desarrolla la formación docente del país.

Este antecedente se toma en virtud que se relaciona en la evaluación del desempeño de los docentes, y que se aplica al momento de evaluar los modelos de evaluación de desempeño docente, fundamentalmente los de la modelo basado en la autoevaluación, modelo basado en la opinión de los alumnos, modelo de evaluación a través de pares y modelo portafolio. Desde esta perspectiva la investigación hace un aporte a la evaluación del desempeño docente en donde pretende se introduzcan lineamientos generales para la evaluación docente.

Por otra parte, a nivel nacional se destaca una investigación realizada en la maestría en gerencia avanzada en educación de la Universidad de Carabobo, realizada por (Aliendres, 2012), en el Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello, en la Urbanización la Elvira de la ciudad de Puerto Cabello, Edo Carabobo, cuyo propósito de la investigación fue analizar las competencias del docente de aula para el logro de una educación de calidad, y los objetivos específicos fueron: a) Diagnosticar las competencias básicas, genéricas y específicas que exhiben los docentes en su desempeño de aula en el Instituto Universitario de Tecnología. b) Explicar las competencias básicas, genéricas y específicas que deben poseer los docentes de aula para el logro de la calidad educativa en el Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello. c) Describir los indicadores que deben considerar los docentes para el logro de la calidad educativa en el Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello.

La población estuvo conformada por 250 docentes ordinarios, tomándose una muestra de 71 docentes de aula, los cuales fueron seleccionados por muestreo

aleatorio simple. El tipo de investigación se enmarco en los lineamientos de un diseño de campo, de tipo descriptivo bajo el paradigma cuantitativo, de acuerdo al objetivo que se propuso. Como técnica utilizada para la recolección de la información se usó un cuestionario con respuestas dicotómica contentivas de cuarenta ítems, Para determinar la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto a 10 de los docentes con características similares a la muestra de estudio, a fin de evaluar la consistencia interna entre ellos. Se determinó la confiabilidad a través de Coeficiente KR20 la cual fue de 0, 95 por ciento. Además el instrumento tuvo validez de contenido, constructo y de experto.

En relación al análisis de los resultados del estudio, se consideraron las categorías de mayor puntaje. La información se registró en tablas de frecuencia simple y gráficos estadísticos de barra de acuerdo a las dimensiones e indicadores de las variables en estudios y en ello se diagnosticó las frecuencias y porcentajes de cada ítem. Se llegó a la conclusión que un porcentaje moderado de los docentes exhiben las competencias básicas, genéricas y específicas para el lograr de la calidad educativa en la institución por lo que se recomienda al instituto por medio de la subdirección académica crear programas y cursos de actualización con el fin de que los docentes desarrollen al máximo sus competencias básicas, genéricas y específicas para el logro de la calidad educativa que requiere la institución y el país.

Este antecedente se toma en función que el mismo sirvió para reforzar las bases teóricas de la investigación, así como también, el análisis de las competencias del docente, ya que en la presente investigación se denominan desempeño de funciones, asimismo que la misma pretendía describir los indicadores que deben considerar los docentes para el logro de la calidad y realizar un aporte a la institución, situación casi similar en la presente investigación.

En lo referente, a los antecedentes locales, se tiene una investigación realizada en tesis no publicada, en la maestría de evaluación educativa en la Universidad Los

Andes, Núcleo Pedro Rincón Gutiérrez, al profesor (Aponte, 2012), cuyo trabajo tituló: Evaluación de los criterios utilizados por los directivos para la determinación del desempeño docente. Caso Unidad Educativa “Canea” municipio Junín del Estado Táchira, en la localidad de Rubio. Y tuvo como propósito evaluar los criterios utilizados por los directivos en la determinación del desempeño docente en la Unidad Educativa Canea municipio Junín del Estado Táchira durante el año escolar 2011 – 2012.

Al mismo tiempo, estableció como objetivos específicos: a) Diagnosticar los criterios estratégicos, para la evaluación del desempeño docente, establecidos por la dirección de la Unidad Educativa “Canea” b) Determinar los procedimientos considerados para la evaluación del desempeño docente. c) Establecer los indicadores estratégicos necesarios para la evaluación del desempeño docente. d) Valorar los criterios utilizados por los directivos en la determinación del desempeño docente en la Unidad Educativa “Canea” municipio Junín del Estado Táchira.

En relación a los sujetos de la investigación tomó como muestra, un total de tres directivos, considerándose de tipo censal, y doce docentes de la misma unidad educativa. Por otra parte, planteó la investigación como un trabajo de campo, bajo el paradigma cuantitativo, de naturaleza descriptiva y sustentada en el modelo de evaluación de Adams. En cuanto a la técnica usada, para la recolección de información, aplicó encuestas a los directores de la Unidad Educativa “Canea” a los cuales les aplicó un instrumento de recolección de datos, tipo cuestionario de escala Likert con tres opciones de respuesta siempre, algunas veces y nunca, contentivo de (38) ítems, por otra parte a los doce docentes, les aplicó una lista de cotejo, contentiva de siete preguntas cerradas con la opción de sí o no.

En lo relativo al análisis de los resultados, elaboró una matriz de los datos ítem para cada entrevistado, calculando los porcentajes totales para cada entrevistado, computando los resultados porcentuales de las propuestas de los estratos por

indicadores para el cuestionario y elaborando la distribución de porcentaje relativo de los ítems de cada indicador de las variables de estudios, para luego agrupar las categorías, para efecto de análisis, discusión e interpretación de los datos de cada indicador. Las cuales le permitieron establecer las inferencias en torno a los resultados de la investigación.

En este sentido, pudo establecer las siguientes conclusiones: se pudo apreciar 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.

Del mismo modo, se observó que la interrelación entre los estratos es pobre, siendo desaprovechadas las oportunidades de gestión de nuevas estrategias para el proceso evaluativo, al considerar las particularidades que poseen los docentes al desempeñarse en el sector rural, en referencia a la poca importancia que se otorga a la retroalimentación entre directivos y docentes. Por ello, se recomendó seguir el estudio hasta la etapa de generación de alternativas estratégicas, y de esta manera concretar un procedimiento que tome en cuenta aspectos diversos del desempeño de los docentes.

Del anterior antecedente expuesto, se justifica su presentación, debido a la similitud del trabajo en cuestión con la presente investigación, el mismo sirve de apoyo por la cantidad de elementos comunes y que se enmarca dentro del paradigma cuantitativo para el análisis y presentación de los resultados, al igual que emplea el uso de programas computacionales tales como el SPSS y el Microsoft Excel.

Bases Teóricas

Las bases teóricas constituyen el núcleo principal que le dará sustento al trabajo, pues es sobre este que se fundamenta toda la investigación y subyace en la teoría consultada para el problema en estudio, al mismo tiempo, proporciona un contexto que orienta y rige, brindando aportes a la investigación. Según, (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) expresa: “Sustentar teóricamente el estudio, una vez que ya se ha planteado el problema de investigación” (p. 52). Además, continúa más adelante diciendo:

... proporciona una visión de dónde se sitúa el planteamiento propuesto dentro del campo del conocimiento en el cual nos “moveremos”... nos señala cómo encaja la investigación en el panorama (big picture) de lo que se conoce sobre un tema o tópico estudiado. Asimismo, nos puede proporcionar ideas nuevas y nos es útil para compartir los descubrimientos recientes de otros investigadores. (p. 52)

Asimismo, las bases teóricas son el espacio del trabajo de investigación en el cual se destina a ilustrar los parámetros desde los cuales se comprende el problema objeto de estudio en sus diversos aspectos, al respecto Claret (2007) expresa: “Representa aquellos enfoques o corrientes desarrolladas por autores sobre el tema tratado en la investigación” (p. 20). Las bases teóricas seleccionadas en el presente trabajo investigativo, permiten orientar un contexto más profundo del tratamiento de las teorías expuestas y se extraen de la bibliografía de diversos autores.

Evaluación

Elementalmente se fundamenta en la valoración del mérito de algo, es inevitable plantearse el problema de la determinación de los criterios apropiados para llegar a la formación y emisión de dicho juicio de valor, es allí donde radica el problema para la elaboración de criterios o indicadores de calidad, científicamente

fundamentados y clara e indiscutiblemente definidos. Es por lo que, al consultar a Weiss (2008) generaliza la evaluación como:

El término evaluación es una palabra elástica que se extiende para abarcar muchas clases de juicio. La gente habla de evaluación de la ejecución de la tarea por parte de un trabajador... lo que tiene en común todos los empleos del término es la noción de juzgar el valor o los méritos de alguna cosa. (p. 11)

De lo anteriormente expuesto sobre la evaluación, se puede conceptualizar estas ideas como esos estándares que sigue una sociedad en forma general, para realizar una valoración o para tratar de determinar el justo valor de alguna actividad que se realice y para la toma de decisiones, por lo tanto la evaluación viene a ser un pilar fundamental en los procesos para la consecución y el logro de los objetivos. Por su parte Carreño (2001) expone al respecto:

Por evaluación entendemos, en términos generales, la acción de juzgar, de inferir juicios a partir de cierta información desprendida directa o indirectamente de la realidad evaluada, o bien, atribuir o negar calidades y cualidades al objeto evaluado o, finalmente, establecer reales valoraciones en relación con lo enjuiciado. (p. 19)

De acuerdo con el razonamiento que se han venido realizando, se puede decir que si se quiere obtener una valoración de la actividad realizada se requiere tomar como referencia ciertos patrones que están predeterminados y escritos en alguna parte, ya que los seres humanos deben justificar e intentar mantener un adecuado y prudente juicio valorativo demostrando ecuanimidad en la actividad que realiza, para lo cual el individuo evaluador debe formular interrogantes dando respuestas de manera acordes a fin de lograr mantener una armonía en el proceso apegado a las reglas o parámetros establecidos.

Después de las consideraciones anteriores, esta base teórica es importante ya que, al hacer referencia al ámbito educativo y concretamente en la parte de los

procesos administrativos de la evaluación docente, se puede decir que para darse el acto educativo con éxito y para que este se desarrolle armoniosamente, se debe inferir juicios a partir de la información recabada directa o indirectamente de la realidad evaluada, atribuyendo el verdadero valor y el mérito a la labor del trabajador y solucionarían en cierta forma la insatisfacción que se pudiera presentar en los docentes al ser evaluados propiciando un ambiente de fraternidad y de calidad entre los sujetos involucrados que les compete el proceso evaluativo.

Evaluación Docente

La evaluación de los docentes debe consistir en una acción permanente de reflexión y revisión del quehacer cotidiano comprendiendo a ésta, como todas las tareas y experiencias educativas y el conjunto de complejas relaciones personales entre el alumnado y profesorado los equipos docentes y directivos. La evaluación como el proceso con el que se logra recabar información, para emitir juicios y tomar decisiones factibles que sirvan como un indicador o referente de habilidades que permitirán a un individuo progresar y tener éxito en la sociedad.

Del mismo modo, lo que se busca a ciencia cierta es la mejora de la calidad de la educación para contribuir de manera integral al desarrollo profesional e institucional. Es así como, (Santos, 2005) considera la evaluación docente como: “...lo que surge de la inquietud de los profesionales por comprender y transformar sus actividades” (p. 88); es decir, los docentes consideran necesario que se realice este proceso con el fin que contribuya de alguna manera al perfeccionamiento de sus labores.

De ahí, que la evaluación del educador debe realizarse con el fin de proporcionar una ayuda y nunca como un juicio castigador o amenazante sobre su actuación, puesto que su objetivo fundamental es encontrar a través de un

seguimiento riguroso de las actividades desarrolladas las evidencias necesarias en cuanto a su desempeño, es decir fortalezas, debilidades, errores de tal manera que los responsables puedan emitir un juicio sobre su valor educativo y profesional, tal como lo expone (Álvarez, 2007) cuando señala:

Sería de suma importancia conocer cuáles son los verdaderos motivos por los que el tema de la evaluación docente produce tanta resistencia en el gremio. Si estas resistencias se producen de igual manera en aquellas situaciones en que la evaluación es hecha por agentes externos al centro educativo, que cuando es realizada por agentes del mismo centro educativo. (p. 25)

En este mismo sentido, refiriéndose a la evaluación docente (Santos, 2005) plantea: "...lo que se persigue con la evaluación es transformar la realidad y mejorarla... la evaluación de los profesores tiene en su punto de mira la mejora de la acción profesional. Se evalúa, esencialmente para comprender y transformar la práctica" (p. 98). De acuerdo a esto, es importante hacer un balance sobre la evaluación que se ha realizado para aprovechar los aspectos favorables y poder conocer que conviene, solo así se pueden efectuar los cambios necesarios con la mayor profundidad, eficacia y satisfacción posible.

Esta base teórica puede aportar una solución a la investigación ya que cada docente se ha de preguntar y reflexionar en forma individual y colectiva, cuáles son sus éxitos y logros, así como los aspectos que se deben reformar con mayor prioridad, para que puedan mejorar su actuación en el ámbito educativo. Asimismo, es importante señalar, que la evaluación puede inhibir el crecimiento profesional del educador, si esta trae como consecuencia una valoración que resulta amenazadora, que esté deficientemente dirigida o sea inadecuadamente comunicada, lo que puede crear resistencia.

Desempeño Docente

Al hacer referencia al papel del docente y su desempeño, el mismo recae una responsabilidad esencial para el desarrollo social adecuado. Es por ello, que su servicio denota algunos aspectos fundamentales, representados por ámbitos preferentes. Se trata de un ejercicio ecléctico, guiado en muchos casos por la intuición, pero más que nada por la preparación. Este es el primero de los aspectos en los cuales, el trabajo del docente, debe ser evaluado.

En efecto, la preparación académica del educador, debe guiarse por un sentido del carácter interdisciplinario y multifocal de su función. La preparación de este profesional, no se limita a los aspectos funcionales de la actividad, los mismos incluyen ámbitos complejos como conocimientos en torno a la didáctica, o el desarrollo estratégico para la enseñanza de contenidos, determinados por la necesidad de socialización del alumno.

Es por ello, que el trabajo docente se puede definir como todas esas actividades que deben ser desarrolladas por el profesor en las esferas de sus atribuciones, así lo deja entrever Montenegro (2011) cuando al respecto expone:

Mientras la competencia es un patrón general de comportamiento el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se haya determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno (p. 18).

Además, añade el autor antes mencionado que el desempeño docente se ejecuta en el entorno educativo en el cual convive el docente por lo que agrega lo siguiente: “Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles; el contexto socio cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (p. 18). Es decir, que el trabajo desarrollado

por el docente, traiga consigo una acción reflexiva, en cualquier ámbito en el cual se desenvuelva.

En efecto, esta base teórica es relevante debido a que el desempeño docente, se relaciona con la posibilidad de ser suficientemente efectivo y eficaz al momento de desenvolverse y vincularse en una acción que optimice los resultados de la institución. De tal manera, al hablar de desempeño docente, pueda entenderse como la realización del trabajo docente en un ámbito educativo de calidad.

Evaluación del Desempeño Docente

Evaluar el desempeño docente en su contexto, viene dado por la necesidad de recoger la información veraz, oportuna y se podrá emitir juicios que lleven a la toma de decisiones. Así lo refleja (Ministerio de Educación Nacional, 2003) cuando al respecto dice lo siguiente:

Es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los logros propuestos con los estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo.
(p. 10)

Tomando en cuenta las consideraciones anteriores, se desprende que la función primordial de la evaluación del desempeño docente se enfoca directamente en la necesidad de mejorar los resultados del aprendizaje, puesto que los docentes tienen gran responsabilidad en el logro de los mismos. Esta situación incide de manera significativa en la realidad diaria de la educación. De ahí la necesidad de realizar una evaluación permanente del desempeño docente en función con la enseñanza, a fin de

establecer parámetros de control que brinden eficiencia al proceso, reafirmen fortalezas y permitan superar debilidades y limitaciones.

