

LB1025.3
C377

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES-TÁCHIRA
DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA PLANIFICACIÓN
Y EJECUCIÓN DE LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EL
SEGUNDO AÑO DE LA ESCUELA TÉCNICA INDUSTRIAL ESTADO
TÁCHIRA**

Autor: Nerio Samuel Carrero Amaya.
Tutor: Belkys Parra D.

San Cristóbal, Mayo 2012

INDICE

LISTA DE CUADROS.....	v
LISTA DE TABLAS.....	vi
LISTA DE GRÁFICOS.....	vii
RESUMEN.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	1

CAPÍTULO

I EL PROBLEMA.....	5
Planteamiento del Problema.....	5
Objetivos de la Investigación.....	10
General.....	10
Específico.....	11
Justificación de la Investigación.....	11
Alcances y Limitaciones de la Propuesta.....	12
II MARCO TEÓRICO.....	13
Antecedentes de la Investigación.....	13
Bases Teóricas.....	17
Fundamentación de Bases Legales.....	63
III MARCO METODOLÓGICO.....	64
Tipo y Diseño de la Investigación.....	64
Fases de la investigación: pasos.....	65
Población y Muestra.....	67
Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos.....	70
Cuadro de Variables.....	71
Validez y Confiabilidad.....	74

Análisis de los Resultados.....	76
El Proceso de la Investigación.....	77
IV RESULTADOS.....	78
Descripción y Análisis de los Resultados.....	78
Conclusiones.....	97
Recomendaciones.....	101
V PROPUESTA.....	102
Presentación de la Propuesta.....	102
Características de la Propuesta.....	103
Objetivos del Instrumento de Evaluación.....	104
Descripción y Estructura del Diseño del Instrumento de Evaluación...	105
REFERENCIAS.....	113
ANEXOS.....	117
(A) Cuestionario.....	119
(B) Carta al Docente.....	122
(C) Instrumento para la validación del cuestionario.....	124
(D) Análisis de Fiabilidad.....	127

LISTA DE CUADROS

CUADRO	pp.
1 Zonas y Áreas para la Escuela en Construcción.....	58
2 Población y Muestra.....	68
3 Mapa de Operacionalización de las Variables.....	72
4 Fiabilidad.....	76

www.bdigital.ula.ve

LISTA DE TABLA

TABLA	pp.
1 Carácter Didáctico.....	78
2 Rasgos Individuales.....	83
3 Criterios Colectivos.....	86
4 Actividades Técnicas.....	89
5 Actividades Administrativas Pedagógicas.....	94

www.bdigital.ula.ve

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICOS	pp.
1 Carácter didáctico.....	79
2 Rasgos Individuales.....	83
3 Dimensión Criterios Colectivos.....	86
4 Dimensión Actividades Técnicas.....	90
5 Actividades Administrativas Pedagógicas.....	94

www.bdigital.ula.ve

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES-TÁCHIRA
DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA PLANIFICACIÓN
Y EJECUCIÓN DE LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EL
SEGUNDO AÑO DE LA ESCUELA TÉCNICA INDUSTRIAL ESTADO
TÁCHIRA**

Autor: Nerio Samuel Carrero Amaya.

Tutor: Belkys Parra D.

Fecha: Mayo 2012

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo la propuesta del Diseño de un Instrumento para la Evaluación del Desempeño Docente, basado en la Planificación y Ejecución de los Proyectos Educativos en el Segundo Año del Ciclo Básico Técnico de la Escuela Técnica Industrial de San Cristóbal, Estado Táchira. El trabajo de acuerdo a la naturaleza del problema planteado y a los objetivos, se abordó dentro de un enfoque de investigación descriptiva y de campo. La muestra estuvo conformada por 18 sujetos 15 docentes y tres (03) directivos, seleccionados. Se utilizó como técnica la encuesta escrita y la entrevista estructurada, como instrumento el cuestionario. La escala de Likert con las opciones: siempre, casi siempre, algunas veces, rara vez y nunca. La validez del instrumento estuvo a cargo de juicio de expertos y la confiabilidad por el software SPSS, versión 15.0. Confiabilidad = 0.98. En cuanto a conclusiones o resultados: se tiene que la evaluación docente piensan los educadores precisa abarcar el trabajo de aula con los alumnos durante todo el año escolar, rasgos como puntualidad, atención al aprendizaje de los estudiantes, responsabilidad, formación profesional estudios realizados para la actualización docente, disponibilidad, disponibilidad al cambio, planificación, formas de evaluar al escolar, estrategias didácticas empleadas, interacción con los pares, es decir énfasis en lo profesional. El instrumento se estructuró en datos personales, identificación plantel, planificación escolar y evaluación, procesos de enseñanza y de aprendizaje, teoría y práctica en evaluación de los alumnos, actividades técnico administrativas, opinión del evaluado. Se recomienda que los directivos y docentes conozcan y comprendan el proceso e instrumento de evaluación para su participación proactiva en beneficio de la educación en general.

Descriptores: Instrumento de evaluación, desempeño docente, planificación, ejecución de proyectos educativos

INTRODUCCIÓN

Capacidad y excelencia en el desempeño del trabajador de la docencia son dos términos de uso frecuente en el quehacer del mundo globalizado de la educación, la empresa y la industria, ya que representan los requerimientos emergentes de la lógica educativa actual, que ha ido conquistando espacios que hace poco tiempo, parecían estar restringidos a la gestión empresarial e industrial.

En el contexto de la supervisión en el trabajo educativo se vuelven necesarios nuevos escenarios; según lo explica Crespí (2006):

Las organizaciones educativas no pueden ser percibidas como instituciones a través de las cuales los conocimientos se van transmitiendo de generación en generación, sino que tienen una responsabilidad máxima la formación de un recurso humano comprometido para generar las transformaciones necesarias a fin de insertar a cada nación en el marco de los países globalizados, con capacidad para participar en el juego de la competencia (p.23).

Bajo esta perspectiva, se plantea la insoslayable participación en formar grupos humanos emprendedores, suscitares cambios profundos en la gestión educativa, en todos sus niveles: desde preescolar, primaria, media general, técnica y hasta el nivel universitario; los cuales ameritan estar acordes a la dinámica del conocimiento actual, es decir, que al decir de Toulmin (citado por Henao y Silva,2008) las ciencias, los saberes, entre estos la educación, son producciones en constante transformación, pues directa e indirectamente son objeto de preguntas y problemas, proponen explicaciones, establecen de herramientas conceptuales y utilizan de elementos tecnológicos.

Son componentes cuyo carácter evolutivo invitan y llevan a entender la racionalidad, teoría y la práctica educativa cotidiana y científica como un todo ligado a la flexibilidad intelectual o disponibilidad al cambio. Entonces, ejercer el rol de docente, de directivo o de gerente, va de la mano de aprender de los otros saberes y de los propios, se acompaña de la apertura a compartir los significados y al mismo tiempo, tener la capacidad de introspección, para luego tomar posturas críticas y cambiar lo pertinente.

Esto corresponde a inscribirse más aún en el caso del educador como actor principal en la sociedad del conocimiento, la cual se perfila como una forma social superadora de las actuales prácticas de labor en el campo y la idea que cuando el conocimiento esté al alcance de todos, se torne en un aliado de la igualdad de oportunidades y esto oportunamente puede traducirse en cambios que beneficien a todo el personal, alumnos y comunidad.

Sin embargo, en esta apropiación, desarrollo y re-creación, se requieren supervisiones continuas para verificar el trabajo con miras al logro de los objetivos y fines, así como de la calidad de los éxitos, en el sentido que se correspondan con el nivel de excelencia deseado. Consecuentemente, el concepto de excelencia en el desempeño del trabajador, cobra vigencia como un reto que lleva implícito un saber hacer las cosas cada día mejor, de este modo, se asume que lo que se apareja del crecimiento cualitativo en el conocimiento resguarda la competitividad; la equidad ampara la integración.

El planteamiento, remite a dar al traste con prácticas desde desempeño laboral en educación que no parecen claras, porque expresan una clásica mirada desde el pasado, la cual no responde a las necesidades actuales y menos a las futuras de la educación. Frente a un mundo en el que el problema son los cambios teoría-práctica en todos los aspectos de la sociedad, las reformas educativas y algunos agentes de éstas, parecen esforzarse por permanecer en el modelo tradicional escolar. De este modo, los nuevos elementos que se incorporan, al no formar parte de las demandas, complejidad y globalización, se diluyen por carecer de la suficiente fuerza como para transformarlo.

Lo que se ha hecho habitualmente, y se está haciendo, es tratar de llevar a su máximo rendimiento el modelo de educación conocido en occidente a partir de los comienzos de la era moderna, sin tratar de encontrar una propuesta superadora. Por esto las estrategias de acción y evaluación que se llevan a cabo se tornan insuficientes para dar respuestas distintas para una sociedad que se perfila diferente, ya que apuestan a mejorar el sistema educativo, nacido de las necesidades de la revolución francesa y de la revolución industrial, hoy superadas. En este escenario, es

fundamental renovar prácticas y situarse fuera de esta óptica, a la vez tomar en cuenta a los principales actores del hecho educativo: los docentes y directivos, para plantearse una interacción formativa y acorde a los fines que se procuran en el nuevo sistema educativo.

En el marco de esta búsqueda de optimización del quehacer profesional, se encuentra la evaluación del desempeño es una sistemática apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona Zeledón (2008), con esto se pretende identificar el valor de un proceso, método, actividad, programa, desempeño, teoría, interacción entre personas.

En cuanto a la evaluación en el desempeño docente, específicamente, dado que es el objeto de estudio, se tiene que en los últimos diez años, es decir desde el siglo veinte y uno se ha empleado para dar constancia de ingreso al personal docente en las instituciones de educación: preescolar, primaria, media general; bajo la modalidad de contrato o cargo fijo; sin embargo, no es menos cierto que una vez que este personal ingresa a estas instituciones, deja de ser objeto de una atención sistemática con miras a verificar formalmente: su praxis académica, su perfil personal, sus capacidades pedagógicas y su responsabilidades sociales y políticas, se correspondan con patrones previamente definidos para determinar su efectividad en el logro de los objetivos educacionales.

El planteamiento anterior, tal como lo señala, Crespí, (2006):

Se refiere a la evaluación formal del docente, porque desde el punto de vista informal, la función social que este lleva a cabo es permanentemente valorada por sus coordinadores de apoyo, pares, alumnos y representantes y todas aquellas personas que de una u otra forma son receptoras de sus acciones o el quehacer educativo (p.42).