En este mismo orden de ideas, si la evaluación se orienta al desarrollo o mejora habrá de descubrirse las dificultades personales implícitas en el desempeño de la función, las cuales ponen de manifiesto la situación personal y contextual, tal como lo indica el (Ministerio de Educación Nacional, 2003) cuando expresa lo siguiente:

Una evaluación que identifica con la mayor claridad posible, con base en indicios reales, los principales aciertos y debilidades del desempeño durante un período determinado, le sirve al evaluado y al evaluador de guía para la elaboración de un plan de desarrollo profesional orientado, al fortalecimiento de su trabajo y al mejoramiento institucional. (p. 11)

Sobre la base de las consideraciones anteriores se puede decir que la evaluación puede representar un reto para el docente, el desafío para tener lugar en el crecimiento profesional. Que la evaluación le permita detectar debilidades y poder transformarlas en fortalezas, de una evaluación sancionadora pase a ser autorreflexiva dentro de las instituciones educativas por parte de cada uno de los agentes que la integran, pero compartida, brindado las herramientas a éstos para la autoevaluación de su actividad, a fin de mejorar el proceso educativo.

Criterios para la Evaluación del Desempeño Docente

Cuando se habla de desempeño docente, no es nada fácil determinar con precisión y claridad qué se quiere evaluar, pues se reconoce que en el acto de enseñar es sumamente complicado, además intervienen muchos más factores y no sólo depende del trabajo docente. Por otra parte, también se debe tomar en cuenta ciertos criterios a la hora de realizar una evaluación de desempeño docente, ya que la práctica educativa es una actividad compleja, que involucra no solo los contenidos

temáticos propuestos en un programa de estudios, sino que abarca también y de una manera muy puntual la formación social, y axiológica de los alumnos, lo cual resulta difícil a la hora de evaluar el papel que los docentes.

Esta situación impide de forma clara realizar o proponer determinados criterios que permitan llegar a evaluar las actividades desempeñadas por los docentes en el ejercicio de sus funciones. En este sentido, el (Ministerio de Educación Nacional, 2008) dice lo siguiente: “Las ideas básicas que deben guiar el proceso de evaluación se expresan en unos principios y pautas orientadoras que deben seguir tanto los evaluadores como los evaluados, con el propósito de alcanzar los fines propuestos” (p. 11).

Por lo cual toma en cuenta una serie de criterios entre los cuales los plantea como principios que deben regir a la hora de realizar una evaluación y plantea los siguientes: objetividad, pertinencia, transparencia, participación y la equidad. Así como también unas pautas evaluadoras que deben ser tomadas en cuenta, las mismas son: ¿Quién evalúa?, ¿Cuál debe ser la actuación del evaluador?, ¿Cuál debe ser la actuación del evaluado? y ¿Cómo se evalúa? Por lo cual, se puede decir que los criterios para la evaluación del desempeño docente juegan un papel muy importante en el juicio que se puede emitir acerca de la labor docente.

De la misma manera, se considera que los criterios no sólo proporcionan parámetros del comportamiento que pueden ser observados, sino que logra suministrar información que evalúe la realidad de su desempeño. De ahí, se considera como una contribución interesante para la investigación el poder establecer ciertos parámetros al momento de realizar la evaluación respecto algunos elementos que deben ser tomados en cuenta para saber cuál es el desempeño académico del docente, sus particularidades académicas y laborales, así como la forma en que conduce el proceso educativo; sin dejar de lado el conocimiento o desconocimiento que tenga del contexto en el que está actuando.

Perfil Docente

El perfil docente es el conjunto de características que identifican al educador y lo destaca de forma integral, no se trata de un listado de las cualidades que debe reunir para ejercer su oficio, sino que debe ser un conjunto de reflexiones que lo distinguen de manera holística en su actuación en la escuela y la cultura escolar. A partir de estas cualidades, es posible originar un mínimo de aspectos que debe considerar para establecer un perfil del docente. De una forma más sencilla (Montenegro, 2011) lo precisa cuando expresa lo siguiente: “El perfil docente se define como el conjunto de rasgos que caracterizan al profesional de la educación” (p. 12).

La reflexión sobre el perfil va más allá de una lista de particularidades que tratan de englobar todos los rasgos del profesional, sino que son capacidades y competencias que identifican la formación de una persona, para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas. Es de allí, donde se refleja la importancia del amplio y buen perfil que necesita tener un educador en el momento que imparte la enseñanza y forma a los estudiantes porque se van a reflejar en su condición individual y colectiva.

Es por ello que (Montenegro, 2011) presenta un modelo sobre perfil docente, en el cual explica que está formado por un componente que él llama basal y otro componente que llama específico. En el componente basal, se encuentran todas las competencias básicas de la persona en forma integral, y en el componente específico, se agrupan todas aquellas características propias del profesional. Del mismo modo, es importante señalar algunos rasgos significativos que se resaltan el perfil de un educador, existen muchos aspectos que pudieran ser nombrados, pero entre los más trascendentales se considerarán los siguientes: formación profesional, vocación, ética y valores, los cuales se describen a continuación como referente de un perfil docente.

Formación Profesional

La formación profesional es entendida como todos aquellos estudios y aprendizajes orientados a la inserción en el campo de trabajo y actualización laboral, teniendo como objetivo principal, desarrollar y proporcionar el conocimiento y habilidades de los trabajadores a lo largo de toda la vida. Así lo reseña (Montenegro, 2011) cuando expone lo siguiente: “La formación profesional está asociada al ejercicio de unas competencias específicas propias de la naturaleza del ser educador (p. 12). Es decir, la formación profesional prepara al individuo para la comprensión de las actividades a desempeñar que le permitan incorporar aspectos como evaluación, planeación, organización que lo conlleven a una mayor calidad de formación en su práctica.

En este mismo orden de ideas, (Montenegro, 2011) continua diciendo: “Se expresa como el conjunto de estudios que el docente ha realizado a nivel de pregrado y postgrado, relacionados de manera directa con su desempeño” (p. 50). Desde esta perspectiva, se concibe por formación docente al proceso que desarrolla permanentemente el profesional de la educación y que ejecuta a lo largo de su vida profesional, es decir, a la etapa del perfeccionamiento docente. La formación del profesorado constituye un sistema de desarrollo continuo basado en la mejora de la práctica docente y en el establecimiento de estándares que contribuyan a incrementar la calidad y el rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes.

En el caso educativo se presenta principalmente en dos aspectos, la formación inicial y la formación continua. La formación inicial, la etapa referida a los estudios de pregrado que reciben los futuros profesionales de la docencia, la cual tiene por finalidad preparar a profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores que son necesarios para la formación integral de los demás individuos, así como también el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad

más justa, además deberá promover la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, el trabajo en equipo, el compromiso con la enseñanza de sus alumnos. Así lo reseña (Vezub, 2007) cuando al respecto expone: “La formación docente que se refieren a la primera etapa, comúnmente denominada formación de grado o inicial, que se recibe en las Instituciones Superiores, Escuelas Normales o en las Universidades de Pedagogía” (p. 6), es decir, la formación inicial, es aquella adquirida mediante estudios de pregrado para obtención de una titulación para luego ejercerla en el campo laboral.

Por otra parte, la formación continua es entendida como el desarrollo realizado a lo largo de su carrera profesional para actualizarse en el conocimiento y es fundamental para renovar su oficio, al mismo tiempo para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica, apoyándose en el análisis, la investigación y la reflexión de la práctica pedagógica. Para (Montenegro, 2011) lo señala como cualificación y expone lo siguiente: “Se entiende el conjunto de estudios informales o no formales, que el docente realiza a diario para actualizarse y visualizar nuevos enfoques y prácticas educativas de mayor eficacia” (p. 50), es decir la formación permanente es aquella que está destinada a la actualización con la finalidad de adquirir mayores competencias para ejercer la docencia.

El aporte de las consideraciones teóricas anteriores a la presente investigación, reside en valorar los esfuerzos y la motivación en materia de formación profesional, desde la formación inicial de la carrera docente, así como los estudios de postgrado para adquirir preparación en un área específica. Por otra parte, la formación continua que debe y tiene el docente a diario le permite obtener conocimientos para desempeñarse eficazmente en relación con su desempeño laboral, además, esa formación le permitirá registrar y valorar permanentemente la formación adquirida.

En el caso de los docentes municipales de la escuela San José, es importante destacar que requiere ser reconocida esa formación profesional al momento de ser evaluado su desempeño laboral.

Vocación

Se entiende por vocación al llamado intrínseco que posee el ser humano hacia la realización y el ejercicio de una actividad, es cuando el individuo establece un compromiso y una responsabilidad en el momento de ejecutarla, ese compromiso que siente con ella misma por hacerlo bien. Según, (Larrosa, 2010) expone que la vocación es:

Son muchos los que subrayan la importancia de la vocación en cualquier actividad profesional, tanto por razones de un mayor rendimiento en el trabajo como para evitar fracasos personales en el desempeño. Creen que la vocación determina las personas más adecuadas para una profesión y que existe la profesión más conveniente para cada persona. Del mismo modo, para acceder a una profesión se deben poseer unas cualidades o aptitudes previas y en la elección de un trabajo hay que tener en cuenta la vocación. (p. 44)

La vocación se construye a lo largo de la vida, porque vocación implica darle significado a lo que se realiza. Al respecto (Montenegro, 2011) enmarca la vocación como una competencias básicas del docente y expone lo siguiente: “En consecuencia, es posible denominar competencias básicas a aquellos patrones de comportamiento que los seres humanos necesitamos para poder subsistir y actuar con éxito en cualquier escenario de la vida” (p. 12).

La profesión docente por ser formadora de ciudadanos tiene el desafío permanente de contribuir con la formación de actores sociales que a su vez sean capaces de emprender las transformaciones del mundo actual a través del desarrollo de

sus competencias, quien tiene vocación docente es alguien que siente la necesidad de brindarse, de contribuir al perfeccionamiento social, que posee paciencia, comprensión, es generoso, y por sobre todo, ama compartir lo que sabe y siempre está dispuesto a aprender, en este sentido, (Larrosa, 2010) define como vocación docente lo siguiente: “Vocación, inclinación natural para dedicarse a la actividad profesional de enseñar con entusiasmo, compromiso y confianza en el poder de la educación, dedicación especial y de servicio hacia los demás” (p. 49).

Alguien con vocación docente debe ser humilde, conocedor de sus limitaciones personales, necesita sentirse seguro de lo que conoce y de que siempre hay mucho por aprender; que los alumnos enseñan día a día con sus reclamos, con sus expectativas y sus experiencias de vida; y que la propia sociedad, en su progreso científico y tecnológico desenfrenado exige estar siempre alertas para adecuarse a los cambios. Nadie se hará rico en dinero siendo docente, la riqueza de quien tiene la verdadera vocación está en las experiencias compartidas, el encontrarse en algún sitio a quien con una palabra fuimos capaz de transformar aunque sea un poquito su existencia.

Ética

La ética profesional se concibe como el conjunto de principios por los cuales se rige o debe regirse un profesional. Es así como la ética trata de fomentar la conciencia deontológica y de cierta forma va a regular el comportamiento de los individuos, no imponiendo sanciones, pero si principios individuales que son asumidos por el sujeto, convirtiéndolos como normas en su accionar. Según (Martínez E. , 2010) conceptualiza lo siguiente:

La ética, en este segundo sentido de la palabra, es una rama de la Filosofía que reflexiona sobre esa dimensión de la vida humana que

llamamos la moralidad. El primer sentido de la palabra *ética* vimos que era el de moral; el segundo sentido es el de *filosofía sobre la moral*. (p. 27)

El principal objetivo de la ética profesional es crear conciencia de responsabilidad, en cada individuo que ejerce un oficio en particular para el mejor rendimiento de este, además estar de acuerdo con la moral y compartir el deseo del bien común, no es imprescindible que sean leyes o normas ante circunstancias específicas, si no actitudes frente a contextos que muestren si el profesional realiza un desempeño en concordancia a su ética. Del mismo modo, (Martínez E. , 2010) al referirse a la ética profesional docente, expone:

Un buen profesor ha de ser, sin duda alguna, un experto en su materia y en la técnica didáctica relacionada con su especialidad, pero al mismo tiempo ha de ser, también, alguien que comprende que los aspectos éticos de la labor docente forman parte de la entraña misma de su trabajo cotidiano, de modo que estos aspectos no son un adorno, no son un añadido vistoso para dar una buena imagen, sino la clave y el sentido mismo de su quehacer (p. 14).

Para que un docente sea ético es ineludible que posea una personalidad que componga el sentido de la responsabilidad y la libertad, además debe poseer una excelente formación y conocimientos en el área en la cual se desempeña, así lo expresa (Montenegro, 2011) cuando dice: “La labor que desarrolla el docente sobre sí mismo está relacionada con su formación y la organización de su vida personal” (p. 22). De acuerdo a esta base teórica, la valoración de los criterios en la evaluación del desempeño docente de los profesores de la escuela San José, deben estar regidos por la ética docente.

Valores

En las comunidades o sociedades siempre se establecen normas, para que la convivencia sea sana, y algunas de estas normas se pueden definir como valores, los cuales se conceptualizan como el sistema de creencia que rige el comportamiento de los individuos. No todos los individuos, de una comunidad poseen los mismos valores puesto que también existen algunos que se establecen como individuales a diferencia de los valores colectivos, pero en relación a esto se puede citar a (Pérez, 2008) el cual define como valores lo siguiente:

Podemos entender los valores como cualidades de la realidad material humana que nos permiten preferir aquellas manifestaciones de dicha realidad que son o nos parecen óptimas. Los valores son propiedades de la realidad que sólo aparece o se perciben en la relación que se establece entre las realidades presuntamente valiosas y los hombres que se vinculan con ellas. (p. 105)

Desde esta perspectiva, valores pudiese ser entendido como una construcción mental de los individuos que establecen relaciones en una sociedad y establecen vínculos los cuales traen beneficios a todos los sujetos que los practican. En este sentido, se puede decir que el comportamiento de un docente viene a percibirse por los valores demostrados a través de las destrezas que ha adquirido, permitiéndole resolver situaciones en el contexto laboral, también viene a configurar un modelo de la forma de vida del sujeto y de la sociedad. Según Pérez (2008) plantea distintas dimensiones en la conceptualización del valor, y allí expone que el mundo de los valores sumamente complejo, y hay que verlo desde varias perspectivas y enfoques, puesto que siempre ha existido una gran discusión en torno a las concepciones de los mismos.

En su concepto de valores (Pérez, 2008) plantea una dimensión objetiva/subjetiva que fundamenta lo siguiente: “El valor será objetivo si existe

independientemente de un sujeto o de una conciencia valorativa; y será subjetivo si debe su existencia, su sentido y su validez a reacciones fisiológicas o psicológicas del sujeto que valora”. (p. 100), asimismo añade una dimensión real/ideal, que: “hace referencia a la concepción del valor como algo concreto, real, sustantivo, o como un estado ideal que conseguir, como algo que puede ser aunque aún no sea, es decir, como algo deseable” (p. 101).

Igualmente, (Pérez, 2008) expone una dimensión emocional/racional “se relega el problema conceptual de qué es un valor y se pasa al problema de cómo se perciben y conocen los valores” (p. 102). Del mismo modo, presenta una dimensión universal/relativa, la cual dice que es:

El valor carece de universalidad puesto que su propio estatus depende del sujeto que valora: los valores existen en relación con la organización psicológica de la persona. Respecto al relativismo histórico, entienden que el valor se identifica con los hechos o fenómenos reales en los que se manifiesta. Por ello se encuentra condicionado por los factores sociales o culturales. (p. 103)

Del mismo modo, plantea una dimensión colectiva/individual, la cual hace referencia a los valores como algo cultural que incide de manera individual “Desde esta perspectiva, el valor se convierte en un elemento cultural que proporciona a los miembros de esa cultura un esquema conceptual de lo que es correcto, ideal y preferible, de tal manera que orienta la conducta humana” (p. 104).

Esta base teórica, da respuesta a la solución de la problemática planteada, ya que a través del cumplimiento de responsabilidades, las funciones y el logro de resultados los docentes pudieran demostrar la manera como practican los valores, comprendiendo la opinión y sentimiento de sus semejantes, coincidiendo con (Montenegro, 2011) quien al respecto expresa: “Primero se es persona y luego se es profesional” (p. 12), dando a entender que los valores deben formar parte de la personalidad del docente, y al realizar una evaluación de desempeño se debiera tomar

en cuenta estos aspectos permitiendo sea la más idónea para el personal docente de la escuelas municipal San José.

Funciones Docentes

La profesión docente es de extrema responsabilidad y el educador debe ejercer un poder interpersonal de liderazgo, es decir, que poseer la capacidad de modelaje ante los educandos, por lo cual requiere desarrollar un conjunto de habilidades, destrezas y actitudes para conseguir un verdadero aprendizaje significativo en sus estudiantes. Además, es importante que el profesor tenga conocimientos, de ese deber ser, para su éxito personal y profesional. Por esto (Montenegro, 2011, pág. 14), considera dentro de las competencias específicas el docente como profesional a cuatro grandes dominios globales en los cuales el docente despliega su actividad, siendo estos, el entorno, lo institucional, lo pedagógico y lo intrapersonal.

En este sentido, el educador debe hacer uso de sus potencialidades, para optimizar el proceso de enseñanza y aprendizaje y dar cumplimiento a ese rol de promotor de aprendizajes recurriendo a instrumentos curriculares. Es por ello, que el desempeño docente en la educación básica, se percibe una acción para facilitar el aprendizaje.

También debe integrarse en grupos de trabajo interdisciplinario donde participen todos los docentes apoyados por el personal directivo, para compartir experiencias y dificultades relacionadas con diferentes temas de interés general, demostrando una actitud positiva, creativa e integradora frente a los nuevos enfoques pedagógicos y estrategias de enseñanza innovadoras e información científica actualizada.

Se puede indicar que el buen desempeño de los docentes, así como de cualquier otro profesional, puede determinarse tanto desde lo que sabe y puede hacer, como desde la manera cómo actúa o se desempeña, y desde los resultados de su actuación, criterio que debe ser tomado en cuenta en la evaluación del desempeño docente en la escuela municipal San José.

Aspectos Institucionales

Implica que el profesor deberá ser conocedor de los procesos de desarrollo humano, debe poseer habilidad para el manejo de estrategias pedagógicas, así como en el cumplimiento de normas, en fin el docente tiene que poner en práctica todos esos conocimientos que ha adquirido para construir un ambiente propicio en pos de un proyecto educativo institucional. Así lo destaca (Montenegro, 2011) cuando explica:

El objetivo del desempeño docente en el campo institucional, es realizar su gestión en concordancia con los objetivos del proyecto educativo, contribuyendo a su desarrollo. El docente forma parte de una rica red de relaciones con sus compañeros, las directivas, los demás trabajadores y los padres de familia (p. 53)

Con el entorno institucional implica situarse en el contexto, desplegando gentileza y habilidad para comunicarse con efectividad, desarrollándose como persona, cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad, creatividad e imaginación, además la capacidad para actuar de acuerdo a un conjunto de valores éticos y morales.

Del mismo modo, debe participar en las actividades colectivas que se realizan para el logro de los objetivos del programa institucional que generen actitudes de autoformación y capacitación, asimismo vincularse positivamente con los padres, o

representantes y con la comunidad en general para que participen en la tarea educativa y a su vez logre promover el sentimiento comunitario en los educandos a través de actividades recreativas y formativas hacia la comunidad.

Se puede indicar que el buen desempeño profesional de los docentes, así como de cualquier otro profesional, puede determinarse tanto desde lo que sabe y puede hacer, como desde la manera cómo actúa o se desempeña, y desde los resultados de su actuación. Desde la perspectiva de esta base teórica, se puede utilizar criterios para evaluar el desempeño docente de acuerdo a la labor que ejerce para el logro y consecución de los objetivos organizacionales, permitiendo contribuir con las transformaciones de institución.

Aspectos Administrativos

Dentro de una organización deben existir controles que garanticen el éxito de la misma, realizando evaluaciones periódicas que permitan detectar deficiencias en el desarrollo de las labores diarias, con fines de mejorar cada día. En este orden de ideas, (Chiavenato, 1999) considera la evaluación del desempeño como:

...un sistema de apreciación del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo, en su concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, bien sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones; se constituye así en una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa. (p. 16)

Es de hacer notar que el aspecto administrativo en las organizaciones educativas se encuentra presente, y uno de estos es la evaluación del desempeño docente. Al respecto, (Valdés, 2001) dice que el control administrativo constituye una necesidad por cuanto debe existir una rendición de cuentas: "...tanto como sistema para controlar el cumplimiento de responsabilidades laborales como para evaluar y

mejorar el desempeño docente en el aula” (p. 167). Esta situación incide de manera significativa en la realidad diaria de la educación. De ahí, la necesidad de realizar una evaluación permanente del desempeño docente en su función con la enseñanza, a fin de establecer parámetros de control que brinden eficiencia al proceso, reafirmen fortalezas y permitan superar debilidades y limitaciones. Su función primordial se enfoca directamente en la necesidad de mejorar los resultados del aprendizaje, puesto que los docentes tienen gran responsabilidad en el logro de los mismos.

Aspectos Pedagógicos

Entre los aspectos pedagógicos más importantes que debe promover el docente en sus estudiantes, se encuentra el desarrollo y la conciencia con los lineamientos del currículo de estudio, el cual está diseñando con planes y estrategias a fin de orientar el avance del educando, es por esta razón que (Montenegro, 2011) dice:

El campo de mayor impacto es el desempeño en el aula de clase y demás ambientes de aprendizaje como laboratorio, biblioteca, patio de juegos, cancha deportiva, etc. Esta labor es, quizás la de mayor grado de diversidad y complejidad; también, la directamente relacionada con el aprendizaje de los estudiantes (p. 22)

Del mismo modo, el docente debe ser el referente de sus estudiantes cuidado de su apariencia personal, estabilidad emocional, seguridad en sí mismo y con adecuados niveles de auto estima, capaz de dar y recibir afecto, capaz de aceptar y formular críticas, de una conducta ética, moral y cultural cónsona con los valores nacionales, regionales y locales, abierto y respetuoso de todas las creencias religiosas y filosóficas. Es por esto que (Montenegro, 2011) agrega:

De todos los campos educativos el que reviste de mayor importancia es el trabajo en el aula, porque éste es el que de manera directa se relaciona con la formación de los niños y jóvenes. La acción del docente sobre sí mismo, sobre el entorno institucional y sobre el contexto sociocultural, en cierta forma, es un trabajo subsidiario del anterior. (p. 23)

La relevancia de esta base teórica para la investigación, es porque va a definir las características del individuo en el contexto laboral donde se desenvuelve, y que puede ser tomado como referencia para la elaboración o recomendación de una evaluación del desempeño. En este sentido, se pudiese tomar todos estos rasgos para sistematizarlos en algún tipo de instrumento que guíe la elaboración para valorar el desempeño docente de los profesores en la escuela municipal San José.

Modelos Evaluativos

El desempeño docente, para ser evaluado requiere ser conceptualizado a partir de un contexto específico debido a la actividad compleja que este representa, se deben tomar en cuenta distintos elementos para su aplicación, entre los principales elementos encontramos: el nivel educativo, la formación docente, los tipos de alumno, entre otros. Sin embargo, un problema vigente es lo difícil que representa la evaluación, esta ha tratado de disminuirse a partir de la utilización de diversos modelos y mediante el uso de metodologías cuantitativas, cualitativas y mixtas, así como de instrumentos con diferentes características.

Los modelos de evaluación del desempeño docente, poseen diversas cualidades orientadas a la valoración justa de las funciones educativas, estos modelos poseen ciertas ventajas unos sobre otros, sin embargo, cada uno tiene diversas limitaciones en su naturaleza y aplicación, por lo demás se consideran que son una

guía que orienta los aspectos a evaluar en el docente y por su amplitud ameritan ser clasificados, a continuación se describen algunos tipos, vistos desde el punto de diferentes autores, que se han dedicado a este estudio.

En este orden de ideas, (Elizalde & Reyes, 2008) presentan varios modelos, en los cuales se encuentra: El modelo basado en la opinión de los alumnos, es uno de los modelos con mayor historia y utilización en las instituciones educativas de diferentes niveles de educación, partiendo del hecho de que los educandos son una de las mejores fuentes de información del proceso de enseñanza – aprendizaje, así como del cumplimiento de objetivos académicos por parte del profesor, y al respecto exponen que se cree que los alumnos, desde su conocimiento son los mejores jueces siendo ellos quienes pueden evaluar lo que realizan y como lo realizan, dentro del aula.

De la misma manera, explican que a pesar de que es uno de los modelos más utilizados y de vieja data crea situaciones muy discutidas, se puede afirmar que los estudiantes son los mejores jueces del desempeño de sus profesores, pero existe la idea que ellos no tienen el conocimiento suficiente para llevar a cabo juicios de valor debido a que los mismos no poseen el discernimiento, ni los conocimientos necesarios para realizarlos ecuanímente sobre el desempeño de sus profesores.

En este mismo orden de ideas, (Elizalde & Reyes, 2008), presentan el modelo de evaluación a través de pares diciendo:

Este procedimiento implica el juicio de los propios profesores sobre el desempeño de sus compañeros. Parte del hecho de que los pares son expertos en el campo de la enseñanza y en la disciplina, lo que permite realizar una evaluación objetiva; asimismo, los colegas tienen experiencia, prioridades y valores similares, lo cual facilita el proceso evaluativo. (p. 5)

Se puede entender que los compañeros de trabajo son los mejores jueces al valorar el desempeño de sus colegas, debido a la experiencia profesional ya que se

desenvuelven en la misma área de los conocimientos y en la disciplina que ejercen su actividad, por lo cual los autores precitados agregan:

Las ventajas de la evaluación de pares, en comparación con otros modelos, radican en ofrecer información que en general no puede ser proporcionada por la opinión de los alumnos, como la pertinencia del uso de métodos didácticos para una determinada disciplina; cuando se utiliza la metodología de revisión documental, los juicios entre pares suelen ser consistentes; el par conoce las implicaciones de las acciones que el docente debe realizar en un campo de conocimiento en particular. (p. 6)

Entendiéndose entonces que los pares son en el campo educativo los mejores jueces de sus colegas, lo cual permite realizar una evaluación objetiva; por lo tanto se infiere que tienen intereses comunes, facilitando cierta capacidad a la hora de evaluar. De allí que la ventaja de la evaluación de pares, radica en el ofrecimiento de información general, siendo consistentes las evaluaciones.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, es necesario presentar el modelo basado en la autoevaluación del desempeño docente, el cual es utilizado generalmente como un complemento de otros modelos de evaluación y que a pesar de ser realizado por el propio evaluado, la gran cantidad de información que puede otorgar es invaluable y este modelo es utilizado con fines formativos, por lo cual (Elizalde & Reyes, 2008) precisan: “Se basa principalmente en la idea de que una reflexión del docente hacia su propia actividad le permitirá una mejora en su desempeño, ya que es capaz de autoanalizar sus fallos y aciertos, y corregir que pueda mejorar su labor dentro del aula”. (p. 6). Este modelo permite conocer la percepción del profesor sobre su propio quehacer educativo, su postura dentro de la disciplina que ejerce, las dificultades que ha encontrado en su labor, así como las metas que pretende alcanzar.

En este sentido, se fundamentan principalmente en la idea que es reflexión del docente hacia su propia actividad lo cual le permite mejorar en su trabajo, ya que deben ser capaces de evaluar sus fallas y aciertos, corrigiendo aquello que pueda mejorar su trabajo dentro del aula. El modelo de la autoevaluación se caracteriza por que puede ser aplicado independientemente de la disciplina del profesor o del nivel educativo en el cual desee emplearse y el mismo puede ajustarse fácilmente a los objetivos de evaluación. Su utilización en la educación básica puede ser de gran utilidad, sobre todo si se implementa en conjunto con otros modelos de evaluación de desempeño docente.

Del mismo modo, se presenta el modelo de evaluación del desempeño docente a través de portafolio proyectando una idea de una recopilación selectiva de materiales, informes y trabajos presentados de tal forma que den cuenta del trabajo realizado por el educador, en este sentido (Elizalde & Reyes, 2008) exponen:

www.bdigital.ula.ve
El uso de portafolio para evaluar el desempeño docente se debe a que la docencia es una actividad de muchas dimensiones, y esta técnica permite reunir diversas evidencias sobre la misma; un portafolio revela las reflexiones y el pensamiento detrás del trabajo reflejado en el salón de clases. (p. 7)

El uso de portafolio para evaluar el desempeño docente, se debe a que la actividad docente posee muchas dimensiones, permitiendo aglutinar numerosas pruebas sobre el mismo. Un portafolio revela las reflexiones y el pensamiento detrás del trabajo reflejado en el salón de clases. De tal manera que permite conocer los recursos con los cuales el docente realiza su práctica educativa, al mismo tiempo evalúa diversas habilidades que no necesariamente se ven reflejadas en el aula de clases.

A pesar de esta situación ningún modelo en particular puede ser utilizado como forma única de acercamiento al complejo fenómeno de la evaluación del desempeño docente. La utilización de un modelo de evaluación docente (o de varios

modelos) siempre dependerá del objetivo que se persiga. Además, corresponde ir acompañado de criterios o de un perfil de referencia que especifique claramente los indicadores de un buen desempeño en relación con las actividades como la disciplina, las habilidades requeridas por el plan de estudios, el modelo educativo, o bien, la opinión de los coordinadores o directores académicos.

Por otra parte, se hace necesario que el evaluador o el equipo de evaluación sea consciente del tipo de institución, del contexto que lo rodea, el tamaño de la planta docente, la viabilidad política de cada modelo, así como la infraestructura de la institución. El estudio del contexto que se realice permitirá evaluar la conveniencia de algún modelo en particular, teniendo siempre presente las ventajas y limitantes de cada uno de ellos y sin olvidar que las deficiencias de un modelo pueden ser disminuidas por las ventajas de otro.

Continuando con los tipos de modelos de evaluación del desempeño docente, (Montenegro, 2011) parte de la premisa que para evaluar el desempeño docente se requieren de modelos a seguir, por cuanto es indispensable contar con una estructura que permita tener ciertos parámetros preestablecidos los cuales los educadores deben saber con anterioridad que es lo que se les va a evaluar, cómo, cuándo y para qué, y expone un enfoque basándose en Valdés, describiendo cuatro criterios de estos modelos evaluativos.

Como primer criterio menciona el centrado en el perfil del docente, el cual no es otra cosa que las características del profesional de la educación, es decir, la excelencia del educador, pero que muchas veces es distinto a la realidad cotidiana. Este modelo tiene una cierta ventaja por cuanto la mayoría de los profesores tienden a imitarlo así no puedan cumplirlo, ya que este es un patrón elaborado por juicios de expertos y se plantea como el docente ideal siendo algo casi imposible de realizar.