Sobre este particular es importante resaltar lo delicado de estas valoraciones y opiniones altamente subjetivas que podrían suscitar situaciones ambiguas o contradictorias, ser causa de decisiones injustas y de desmotivación e insatisfacción por parte de los docentes de aula, debido posiblemente a que distan de promover el

crecimiento profesional y dependen a veces de la adulancia, la reverencia a todo lo que se identifique con la forma de ser y pensar del evaluador.

De allí, la importancia de diseñar un instrumento para la evaluación del desempeño docente de aula en el marco de sus dimensiones: de carácter didáctico, rasgos individuales, criterios colectivos y de las actividades técnicas administrativas, que permitan valorar el desempeño docente con el mayor grado de objetividad e imparcialidad posible y con una visión holística acerca del mismo.

Con base a lo planteado, se diseñará metodológicamente la investigación en un proceso de investigación cuantitativa con carácter descriptivo y estrategia de campo. La evaluación del desempeño, por tanto, es una valiosa oportunidad para la revisión intrínseca y extrínseca de las actuaciones profesionales y como humanos, dada la conjugación que identifica el quehacer didáctico actual. Desde esta óptica, se plantea una indagación que da cuenta de una realidad que parece estar a voces, pero que no está sistematizada y registrada como proceso y resultado de una investigación

En cuanto a las características de la investigación, es necesario ordenar los siguientes capítulos: el Capítulo I, contiene el planteamiento del problema, objetivos, justificación, alcance y limitaciones de la propuesta. En el Capítulo II, se plantea el marco teórico con los respectivos antecedentes, fundamentación de bases teóricas, legales, la definición y operacionalidad de las variables.

El Capítulo III, está referido al marco metodológico, que explica el tipo de investigación utilizada en el procedimiento metodológico, la población y la muestra, técnica e instrumento de recolección de datos, técnica de análisis de datos, validez y confiabilidad del instrumento de datos. En el Capítulo IV, se encuentran los resultados: descripción y análisis, conclusiones, recomendaciones.

El Capítulo V, consta de: la propuesta, presentación de la propuesta, características, objetivos del plan, metas, beneficiarios, factibilidad, plan de acciones, cronograma de actividades, referencias bibliográficas y sus respectivos anexos. Es un aporte que se considera como una guía o referente para nutrir un aspecto relevante del quehacer profesional del educador.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Es consubstancial a la vida de los humanos un permanente ejercicio de toma decisiones y el desarrollo de prácticas conscientes y organizadas. Uno de los prerrequisitos del quehacer típicamente social, es el hacer valoraciones como parte de las opciones para desenvolverse. Pero, al mismo tiempo, todo acto humano si bien es fruto de la conciencia y la libertad, amerita ser visto como perfectible.

De allí, que las interrelaciones y acciones profesionales, sociales, políticas, culturales, entre otras, sean evaluables, como un rasgo inherente a sus posibilidades de mejoramiento cuando así se requiera. Esta revisión se acompaña de la exigencia de emisión de juicios de valor, distintos a una suerte de censura o descalificación, se trata más bien de una necesidad que se fundamenta en la condición de tratar de hacer mejor las cosas de la persona y en la condición perfectible de toda práctica y teoría.

Así, evaluar constituye en un observar, comprender espacialmente la parte social e individual desde lo cotidiano, significativo y formativo, para acceder posteriormente a sustentar juicios de valor sobre una realidad determinada u objeto de evaluación, que llevará a tomar decisiones consensuadas, viables y esencialmente ajustadas a la dinámica del área de desempeño.

Estas ideas permanecen no sólo el quehacer empresarial y político, también en el educativo, en el cual se destaca la aplicación de evaluación del desempeño profesional del docente como proceso relevante para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar. Según Valdés (2000) expresa que: “hoy se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes” (p.45).

Ahora bien, pueden perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares, construirse magníficas instalaciones, instalar excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes el perfeccionamiento real de la educación resulta utópico, pues el hecho educativo es social, humano, complejo y dinámico, quienes lo ejecutan también son seres con sentimientos, preferencias, profesionales que tienen habilidades, destrezas, creatividades e intereses.

A tal efecto, al pretender examinar la práctica profesional del educador, heterogéneas son las consideraciones a aplicar, porque se trata de una interacción multidireccional, en la cual se conjuga no sólo lo que el docente presenta y hace dentro y fuera del aula, sino que también intervienen, explícita e implícitamente, la familia, los pares, los adultos significativos, medios de comunicación, disposición y uso de las TICs, entre otros. Así, al desplegar la evaluación se devela y caracteriza el quehacer de los profesores y profesoras, se propicia la proposición de soluciones, al propio tiempo que constituye una vía fundamental para su atención y estimulación.

Es menester señalar que en el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2010), considera: “para que se generen necesidades de auto-perfeccionamiento continuo de gestión en el personal docente, resulta imprescindible que se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño” (s/p).

Otros actores educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo, porque se instauran, se alejan de este mejoramiento, centrándose en proteger al docente, olvidan el derecho de los estudiantes a recibir una educación cualitativamente superior e incluso distan de reflexionar en el derecho de los profesores a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyan de su trabajo. Distinto a esto Valdés (2000), describe lo siguiente:

La evaluación del docente no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los maestros, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen docente, para que a partir de ahí, fomentar políticas educativas que contribuyan a su generalización (p.33).

Cuando se aborda el desempeño, se hace alusión al ejercicio práctico de una persona quien ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. En este sentido, la evaluación en el trabajo del docente hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas escolares que ejercen, en relación a las obligaciones unidas a su profesión y cargo.

Resultaría, por tanto, sin sentido apelar a un modelo cohesivo de evaluación profesoral, pues en todo caso las transformaciones educativas están a favor de los docentes y no contra ellos. De allí, la relevancia de asumir que al examinar los conocimientos que tienen los maestros sobre asuntos educativos, no se evalúa de manera directa y totalizadora sus desempeños, pues sólo se abarca lo cognitivo, con lo cual se deja de lado lo procedimental, actitudinal y aptitudinal.

Esto remite a entender que los desempeños tienen su relación con la práctica docente y supone dominio cognitivo, dominio en las formas de operar y comportamientos actitudinales-valóricos singulares y pertinentes a su área de labor. Una prueba de conocimientos tiene un rasgo reduccionista y muchas veces, aunque no necesariamente memorista, libresco y alejado de la dinámica real del quehacer educacional.

Evaluar el desempeño, tampoco trata de determinar simplemente las competencias operativas, como un ejercicio mecánico, sin fundamento ni orientación doctrinaria y teleológica. La evaluación docente, exige hacerse con enfoque holístico de los alcances de la categoría desempeños docentes, quienes desarrollan una función social específica y relevante.

Las valoraciones y opiniones que se producen de forma espontánea sobre el comportamiento o competencia e independientemente de la voluntad de los distintos factores que intervienen en el sistema escolar, pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad o contradicciones, a un alto nivel de subjetivismo, y en ocasiones, pueden ser causa de decisiones inadecuadas, insatisfacción y desmotivación de los docentes.

En tal sentido, resulta transcendental un criterio de evaluación que haga justo y racional ese proceso, que permita valorar su desempeño con diafanidad, profundidad

e imparcialidad. Para lo cual se cuenta con un conjunto de leyes que regulan la evaluación del desempeño docente. Al respecto la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000) señala lo siguiente en el artículo 104: "...el ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por la ley y responderá a criterios de evaluación de meritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica" (p.42).

La Ley Orgánica de Educación (2009) en su artículo 40, expone: "...en los niveles desde inicial hasta media, responde a criterios de evaluación integral de merito académico y desempeño ético, social y educativo, de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República..." (p.42); y el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000) en su artículo 45, cita lo siguiente:" la evaluación y clasificación del personal docente será organizada por el Ministerio de Educación, los Estados, los Municipios y demás entidades del sector oficial" (p.23).

Desde este punto de vista, la evaluación necesita de la aportación crítica de todos los actores que forman parte activa de la comunidad escolar del plantel: docentes, estudiantes, representantes y comunidad donde está situada la escuela y ha de configurarse desde un marco dialógico y de rigurosidad que estructure mediante el análisis de contenido, los criterios propuestos por el ente rector de la educación inicial, primaria y media general a través de juntas calificadoras zonales y los comités de sustanciación. En los estados, municipios y demás entes públicos la evaluación y clasificación se organiza de acuerdo con las necesidades propias de la localidad donde está ubicado el plantel y su especialidad.

Con respecto, al desempeño docente en la planificación y ejecución de los proyectos educativos, la evaluación interactúa por el intercambio de saberes entre los mismos docentes y estudiantes; representantes y comunidad educativa como unidades de apoyo, generando estrategias que surjan del propio medio educativo en el marco de la corresponsabilidad y cooperación, desarrollando espacios de discusión con una visión de equipo, que aporten y reciban información, en aras de lograr consensos para el diseño, ejecución y evaluación de las acciones propuestas de los programas de estudio o de los proyectos educativos.

En contraste con las ideas planteadas, la realidad que identifica la evaluación del desempeño de los profesores quienes trabajan en el segundo año Básico de la Escuela Técnica Industrial, de San Cristóbal, ubicada en el Municipio San Cristóbal, Estado Táchira, se caracteriza por generar tensión, dado que se tiene como práctica el ejercicio de las coordinaciones por personas que no tienen título universitarios y en otros casos fueron formados para otras labores distintas al trabajo docente, a esto se suma las presiones por la evaluación de parte de la comunidad educativa, quienes a pesar de no tener dominio, ni conocimiento del trabajo profesoral, se consideran jueces del quehacer docente.

En todo caso, manifiestan verbalmente los educadores inconformidad, porque la información que oye en los pasillos es que lo preeminente en la evaluación del desempeño docente se dirige a dos vertientes:

- El desarrollo de las clases en el aula.
- La participación política partidista.

Con lo cual parece que en el instrumento a aplicar por el ente rector de la educación a nivel del Estado Táchira, desestima:

- La relación docente y representante;
- las actividades fuera de la jornada diaria de clase;
- la participación en actividades en representación de la escuela;
- la organización y actuación en reuniones escolares;
- el currículum profesional del docente y
- también la actualización de estudios permanentes.