El segundo criterio presentado es el modelo centrado en los resultados, el cual aplica la máxima de por sus frutos los conoceréis; no importa lo que el docente sea en sí, sino cual es el fruto de su labor. Este modelo basa su importancia en el tipo de enseñanza que alcanzan los escolares y plantea cierta ventaja debido al realismo del mismo, dado que centra su interés en los resultados de la gestión del docente, planteando que al evaluar los estudiantes es suficiente para conocer el desempeño del docente, pero también plantea una debilidad en las evaluaciones masivas a los educandos, la cual no permite distinguir los esfuerzos que realizan muchos docentes en la atención de casos especiales de niños con dificultades y alega que tendría que pensarse en un sistema de evaluación integral, cubriendo todos los campos en los cuales el docente desarrolle su labor educativa.

Un tercer criterio, el modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula y demás ambientes de aprendizaje, destacando la manera como el maestro realiza sus actividades de enseñanza lo cual influye directamente en los resultados que obtiene. No obstante, también el modelo tiene una debilidad que puede llegar a sobrevalorarse el activismo del docente, sin tenerse en cuenta los resultados de su labor, por lo cual contrastaría con el centrado en los resultados.

También muestra un cuarto criterio del modelo centrado en la práctica reflexiva, el cual estimula al maestro a tomar conciencia de su trabajo, observando sus fortalezas y debilidades para ir en un proceso de permanente mejoramiento. Pero, no posee parámetros objetivos que puedan establecer cuan eficiente es su labor y cómo va progresando en su labor educativa.

La importancia de la utilización de modelos evaluativos y el aporte teórico para la investigación radica en contar con una estructura que permita evaluar el desempeño con parámetros establecidos, de tal manera que el docente sepa de antemano que se le va a evaluar, cómo, cuándo y para qué. Además los modelos evaluativos, son instrumentos que han sido utilizados en diferentes países y han sido

probados con éxito, lo cual puede ser un aporte a la presente investigación al ser recomendados para su utilización en las escuelas municipales pertenecientes a la alcaldía de San Cristóbal, siendo adaptados en el contexto.

www.bdigital.ula.ve

Operacionalización de las Variables

Objetivo General: Describir la evaluación del desempeño docente aplicada a los profesores en las escuelas municipales pertenecientes a la alcaldía de San Cristóbal del Estado Táchira.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Desempeño Docente	Perfil Docente	Nivel de Preparación	1, 2, 3
		Vocación	4, 5, 6
		Ética	7, 8, 9
	Funciones Docentes	Valores	10, 11, 12
		Aspectos Institucionales	13, 14, 15, 16
		Aspectos Administrativos	17, 18, 19, 20, 21
		Aspectos Pedagógicos	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este apartado de la investigación se va a considerar la metodología a seguir en el estudio, el cual consiste en la descripción de un conjunto de procedimientos y técnicas que son utilizados para llevar a cabo la investigación, así como para sustentar el desarrollo de la misma, con la finalidad de lograr los objetivos planteados y responder a sus interrogantes. En este orden de ideas, se puede decir que la metodología es la forma como se deben seguir los pasos en una investigación, así lo expresa (Martínez, 2008) cuando afirma: "...es, por definición, el camino que se va a seguir para alcanzar conocimientos seguros y confiables" (p. 160). Se interpreta que si se desea alcanzar buenos resultados en la investigación, se debe estar apegado a una metodología, ya que ésta va a indicar la ruta a seguir.

De lo anteriormente expuesto, en este capítulo se describe la naturaleza de la investigación, el tipo, diseño, población y muestra, los instrumentos y técnicas de recolección, análisis de datos y la validez de los instrumentos. Así lo señala (Arias F., 2006) "la metodología... incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los instrumentos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el cómo se realizará el estudio para responder al problema planteado" (p. 110).

Del mismo modo, la (Universidad Pedagógica Experimental Libertador, 2016) en el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales, expone que en la metodología:

Se describen los métodos, técnicas y procedimientos aplicados de modo que el lector pueda tener una visión clara de los que se hizo, por qué y cómo se hizo. Además, deben mencionarse las razones por las

cuales se seleccionó dicha metodología, su adecuación al problema en estudio y sus limitaciones. (p. 34)

Por esta razón, la elaboración del marco metodológico exige al investigador asumir criterios razonados para la selección de los métodos, técnicas e instrumentos necesarios para ejecutar el estudio, tanto a lo concerniente a la recolección de datos, como al análisis de los resultados.

Naturaleza de la Investigación

Considerando que la educación es inherente a la sociedad, y que se basa en una realidad social, se ha tomado como enfoque del estudio el paradigma cuantitativo, ya que se destacan la realidad de los datos recogidos, además, este paradigma se cimienta en el positivismo y percibe los fenómenos de una manera uniforme para la explicación, por cuanto es el resultado de la observación basado en la experiencia, es por ello que (Palella & Martins, 2012) exponen:

Se caracteriza por privilegiar el dato como esencia sustancial de su argumentación. El dato es la expresión concreta que simboliza una realidad. Esta afirmación se sustenta en el principio de que lo que no se puede medir no es digno de credibilidad. Por ello, todo debe estar soportado en el número, en el dato estadístico que aproxima a la manifestación del fenómeno. (p. 40)

En efecto, este paradigma constituye una guía que permite aclarar lo observado en el estudio y reconocer la descripción de la evaluación del desempeño docente utilizada en la escuela municipal San José, al mismo tiempo sirve como marco de referencia por la realidad evidenciada desde la perspectiva de los profesores, buscando la explicación esencialmente en relaciones de carácter objetivo, siendo comprobable a partir de mediciones, por medio de cuestionarios.

Tipo de Investigación

Según el nivel de medición y análisis de la información el tipo de investigación que determina el enfoque del presente estudio, se encuadra dentro de una investigación de tipo descriptiva, resultando oportuno entonces citar a (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) quienes exponen que:

Con frecuencia, la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles, de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se sometan a un análisis. (p. 80)

Aunque más adelante, refiriéndose al valor de la investigación los mismos autores señalan que los estudios descriptivos poseen ventajas en el caso de ser empleados para exhibir las dimensiones de una problemática de una comunidad o el contexto de una situación y que describen los hechos tal y como son observados en su ambiente natural y trabajan sobre realidades de hecho y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Además, agregan (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010): “Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas” (p. 80).

Por su parte, (Lukas & Santiago, 2004) expresan “El objetivo básico de la investigación descriptiva es la descripción de los fenómenos, hechos y situaciones educativos” (p. 178). En este caso, se centró en la descripción evaluación del desempeño docente en las escuelas municipales pertenecientes a la alcaldía del municipio San Cristóbal del Estado Táchira. (Caso escuela San José). En este mismo orden de ideas, (Lukas & Santiago, 2004) continúan diciendo:

... una de las características de los métodos descriptivos es la falta de manipulación en el sentido de que no se pretenden cambios en el objeto de estudio, sino únicamente recoger información relevante acerca de ese objeto, analizarla y llegar a unas conclusiones. (p. 178)

De las consideraciones anteriores, se interpreta que los estudios descriptivos buscan desarrollar una imagen o fiel representación del fenómeno estudiado a partir de sus características, además su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables, los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una problemática donde exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

Por otra parte, la investigación también se encuentra enmarcada en una Investigación de Campo, que de acuerdo a la (Universidad Pedagógica Experimental Libertador, 2016) define este tipo de investigación como:

El análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios. (p. 18)

Es pertinente afirmar que en el presente estudio se trata de comprender una necesidad o problema en un contexto de la escuela municipal San José. Es decir, la investigadora trabaja en el ambiente de las fuentes consultadas, de las que obtiene los datos más relevantes para ser analizados. De este modo, se busca conseguir la situación lo más real posible en el mismo terreno de los acontecimientos. Igualmente, (Tamayo, 2003) expresa: “Cuando los datos se recogen directamente de la realidad,

por lo cual los denominamos primarios, su valor radica en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos...” (p. 110). En relación con el caso en estudio, la información se obtuvo directamente en la Escuela San José, perteneciente a la Alcaldía del Municipio San Cristóbal del estado Táchira.

Diseño de la Investigación

Es considerado como el procedimiento a seguir por el investigador para dar respuesta a las cuestiones formuladas en la investigación, así como la estrategia que debe acoger para responder a los planteamientos del problema, como lo exponen (Palella & Martins, 2012), los cuales expresan:

Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos. Por lo tanto, en este diseño no se construye una situación específica si no que se observan las que existen. (p. 87)

Por lo tanto, en el presente estudio se basa en un diseño de carácter no experimental, cuyo tipo es de campo, con un nivel descriptivo, ya que se trata de describir la evaluación del desempeño docente aplicada a los profesores en la Escuelas Básica Municipal San José pertenecientes a la alcaldía de San Cristóbal del Estado Táchira. En tal sentido, la presente investigación se desarrolló en tres fases por decisión de la investigadora, y siguiendo las fases planteadas por (Bolívar & Bolívar, 2002) denominadas bases estructurales básicas, en las cuales están inmersas los objetivos de la misma.

Fase de Planeamiento

Esta fase permitió identificar las necesidades que se abordan en la investigación conociendo la realidad del entorno referente al planteamiento del problema, se describe y se delimita la situación, del mismo modo, se ubicó el objeto de estudio en la situación problema, es decir, se presume que los docentes se sienten insatisfechos a la hora de ser evaluados por cuanto ellos consideran que no están siendo evaluados de la mejor manera, y creen que el instrumento que les está siendo aplicado para la valoración del desempeño, no está acorde con la realidad del sistema educativo venezolano. Por otra parte, se ubicaron las bases teóricas para darle un sentido referencial a la situación problema y brindar aportes dirigidos a solucionar la problemática planteada.

Fase de Ejecución

Una vez realizada la fase de planeamiento se procedió a la fase de ejecución, que es el ensamblaje operativo del desarrollo de la investigación donde se define la metodología aplicable a la misma y se recolectan los datos, así como también la elaboración de tablas para el ordenamiento de los resultados y una mejor comprensión de la problemática en estudio y así de esta manera poder realizar un análisis de la situación planteada, considerando aspectos teóricos relevantes siendo contrastados con la realidad estudiada determinando la situación idónea, haciendo referencia al deber ser de la evaluación de desempeño docente, para establecer relaciones en ese contexto.

Fase de Publicación y Socialización

Se procede finalmente a establecer conclusiones que permitan describir y visualizar los hechos que ocurren en la realidad, a fin de hacer recomendaciones que puedan ser un aporte significativo para dar solución a la problemática, del mismo modo, se procede a la elaboración del informe de la investigación en donde se dejará

constancia de la investigación realizada y se dará a conocer posteriormente para su publicación y socialización de la investigación.

Población y Muestra

Se entiende como población al conjunto de la totalidad de las personas que conforman el objeto de estudio. Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) expresan que la población o universo es: “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174). Por su parte, (Palella & Martins, 2012), expone lo siguiente:

La población en una investigación es el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones. La población puede ser definida como el conjunto finito o infinito de elementos, personas o cosas pertinentes a una investigación y que generalmente suele ser inaccesible (p. 105)

Del mismo modo, (Arias F. , 2006) conceptualiza como población a: “Conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p. 81). Para el presente estudio, se tiene como población total de treinta y cuatro profesores de los turnos mañana y tarde.

En este mismo sentido, para determinar la muestra la investigadora se basó en hacer un censo o estudio de tipo censal, por cuanto es una población pequeña y puede abarcar la totalidad de la población para ser consultada. Es por esto que se fundamentó en (Palella & Martins, 2012) cuando al respecto expone:

Cuando propone un estudio, el investigador tiene dos opciones: abarcar la totalidad de la población, lo que significa hacer un censo o estudio

de tipo censal, o seleccionar un número determinado de, unidades de la población, es decir, determinar una muestra. (p. 105)

Considerándose que la población es finita y está conformada por treinta y cuatro profesores que están sujetos a la evaluación de desempeño docente, se toma la totalidad de los mismo para el presente estudio.

Técnica de Recolección de Datos

Una vez seleccionada la naturaleza, el diseño, el tipo de investigación apropiado y la población y muestra adecuada de acuerdo con el problema de estudio, la siguiente etapa es de recolección de información pertinente a la investigación. En este caso, la investigadora escogió la técnica para la recolección de los datos, apoyado en (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) quienes exponen: “Recolectar los datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico” (p. 198). Es por ello, que se seleccionó la técnica de la encuesta, que según (Palella & Martins, 2012) la define como: “La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador” (p. 123).

Del mismo modo, seleccionó como instrumento el cuestionario, propio de la técnica de la encuesta, y de acuerdo a (Palella & Martins, 2012) expresan: “El cuestionario es un instrumento de investigación que forma parte de la técnica de la encuesta. Es fácil de usar, popular y con resultados directos” (p. 131).

Como ya se ha aclarado, sobre el uso de la técnica e instrumento que se va a utilizar para recolectar, validar y analizar la información, se procede a realizar una descripción del uso del mismo, como también a justificar su empleo.

El Cuestionario

En la presente investigación se diseñó una guía de cuestionario, según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) expresan “Tal vez el instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario” (p. 217). La información se recogió de manera clara y precisa, mediante un instrumento donde se formularon preguntas por escrito, de acuerdo con lo que dicen los autores antes mencionados, definen el mismo como “...un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p. 217).

Sobre la base de la consideración anterior, el cuestionario se realizó con preguntas cerradas con varias opciones de respuesta, y estos mismos autores al referirse al respecto exponen “Como puede observarse, en las preguntas cerradas las categorías de respuestas son definidas a priori por el investigador y se le muestra al encuestado, quien debe elegir la opción que describa más adecuadamente su respuesta” (p. 218), por lo que no fue necesaria la presencia del investigador, ya que se utilizó un formulario impreso estandarizado de interrogantes, en el cual el que contesta lo llenó por sí mismo.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, (Curcio, 2002), presenta lo siguiente:

Es un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. El contenido puede ser tan variado como los aspectos que mida, existen dos tipos básicos: los abiertos y los cerrados... los abiertos no delimitan de antemano las alternativas de respuesta, por lo cual el número de categorías es muy alto, en teoría, infinito. (p. 115)

Más adelante, (Curcio, 2002) al referirse al instrumento dice lo siguiente “Es el mecanismo que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información, entre estos se encuentran los formularios, las pruebas psicológicas, las escalas de opinión y de actitudes, las listas u hojas de control entre otros” (p. 116). A través de

la aplicación de este instrumento se recabaron las respuestas requeridas para el estudio utilizando varias opciones, en la cual los entrevistados manifestaron el grado de aceptación o rechazo ante la situación planteada.

El instrumento estuvo conformado por treinta ítems, que contienen cinco opciones de respuesta que se describen a continuación: muy de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y muy en desacuerdo. Se le entregó los cuestionarios a los treinta y cuatro docentes de aula que conforman la muestra para que fuesen respondidos. Los instrumentos fueron orientados hacia el objetivo de la investigación el cual es describir la incidencia evaluación docente utilizada desde la perspectiva de los profesores en de las escuelas municipales pertenecientes a la alcaldía del municipio San Cristóbal del Estado Táchira.

www.bdigital.ula.ve Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

Validez

La validez de los instrumentos, se fundamenta en el hecho de la manera como fue recopilada la información para la investigación, de la misma forma, las técnicas que se emplearon para recogerla. Por su parte, (Curcio, 2002) hace referencia al grado en que se mide realmente una variable, y señala: “Se define como el grado en que un instrumento logra medir lo que se pretende, si se construye sobre la base de la operacionalización de la variables” (p. 117). Es decir, los instrumentos deben medir las características específicas de las variables para las cuales fueron diseñadas, si no poseen pertinencia no tienen utilidad alguna.

Para obtener datos confiables en el presente estudio, se sometió el instrumento a la Técnica de Juicio de Expertos, ésta técnica ayudó a validar el instrumento; ya que fue sometido a juicio de especialistas en la materia, como lo expresa (Curcio, 2002)

cuando indica lo siguiente: “Esa característica es fácilmente alcanzable y se corrobora con la prueba de expertos... se basa en un juicio para adecuar el contenido de un área que se mide” (p. 117).