Como posible origen de esta realidad se tiene la incoherencia entre la teoría y la práctica respecto a qué y cómo evaluar al docente, es decir, los criterios de evaluación a utilizar y cómo confiar en la evaluación de los coordinadores, estudiantes, representantes y comunidad educativa, pues parece que dependen de más de intereses de terceros que de la realidad identificadora la dinámica escolar. A lo que se suma, la inquietud en no poder aportar soportes que den cuenta más fiablemente de la labor profesional, todo depende, entonces de la óptica de quienes evalúan.

Esto se traduce en baja motivación para la enseñanza, preeminencia de la complacencia al alumno para evitar problemas, cayendo en un *laissez faire* (dejar hacer, dejar pasar) y así como inquietud, zozobra al pensar en el posible retiro de su labor; pues esta evaluación es conducente a credencial de titular. Y en el peor de los casos se cierra del camino a la jerarquización en la carrera docente. La aplicación acrítica, ahistórica y con debate aislado del instrumento de evaluación del desempeño, que es conocido en los predios educativos más por comentarios que por difusión del ente rector de éste, se identifica con una preocupación del educador, de parece ser ignorada por los entes rectores de la educación.

Atendiendo a esta situación, se propone un diseño de un instrumento para la evaluación del desempeño docente basado en la planificación y ejecución de los proyectos de aprendizaje educativos. A fin de lograr esto, en la presente investigación se plantean los siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los resultados al diagnosticar los criterios de evaluación del trabajo docente, que a juicio de los profesores del segundo año de la escuela son pertinentes incluir en un instrumento de evaluación del desempeño profesional de educadores a nivel de educación media general?

¿Cuáles actividades técnico- administrativas del docente influyen en la evaluación del desempeño en el segundo año de la Escuela Técnica Industrial?

¿Cuáles aspectos son pertinentes de considerar para elaborar un instrumento para la evaluación del desempeño docente basado en la planificación y ejecución de los proyectos de aprendizaje educativos en la Escuela Técnica Industrial de San Cristóbal, Estado Táchira?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer un instrumento para la evaluación del desempeño docente basado en la planificación y ejecución de los proyectos de aprendizaje educativos en el segundo

año de la Escuela Técnica Industrial, de San Cristóbal, ubicada en el Municipio San Cristóbal, Estado Táchira.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar los criterios de evaluación del trabajo docente, que a juicio de los profesores del segundo año de la escuela son pertinentes incluir en un instrumento de evaluación del desempeño profesional de educadores a nivel de educación media general.
- Identificar las actividades técnico- administrativas del docente que influyen en la evaluación del desempeño en el segundo año del ciclo básico técnico de la Escuela Técnica Industrial.
- Proponer un instrumento para la evaluación del desempeño docente basado en la planificación y ejecución de los proyectos de aprendizaje educativos en la Escuela Técnica Industrial de San Cristóbal, Estado Táchira.

Justificación de la Investigación

La evaluación como toda práctica humana, amerita ser intencional, consensuada, es decir, no arbitraria. Por esto, las personas evaluadas requieren ser conscientes sobre el contenido y los procesos de evaluación. En el caso del trabajo de los profesionales de la educación, la misma precisa plantear un sentido de encuentro y análisis de la realidad educativa que se vive en el aula, de permitir evaluar la práctica pedagógica que lleva a cabo el docente y la forma en que ésta media para encausar los procesos educativos hacia una experiencia enriquecedora, formativa, actualizada y pertinente.

En todo caso, en este trabajo se enfatiza en la evaluación de desempeños profesionales del docente como una necesidad que coadyuva (no determina) la cualidad y práctica de quienes ejercen esta magna responsabilidad y que dan concreción a los fines planteados en la norma supra en cuanto a la educación nacional.

Se trata entonces, nutrir las políticas magisteriales y educacionales en todas las esferas activas del país, a la vez que responder a los derechos de los sujetos que aprenden y de la sociedad, que pide al unísono una educación con calidad, equidad, pertinencia, encarada en el marco de la formación continua y de retroinformación al sistema de formación magisterial inicial, para lo cual se presentan los siguientes criterios: las capacidades pedagógicas; la motivación; la responsabilidad en el desempeño de las funciones laborales; las relaciones interpersonales con los estudiantes, representantes, docentes y comunidad escolar en general; el liderazgo del docente y los resultados de su labor educativa.

Alcances y Limitaciones de la propuesta

Alcances: Las Instituciones prestadoras de servicios educativos, precisan examinar el estado actual profesional del personal docente que despliega el quehacer educativo, esto va de la mano de centrarse en el mejoramiento del proceso educativo en función a los nuevos paradigmas globales, teóricos que se le presentan. Por consiguiente, la presente investigación estará enfocada en la propuesta de un instrumento que sirva de diseño para la evaluación del desempeño docente en la planificación y ejecución de los proyectos educativos, en el segundo año Básico de la Escuela Técnica Industrial, de San Cristóbal, Estado Táchira.

Las metas alcanzadas se centraron en la comprensión y actualización profesional que tienen los docentes en cuanto a los criterios evaluativos de cada una de las evaluaciones del desempeño, durante el desarrollo de los Proyectos de Aprendizaje Educativos que se planifican y se ejecutan durante el período escolar.

Limitaciones: El presente trabajo estuvo limitado en el segundo año Básico de la Escuela Técnica Industrial, de San Cristóbal, Estado Táchira. La metodología se enfocó en un proceso de investigación cuantitativa, con carácter descriptivo y con estrategias de investigación de campo, dirigida a una población de docentes, estudiantes, directivos y representantes del segundo año Básico de la Escuela Técnica Industrial, Estado Táchira.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

Según Tamayo, Tamayo (2003), describe que: “los antecedentes constituyen una síntesis conceptual de las investigaciones o trabajos realizados sobre el problema formulado” (p.50). A decir, del mencionado autor, los antecedentes conforman todo hecho anterior a la formulación del problema que sirve para aclarar, juzgar e interpretar el problema planteado. En este sentido se tienen las siguientes indagaciones:

Duart y Martínez, (2001), en la Universidad Obierta de Catalunya (UOC), proponen un modelo que permite evaluar la calidad de la actividad docente realizada en un marco específico: los entornos virtuales de aprendizaje (e-learning), haciendo con esto posible la implantación de un sistema de mejora continua de los procesos formativos, es un estudio bibliográfico y de proyecto factible. Concluyen que un sistema de evaluación del desempeño docente que considere esta actividad desde una perspectiva holística y multidimensional, que la evalúe con arreglo a criterios consensuados, bien definidos y conocidos por los evaluados cumple una doble función. Permite a cada agente y a la organización en su conjunto, conocer en qué medida la docencia cumple con los estándares de calidad que resultan exigibles. Además, facilita, a través de sucesivos refinamientos, el inicio de un proceso de mejora continua de la docencia y, en última instancia, de la propia universidad en su conjunto.

Al desarrollarse en un marco distinto los entornos virtuales de aprendizaje, la evaluación de la acción docente sólo puede hacerse utilizando un modelo que tenga en cuenta las peculiaridades tecnológicas y sobre todo, pedagógicas, asociadas al e-learning. El cambio en el rol del profesor, la irrupción de la tecnología en las metodologías educativas y la aplicación intensiva de un modelo pedagógico de

naturaleza cooperativa orientado hacia el estudiante, han de tener su reflejo en las técnicas de evaluación del desempeño docente. Inserto en este modelo pedagógico, el discurso evaluador cambia y adopta un enfoque multidimensional y participativo, convirtiéndose en la mejor garantía de la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje

A nivel Nacional: Santos, (2005). En su trabajo realizado en la UPEL-Rubio el cual se titula: La evaluación del desempeño del docente de aula es un proceso de estimación de la calidad de la enseñanza para corregir las posibles deficiencias, asentado en las diferentes evidencias y hecho para poder comprender y mejorar la calidad de la educación, tuvo como objetivo realizar un plan de evaluación para mejorar el desempeño del docente de aula, el tipo de investigación fue de campo, de nivel descriptivo, siguiendo el modelo de Bavaresco, en la población conformada por docentes y alumnos/as de la Segunda Etapa de Educación Básica, adscritos al Núcleo Escolar Rural 425 en Santa Bárbara, Municipio Ezequiel Zamora del Estado Barinas, se aplicaron cuestionarios a los docentes y alumnos/as; dichos instrumentos fueron previamente validados a través de juicios de expertos.

El análisis y procesamiento de los datos se realizó a través de la estadística descriptiva y los resultados obtenidos en cuanto al instrumento aplicado a los docente fue el siguiente el 58.67% de los docentes requieren de capacitación pedagógica que ayude e erradicar sus debilidades; en cuanto a la responsabilidad en el desempeño de sus funciones un 66.67% cumplen cabalmente, pero se ha de connotar la falta de interés por el mejoramiento profesional y por ultimo un 55.56% manifiestan ser iluminadores de personas a través de los ejes transversales, aunque muestran poca preocupación por las relaciones interpersonales; por otra parte los alumnos/as 62.98% negaron poseer buenas relaciones interpersonales con sus docentes, ya que no muestra ningún tipo de interés por fomentar la comunicación con sus alumnos/as; es por esto que se propuso un plan de evaluación como alternativa para mejorar el desempeño del docente de aula.

Basado en lo anterior, la investigación sirve de apoyo en la realización de los instrumentos para la evaluación del desempeño docente, en la Escuela Técnica Industrial de San Cristóbal, estado Táchira.

Ojeda, (2010), en Yaracuy, se aboca a realizar una indagación centrada en la evaluación del desempeño del docente de la unidad educativa Prof. Fernando Ramírez, se fundamenta en una investigación descriptiva apoyado en un diseño de campo. La población estuvo representada por treinta y dos (32) docentes que laboran en el plantel objeto de este estudio, la muestra fue la totalidad de la población, para recolectar la información se elaboró como instrumento un cuestionario de 30 ítems con escala tipo Likert con cuatro opciones de respuestas el cual se sometió a la validez de contenido a través del juicio de expertos, asimismo se aplicó el Coeficiente de Confiabilidad Alfa-Cronbach, obteniéndose como resultado 0,90. Para analizar la información se procedió a la tabulación, codificación y graficación de datos.

Concluyó los docentes presentan limitación en la disposición de asistir a cursos, jornadas, talleres, seminarios para el mejoramiento continuo de las habilidades profesionales pedagógicas y mantenerse al día con las innovaciones de los métodos y técnicas en el campo educativo para mejorar lo técnico – práctico de la didáctica en el aula y por ende optimizar su desempeño como docente, por tanto poco aplican estrategias innovadoras para lograr que la adquisición del conocimiento de los niños sea significativa y creativa, tampoco utilizan la parte lúdica en las actividades pedagógicas, menos dinámicas al inicio de las mismas.