En la presente investigación, la exactitud de la obtención de la información se deriva del hecho de la propiedad del instrumento sobre el cual se indagó en los docentes acerca de la evaluación del desempeño laboral. Los contenidos a medir estuvieron adecuados a las capacidades intelectuales de los sujetos que respondieron el cuestionario.

La técnica de Juicios de Expertos, consiste en someter el cuestionario a una revisión y análisis por especialistas en la materia, para que den las orientaciones y recomendaciones requeridas, a fin de mejorar la calidad del instrumento tanto en el contenido como en la metodología. Así lo señala (Palella & Martins, 2012) cuando se refiere a la validez de los instrumentos y afirma lo siguiente:

En la mayoría de los casos se recomienda determinar la validez mediante la técnica del juicio de experto, que consiste en entregarle a tres, cinco o siete expertos (siempre números impares) en la materia objeto de estudio y en metodología y /o instrucción de instrumentos un ejemplar del (los) instrumento (s) con su respectiva matriz de respuesta acompañada de los objetivos de la investigación, el sistema de variables y una serie de criterios para calificar las preguntas. Los expertos revisan el contenido, la redacción y la pertinencia de cada reactivo, y hacen recomendaciones para que el investigador efectúe las debidas correcciones, en los casos que lo consideren necesario. (p. 161)

En cuanto al cuestionario, se hizo una revisión de las preguntas a fin de corroborar su claridad en la coherencia, pertinencia y redacción. En este sentido, el instrumento que se elaboró fue revisado por tres (03) expertos en la materia, quienes validaron lo validaron. Se les hizo llegar un sobre contentivo de: Título del trabajo, objetivos de la investigación, cuadro de unidad de análisis, cuestionario, formato de

validación, y una hoja para que emitieran las observaciones a fin de ser tomadas en cuenta para las correcciones.

Por otra parte, para verificar la validez de contenido mediante un procedimiento estadístico se sometió la respuesta de los jueces al software estadístico SPSS 21, en donde se le aplicó una prueba no paramétrica denominada W de Kendall, con el fin de corroborar la concordancia de las opiniones en cada uno de ítems. Según (Statistical Package for the Social Sciences, 2005) expresa:

La prueba W de Kendall se puede interpretar como el coeficiente de concordancia, que es una medida de acuerdo entre evaluadores. Cada caso es un juez o evaluador y cada variable es un elemento o persona que está siendo evaluada. Para cada variable, se calcula la suma de rangos. La W de Kendall varía entre 0 (no hay acuerdo) y 1 (acuerdo completo). (p. 571)

De lo anteriormente citado, se puede inferir que este tipo de prueba se puede aplicar, para verificar si hay correspondencia entre las respuestas dadas por los jueces que evaluaron dicho instrumento. Según esa prueba, se denominará hipótesis Nula (H_0) cuando no exista concordancia en las opiniones de los expertos, y se designará hipótesis Alterna (H_1) cuando exista concordancia.

Esta prueba estadística el coeficiente de concordancia de Kendall (W), ofrece la posibilidad de verificar la concordancia y similitud que existe entre las opiniones dada por los expertos a fin de decidir la adecuación del instrumento. Por otra parte, el valor de (W) oscila entre 0 y 1, para lo cual se determina que el valor de 1 significa una concordancia de acuerdos total y el valor de 0 un desacuerdo total. La tendencia a 1 es lo deseado pudiéndose realizar nuevas rondas si en la primera no es alcanzada significación en la concordancia.

Cabe destacar, que los ítems del tema “Evaluación del desempeño docente en las escuelas municipales pertenecientes a la alcaldía del municipio San Cristóbal del

estado Táchira. Caso: escuela San José” sobre las que se basó el instrumento, fueron validados mediante el juicio de tres (3) jueces expertos. Cada especialista recibió información sobre: “Dimensiones del Constructo”, una planilla de validación y el instrumento propiamente dicho (Ver anexos).

El instrumento que fue entregado a cada juez para medir: Coherencia, pertinencia y redacción de los ítems, se codificó dándole una ponderación para su evaluación de la siguiente manera: 3 = Bueno; 2 = Regular; 1 = Malo. De acuerdo a ello los expertos debían hacer su valoración la cual posteriormente fueron introducidos los resultados en una tabla en el software SPSS 21, para que luego mediante operaciones arrojara los resultados procediendo a interpretarlos como se exponen a continuación en las siguientes tablas.

www.bdigital.ula.ve

Prueba W de Kendall para la Coherencia de los Ítems

Rangos	
	Rango promedio
Items_1	19,17
Items_2	19,17
Items_3	14,17
Items_4	19,17
Items_5	19,17
Items_6	19,17
Items_7	19,17
Items_8	4,17
Items_9	14,17
Items_10	19,17
Items_11	19,17
Items_12	14,17
Items_13	19,17
Items_14	14,17
Items_15	19,17
Items_16	4,17
Items_17	14,17
Items_18	19,17
Items_19	19,17
Items_20	19,17
Items_21	19,17
Items_22	9,17
Items_23	19,17
Items_24	19,17
Items_25	19,17
Items_26	19,17
Items_27	14,17
Items_28	9,17
Items_29	4,17
Items_30	4,17

Estadísticos de contraste

N	3
W de Kendall ^a	,686
Chi-cuadrado	59,644
gl	29
Sig. asintót.	,001

a. Coeficiente de concordancia de Kendall

Interpretación de la validez para la Coherencia

La determinación del coeficiente de concordancia W de Kendall fue 0,686 lo cual es un indicador de que existe correspondencia entre las opiniones de los expertos. La determinación de la significación de W, mostró que se cumple la región crítica, por lo que se rechaza la hipótesis nula y puede concluirse, que es consistente el juicio de los expertos, es decir los juicios emitidos están correlacionados entre sí, coincidiendo que existe una relación coherente entre los ítems del cuestionario.

Prueba W de Kendall para la Pertinencia de los Ítems

Rangos	
	Rango promedio
Items_1	19,83
Items_2	19,83
Items_3	14,83
Items_4	19,83
Items_5	19,83
Items_6	19,83
Items_7	19,83
Items_8	9,83
Items_9	14,83
Items_10	19,83
Items_11	19,83
Items_12	19,83
Items_13	19,83
Items_14	4,83
Items_15	9,83
Items_16	4,83
Items_17	9,83
Items_18	19,83
Items_19	19,83
Items_20	19,83
Items_21	9,83
Items_22	19,83
Items_23	19,83
Items_24	19,83
Items_25	19,83
Items_26	19,83
Items_27	14,83
Items_28	4,83
Items_29	4,83
Items_30	4,83

Estadísticos de contraste

N	3
W de Kendall ^a	,748
Chi-cuadrado	65,119
gl	29
Sig. asintót.	,000

a. Coeficiente de concordancia de Kendall

Interpretación de la validez para la Pertinencia

La determinación del coeficiente de concordancia W de Kendall fue 0,748 lo cual es un indicador de que existe correspondencia entre las opiniones de los expertos. La determinación de la significación de W, mostró que se cumple la región crítica, por lo que se rechaza la hipótesis nula y puede concluirse, que es consistente el juicio de los expertos, es decir los juicios emitidos están correlacionados entre sí, coincidiendo que existe una relación pertinente entre los ítems del cuestionario.

Prueba W de Kendall para la Redacción de los Ítems

Rangos	
	Rango promedio
Items_1	19,33
Items_2	19,33
Items_3	19,33
Items_4	19,33
Items_5	19,33
Items_6	19,33
Items_7	19,33
Items_8	19,33
Items_9	14,33
Items_10	4,33
Items_11	9,33
Items_12	9,33
Items_13	14,33
Items_14	19,33
Items_15	19,33
Items_16	19,33
Items_17	4,33
Items_18	4,33
Items_19	9,33
Items_20	19,33
Items_21	19,33
Items_22	14,33
Items_23	9,33
Items_24	19,33
Items_25	19,33
Items_26	9,33
Items_27	14,33
Items_28	19,33
Items_29	19,33
Items_30	19,33

Estadísticos de contraste

N	3
W de Kendall ^a	,650
Chi-cuadrado	56,587
gl	29
Sig. asintót.	,002

a. Coeficiente de concordancia de Kendall

Interpretación de la validez para la Redacción

La determinación del coeficiente de concordancia W de Kendall fue 0,650 lo cual es un indicador de que existe concordancia entre las opiniones de los expertos. La determinación de la significación de W, mostró que se cumple la región crítica, por lo que se rechaza la hipótesis nula y puede concluirse, que es consistente el juicio de los expertos, es decir los juicios emitidos están correlacionados entre sí, coincidiendo que existe una relación pertinente en la redacción de los ítems del cuestionario.

Confiabilidad

Para determinar la fiabilidad del instrumento el mismo se ha de evaluar, para determinar su aplicabilidad a fin de obtener datos confiables acerca del tema de estudio, en líneas generales la confiabilidad se refiere al grado en que su aplicación repetida del instrumento al mismo sujeto u objeto produce el mismo resultado. Según (Palella & Martins, 2012) expresan:

La confiabilidad es definida como la ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos. Representa la influencia del azar en la medida: es decir, es el grado en el que las mediciones están libres de la desviación producida por los errores causales. Además, la precisión de una medida es lo que asegura su repetitividad (si se repite, siempre da el mismo resultado). (p. 164).

Al realizar pruebas, a diferentes individuos con el mismo instrumento los resultados siempre van a ser los mismo, siempre y cuando sea aplicados a diversos sujetos es circunstancias parecidas, esto se conoce como prueba piloto, que según (Palella & Martins, 2012) dicen: “Por ello, antes de iniciar el trabajo de campo, es imprescindible probar el instrumento sobre un pequeño grupo de la población” (p. 164). La aplicación de la prueba piloto, según (Palella & Martins, 2012) consiste en:

Esta prueba piloto ha de garantizar las mismas condiciones de realización que el trabajo de campo real. Su misión radica en contrastar hasta qué punto funciona el instrumento como se pretendía en un primer momento y verificar si las preguntas provocan la reacción deseada. (p. 164)

En este sentido, se aplicó la prueba pilota a docentes de otra institución municipal, con la finalidad de obtener la fiabilidad, esta escuela tiene muy idénticas a la muestra elegida. Del mismo modo mediante el uso del Software estadístico SPSS, se procedió a calcular el alfa de Cronbach, como lo indica (Palella & Martins, 2012) “No obstante, con un conocimiento mínimo básico y algo de audacia, se puede

calcular la confiabilidad de un instrumento mediante este estadístico utilizando software del área como el SPSS, uno de los más conocidos y empleados para estas cuestiones” (p. 168).

Descripción del procedimiento para el cálculo de la fiabilidad de la prueba piloto

La prueba piloto fue realizada en una escuela, con características similares de la misma dependencia municipal, se logró aplicar el instrumento a siete docentes de aula, a fin de corroborar los resultados mediante el cálculo del Alfa de Cronbach, utilizando el software estadístico SPSS, vaciando los resultados en una matriz de datos, donde se registra según la interrogante el número de veces la alternativa de respuesta realizada por cada docente entrevistado, luego se procede a la obtención de los resultados mediante el software, dando como resultado los siguiente:

➔ Análisis de fiabilidad

Escala: Alfa de Cronbach de Prueba Piloto

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	7	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	7	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	30

Asimismo, para ubicar la fiabilidad se toma como referencia los criterios de (Palella & Martins, 2012, pág. 169) los cuales se presentan a continuación:

RANGO	CONFIABILIDAD (DIMENSIÓN)
0,81 – 1	Muy alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Media*
0,21 – 0,40	Baja*
0 – 0,20	Muy baja*

* Se sugiere repetir la validación del instrumento puesto que es recomendable que el resultado sea mayor o igual a 0,61.

Desde esta perspectiva el coeficiente de confiabilidad, del instrumento para el presente estudio se ubicó en 0.855 Obtenido mediante el programa SPSS, considerándose Muy alta para la aplicación del instrumento a la población seleccionada.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez aplicado el instrumento a la muestra de docentes seleccionada, se procedió a recopilar, ordenar, clasificar, depurar y tabular los registros, mediante una matriz de datos, para facilitar el tratamiento estadístico y según (Palella & Martins, 2012) refiere lo siguiente: “Se puede diseñar una matriz de datos para facilitar el trabajo de codificación y tabulación de los resultados” (p. 173).

Del mismo modo, para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva que según (Palella & Martins, 2012) expresa: “La descriptiva consiste

sobre todo en la presentación de datos en forma de tablas y gráficas” (p. 175). Es por ello que en el siguiente capítulo de análisis y presentación de los resultados, se presentará la información de acuerdo a lo ya mencionado.

En este sentido, se utilizara para facilitar el trabajo, un software computacional denominado (IBM SPSS, Versión 21) de una reconocida empresa multinacional (International Business Machines, IBM), y el nombre en inglés es Statistical Package for the Social Sciences, el cual traduce, “Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales”, siendo este un programa estadístico informático muy usado en las ciencias sociales. Este software se toma en cuenta por su capacidad para trabajar con grandes bases de datos y una sencilla interfaz para la mayoría de los análisis.

Una vez obtenidos los resultados del paquete estadístico, se analizará de acuerdo a los resultados, haciendo una interpretación y confrontándolos con las bases teóricas, para llegar a conclusiones acerca de la problemática planteada, que según (Palella & Martins, 2012) dice al respecto lo siguiente:

Para facilitar la discusión de los resultados se recomienda realizar: Una triangulación, la cual consiste en contrastar la información obtenida en el trabajo de campo, la posición teórica y la posición del investigador; en función de las dimensiones de las variables del estudio (p. 183)

En la presente investigación, la interpretación de la información se contrastó con las bases teóricas basándose en los autores que allí se refieren, para de esta manera poder tener una visión holística sobre la problemática planteada. Es de allí donde fuentes de datos, la interpretación y la teoría se utilizan para obtener la máxima ventaja reduciendo el sesgo y se facilitando las conclusiones de la investigación.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En esta sección se muestra todo lo referente a la presentación y el análisis de la información obtenida por medio de los instrumentos que se diseñaron para tal fin. Los resultados arrojaron información valiosa que sirve para interpretar el problema en estudio, además dilucida y expresa una serie de inquietudes que tienen los docentes municipales de la escuela San José, relacionados con el proceso de evaluación de su desempeño laboral.

En este sentido, se revelan los resultados instrumentos que fueron aplicados a los docentes seleccionados para el estudio. Igualmente, se agruparon las preguntas de acuerdo a las dimensiones e indicadores en relación a la tabla de operacionalización de variables y se presenta cada uno de los ítems con sus respectivas frecuencias simples y porcentuales. Según, (Palella & Martins, 2012), al referir el análisis estadístico de los datos de forma descriptiva exponen lo siguiente:

La descriptiva consiste sobre todo en la presentación de datos en forma de tablas y gráficas. Comprende cualquier actividad relacionada con los datos y está diseñada para resumirlos o describirlos sin factores pertinentes adicionales; esto es, sin intentar inferir nada que vaya más allá de los datos, vistos como tales. Se plantea que cuando se trabaja con toda la población, se utiliza la estadística descriptiva. (p. 175)

Por lo tanto, se trabajó desde la estadística descriptiva. Al mismo tiempo, se realizó la interpretación de los ítems de forma tal que dichas respuestas fuesen soportadas por algunos teóricos señalados en el marco referencial, con la finalidad de corroborar o contradecir la situación actual que se viene presentando en la evaluación del desempeño docente aplicada actualmente a los educadores de la escuela San José perteneciente a la alcaldía del municipio San Cristóbal del estado Táchira.