Igualmente poco consideran la parte afectiva en la pedagogía, por tanto, escasamente relacionan las estrategias de aprendizajes con los saberes populares de la comunidad, ni utilizan recursos y materiales significativos para que el niño (a) se sientan estimulados a aprender, existe una buena relación interpersonal con todos los miembros de la comunidad educativa. Asimismo, mantienen una relación de ayuda mutua y cordial con los padres y representantes, así como también, mantienen informado a los padres y representantes sobre el proceso de aprendizaje de sus representados. El estudio contribuye por la metodología aplicada y por la elaboración del instrumento.

Castro, (2003). En su trabajo realizado en la UPEL-Rubio, el cual tiene como propósito: evaluar el desempeño del director como gerente educativo en su rol de supervisor en la Unidad Educativa Estado Sucre" del Municipio Junín del Estado Táchira. Esta investigación de campo y de carácter descriptiva enmarcada en el paradigma cuantitativo; tuvo como muestra a 67 directivos y docentes de la institución seleccionada. Previa validación del instrumento a través de la técnica juicios de expertos, se recolectaron los datos en un cuestionario de 26 ítems. La confiabilidad del instrumento fue obtenida de la aplicación de una prueba piloto y el resultado fue de 0.78 previa aplicación del Alfa Cronbach.

Los resultados expresan una evaluación desfavorable, por cuanto los directores en su desempeño de su rol de gerente manifestaron poca capacidad para planificar, organizar, dirigir, controlar y hacer una evaluación efectiva en el proceso escolar. Al respecto, se sugieren lineamientos que pueden utilizar los directivos para un desempeño eficiente y veraz en su función gerencial en la institución.

La investigación anterior, sirvió de base en la evaluación del desempeño de los directivos en sus distintas funciones en las cuales ejercen su acción dentro de la institución, da una idea acerca de la organización del instrumento de evaluación.

A nivel Regional: Padrón (2006). En su trabajo acción participante realizado en la UPEL-Rubio el cual se titula: Evaluación de los Aprendizajes, a través de la coordinación de evaluación del ciclo combinado nocturno Simón Bolívar de San Cristóbal, estado Táchira, donde tomó como población de docentes facilitadores y alumnos participantes en el proceso de enseñanza y de aprendizaje desde la estructura de la coordinación de evaluación. Los resultados permitieron diseñar lineamientos estratégicos de formación general dirigidos a los facilitadores y participantes los cuales deben estar sujetos a las funciones de planificación, organización, control y evaluación que favorezcan el logro de los aprendizajes. Se concluyó, que a pesar de la problemática de operatividad de las distintas funciones enmarcadas de la coordinación de evaluación, es factible lograr un cambio en el entorno educativo en favor de los aprendizajes. Con relación a la investigación anterior, sirvió como base

en el t3pico de la evaluaci3n del desempe1o del docente, porque plantea una forma de evaluaci3n contextualizada.

Por su parte Ben3tez, (2007). En su trabajo realizado en la UPEL-Rubio, el cual se titula: Evaluaci3n del Desempe1o Docente de acuerdo a lo planteado en el actual Dise1o Curricular para la II etapa de Educaci3n B3sica, caso: Unidad Educativa Pedro Mar3a Ure1a. El estudio se abord3 mediante la investigaci3n cuantitativa enmarcado en la modalidad de trabajo de campo apoyado en un an3lisis de car3cter descriptivo. La muestra estuvo conformada por doce (12) docentes de la II etapa de Educaci3n B3sica a quienes se les aplic3 los cuestionarios validados a trav3s de la t3cnica Juicio de expertos calcul3ndose la confiabilidad por el m3todo alfa de Cronbach, generando como resultado 0,70 para el instrumento, lo que indic3 alta confiabilidad, por tanto aplicable a la poblaci3n en estudio.

Los resultados obtenidos permitieron evidenciar, que los docentes en su mayor3a no tienen un desempe1o centrado en estrategias de planificaci3n y ense1anza inherente a los enfoques psicopedag3gicos que sustentan el aprendizaje constructivista y significativo planteado por el Ministerio del Poder Popular para la Educaci3n en el dise1o curricular. La realidad se1alada, permite recomendar la implementaci3n de talleres de actualizaci3n que permitan a los docentes renovarse acad3micamente en forma constante para construir un camino transitable hacia una labor educativa de 3xito y excelencia.

La investigaci3n anterior, sirvi3 de base a la construcci3n del marco referencial porque es una aplicaci3n que sirve de gu3a en la investigaci3n.

Bases Te3ricas

A continuaci3n se presentan los contenidos inherentes a la investigaci3n, los cuales giran en torno al docente, la educaci3n, desempe1o y evaluaci3n. Esto es producto de una variada revisi3n bibliogr3fica. As3 se tiene lo siguiente:

Distintas apreciaciones acerca de la evaluación

Para entender la evaluación, se parte que la misma es un proceso complejo y precisamente por esta razón existen muchas formas de conceptualarla, definirla y entenderla. Para Mateo, (1998):

Es posible definirla a partir de lo que se hace cuando se evalúa y así afirmar que es un proceso de construcción de conocimiento a partir de la realidad, con el objetivo de provocar cambios positivos en ella. La evaluación educativa nunca es un hecho aislado y particular es siempre un proceso que partiendo del recojo de información se orienta a la emisión de juicios de valor respecto de algún sujeto, objeto o intervención educativos (p.22).

Pero un proceso evaluativo sería absolutamente limitado y restringido si no estuviera dirigido, explícitamente, a la toma de decisiones en función de la optimización de dichos sujetos, objetos o intervenciones evaluadas.

Por esto, es que suele afirmar Mateo, (2000): “que éste es un proceso; (a) cognitivo porque en él se construyen conocimientos; (b) instrumental porque requiere del diseño y aplicación determinados procedimientos, instrumentos, métodos; y (c) axiológico porque supone siempre establecer el valor de algo” (p.40). De estos tres procesos simultáneos, sin duda, el proceso axiológico es el más importante y significativo, porque cuando se evalúa no basta con recoger información, sino que es indispensable interpretarla, ejercer sobre ella una acción crítica, buscar referentes, analizar alternativas, tomar decisiones.

Todo lo cual tiene como consecuencia fundamental la legitimación del valor de determinadas actividades, procesos y resultados educativos, es decir la creación de una cultura evaluativa, en la que cada uno de los instrumentos empleados y los conocimientos generados adquiere sentido y significado. En este sentido, Valdés (2000) afirma que: la evaluación del desempeño docente es “una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción: práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente” (p.55).

La evaluación, quiérase o no, orienta la actividad educativa y determina el comportamiento de los sujetos, no sólo por los resultados que pueda ofrecer, sino, porque preestablece qué es lo deseable, qué es lo valioso, qué es lo que debe ser. Así no se trata de resultados, sino de procesos, que no acaban en con un examen, con una exposición o un año escolar. Es una fase propia de la vida, que remite a considerar que el ser humano busca la perfección (en su más amplia acepción) y esa perfección no es únicamente cognitiva, sino integral.

La evaluación educativa también se suele definir ateniéndose a aquello que es objeto de evaluación. Si ésta se centra en los resultados educativos se la define como evaluación sumativa. Si, de manera diferente, se orienta al estudio y valoración de los procesos educativos y de las interrelaciones educativas entre los sujetos se la define como evaluación formativa. En la primera de estas dos comprensiones, generalmente la evaluación es asociada al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, al empleo de ciertos instrumentos y escalas de medición. Mientras que la segunda de ellas busca comprensiones más globales, muchas veces no cuantificables.

También es posible hacerlo a partir del tipo de proceso y su finalidad. Así, se plantea como un proceso riguroso de medición cuantitativa que tiene puesto el interés en realizar comparaciones precisas y determinar distancias cuantificables entre una situación determinada y un modelo deseable, claramente establecido. Una evaluación de esta naturaleza requiere hacer uso de un patrón de medida, lo que supone definir indicadores objetivamente verificables y cuantificables, determinar desde allí unidades de medida, construir escalas de medición y diseñar instrumentos válidos y confiables.

Este proceso como construcción y emisión de juicios de valor, o como valoración no cuantitativa en función de ideales, conducen a la minimización de la brecha entre los desempeños y condiciones actuales y los deseables. Para poder evaluar el desempeño docente desde esta comprensión, se requiere tener claridad y haber alcanzado acuerdo respecto al deber ser del desempeño docente y contar con una conciencia ética y moral suficientemente desarrollada, especialmente en los

docentes, porque la evaluación tendería que ser sobre todo una auto y coevaluación, desarrollada a través de procesos de reflexión y análisis de los propios desempeños, en relación con los desempeños que la sociedad o el sistema educativo considera deseables.

Cuando la interpretación, lleva a ver la evaluación como auto verificación de objetivos alcanzados o comparación entre lo conseguido y lo personal o colectivamente deseado o proyectado, entre el camino recorrido y el camino previamente diseñado, se impone el trabajo de profesores y los centros con formulación de sus propios objetivos, claros y bien definidos, así como de estrategias plenamente aceptadas.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que para evitar una evaluación reducida y miope, a saber, optar por una evaluación definida como la mezcla de todas estas comprensiones, asignándole mayor peso y significatividad a alguno de los polos dentro de las combinaciones resultantes. De esta opción se podría concluir que al proponerse evaluar el desempeño del profesorado es importante tener en cuenta que:

Los directivos o coordinadores de apoyo, deben estar seguros que lo que se evalúa es lo que se considera efectivamente un desempeño deseable, porque el efecto cultural de lo realmente evaluado será siempre más poderoso y determinante, sobre el desempeño futuros, que las intenciones declaradas de la misma.

Se requiere prestar más atención a la cultura evaluativa, que se originará con la forma en que se evalúe que a los procedimientos e instrumentos que al sustenten. En todo caso, antes de aplicar estos últimos es indispensable determinar cuáles serán los impactos que podrían producir (positivos o negativos) en la cultura evaluativa que se requiere construir.

Los reduccionismos o sesgos son contraproducentes, porque limitan tanto a quien lo aplica como a quine es objeto de la evaluación, así al diseñar el sistema evaluativo ha de tenerse en cuenta que son tan importantes los resultados como los procesos. Es importante la información cuantificable, objetiva como la información imprecisa, los procesos subjetivos que pueden desencadenarse con la evaluación, que quien evalúe se coloque fuera del proceso evaluado, como que quien está dentro y

totalmente involucrado pueda participar en la evaluación, desde aquello que se ha asumido como social y universalmente deseable, como que se lo haga desde lo que es deseable y valioso para cada sujeto particular.

Por tanto, la evaluación del desempeño docente puede ser abordada como un proceso, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en estos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del quehacer profesional del educador.

Se cierra este acápite con las siguientes palabras Valdés, (2000) respecto al sistema de evaluación del desempeño docente:

Durante varias décadas se trabajó en el sector educacional bajo el supuesto de que el peso de las condiciones socioeconómicas y culturales externas al sistema educativo sobre las posibilidades de éxito de los escolares es tan fuerte, que muy poco podía hacerse al interior de las escuelas, para contrarrestarlas (p.104).

En el último decenio los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado a la variable, desempeño profesional del maestro, como muy influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar.

Hoy se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes. Sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación. La evaluación del maestro juega un papel de primer orden, pues permite caracterizar su desempeño y por lo tanto propicia su desarrollo futuro al propio tiempo que constituye una vía fundamental para su atención y estimulación.

Otros actores educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo en sus sistemas educativos, a partir de posiciones básicamente gremiales que, tratando de proteger al docente, olvidan el derecho de los alumnos a recibir una educación cualitativamente de mayor nivel incluso no reflexionan en el derecho que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyan al mejoramiento de su trabajo.

La evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.

Es inaceptable la desnaturalización de la evaluación como forma de control externo y de presión desfigurado de la profesionalización y formación de los docentes. Los educadores están sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus servicios. Por esa razón se hace necesario un sistema de evaluación que haga justo y racional ese proceso y que permita valorar su desempeño con objetividad, profundidad, e imparcialidad.

La evaluación, en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la realidad, pero su oportunidad y sentido de repercusión tanto en la personalidad del evaluado, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, ha de ser entendida y situada adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes.

Funciones: Técnico-Administrativo y Técnico-Pedagógica

Como, expresa Wilson (1992), el docente realiza labores cotidianas propias y únicas inherentes a la clase con sus alumnos, todo con miras al logro del desarrollo integral de ellos, se trata de una quehacer más allá del pragmatismo, el inmediatez y la improvisación durante su gestión. Esto comprende las funciones técnico-administrativas, las cuales se refieren al micro- administración que se efectúa antes, durante y después del desarrollo de las actividades didácticas. En este sentido, el docente amerita:

- a) Planificar: esto supone revisar, pensar y plantear actividades como el diagnóstico del estado académico (biopsicosocial) de los educandos, la ambientación del aula, el perfil del egresado del grado, la inscripción inicial con todos sus datos completos, el control de estadísticas, dotación de recursos, prever el reto al ingenio, la creatividad e internalización de valores, comprensión de procedimientos y afianzamiento de aprendizajes fundamentales.

b) Evaluación: comprende también la fase preactiva, interactiva y post activa de la clase, pero así como el educador aplica esto en su quehacer, él también es objeto de este proceso, por parte de la dirección y supervisión, que se abocan a regular y orientar la planificación y su respectiva ejecución, con base a las normas legales, diseño curricular y grado con el cual se labora.

c) Entrega de informes de evaluación, en Venezuela, el año escolar se divide en tres lapsos, el primero de septiembre a diciembre, el segundo de enero a abril, el tercero de abril a julio, al finalizar cada uno de esto, el educador tiene el deber de entregar a los padres y/o representantes el informe del proceso de aprendizaje evidenciado por los escolares. Esta tarea es una actividad técnico administrativa que sólo puede realizar el profesor, porque es él quien ha interactuado desde el diagnóstico con los estudiantes y sabe su proceso evolutivo en el ser, hacer, conocer y convivir.

Las funciones técnico-pedagógicas, se refieren al rol principal que el docente requiere desempeñar como es la enseñanza. Precisa actuar como un mediador del aprendizaje, como un promotor de experiencias educativas, con capacidad para utilizar estrategias didácticas y recursos que faciliten en el educando desarrollo de la creatividad, comprensión de conceptos, datos, hechos, desarrollo de habilidades y destrezas que coadyuven a solventar y/o superar situaciones de la vida real, unido a la aplicación de actitudes y valores relevantes todos para la formación integral.

Todo educador amerita tener en claro que el sujeto del proceso educativo y la razón de ser es la persona del alumno, por tanto, no hay que olvidar que la escuela es un tipo especial de organización en la cual se da una interacción permanente de personas: alumnos, profesores, comunidad educativa y comunidad de entorno.

La Observación de Clases: Este método de evaluación es importante y a su vez necesario para evaluar el desempeño profesional del docente. La evaluación del desempeño docente, cualquiera que sea el método a utilizar, es compleja y difícil, en el que resulta indispensable la observación directa a los profesores cuando estos están desarrollando su labor docente.

La observación directa ideal incorpora fuentes múltiples de datos sobre el desempeño del maestro y sus consecuencias sobre los alumnos, esta incluye su capacidad pedagógica, sistema de relaciones interpersonales con los escolares, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, emocionalidad, resultados de la labor educativa, y su preparación constante en la realimentación de sus estudios. Valdés (2000), cita lo siguiente:

La observación de clases pueden ser la pieza fundamental de una estrategia de evaluación sistemática del desempeño de los docentes, el mismo debe estar acompañado de una concepción clara de lo que es la enseñanza, y específicamente, una concepción de lo que es una enseñanza buena o eficaz (p.52)

El uso de un método de evaluación en el proceso de desempeño del docente, presume que las acciones didácticas observables proporcionan una base suficiente para juzgar el grado de idoneidad de un profesor, incluso si se reconoce que la enseñanza es más que un conjunto de comportamiento o rendimiento observables.

La observación es un método empírico de investigación que se utiliza con mucha frecuencia en la mayoría de los modelos de evaluación del desempeño docente. Su amplio uso se justifica por la necesidad de analizar las características del desempeño del maestro en su contexto, lo que evita realizar inferencias inobjtables acerca de lo que acontece verdaderamente en un salón de clases.

Esta modalidad de recolección de testimonios de la actuación del maestro ha tenido históricamente varios enfoques para dogmáticos. Uno de estos paradigmas es el proceso y el producto. El proceso de enseñanza se refiere a las actividades que realizan los alumnos en el aula y el producto, a lo que ocurre en ellos.

En términos generales, la observación es buena para considerar comportamientos o acciones, pero a la vez es una herramienta muy limitada para lograr comprender los pensamientos y sentimientos del sujeto observado.

El uso de este procedimiento parte de la premisa de que observar al docente en acción es la mejor forma de reunir información acerca de su efectividad. Aporta evidencias muy difíciles de conseguir de otra forma como son: el clima en el aula, la

naturaleza y calidad de las interacciones alumnos-docente, los procesos de aprendizaje conducidos por el docente y el funcionamiento general de la clase.

Sin embargo, tiene limitaciones: Hay muchos aspectos del desempeño docente en el aula que no son fácilmente observables, como por ejemplo: la planificación que hace el docente de sus clases, su valoración y modificación de los materiales didácticos que emplea, su elección y adaptación de métodos pedagógicos, y sus relaciones de trabajo con colegas, padres y otros miembros de la comunidad educativa;

- a) el número de observaciones limitado y la brevedad de su duración no permiten la generalización;
- b) el peligro de que el evaluador focalice su atención guiado por sus intereses, reflejando, consecuentemente, más sus propios puntos de vista que la realidad del aula;
- c) la interacción entre observador y observado introduce factores de distorsión;
- d) la visita misma altera el comportamiento del docente y de los alumnos, de forma que reduce la posibilidad de que el evaluador realmente observe una situación representativa.

Sin embargo, las entrevistas pre y post-observación pueden proporcionar parte de la información necesaria para completar la imagen de las competencias necesarias en todo docente. Estas pueden revelar el sentido de sus actividades y la planificación de las mismas, así como sus razones para conducir la clase como lo hace a un tipo determinado de alumnos.

Si se elaboran listas de cotejo de comportamientos específicos, la observación puede resultar mucho más útil por el alto grado de concreción que alcanzaría y por la factibilidad de su cuantificación e interpretación cualitativa.

Existen otros instrumentos asociados a la observación de clase como los sistemas de categorías, los informes escritos, los resúmenes y los sistemas de clasificación. Los instrumentos abiertos se utilizan a veces en conexión con los juicios emitidos por el evaluador. Los informes proveen ejemplos específicos que se pueden discutir o analizar en una reunión entre el evaluador y el docente o en una revisión realizada por los colegas.

Por el contrario, los sistemas cerrados ponen el énfasis en la reunión de datos y centran su atención en tipos o aspectos específicos del comportamiento. Los sistemas cerrados incluyen sistemas de categorías y signos, así como listas de comportamientos y escalas de clasificación. El sistema de categorías típico contiene categorías mutuamente exclusivas y exhaustivas que son aplicadas a los comportamientos de interés.

El Portafolio: Se entiende por portafolio, en termino común, como un receptáculo, archivo o expediente en el cual se colocan, de manera ordenada, y con la orientación de una guía preconcebida o pre-elaborada, documentos relacionados a un grupo de actividades del maestro que sirven como prueba de su desempeño profesional.

Los portafolios pueden ser elaborados por el maestro, realizado por otros colegas o por personal directivo, sin embargo se requiere que el maestro cuente con una tradición que le ayude a documentar su trabajo de forma efectiva y a la vez permita que los directores de los centros educativos controlen a través del mismo trabajo que realizan los maestros. Valdés (2000) escribe lo siguiente:

El portafolio debe ser elaborado a partir de una estructura preconcebida que permita adaptarse a la naturaleza específica del desempeño del maestro en el centro educativo; así como de las actividades que este realiza, los componentes estructurales de un portafolio son: Asistencia y Puntualidad al trabajo en general y sus clases en particular, planificación de clases y otros documentos presentados por él y analizados en colectivos de ciclo o departamento por sus colegas; así como los principales resultados del debate académico que se produzca, el cumplimiento de las normativas, la interacción con los padres de sus alumnos y con miembros de la comunidad en general y los resultados de las comprobaciones de conocimientos y otras evaluaciones externas (p.57).