Cuadros donde se presenta cada uno de los ítems con sus respectivas frecuencias simples y porcentuales, conjuntamente con la contrastación e interpretación.

Cuadro N° 1

Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Variable: Desempeño Docente, Dimensión: Perfil Docente, Indicador: Formación Profesional. Pregunta: ¿Qué criterios le gustaría se tomaran en cuenta para la evaluación de su desempeño?

ÍTEMS	MA		A		I		D		MD	
	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%
1.-La formación permanente	30	88,2	4	11,8	0	0	0	0	0	0
2.-Mejoramiento personal y profesional	28	82,4	6	17,6	0	0	0	0	0	0
3.-Investigaciones realizadas en mi área	25	73,5	5	14,7	4	11,8	0	0	0	0

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicados a docentes escuela San José (2017).

En el primer ítems acerca de la pregunta sobre el criterio de la formación permanente para ser tomado en cuenta en una evaluación del desempeño docente se observó que del total de los 34 docentes encuestados los cuales representan un 100%, el 88,2 % estuvo muy de acuerdo, siendo respaldado por un 11,8 % que estuvo de acuerdo, sumando entre los dos representa un 100 %. En el ítems dos del mismo indicador el 82,4 % de los educadores encuestados estuvo muy de acuerdo que se debe tomar en cuenta en una evaluación del desempeño docente el mejoramiento personal y profesional, asimismo, un 17,6 % estuvo de acuerdo dando a entender que la mayoría apoya esta proposición. En el ítems tres un 73,5 % que representa la mayoría de los encuestados está muy de acuerdo que se debe tomar en cuenta las investigaciones realizadas, seguido de un 14,7 % que también estuvo de acuerdo, y 11,8 % que se muestra indeciso ante el planteamiento.

En este mismo orden de ideas, en la variable desempeño docente de la dimensión perfil docente e indicador formación profesional, se tiene que la gran

mayoría de los educadores están de acuerdo que en la evaluación del desempeño docente es importante que se tome en cuenta la formación permanente, el mejoramiento personal y profesional, así como también las investigaciones realizadas en busca de una mejor calidad educativa, coincidiendo (Montenegro, 2011) cuando dice: “Se expresa como el conjunto de estudios que el docente ha realizado a nivel de pregrado y postgrado, relacionados de manera directa con su desempeño” (p. 50). Desde esta visión, son importantes estos criterios para una evaluación de desempeño por cuanto toma en cuenta lo que el profesional docente adquiere en su formación inicial, así como también el proceso que desarrolla permanentemente y que ejecuta a lo largo de su vida, es decir, la etapa del perfeccionamiento docente. La formación del profesorado constituye un sistema de desarrollo continuo basado en la mejora de la práctica docente y en el establecimiento de estándares que contribuyen a incrementar la calidad y el rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes.

En este mismo sentido, (Montenegro, 2011) señala: “Se entiende el conjunto de estudios informales o no formales, que el docente realiza a diario para actualizarse y visualizar nuevos enfoques y prácticas educativas de mayor eficacia” (p. 50), es decir la formación permanente está destinada a la actualización con la finalidad de adquirir mayores competencias para ejercer la docencia, entre estas ideas se inscriben las investigaciones realizadas por los docentes en su área, cuando tratan de contribuir y mejorar la calidad educativa, de tal manera que es trascendental para una evaluación del desempeño docente que sean tomados en cuenta estos criterios.

Dichas consideraciones permitirán solventar en gran manera el hecho que los docentes sienten que sus capacidades de investigación, así como de formación y mejoramiento profesional no son tomadas en cuenta a la hora de realizar su evaluación docente, lo que origina poco interés en el docente por llevar a cabo algún estudio de capacitación o investigación en su área, por lo tanto se hace necesario incorporar estos aspectos en la evaluación de desempeño docente.

Cuadro N° 2

Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Variable: Desempeño Docente, Dimensión: Perfil Docente, Indicador: Vocación. Pregunta: Al momento de realizarle la evaluación ¿Qué criterios se toman en cuenta?

ÍTEMS	MA		A		I		D		MD	
	F(s)	%								
4.- Valoran los alcances inherentes al cargo que desempeña	0	0	1	2,9	5	14,7	5	14,7	23	67,6
5.- Corroboran mis acciones y actitudes con el ser educador	0	0	0	0	5	14,7	8	23,5	21	61,8
6.- Se debe reconocer el nivel de comprensión y preocupación por los problemas de mis estudiantes	30	88,2	4	11,8	0	0	0	0	0	0

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicados a docentes escuela San José (2017).

www.bdigital.ula.ve

Al indagar sobre los ítems relacionados con las preguntas acerca de los criterios que toman en cuenta en la evaluación del desempeño que les realizan los docentes respondieron de la siguiente manera: En la valoración a los alcances inherentes al cargo que desempeña, el 67,6 % se mostró muy en desacuerdo, mientras que un 14,7 % se mostró en desacuerdo, concluyendo que la mayoría piensan que no se está evaluando estos alcances. Además, un 14,7 % se muestra indeciso sobre la interrogante y un 2,9 % está de acuerdo, el cual no es representativo. Por otra parte, en relación a la confirmación de las actitudes con el ser educador en la evaluación que le realizan, el 61,8 % contestó muy en desacuerdo por cuanto consideran no está presente en la evaluación que le hacen, seguido por un 23,5 % que también está en desacuerdo, notándose que la mayor parte de los encuestados piensan que no se corroboran estas acciones en la evaluación del desempeño docente, además, existe un pequeño porcentaje representado por un 14,7 % que señala estar dudoso. En el mismo orden de ideas, al preguntar si se debe reconocer el nivel de comprensión y

preocupación por los problemas de los estudiantes, la mayoría de los encuestados respondió estar muy de acuerdo, siendo estos un 88,2 % seguido de un 11,8 que dijo estar de acuerdo.

Al tomar en cuenta la utilización de criterios en relación a la vocación docente es importante, que se reconozcan en la evaluación del desempeño docente, ya que éste se sentirá identificado con su profesión tal como lo precisa (Larrosa, 2010) cuando dice: “Vocación, inclinación natural para dedicarse a la actividad profesional de enseñar con entusiasmo, compromiso y confianza en el poder de la educación, dedicación especial y de servicio hacia los demás” (p. 49). Se piensa entonces que se deben valorar los alcances inherentes al cargo que desempeña, se deben corroborar las acciones en una evaluación docente y se debe reconocer el nivel de comprensión y preocupación por los problemas de los estudiantes. Ya que el reconocimiento le dará seguridad al docente de cómo está actuando en servicio de sus semejantes, elevando su nivel y compromiso con su carrera al dedicarse con más esmero en todas las actividades que desempeña, permitiendo al momento de su actuación demostrar un perfil idóneo reflejado a través de su vocación.

Es importante resaltar, que se hace indispensable incorporar estos elementos a la evaluación del desempeño docente, por cuanto no se observan en la evaluación que actualmente le realizan al personal de la escuela San José, así lo dejan entrever los profesores mediante el instrumento con que se recabó la información, consideran que dichos aspectos no son tomados en cuenta. Es por ello que al analizarlas respuestas dadas se puede evidenciar la necesidad de corroborar la vocación del personal docente por medio de una adecuada evaluación laboral que registre estos aspectos, lo cual podría solventar en gran manera la inconformidad que manifiesta el personal con respecto a la evaluación de desempeño docente que se le ha venido realizando.

Cuadro N° 3

Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Variable: Desempeño Docente, Dimensión: Perfil Docente, Indicador: Ética. Pregunta: ¿Qué aspectos sirven para verificar la evaluación del desempeño?

ÍTEMS	MA		A		I		D		MD	
	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%
7.- El ejercicio y responsabilidad frente a la calidad de la educación	29	85,3	5	14,7	0	0	0	0	0	0
8.-Las acciones del docente	32	94,1	2	5,9	0	0	0	0	0	0
9.- La organización, dedicación y el entusiasmo del cargo que desempeña	31	91,2	3	8,8	0	0	0	0	0	0

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicados a docentes escuela San José (2017).

La interpretación del cuadro sobre qué aspectos pueden esgrimirse para verificar la evaluación del desempeño docente, y la pregunta acerca del ejercicio y la responsabilidad frente a la calidad de la educación, cuando toma como base la ética, se evidencia que el 85,3 % de los consultados están muy de acuerdo, siendo secundados por un 14,7 % que está de acuerdo. Al igual, al ser interrogados si las acciones del docente sirven para verificar la evaluación del desempeño, el 94,1 % afirmó Muy de acuerdo, seguido de un 5,9 % que dice estar de acuerdo. También, al responder sobre si la organización, dedicación y entusiasmo del cargo que desempeña sirve para verificar la valoración del trabajo docente, el 91,2 % manifestó estar muy de acuerdo, al mismo tiempo que un 8,8 % aseguró estar de acuerdo.

En este sentido, al revisar la teoría sobre los aspectos éticos que sirven para verificar la evaluación del desempeño docente se puede mencionar a (Martínez E. , 2010) cuando éste habla sobre los aspectos de un buen profesor tales como la experiencia en su materia, y en la didáctica que emplea para impartirla, pero también sugiere que perciba la ética referente al trabajo que ejecuta y que estos aspectos no para exhibirlos sino que son los aspectos fundamentales que debe poseer todo docente

convirtiéndose en lo esencial que puede ser evaluable al momento de valorar el trabajo docente.

Cuadro N° 4

Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Variable: Desempeño Docente, Dimensión: Perfil Docente, Indicador: Valores. Pregunta: ¿Qué aspectos debe registrar la evaluación que le realizan?

ÍTEMS	MA		A		I		D		MD	
	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%
10.-El cumplimiento de responsabilidades, las funciones y el logro de resultados	27	79,4	7	20,6	0	0	0	0	0	0
11.-La manera como demuestra y practica los valores hacia sus semejantes	28	82,4	6	17,6	0	0	0	0	0	0
12.-La manera de comprender y respetar la opinión y sentimiento de los estudiantes	30	88,2	4	11,8	0	0	0	0	0	0

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicados a docentes escuela San José (2017).

En el presente cuadro se puede apreciar, el dominio total de los porcentajes en los docentes que estuvieron muy de acuerdo y de acuerdo con respecto al indicador valores. En el ítem diez que pregunta sobre qué aspectos debería registrar la evaluación que le realizan, y se le propone el cumplimiento de responsabilidades, las funciones y el logro de resultados, el 79,1 % manifestó estar muy de acuerdo, mientras que el 20,6 % lo respalda con la alternativa de acuerdo, notándose la mayoría para esta opción. Asimismo, para la respuesta la manera como demuestra y practica los valores hacia sus semejantes el 82,4 % dice estar de acuerdo que la evaluación debe reconocer este aspecto, y un 17,6 % lo apoya estando de acuerdo que sea tomado en cuenta este criterio en una evaluación de desempeño docente. Del mismo modo, un 88,2 % está muy de acuerdo que se debe tomar en cuenta a la hora

de valorar el desempeño docente la manera de comprender y respetar la opinión y sentimiento de los estudiantes, seguido por un 11,8 % que dice estar de acuerdo, notándose la mayoría estos criterios en el indicador valores.

Para sustentar los resultados se considera la teoría referente a los valores, a fin de corresponder si la evaluación del desempeño docente debe registrar o tomar en cuenta los valores que posee el docente, en este sentido (Montenegro, 2011) al respecto expresa: “Primero se es persona y luego se es profesional” (p. 12), dando a entender que los valores deben formar parte de la personalidad del docente, y al realizar una evaluación de desempeño se debiera tomar en cuenta estos aspectos permitiendo sea la más idónea para el personal docente.

En este sentido, se puede decir que el comportamiento de un docente viene a percibirse por los valores demostrados a través de las destrezas que ha adquirido, permitiéndole resolver situaciones en el contexto laboral, del mismo modo, también viene a configurar un modelo de la forma de vida del sujeto y de la sociedad. En concordancia, entre la teoría y los resultados obtenidos de las encuestas, se puede inferir que al momento de realizar una evaluación del desempeño docente a los educadores de la escuela San José, estos aspectos deben ser tomados en cuenta, pues los mismo están presentes en su forma de actuar, ya que la mayoría de ellos consideran a los valores importantes y determinan que deben ser incluidos en la valoración de su práctica docente, a su vez que esta evaluación permita registrar su calidad humana, sentimientos responsabilidades, respeto de opiniones, la actuación hacia sus semejantes, como parte de las características relevantes de un docente.

Cuadro N° 5

Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Variable: Desempeño Docente, Dimensión: Funciones Docentes, Indicador: Aspectos Institucionales. Pregunta: Desde su perspectiva, ¿Qué criterios utilizan para evaluar su labor docente?

ÍTEMS	MA		A		I		D		MD	
	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%
13.-Son los más idóneos de acuerdo a su rol docente	0	0	0	0	2	5,9	5	14,7	27	79,4
14.-Valora como interactúa Ud. cuando ejerce la autonomía y practica la cooperación	0	0	0	0	2	5,9	6	17,6	26	76,5
15.-Debe identificar el trabajo conjunto hacia la consecución de los objetivos institucionales	28	82,4	6	17,6	0	0	0	0	0	0
16.-Se debe modificar la evaluación que le realizan a fin de implementar modelos de evaluación del desempeño docente adaptados a las exigencias de las escuelas municipales de San Cristóbal.	30	88,2	4	11,8	0	0	0	0	0	0

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicados a docentes escuela San José (2017).

Al estimar las respuestas de los encuestados en relación con los criterios utilizados en la evaluación docente de la escuela San José, se puede determinar con base al ítem 13, el cual se refiere si los criterios utilizados para evaluar su labor docente son los más idóneos, la gran mayoría manifestó estar muy en desacuerdo con un 79,4 %, seguido de un 14,7 % que dice estar en desacuerdo y un 5,9 % se muestra indeciso. Igualmente, la respuesta si valoran como interactúa cuando ejerce la autonomía y la cooperación, el 76,5 % expresó en sus respuestas estar muy en desacuerdo, respaldado por un 17,6 % que dice estar indeciso. Por otra parte, el 82,2 % respondió estar muy de acuerdo en relación a que se debe identificar el trabajo

conjunto hacia el logro de los objetivos institucionales, seguido de un 17,6 % que está de acuerdo, representando la aceptación hacia la pregunta.

En relación a la interrogante sobre si se debe modificar la evaluación que le realizan para implementar modelos de evaluación de desempeño docente adaptados a las exigencias de las instituciones, se observa un alto porcentaje con un 88,2 % que señalaron estar muy de acuerdo y un 11,8 % revela estar de acuerdo con respecto a la pregunta.

En correspondencia de los resultados anteriores y revisando las bases teóricas, los aspectos institucionales deben ser tomados en cuenta en una evaluación del desempeño docente, por cuanto el educador al participar en las actividades colectivas que se realizan contribuyendo al logro de los objetivos del programa educativo. Al mismo tiempo, la forma como el profesor se vincule con los padres o representantes y con la comunidad en general debe ser evaluada ya que el docente incentiva en sus estudiantes la participación promoviendo el sentimiento comunitario en los escolares a través de actividades recreativas y formativas hacia la comunidad.

Se puede señalar que el desempeño del docente puede determinarse tanto desde lo que sabe y puede hacer, como desde la manera cómo actúa o se desempeña, y desde los resultados de su actuación, así lo destaca (Montenegro, 2011) cuando explica:

El objetivo del desempeño docente en el campo institucional, es realizar su gestión en concordancia con los objetivos del proyecto educativo, contribuyendo a su desarrollo. El docente forma parte de una rica red de relaciones con sus compañeros, las directivas, los demás trabajadores y los padres de familia (p. 53)

Desde esta perspectiva se desprende que en una evaluación del desempeño docente deben ser tomados en cuenta los criterios relacionados con los aspectos

institucionales ya éstos que vienen a favorecer la armonía y el reconocimiento del trabajo de los docentes.