El portafolio no es sino una simple colección de informaciones acerca de la práctica docente del docente. Sus contenidos pueden ser tan variados como fotografías de la vida de la escuela, notas escritas de los padres dirigidas al docente, pudiendo llegar a contener información no relevante al desempeño del docente o a los planes y objetivos del centro.

Para asegurar que la información contenida tenga significación para orientar el proceso de mejora el portafolio debería tener las siguientes características:

Estructurarse alrededor de contenidos profesionales y de los objetivos institucionales del centro.

Contener ejemplos cuidadosamente seleccionados del trabajo del docente y de sus alumnos, de tal manera que ilustre adecuadamente hechos o situaciones clave de la práctica docente.

Sus contenidos deberían ir acompañados de comentarios escritos por el mismo docente, explicando e interpretando el significado e importancia de los mismos.

Tendría que llegar a ser una colección de experiencias vividas que sirvieran de base para discutir con los colegas elementos de desarrollo profesional.

Debiera contener también ejemplos que el docente considere relevantes de la planificación de algunas clases y otros documentos elaborados por él para el trabajo de los estudiantes.

Puede llegar a ser un valioso instrumento en la evaluación del desempeño docente, porque además de reunir experiencias significativas y representativas, permite apreciar la comprensión y el sentido de lo relevante para el docente. Por ello es muy útil cuando la finalidad de la evaluación es la orientación y mejora del desarrollo profesional del docente.

Si bien el portafolio incluye ejemplos escogidos de la actividad profesional, que en sí mismos no constituyen necesariamente información objeto de evaluación externa, pueden complementar e iluminar otras informaciones que sí lo son.

Pruebas Objetivas Estandarizadas: El desarrollo integral, o bien la formación humana se refiere solo a uno de los aspectos humanos de gran amplitud, es complejo, por lo que hay que concebir previamente un conjunto de criterios que conduzcan de forma eficaz la selección.

Algunos de los criterio que se pueden tomar en cuenta en la utilización de este método de evaluación es: que estos resultan posible de explorar a través de instrumentos relativamente masivos, deben presentar relación con el desarrollo de competencia en las áreas que el maestro a evaluar imparte, que constituyen demandas

de la sociedad de la escuela y que se relacionen con los procesos de toma de decisiones de los alumnos.

Partiendo de lo expuesto anteriormente, se pueden explorar aspectos o variables de auto concepto, autorregulación, motivación y valores. La evaluación de estos aspectos, permite conocer rasgos de la personalidad del alumno que están en la base de los procesos de aprendizaje de las disciplinas, que sustentan el desarrollo de su formación humana y sobre los que la escuela y en particular el docente tienen un rol importante que desempeñar.

De esta manera se puede afirmar que las pruebas objetivas estandarizadas constituyen una visión holística de la evaluación de los alumnos y de la evaluación del desempeño profesional del docente, lo que supone un enfoque que busca apreciar todos los elementos que intervienen en un proceso a fin de aprender en su totalidad lo que ocurre en la escuela y fuera de ella y que influye en el desarrollo integral de los alumnos y todos los integrantes de la comunidad educativa.

Algunos de los valores que se toman en consideración al aplicar este método de evaluación del desempeño docente, son la responsabilidad, la justicia, el amor y la autoestima, así el acto educativo es considerado como una acción eminentemente humanizadora, capaz de favorecer y potenciar en los docentes la interiorización y el desarrollo de los valores humanos.

La Opinión de los Padres: Valdés (2000) expresa lo siguiente: “Parece evidente que una buena relación entre padres y profesores y una comunicación efectiva entre el hogar y la escuela, tiene consecuencias importantes en la calidad de la educación” (p.59).

Potenciar la participación de los padres en los procesos de evaluación del desempeño docente, permite analizar perspectivas y conocer puntos de vista y aspectos imposibles de obtener mediante otras fuentes: acerca de la interacción entre el docente con los alumnos y con las familia; de cómo responde a las necesidades de los estudiantes; de la pertinencia de los retos y trabajos que asigna a los alumnos, especialmente los que encomienda para hacer en casa.

La desventaja, sin embargo es que los padres al no ser profesionales de la educación, pueden incluir sus propios prejuicios y preconcepciones en el juicio que emitan respecto a los docentes. Es posible, también que los docentes puedan sentirse acosados y mostrar rechazo a ser evaluados por personas ajenas al centro.

Aun así, si se tiene en cuenta que la evaluación tiene como finalidad fundamental el aportar información para desarrollar capacidades y potenciar actitudes que puedan insertarse en los procesos de mejora de la calidad de la educación, debemos aceptar las percepciones de los padres pueden contribuir al desarrollo de actitudes de interrelación y mutuo conocimiento absolutamente necesarias para producir una educación de calidad.

No debe cometerse el error de asumir que éste, o cualquiera de los otros procedimientos propuestos, se constituya en la única fuente de evaluación, pero sí tener en cuenta que el aporte de los padres proporciona percepciones distintas, enriquecedoras de la visión comprensiva a la que debe aspirarse y, sobre todo, para moldear nuevas y más positivas actitudes.

La Opinión de los Alumnos: Uno de los argumentos de mayor peso para justificar su inclusión en la evaluación del desempeño docente tiene que ver con el hecho que ellos sean los consumidores principales de los servicios educativos del docente. Por ello, se encuentran en una posición privilegiada para proporcionar información acerca de la efectividad de la docencia. Son los únicos que tienen información directa del tipo, naturaleza y calidad de las prácticas docentes que se realizan en el aula.

Sin embargo, las experiencias con su empleo parece restringirse a los estudiantes de mayor edad, aunque en el Colegio de la Inmaculada- Jesuitas, así como en La Casa de Cartón su uso se ha extendido desde hace algunos años hasta los primeros grados de la primaria, parece ser que con muy buenos resultados. Es cierto que los juicios de los estudiantes tienen que ver básicamente con los niveles de empatía y sintonía que los docentes han logrado o no con ellos. Pero, si esto es así, debiéramos esperar sólo esa información del empleo de este procedimiento, con la seguridad que ella es absolutamente relevante, porque del nivel de empatía y

comunicación afectiva logrado por el docente, depende buena parte de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Valdés (2001) comenta que:

El profesor debe conocer las percepciones del alumno sobre su práctica docente y su actuación personal en el aula, independientemente de su valor formativo para alumnos y docentes, puede ser una importante plataforma de interacción y acercamiento entre los alumnos y el docente” (p.60).

Finalmente, cabe añadir que la información obtenida a partir de la opinión de los alumnos, puede resultar muy valiosa cuando se cruza con otras obtenidas mediante otros medios. (Por ejemplo: portafolio, informes de auto-evaluación, opinión de los padres), sobre todo si quien tiene la posibilidad de hacer ese cruce es el mismo docente.

En cuanto a la auto evaluación, Valdés (2000) cita lo siguiente: “es el método por medio del cual, el propio empleado es solicitado para hacer un sincero análisis de sus propias características de desempeño" (p.54). Tiene como objetivo estimular la capacidad de auto análisis y autocríticas del profesor; así como su potencial de auto desarrollo, además de que permite aumentar el nivel de profesionalidad del maestro.

El auto evaluación coloca al docente en el principal protagonista de la tarea evaluadora, reflejará el proceso de desarrollo profesional, partiendo de la narración la tarea educativa, profundizando en el contraste, entre la historia vivida, críticamente asumida y la transformación de la acción futura, mediante el auto análisis de la práctica docente.

Es necesario resaltar que el papel fundamental de la evaluación es expandir las oportunidades para que los docentes reflexionen sobre la enseñanza; examinando analíticamente el proceso docente educativo. Por esa razón es muy importante su uso en todo el instrumento de evaluación del desempeño docente que se desee implementar.

Las técnicas que se utilizan con mayor frecuencia al momento de aplicar este método de evaluación del desempeño docente son: La retroalimentación proporcionada por cintas de videos y audio, las hojas de auto clasificación, informes

elaborados por el propio profesor, materiales de auto estudio, el modelaje y cuestionarios a alumnos y/o padres de familia.

Coevaluación o Evaluación de los Pares: dada la naturaleza colaborativa de la enseñanza y de la educación contemporánea, sería absurdo imaginar un proceso de evaluación que ignorara a los pares como fuente vital para la retroalimentación de la mejora de la calidad de la actividad docente. La evaluación por pares expresada de forma colectiva constituye, sin duda, una fórmula extraordinaria de desarrollo profesional y de refuerzo positivo para los docentes.

Al margen de la importancia y del valor que le asignen a la información obtenida a partir de las opiniones de los padres y de los alumnos, es un hecho comúnmente aceptado que la información así obtenida ofrece una visión parcial de la docencia. Si verdaderamente queremos obtener una imagen precisa y completa de la misma, con la intención de gestionar su mejora y orientar las decisiones tanto personales como institucionales de una manera inteligente y ajustada, no tenemos más remedio que introducir en el sistema evaluativo información proveniente de los pares.

Existen experiencias exitosas en algunos colegios privados de nuestro medio y en varios centros públicos, entre estos un buen número de centros de Fe y Alegría referido por Borjas, (2004). Sin embargo, es pertinente tener cuidado en no confundir la retroalimentación proporcionada por los pares con la evaluación realizada por los pares. La información aportada por los pares formará parte, como una fuente más, en el marco general de un sistema de evaluación comprensivo de la docencia. En ningún caso deben derivarse juicios valorativos directos desde esta información.

La información solicitada a los pares nunca debe ser juicios valorativos personales del compañero o información subjetiva basada en la impresión (o en el desconocimiento) respecto de su actuación, sino en información objetivamente valorada respecto de aquellos elementos de su actividad, que los compañeros conocen directamente y que deberán expresar de tal manera que pueda utilizarse para su mejora. Sólo así la información de los pares introduciría elementos sustantivos para la retroalimentación positiva del profesor y le aportaría verdadero valor añadido.

La información que los pares aporten debe focalizarse, fundamentalmente, en descripciones actuales respecto de la actuación docente de la persona a evaluar. Para ello es importante invitar como proveedores de datos únicamente a aquellos pares que tengan conocimiento directo de la actividad del profesor a evaluar.

Una forma de incrementar la validez del estudio es preguntar, única y exclusivamente, por cuestiones que la persona interrogada, por su conocimiento directo, está en condiciones de contestar, evitando pedir consideraciones de tipo valorativo. En cuanto a la fiabilidad, cabe recordar que cuanto mayor sea la muestra de personas interrogadas mayor será la misma, por tanto convendrá incluir suficientes sujetos en los procesos evaluativos por pares. Debe garantizarse la confidencialidad en todo el proceso evaluativo, de lo contrario difícilmente se conseguirá que la información aportada sea emitida sin restricciones de algún tipo.