Cuadro N° 6
Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Variable: Desempeño Docente, Dimensión: Funciones Docentes, Indicador: Aspectos Administrativos.
Pregunta: ¿Qué aspectos se deben tomar en cuenta para la evaluación de su condición de docente?

ÍTEMS	MA		A		I		D		MD	
	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%
17.-Establecer diferencias para evaluar al personal docente, administrativo y los demás entes que laboran en la institución educativa	28	82,4	6	17,6	0	0	0	0	0	0
18.-Ponderar el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades	27	79,4	7	20,6	0	0	0	0	0	0
19.-Informar los resultados luego de ser evaluado, con la finalidad de tener conocimiento sobre lo mejorable de su práctica docente	26	76,5	8	23,5	0	0	0	0	0	0
20.-La capacidad de cumplimiento en la entrega de recaudos solicitados en el tiempo indicado por la institución	29	85,3	5	14,7	0	0	0	0	0	0
21.-Uso racional de medios y recursos educativos para el logro de objetivos	30	88,2	4	11,8	0	0	0	0	0	0

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicados a docentes escuela San José (2017).

Referente a los aspectos administrativos que deben tomarse en cuenta en una evaluación del desempeño docente, al ser consultados los profesores sobre si se deben establecer diferencias para evaluar al personal docente, administrativo y los demás

entes que laboran en la institución educativa, el 82,4 % respondió muy de acuerdo, seguido de un 17,6 % que dijo estar de acuerdo, entendiéndose que la mayoría de los encuestados opinan que deben establecerse las diferencias a la hora de ser evaluados. Del mismo modo, al preguntarle si debe ser evaluado el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades la mayoría representada por un 79,4 % respondió estar muy de acuerdo y un 20,6 % dice estar de acuerdo. De la misma forma, al consultarles sobre si le deben informar los resultados luego de ser evaluado, con la finalidad de tener conocimiento sobre lo mejorable de su práctica docente el 76,5 % manifestó estar muy de acuerdo y un 23,5 % contestó estar de acuerdo, entendiéndose que si se debe informar a los docentes los resultados de la evaluación.

En relación a la interrogante sobre si se debe tomar en cuenta en una evaluación de desempeño docente, la capacidad de cumplimiento en la entrega de recaudos solicitados en el tiempo indicado por la institución, la mayoría de los consultados, representados por un 85,3 % dice estar muy de acuerdo y un 14,7 % indica estar de acuerdo. Del mismo modo, al preguntarles sobre si debe ser evaluado el uso racional de medios y recursos educativos para el logro de objetivos, el 88,2 % expresó estar muy de acuerdo, mientras que un 11,8 % dijo estar de acuerdo, respaldando este criterio de evaluación.

Desde la visión de los docentes, la evaluación de los aspectos administrativos es una parte fundamental en la evaluación del desempeño docente, pues allí se valoran aspectos relacionados con las labores que ejercen en el entorno escolar y básicamente relacionados con los administrativos. En este sentido, (Valdés, 2001) dice que el control administrativo constituye una necesidad por cuanto debe existir una rendición de cuentas: "...tanto como sistema para controlar el cumplimiento de responsabilidades laborales como para evaluar y mejorar el desempeño docente en el aula" (p. 167).

Concatenando la teoría con los resultados de las encuestas se puede deducir la forma como pueden incidir directamente los aspectos administrativos para una buena valoración de criterios en una evaluación del desempeño docente. De ahí, la necesidad de realizar una evaluación permanente en función de los aspectos administrativos, a fin de establecer parámetros de organización, dirección, supervisión y control que brinden eficiencia al proceso, reafirmen fortalezas y permitan superar debilidades y limitaciones en la escuela.

Cuadro N° 7

Distribución de Frecuencias Simples y Porcentuales para la Variable: Desempeño Docente, Dimensión: Funciones Docentes, Indicador: Aspectos Pedagógicos. Pregunta: Desde su perspectiva, ¿Qué aspectos pedagógicos debe tomar en cuenta la evaluación de su desempeño docente?

ÍTEMS	MA		A		I		D		MD	
	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%	F(s)	%
22.-El mejoramiento del trabajo de los educadores	29	85,3	5	14,7	0	0	0	0	0	0
23.-El desempeño en su práctica pedagógica.	28	82,4	6	17,6	0	0	0	0	0	0
24.-Valorar cómo el docente interactúa con los estudiantes	27	79,4	7	20,6	0	0	0	0	0	0
25.-Evaluar la forma cómo el docente planifica y desarrolla sus actividades pedagógicas	26	76,5	8	23,5	0	0	0	0	0	0
26.-La forma cómo registra la información del aprendizaje de los estudiantes.	25	73,5	9	26,5	0	0	0	0	0	0
27.-Evaluar cómo el docente toma en cuenta la actuación del estudiante	24	70,6	10	29,4	0	0	0	0	0	0
28.-Promocionar el reconocimiento derivado de la evaluación del desempeño docente.	23	67,6	11	32,4	0	0	0	0	0	0

29.-Los aportes a los procesos educativos y pedagógicos en la escuela	22	64,7	12	35,3	0	0	0	0	0	0
30.-Promover la formación del docente a través de la aplicación de formas para valorar la actuación. (Evaluación a través de pares, Autoevaluación, Portafolio), entre otros.	21	61,8	13	38,2	0	0	0	0	0	0

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicados a docentes escuela San José (2017).

En el presente cuadro se muestran los resultados del indicador aspectos pedagógicos que deben ser tomados en cuenta para la evaluación de su desempeño docente, en la pregunta sobre si el mejoramiento del trabajo de los educadores debe ser tomado en cuenta, los entrevistados el 85,3 % dijo estar muy de acuerdo, seguido por un 4,7 % que indicó estar de acuerdo, concluyendo que debe ser tomado en cuenta este aspecto. Igualmente, al consultarlos sobre si debe ser tomado en cuenta el desempeño en su práctica pedagógica, la mayoría representado por un 82,4 % señala estar muy de acuerdo, seguido de un 17,6 % que está de acuerdo, siendo esto significativo para dar respuesta a la pregunta.

De la misma forma, al interrogarlos acerca si debe valorarse cómo el docente interactúa con los estudiantes el 79,4 % expresó estar muy de acuerdo, mientras que un 20,6 % asegura estar de acuerdo, notándose una mayoría en relación con este ítem. Además para la pregunta si debe ser tomado en cuenta la forma cómo el docente planifica y desarrolla sus actividades pedagógicas, la gran mayoría representado por un 76,5 % indicó estar muy de acuerdo, respaldado por un 23,5% que expuso estar de acuerdo, entendiéndose la totalidad a favor de esta proposición. También, al preguntarles si debe valorarse la forma cómo registra la información del aprendizaje de los estudiantes, el 73,5 % respondieron estar muy de acuerdo y un 26,5 % manifestaron estar de acuerdo, observándose una generalidad evidente en respaldo a la pregunta.

Al indagar, si debe valorarse cómo el docente toma en cuenta la actuación del estudiante, se nota una porción importante representada por un 70,6 % que dice estar muy de acuerdo, seguido por un 29,4 % el cual apunta estar de acuerdo. Del mismo modo, respondieron que uno de los aspectos que debe tomarse en cuenta para el ascenso, es la valoración derivada de la evaluación del desempeño docente, mostrándose muy de acuerdo un 67,6 % seguido de un 32,4 % que dice estar de acuerdo. De la misma forma, al solicitar la opinión respecto si deben valorarse los aportes a los procesos educativos y pedagógicos en la escuela, el 64,7 % manifestó estar muy de acuerdo y el 35,3 % dice estar de acuerdo, se evidencia entonces que si debe estar incluida en una evaluación del desempeño docente.

Asimismo, al preguntar acerca de si se debe promover la aplicación de diversas formas de evaluación del desempeño docente, un porcentaje de 61,8 % opinó estar muy de acuerdo seguido por un 38,2 % de los encuestados que expresó estar de acuerdo sobre las diversas formas de evaluar al personal docente.

Desde la apreciación expresada por los docentes en cada una de las interrogantes, se puede analizar según sus opiniones la incorporación de aspectos relevantes en la evaluación de desempeño docente ajustada a las expectativas manifiestas desde los aspectos pedagógicos, lo cual que permitirá un evaluación idónea, que reconozca el mejoramiento de su práctica pedagógica. Que valore su labor docente y la manera como la realiza, así como también la ejerce a través de su planificación, evaluación en su interrelación con los estudiantes.

De esta manera lo expresa (Montenegro, 2011) cuando dice que el contexto en el cual va a impactar con mayor fuerza los aspectos pedagógicos son los salones de clase y demás ambientes de aprendizaje, y agrega que es tal vez es donde existe una mayor complejidad por cuanto está directamente relacionado con el proceso de aprendizaje. En este sentido, el educador debe hacer uso de sus potencialidades, para

optimizar el proceso de enseñanza y aprendizaje y dar cumplimiento a ese rol de promotor de aprendizajes recurriendo a instrumentos curriculares.

Por otra parte, el reconocimiento de logros por medio de su formación y obtención de ascensos motivados a la valoración de su labor, debe proporcionar la incorporación de nuevas formas de evaluación de desempeño, donde participen los entes involucrados que den aportes al registro de evaluación de la actuación del docente, indicando que el buen desempeño de los docentes. De la misma forma, pueda valorarse desde lo que sabe y pueda hacer, como también desde la manera cómo actúa y de los resultados de su actuación, lo cual permite recomendar criterios acordes según el análisis de las opiniones dadas por los docentes de la Escuela Básica Municipal San José para la evaluación de su desempeño.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

En el proceso de investigación del presente trabajo se plantearon una serie de objetivos los cuales guían la presentación de los aspectos conclusivos del estudio y representan un espacio para la reflexión crítica en torno al problema planteado al inicio del mismo. Partiendo de los resultados obtenidos en el desarrollo, se puede indicar un conjunto de conclusiones para dar respuestas a los objetivos específicos. El trabajo realizado, se refiere a la descripción de la evaluación del desempeño docente aplicado a los profesores en la escuela municipal San José, perteneciente a la alcaldía del municipio San Cristóbal del Estado Táchira.

En este sentido, al hacer el diagnóstico de la opinión de los docentes sobre la evaluación del desempeño docente realizada en la escuela San José, se pudo recabar la información por medio de los cuestionarios aplicados sobre algunos aspectos que no están siendo tomados en cuenta en dicha evaluación, entre los principales se encontró algunos relacionados con el nivel de preparación, vocación, ética, valores, además se obtuvo información relacionada con debilidades que presenta la evaluación del desempeño docente en relación con algunos aspectos administrativos, institucionales y pedagógicos, los cuales son imprescindibles al momento de una valoración al personal.

Por otra parte, al indagar la opinión de los profesores sobre el proceso de evaluación ejecutado en la escuela San José, la investigadora determinó que la misma no cumple con las exigencias necesarias para realizar una evaluación del desempeño docente, pues la misma no logra satisfacer las expectativas de los educadores, ni

cumple con los parámetros mínimos para valorar el trabajo de los profesores. Entre las principales debilidades encontradas en el tipo de evaluación que realiza, está la inexistencia de una evaluación diseñada específicamente para los docentes, sino que la evaluación realizada es de tipo genérica aplicada a todo el personal de la institución, tanto para el personal docente, como administrativo y obrero, se observa entonces un desfase entre el deber ser de una verdadera evaluación del desempeño docente.

Asimismo, los criterios utilizados en la evaluación que actualmente se realiza en la escuela San José, no son los más adecuados para valorar el trabajo de los educadores, por cuanto no evalúan a profundidad la labor de los profesores por no estar bien definidas las funciones. Si bien es cierto, en el caso de la educación es complejo evaluar los aspectos didácticos y todo lo que implica el desempeño docente, pero se puede tratar de obtener una valoración más acorde a las funciones que ejercen los profesores a fin de evitar apreciaciones que no estén apegadas a una verdadera evaluación para valorar al personal, así como la superación personal y profesional, por tanto se considera que no aplica ese instrumento para realizar una buena evaluación docente que a su vez permita recabar información de las diversas investigaciones realizadas por los docentes en su área laboral , institucional y educativa.

Del mismo modo, se logra determinar que los resultados de la evaluación no son informados a los docentes luego de ser realizada, contraviniendo el deber ser de la evaluación, ya que debe considerarse la evaluación como un proceso constante de mejora del trabajo de los educadores, lo cual debe permitir obtener información con la finalidad que el docente reflexione sobre su práctica pedagógica. Igualmente, la participación de los docentes en el proceso de evaluación debe otorgarle algún beneficio reconociendo los méritos y logros alcanzados, mediante el cual se puedan producir cambios positivos en la praxis educativa.

En este mismo orden de ideas, con base en la opinión de los docentes es necesario establecer algunos indicadores acordes para realizar una evaluación del desempeño docente desde la visión de los profesores, ya que se hace ineludible un marco de referencia que facilite su mejor comprensión. Entre los principales indicadores que se pueden encontrar para realizar este tipo de evaluación, está el perfil del docente, en el cual se incluyen el nivel de preparación, relacionado con la formación permanente y el nivel de preparación, asimismo, debe ser tomado en cuenta la vocación de servicio y el cumplimiento de las responsabilidades inherentes al cargo que ocupa, además, la ética en la organización, dedicación y entusiasmo en la realización de las actividades. Igualmente, se debe tomar en cuenta para la evaluación del desempeño docente los valores, pues alrededor de ellos giran algunos principios fundamentales para el cumplimiento de responsabilidades y logro de resultados en las funciones que cumple el docente.

Es conveniente acotar, entre las principales funciones que debe cumplir un docente se encuentran las de tipo pedagógico, los cuales van a influir directamente en la formación de los educandos. Estos aspectos van referidos a toda esa gama de actividades que debe cumplir el docente tanto en el aula así como fuera de esta, lo cual son el complemento de la amplia magnitud de la labor que desempeña donde cada actividad realizada debe reflejar su accionar pedagógico. En este sentido el desenvolvimiento de un docente viene dado a su vez por el conjunto de las actividades administrativas e institucionales en su contexto laboral, la cual representan en el primer caso el cumplimiento de todas las responsabilidades administrativas en relación a los recaudos exigidos por la institución de manera puntual, que reflejen la responsabilidad en el cumplimiento de dichas funciones. En el segundo caso referido a las actividades institucionales donde la práctica que ejerce conlleven a los avances institucionales para el logro de objetivos institucionales.

En relación a la evaluación que actualmente realizan en la escuela San José, se infiere que no cumple con el deber ser de la evaluación docente, el instrumento aplicado es el emanado por la dirección de educación municipal y éste no posee los aspectos que según la visión de los docentes debería contener, por lo cual se concluye que los docentes no se sienten satisfechos con dicha evaluación creando en el personal rechazo a la forma de evaluar.

Finalmente, en torno a los indicadores necesarios para la evaluación y que se desprenden de las respuestas ofrecidas en el instrumento, se asume que deben ser tomados en cuenta para una nueva evaluación del desempeño, ya que estos aspectos al emerger de la realidad estudiada contribuirían al buen clima organizacional, elevar el nivel de la calidad educativa e incide en la formación de los estudiantes que son los más beneficiados.

www.bdigital.ula.ve

Recomendaciones

En relación a las posibles recomendaciones que pueden ser dadas a la Escuela Básica municipal San José en relación a la Evaluación de desempeño docente, se relacionan con la opinión recabada directamente de los docentes donde expresan que sus expectativas sean tomadas en cuenta, por tanto se hace necesario tomar en consideración los aspectos que se han identificado a lo largo de la presente investigación, por lo cual la investigadora estima necesario desarrollar una serie de recomendaciones a futuro:

Tomar en cuenta el marco teórico referencial en materia de evaluación de desempeño docente en concordancia con las opiniones de los docentes, así como usar como referentes investigaciones recientes que pudieran adaptar aspectos relevantes en las instituciones, además, emplear modelos de evaluación de desempeño docente que puedan ser adaptados a la escuela en relación a las expectativas de sus docentes.

Debe integrarse un grupo de trabajo de carácter institucional, que permita considerar las características de la evaluación del desempeño docente en la institución en estudio, con el objetivo de mejorar los aspectos puntuales señalados en el estudio.

Solicitar a la Dirección de Educación Municipal un curso de actualización para directores en materia de evaluación del desempeño docente a fin de incorporar los aspectos relevantes en materia de evaluación.

Los directivos de la institución deben hacer un esfuerzo por diseñar un instrumento con un equipo capacitado tomando como referencia aspectos teóricos de los expertos y estudios de evaluación del desempeño docente, con la finalidad que sean apegados a la realidad institucional.

Una vez realizado este instrumento debe ser probado o aplicado en la institución a fin de evaluarlo y analizar los resultados para posibles modificaciones y de esta manera alcanzar el cometido fundamental que es el fortalecimiento de la calidad educativa y ser proyectado a las demás escuelas municipales.

REFERENCIAS

- Aliendres, N. (Noviembre de 2012). *Competencias del docente para el logro de una educación de calidad en el instituto universitario de tecnología de Puerto Cabello*. Obtenido de Grupocieg.org: <http://www.grupocieg.org/archivos/Competencias%20docentes%20Nidia%20Aliendres%20UC.pdf>
- Álvarez, F. (22 de Diciembre de 2007). *¿Qué hay que evaluar en los docentes?* Obtenido de Educarchile : <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/Qu%c3%a9%20hay%20que%20evaluar%20en%20los%20docentes.pdf>
- Aponte, F. (Noviembre de 2012). Evaluación de los criterios utilizados por los directivos para la determinación del desempeño docente. Rubio, Táchira, Venezuela.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica*. Caracas, Distrito Capital, Venezuela: Episteme (5°. ed.).
- Arias, G. (2 de Febrero de 2016). *Evaluación del desempeño profesional de formadores de docentes en El Salvador*. Obtenido de Universidad de Granada: <http://digibug.ugr.es/handle/10481/43351#.W0wH5Li1u70>
- Arias, S. (2006). Innovar al Evaluar los Aprendizajes. *Evaluación e Investigación*, 65-76.
- Bolívar, R., & Bolívar, V. (2002). *Para qué y cómo investigar*. Tunja, Boyacá, Colombia: Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw Hill Internacional S.A.
- Cisneros, M. (2006). *Cómo Elaborar Trabajos de Grado*. Bogotá, DC, Colombia: Ediciones ECOE.
- Claret, A. (2005). *Cómo Hacer y Defender una Tesis*. Caracas, Distrito Federal, Venezuela: Texto.

- Curcio, C. (2002). *Investigación Cuantitativa (Una Perspectiva Epistemológica y Metodológica)* (Primera Edición ed.). Bogotá, Colombia: Kinesis.
- Dwyer, C. (1997). *Evaluación de los Maestros*. Obtenido de Biblioteca.uahurtado.cl:
<http://biblioteca.uahurtado.cl/UJAH/Reduc/pdf/pdf/8244.pdf>
- Elizalde, L., & Reyes, R. (9 de Septiembre de 2008). *Elementos clave para la evaluación del desempeño de los docentes*. Obtenido de Scielo.org.mx:
<http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v10nspe/v10nspea4.pdf>
- Garrido, O., & Fuentes, P. (15 de Octubre de 2008). *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*. Obtenido de La Evaluación Docente. Un aporte a la reconstrucción de prácticas pedagógicas más efectivas:
<http://www.rinace.net/riee/numeros/vol11-num2/art8.pdf>
- Hernández, R. (2002). *La Formación Permanente del Profesorado de los Centros Educativos*. Mérida: Ediciones del Rectorado Universidad de Los Andes.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. México D.F.: McGRAW-HILL.
- Larrosa, F. (2010). *Vocación docente versus profesión docente en las organizaciones educativas*. Obtenido de Redalyc.org:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217015570004>
- Lukas, J. F., & Santiago, K. (2004). *Evaluación Educativa*. Madrid, España: Alianza.
- Martínez, E. (2010). *Ética profesional de los docentes*. Bilbao: RGM, S.A.
- Martínez, M. (2008). *Epistemología y Metodología Cualitativa en las Ciencias Sociales*. México, México: Trillas.
- Ministerio de Educación Nacional. (12 de Septiembre de 2003). *Guía Metodológica (Evaluación Anual de Desempeño Laboral)*. Obtenido de Mineducacion:
http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-81030_archivo_pdf.pdf
- Ministerio de Educación Nacional. (Junio de 2008). *Guía Metodológica Evaluación Anual del desempeño Laboral*. Obtenido de Mineducacion:
http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-169241_archivo_pdf.pdf

- Montenegro, I. (2011). *Evaluación del Desempeño Docente: Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Muñiz, J. (enero-abril de 2010). *Las teorías de los tests: teoría clásica y teoría de respuesta a los ítems*. Obtenido de Redalyc.org: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77812441006>
- Muñoz , C. (Junio de 2004). *Análisis del desempeño: Nuevas tendencias en la llamada evaluación de personal Pensamiento & Gestión*. Obtenido de Redalyc.org: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64601604>
- Palella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas, Distrito Capital, Venezuela: FEDUPEL.
- Pérez, C. (7 de 7 de 2008). Sobre el concepto de valor. Una propuesta de integración de diferentes perspectivas. *Revista de Pedagogía*, 60(1), 99 - 112.
- Santos, M. (2005). *La Evaluación un Proceso de Dialogo Comprensión y Mejora*. Madrid: Aljibe.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. (G. N. Editores, Ed.) México DF, México: LIMUSA S. A.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2016). *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. Caracas, Distrito Capital, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL).
- Valdés, H. (2001). Evaluación del desempeño docente. *Candidus*, 158-183.
- Vezub, L. (15 de Junio de 2007). *La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad*. Obtenido de Redalyc.org: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56711102>

ANEXOS
www.bdigital.ula.ve

C.C.Reconocimiento



(ANEXOS A)
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO “DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ”
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA

CUESTIONARIO

Estimado Docente(a):

El presente instrumento tiene como fin único obtener información acerca de la evaluación del desempeño docente, en las escuelas municipales pertenecientes a la alcaldía del municipio San Cristóbal del estado Táchira. Usted ha sido seleccionado(a) para conformar la muestra, de quienes se aspira obtener la información requerida. Dicha información será confidencial y anónima, por lo que agradezco su colaboración y sinceridad al emitir la respuesta. De antemano muchas gracias por su ayuda.

Instrucciones: El Cuestionario tienen cinco alternativas de respuesta, Muy de Acuerdo (MA), De Acuerdo (A), Indeciso (I), En Desacuerdo (D) y Muy en Desacuerdo (MD). Por favor lea cuidadosamente las preguntas y responda de acuerdo a su opinión, marcando con una equis (X) la respuesta seleccionada. Además se le reserva una casilla por si ud. desea incorporar otro aspecto relevante.

ÍTEMS	ASPECTO	MA	A	I	D	MD
NIVEL DE PREPARACIÓN						
¿Qué criterios le gustaría se tomaran en cuenta para la evaluación de su desempeño?						
1	La formación profesional					
2	Mejoramiento del desarrollo personal y profesional					
3	Investigaciones realizadas en su área					
Otros						

ÍTEMS	ASPECTO	MA	A	I	D	MD
VOCACIÓN						
Al momento de realizarle la evaluación, ¿Qué criterios se toman en cuenta?						
4	Valoran los alcances inherentes al cargo que desempeña					
5	Corroboran sus acciones y actitudes con el ser educador					
6	Se debiera reconocer el nivel de comprensión y preocupación por los problemas de sus estudiantes					
Otros						
ÉTICA						
¿Qué aspectos sirven para verificar la evaluación de su desempeño?						
7	Su ejercicio y responsabilidad frente a la calidad de la educación					
8	Valorar adecuadamente las acciones propias y ajenas del docente					
9	La organización, dedicación y el entusiasmo del cargo que desempeña					
Otros						
VALORES						
¿Qué aspectos debería registrar la evaluación que le realizan?						
10	El cumplimiento de responsabilidades, las funciones y el logro de resultados					
11	La manera como demuestra y practica los valores hacia sus semejantes					
12	La manera de comprender y respetar la de opinión y sentimiento de los estudiantes					
Otros						
ASPECTOS INSTITUCIONALES						
Desde su perspectiva, ¿Los criterios que se han venido utilizando para su evaluación docente?						
13	¿Son los más adecuados, de acuerdo a su labor?					
14	Valoran como interactúa Ud. cuando ejerce la autonomía y practica la cooperación					
15	Se debiese identificar el trabajo conjunto hacia la consecución de los objetivos institucionales					
16	Se pudiesen modificar a fin de implementar modelos de evaluación del desempeño docente adaptados a las exigencias de las escuelas municipales de S/C.					
Otros						

ÍTEMS	ASPECTO	MA	A	I	D	MD
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS						
¿Qué aspectos se deben tomar en cuenta para la evaluación de su condición de docente?						
17	Establecer diferencias para evaluar al personal docente, administrativo y los demás entes que laboran en la institución educativa					
18	Ponderar el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades					
19	Informar los resultados luego de ser evaluado, con la finalidad de tener conocimiento sobre lo mejorable de su práctica docente					
20	La capacidad de cumplimiento en la entrega de recaudos solicitados en el tiempo indicado por la institución					
21	La manera racional del uso de medios y recursos educativos para el logro de objetivos					
Otros						
Aspectos Pedagógicos						
Desde su perspectiva, ¿Qué aspectos pedagógicos debe tomar en cuenta la evaluación de su desempeño docente?						
22	La contribución al mejoramiento del trabajo de los educadores					
23	El reconocimiento al desempeño en su práctica pedagógica.					
24	Valorar como el docente interactúa con los estudiantes					
25	Evaluar la forma como el docente planifica y desarrolla sus actividades pedagógicas					
26	La forma como registra la información del aprendizaje de los estudiantes.					
27	Evaluar como el docente toma en cuenta la actuación del estudiante					
28	Otorgarle el reconocimiento derivado de la evaluación de su desempeño					
29	Reconocer sus aportes a los procesos educativos y pedagógicos en la escuela					
30	Promover la aplicación de formas para valorar la actuación del docente. (Evaluación a través de pares, Autoevaluación, Portafolio), entre otros.					
Otros						

Muchas gracias por su colaboración

(ANEXOS B)

TABLA DE VALIDACIÓN CUESTIONARIO

Juez N° 1

Evaluar acorde a la escala: 3= Bueno; 2= Regular; 1= Malo.

N°	Coherencia			Pertinencia			Redacción			Observaciones
	3	2	1	3	2	1	3	2	1	
1	X			X			X			
2	X			X			X			
3		X			X		X			
4	X			X			X			
5	X			X			X			
6	X			X			X			
7	X			X			X			
8		X		X			X			
9		X		X				X		
10	X			X				X		
11	X			X			X			
12		X		X				X		
13	X			X				X		
14	X				X		X			
15	X			X			X			
16		X			X		X			
17	X				X			X		
18	X			X				X		
19	X			X				X		
20	X			X			X			
21	X				X		X			

22		X		X			X		
23	X			X			X		
24	X			X			X		
25	X			X			X		
26	X			X			X		
27	X			X				X	
28		X			X		X		
29		X			X		X		
30		X			X		X		

CURRÍCULO DEL EXPERTO

Apellidos y Nombres: Damaris González Medina

Título(s) de Pre Grado: Profesor especialidad Informática

Título(s) de Post Grado: Especialista en Evaluación Educativa

Magister en Evaluación Educacional

Otros estudios realizados: Doctorado en Pedagogía (en curso)

Experiencia laboral: Instituto Universitario de Tecnología Agro – Industrial

Universidad Nacional Experimental del Táchira

Institución(es) donde se desempeña: Universidad Nacional Experimental del Táchira

Cargo(s) que ocupa: Docente en el Departamento de Ciencias Sociales. Responsable de la línea de investigación Procesos, Innovación y Evaluación Curricular del Programa de Investigación en Innovación y Calidad Educativa.

Firma del Validador: _____

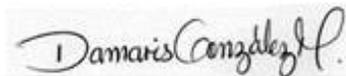


TABLA DE VALIDACIÓN CUESTIONARIO

JUEZ N° 2

Evaluar acorde a la escala: 3= Bueno; 2= Regular; 1= Malo.

N°	Coherencia			Pertinencia			Redacción			Observaciones
	3	2	1	3	2	1	3	2	1	
1	X			X			X			
2	X			X			X			
3	X			X			X			
4	X			X			X			
5	X			X			X			
6	X			X			X			
7	X			X			X			
8		X			X		X			
9	X			X			X			
10	X			X				X		
11	X			X				X		
12	X			X				X		
13	X			X			X			
14	X				X		X			
15	X				X		X			
16		X			X		X			
17		X			X			X		
18	X			X				X		
19	X			X				X		
20	X			X			X			
21	X			X			X			
22	X			X			X			

23	X			X			X	
24	X			X			X	
25	X			X			X	
26	X			X			X	
27		X			X		X	
28		X			X		X	
29		X			X		X	
30		X			X		X	

CURRÍCULO DEL EXPERTO

Apellidos y Nombres: Carolina Castillo Gallardo

Título(s) de Pre Grado: Psicóloga

Título(s) de Post Grado: Magister en Educación, mención Procesos de Aprendizaje

Otros estudios realizados: Programa de Actualización Docente (PAD). Actualmente cursando estudios de Doctorado en Pedagogía.

Experiencia laboral: 6 años como Coordinadora del Departamento de Bienestar Estudiantil de un colegio privado, 12 años como profesora universitaria.

Institución(es) donde se desempeña: Universidad de Los Andes, Núcleo Universitario Dr. Pedro Rincón Gutiérrez –Táchira.

Cargo(s) que ocupa: Profesora Asociada a Dedicación Exclusiva cumpliendo funciones de docentes, administrativas y de extensión.

Firma del Validador: _____

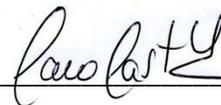


TABLA DE VALIDACIÓN CUESTIONARIO

JUEZ N° 3

Evaluar acorde a la escala: 3= Bueno; 2= Regular; 1= Malo.

N°	Coherencia			Pertinencia			Redacción			Observaciones
	3	2	1	3	2	1	3	2	1	
1	X			X			X			
2	X			X			X			
3	X			X			X			
4	X			X			X			
5	X			X			X			
6	X			X			X			
7	X			X			X			
8		X			X		X			
9	X				X		X			
10	X			X				X		
11	X			X				X		
12	X			X			X			
13	X			X			X			
14		X			X		X			
15	X				X		X			
16		X			X		X			
17	X			X				X		
18	X			X				X		
19	X			X			X			
20	X			X			X			
21	X				X		X			
22		X		X				X		

23	X			X			X	
24	X			X			X	
25	X			X			X	
26	X			X			X	
27	X			X			X	
28	X				X		X	
29		X			X		X	
30		X			X		X	

CURRÍCULO DEL EXPERTO

Apellidos y Nombres: Santiago José Armando

Título(s) de Pre Grado: Profesor en Geografía e Historia

Título(s) de Post Grado: Dr. Educación

Otros estudios realizados:

Experiencia laboral:

Institución(es) donde se desempeña: Universidad de Los Andes, Núcleo Universitario Dr.

Pedro Rincón Gutiérrez –Táchira.

Cargo(s) que ocupa: Coordinador de la Maestría de Enseñanza de la Geografía.

Firma del Validador: _____