Desempeño del Docente

De primera se tiene, como lo indica Valdés (2000), que: “el desempeño es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución” (p.41). Lo que define el desempeño es la evaluación del desempeño del individuo y que para maximizar la motivación, la gente necesita percibir que el esfuerzo que ejerce, conduce a una evaluación favorable del desempeño y que ésta guiará a las recompensas que valorara.

La evaluación del desempeño es la segunda etapa del control, porque la primera es la supervisión, consiste en evaluar o medir lo que se está haciendo. El concepto de la evaluación del desempeño docente, es algo que varía en la forma, pero no en la base o fondo de las diferentes teorías, la cual se puede resumir como la evaluación del desempeño profesional del docente, es un proceso sistemático de la obtención de datos válidos y fiables con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que producen en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y por ende la naturaleza de sus relaciones

interpersonales con alumnos, padres, directivos, pares y representante de las instituciones de la comunidad.

De esta definición se interpreta que, evaluar es proceder a identificar una realidad pasada en su más amplia expresión, donde destacan los conflictos en las condiciones y acciones realizadas. Evaluar el desempeño del maestro, no es resaltar sus deficiencias y limitaciones, sino más bien, asumir un nuevo estilo o clima de reflexión compartida, para efficientizar y hacer posible las expansiones reales de desarrollo profesional de los docentes. La evaluación favorece el perfeccionamiento continuo de la labor profesional que realiza el maestro en el aula.

El Desempeño Docente, comprende diferentes aristas, así el docente es asumido, a veces, como un trabajador de la educación, en otras ocasiones como servidor público; así como un profesional de la docencia y aún hay quienes todavía lo consideran una figura beatífica y apostólica. Aunque establecer la distinción pueda parecer una trivialidad, optar por una u otra manera de concebir al docente puede tener importantes implicancias al proponer un sistema de evaluación de su desempeño.

Concebirlo, simplemente, como un trabajador de la educación o como un servidor público, es una comprensión ambigua y poco específica del rol del docente. Por una parte, es evidente que muchos trabajadores o servidores públicos podrían caer dentro de esa clasificación sin ser docentes, ya que son diversas las personas que perciben una remuneración por prestar una diversidad de servicios en dicho ámbito. Por otra, es difícil evitar la connotación de no profesionalidad, de ser ejecutor de las órdenes e instrucciones superiores que tienen los términos trabajador y servidor.

Por otra parte, entenderlo como educador, puede resultar genérico y poco claro, ya que en principio todos educan y todos participan consciente o inconscientemente en ser educados. Igualmente, puede hacerse referencia a la mítica imagen del docente apóstol de la educación, con una misión que al trascender lo mundano pierde una característica propia de todo servicio profesional, a saber, la rendición mundana y social de cuentas por la calidad del servicio prestado.

La profesionalidad de la docencia hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación al desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga. Recogiendo palabras de Pavez, (2001), éste expresa:

El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos (p.80).

Por esto, precisa superarse el rol de técnicos y asumir el desempeño como profesionales, formados para desplegar oportuna y certeramente los procesos de enseñanza y de aprendizaje. Esta caracterización profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema.

Esto implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa. Y esto requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas. Su función es mediar y asistir en el proceso por el cual niños y jóvenes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien.

Messina, (2000), acota: “todo ello hace pensar en que su rol es un rol profesional y definirlo como tal, es no sólo indispensable sino un paso trascendental en la profesionalización de la docencia y en la construcción de una educación de calidad” (p.40). Reflexionando sobre el carácter profesional de la tarea docente, no

sólo plantea que es una tarea urgente lograr que se considere que el profesor es un profesional, sino que está segura que el asumirlo como un no profesional es un mito para deslegitimar su trabajo.

Por tanto, esto conduce a validar las injustas condiciones de trabajo y salario, como para justificar que la creatividad le pertenece sólo a unos pocos, al nivel central de los ministerios de educación, que toman decisiones y hacen guías de aprendizaje, que definen currículo, dándole muy poco espacio a los docentes. Precizando la reflexión, Abrile (1994), afirma:

Para responder a los requerimientos de una educación de calidad para todos es indispensable promover la profesionalización de los docentes. El proceso de conversión del rol docente en profesional es una exigencia no sólo de las transformaciones acaecidas en la organización del trabajo, sino que es una consecuencia de los procesos de descentralización, de la autonomía en la gestión de las escuelas y de los cambios que están ocurriendo en los procesos de enseñanza y aprendizaje (p.150).

En la actualidad la docencia es una semi-profesión desde el punto de vista sociológico, débilmente estructurada, en una posición dominada por la burocratización de las instituciones y por la desvalorización dentro del mercado de empleo. En algunos países iberoamericanos la actividad docente no ha logrado todavía ser reconocida como profesión. Existe gran contradicción sobre la trascendental misión que cumplen maestros y profesores a nivel del discurso político, y la situación concreta en la que se desenvuelven. El efecto negativo de esta situación es la pérdida de jóvenes talentosos que no se sienten atraídos por la función docente, y la dificultad para remontar los bajos índices en los resultados del aprendizaje. Abrile (1994), afirma:

Establecer una estructura profesional más progresiva y estrechamente asociada al crecimiento profesional y al buen desempeño, es una alternativa para superar la situación actual que otorga mérito al que permanece en el sistema (antigüedad), sin importar demasiado la calidad de su actuación profesional y los resultados que obtiene” (p.200).

Esta caracterización, además de describir el particular quehacer profesional del docente, se interna en esa otra más compleja cuestión: ¿qué es lo que caracteriza el

buen desempeño profesional del docente y cuáles son las condiciones en las que éste es posible?. Según Wilson (1992) “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” (p.110).

Obviamente no es posible calificar al buen profesional, y menos al docente, sólo desde alguno de estos aspectos:

a) Qué debe saber el buen docente. Hernández, (1999) afirma que:

...conocer el contenido de su enseñanza y el modo como ese contenido puede tener sentido para el estudiante; el docente debe saber hablar en un lenguaje comprensible y promover el diálogo con los estudiantes (es decir, debe saber comunicar y generar comunicación); el docente debe ponerse de manifiesto como quien se pone frente a los alumnos para mostrar y entregar lo que tiene y quiere y; el docente debe plantear y obedecer unas reglas de juego claras en su relación con los estudiantes y estar dispuesto a discutir esas reglas (p.245).

Es de sentido común afirmar que un buen docente debe tener conocimientos sobre las disciplinas académicas en torno a las que debe lograr que los alumnos construyan aprendizajes; también sólidos conocimientos pedagógicos que permitan lograr dichos aprendizajes, así como respecto de las características generales e individuales de cada uno de sus estudiantes. Aylwin (2001), indica:

Hoy día necesitamos a nuestros docentes apropiándose del mejor conocimiento disponible sobre la educación, con capacidad autónoma para actualizarlo y recrearlo. Tampoco se trata de un mero desafío cognitivo. Es deseable una vocación y un compromiso afectivo con una tarea que es social y que tiene que ver con la formación de personas. Es, finalmente, un desafío práctico: requiere capacidades. Las habilidades y los desempeños son imprescindibles tanto como los conocimientos y las aptitudes (p.270);

b) Cómo debe actuar el buen docente: La gama de tareas del docente incluye la planificación de sus actividades de enseñanza, teniendo presente las características de los destinatarios de la educación, las del entorno en que viven y las de la sociedad que deberá enfrentar. También incluye la capacidad para establecer ambientes de

aprendizaje que facilitan la participación e interacción entre alumnos y profesor; la creación de herramientas de evaluación apropiadas que le permitan, por una parte detectar las dificultades de sus alumnos y alumnas y, en consecuencia apoyarlos y, por otra parte, evaluar el efecto de su propia estrategia de trabajo.

Incluye formar parte constructiva del entorno en el que trabaja, compartir y aprender de y con sus colegas y relacionarse con los padres de familia y otros miembros de la comunidad circundante, es todo esto lo que hace que la respuesta a esta pregunta resulte más complejo en tanto que la actuación profesional del docente se realiza en diversos ámbitos y con diversos sujetos.

En el ámbito del aula, su buen desempeño tiene que ver tanto con el diseño cuidadoso, la conducción responsable y la evaluación profunda de los procesos de aprendizaje; así como con la relación comunicativa y afectiva que establece con todos y cada uno de sus estudiantes; con relación a sus colegas, se espera una actuación de colaboración, de apoyo mutuo y corresponsabilidad tanto respecto a la diversificación del currículo como a la organización y marcha del centro.

Respecto a los padres de familia, se espera su conocimiento, apertura, comunicación y colaboración profesional, con respecto a la sociedad que le ha otorgado la responsabilidad de educar, se espera su comportamiento ético y ejemplar, con relación a las nuevas generaciones y en función del ideal de sociedad que se espera contribuya a realizar. Igualmente, respecto a sí mismo, se espera que el buen docente esté permanentemente buscando los mejores medios para crecer profesional y humanamente. El aspecto que se considera más importante y que la sociedad entera espera que se dé en todos los ámbitos señalados anteriormente es su comportamiento moral, recto y ejemplar.

Hay comportamientos inaceptables por la moral y que tiene una probabilidad mayor de ocurrencia, facilitados por la asimetría de las posiciones de docente y alumno. El desconocimiento del derecho del alumno de formar sus propias concepciones marca seguramente que se ha traspasado el límite de lo que es permitido a los docentes dentro de la particularidad del proceso de enseñanza. Y mucho más claro, aunque quizá más frecuente en sus formas sutiles, es el carácter

moralmente reprobable del uso que el docente puede hacer de su poder para experimentar el placer del control.

Algunas veces, se ha dudado de si la disciplina o las tareas que exige, se justifican por las necesidades de la enseñanza, o si en estas más bien complacen la experiencia de propio poder, aquí cabe la expresión: lo que importa es el para qué y la trascendencia formativa de tales acciones o designaciones. En lo particular, la virtud del docente, la coloca como una amenaza con convertir la enseñanza en un simulacro.

Esto lleva a considerar los resultados debe lograr el buen docente en su práctica profesional. En cada ámbito de su quehacer profesional se esperan resultados. El aprendizaje y el crecimiento personal y afectivo de sus estudiantes, es el principal. Pero también se espera que sus colegas se sientan apoyados y consideren que su colaboración es responsable y eficaz, respecto a la tarea colectiva e institucional. Se espera, asimismo, que los padres de familia se sientan satisfechos con la calidad de su servicio y con su compromiso profesional. Toda la sociedad espera tener pruebas de la búsqueda de su excelencia personal y ética y de su crecimiento profesional.

De aquí se desprende, que es insoslayable el momento de pasar de una mirada centrada en los procesos, que empiece a fijarse crecientemente en los resultados. Los niños tienen que aprender más y mejor. Los colegios tienen que orientar su quehacer al aprendizaje. Se necesita promover una cultura de la excelencia, con más exigencias, con más rigor, con expectativas más altas sobre los alumnos y sobre sus logros. Por eso se está induciendo a todas las comunidades escolares a fijarse metas sobre asistencia, repitencia, abandono, aprendizajes insuficientes, mejoramiento de los resultados, especialmente en lenguaje y matemáticas.

Es evidente que es posible realizar variadas síntesis de las competencias que deben caracterizar el buen desempeño del docente. De hecho lo más importante es avanzar en la definición socialmente aceptada y consensuada de las competencias básicas que deben caracterizarlo.

Propósito de la Evaluación del Desempeño del Docente

La evaluación es una fase indispensable y un aspecto básico en el proceso gerencial. Como toda conducta humana demanda una valoración, de igual modo se hace necesario evaluar los logros en términos de los propósitos que se persiguen. A tal efecto, Valdés (2002), expresa lo siguiente: “cuando en un puesto en particular se selecciona, o se contrata a un empleado, éste tiene derecho a saber de tiempo en tiempo, como va su rendimiento en el trabajo, de acuerdo con las normas de ejecución” (p.45).

La evaluación del desempeño se utiliza para distintos propósitos en las organizaciones. Los entes rectores muchas veces usan las evaluaciones para tomar decisiones de recursos humanos generales. Las evaluaciones inciden en la toma de decisiones tan relevantes como los ascensos, transferencias y los despidos. Las evaluaciones encaminan a la identificación de necesidades de capacitación y desarrollo, señalan a su vez las habilidades del empleado y las actitudes que son inadecuadas, para las cuales se pueden crear programas que se remedien tales actitudes.

También, pueden ser usadas como criterios para validar los programas de selección y desarrollo. Los educadores noveles que se desempeñan deficientemente pueden ser identificados por medio de la evaluación de desempeño. Asimismo la efectividad de los programas de capacitación y desarrollo puede determinarse evaluando cuan eficientemente actuaran los profesores en su evaluación de desempeño. Otro de los propósitos que cumplen las evaluaciones de desempeño, es proporcionar retroalimentación a los sujetos evaluados, de cómo percibe la dirección su labor.

La evaluación de desempeño, es utilizada como la base para distribuir las recompensas, las decisiones de quien o quienes de los aumentos salariales y otras compensaciones son determinadas en la mayoría de los casos como resultado de la evaluación del desempeño. Cada una de estas funciones y propósitos son de relevante importancia, tanto para el evaluado como para la empresa.

Métodos de Evaluación del Desempeño del Docente

El camino por el que se llega a cierto resultado, incluso cuando ese camino no ha sido fijado de ante mano de manera deseada y reflexionada, se conoce como método. Los métodos de enseñanza son herramientas necesarias para cumplir con las finalidades relacionadas con el desempeño del maestro. Toda institución educativa cuenta con un método de evaluación, por lo que es necesario que este sea lo más adoptado posible a la naturaleza de la labor que desempeña el maestro, a fin de obtener un mayor nivel de eficiencia en su rendimiento.

Los métodos de evaluación del desempeño docente son considerados como una reflexión, que permite orientar los objetivos propuesto, en relación al perfil del maestro que la institución requiere; por lo que las características de las actividades que se incluyan en el deben ser de carácter consecutivo y sistemático.

Los métodos representan normas y procedimientos que utiliza el director en el proceso de evaluación del desempeño docente para organizar y orientar la actividad del maestro hacia el objetivo propuesto, con la finalidad de preparar y dar seguimiento a la labor que realiza el maestro, a la vez que permite contribuir con su formación y desarrollo de capacidades, habilidades y hábitos en esta dirección.

Valdés (2000) explica lo siguiente: “al momento de decidir evaluar el desempeño de un empleado, es preciso conocer los métodos de evaluación” (p.45). A continuación se presentan los principales métodos de evaluación del desempeño:

1. Ensayos escritos: Este resulta ser el método más simple de evaluación, consiste en escribir una narración, en la que se derivan las fortalezas, debilidades, desempeño pasado, potencial y sugerencia para la evaluación. Este no requiere de formas complejas o extremadamente extensas para realizarlo. A menudo los resultados reflejan la capacidad del escritor y la buena o mala evaluación podrán estar determinada tanto por la destreza de escritura del evaluador como por el nivel real de desempeño del empleado.

2. Incidentes críticos: Los incidentes críticos enfocan la atención del evaluador en determinados comportamientos claves, los cuales hacen la diferencia entre ejecutar un trabajo efectivamente y realizarlo de manera ineficaz.

Los incidentes críticos consisten en que el evaluador redacta anécdotas que describen lo realizado por el empleado y que las mismas hayan sido realizadas específicamente eficaz o ineficazmente. Aquí solo son mencionados los comportamientos específicos, no las características de personalidad vagamente definida.

Los incidentes críticos proporcionan un excelente conjunto de ejemplos, a partir de los cuales, se le puede hacer al empleado, comportamientos que son deseables y aquellos que requieren mejorarse.

3. Escalas gráficas de calificaciones: En este método, se enumeran un grupo de factores de desempeño como son la cantidad y calidad del trabajo, la profundidad del conocimiento, la cooperación, la lealtad, la asistencia, la honestidad y la iniciativa.

El evaluador revisa la lista y califica cada factor de acuerdo con escalas crecientes, típicamente las escalas estarán representadas del 1 al 5.

Aunque las escalas gráficas no proporcionaron la profundidad de la información que los ensayos escritos o incidentes críticos proporcionan estas requieren de menos tiempo, en su elaboración y puesta en práctica. Permiten análisis y comparación cuantitativos.

4. Escalas de calificación ancladas al comportamiento: Las escalas de calificación ancladas al comportamiento, combinan los principales elementos del incidente crítico y de las escalas gráficas de calificaciones.

El evaluador califica al empleado basándose en elementos; estos son datos concretos, los cuales son ejemplos de comportamiento real en el trabajo, en vez de ser descripciones o características.

Las escalas de calificaciones ancladas al comportamiento, especificarán el comportamiento y dimensiones del desempeño, pueden ser descrita, pidiéndoles a los participantes del proceso evaluativo que den ejemplos específicos de comportamiento eficaz e ineficaz, relacionado a cada dimensión del desempeño. Estos ejemplos del comportamiento se traducen en una serie de dimensiones del desempeño; cada dimensión con niveles de variación en el desempeño. Los resultado de este proceso, son descripciones del comportamiento.

5. Comparaciones multipersonales: evalúan el desempeño de una persona contra el desempeño de otras más, esta es una herramienta de medición relativa; más que absoluta, dentro de la misma están las siguientes:

La de clasificación del orden del grupo que viene a ser, la clasificación individual y la comparación por pares, o sea docentes de otras instituciones:

a) Clasificación individual: Este método de evaluación consiste en la ordenación de los empleados del mejor al peor;

b) Comparación por pares: Este método compara a cada empleado con los otros empleados y asigna una calificación resumida, la cual está basada en el número de puntuación que el trabajador obtiene.

Instrumentos para la evaluación en el desempeño del docente

Ahora bien, en relación al instrumento, generalmente se utiliza un cuestionario en el cual se recogen las opiniones de los escolares sobre diferentes aspectos de la actividad y personalidad del profesor, se debe tomar en cuenta algunas precauciones en su aplicación: (a) los cuestionarios deben ser anónimos; (b) deben realizarse antes de la culminación del periodo lectivo; (c) debe asegurarse a los alumnos que los resultados no serán conocidos hasta después de finalizado el curso.

Aylwin, (2001) acota lo siguiente: "los instrumentos de evaluación son las herramientas que utilizan los directores y/o supervisiones para determinar el desempeño del maestro y a su vez determinar las necesidades de formación de los evaluados" (p.275). Estos instrumentos pueden ser: Fichas, cuadros y cuestionarios entre otros.

Fichas: Es un instrumento que normalmente es utilizado en la aplicación de evaluaciones directas que se aplican a los evaluados. En esta se busca determinar las necesidades individuales de formación que tienen o requieren los docentes, para sugerir y ofrecer alternativas de satisfacción.

Cuadros: Estos son instrumento de evaluación que se utilizan para hacer consolidadas de necesidades de formación detectadas en los evaluados. Estos tienen la particularidad que permiten agrupar las necesidades individuales, para ofrecer

jornadas y talleres tendentes a llenar necesidades comunes de formación y desarrollo en los evaluados; por otro lado los cuadros permiten a los evaluadores planificar el proceso de evaluación.

Cuestionarios: Estos son instrumentos que permiten al evaluador detectar en un intervalo de tiempo, necesidades de formación, abarcando una amplia población de evaluados. Estos tienen la limitante de que el contacto directo no se da como lo proporciona la ficha de evaluación, no obstante, este tipo de instrumento, permite diseñar estrategias de satisfacción de necesidades variadas, ya sean de formación y cualquier tipo de necesidades.

Tipos de Instrumento: Dentro de los diversos instrumentos utilizados para realizar el proceso de evaluación, se pueden citar los siguientes:

a) De diagnóstico: Tiene como función, valorar determinados factores situacionales o contextuales cuya información es necesaria para la planificación y determinación de estrategias que favorezcan el desarrollo de los proyectos en ejecución. Este tipo de instrumento se usa con la finalidad pronóstica, informa de las capacidades que un individuo posee;

b) De medición: La medición es una evaluación en términos cualitativos – la descripción de un suceso o unas características en números.

Los instrumentos de medición, dice cuanto; que frecuencia, o cuán bien, por medio de escalas o clasificaciones. La medición permite al evaluador comparar el desempeño del evaluado en determinados aspectos o áreas con un estándar o con el de los demás evaluados.

La medición juega un papel de importancia en muchas decisiones que se toman respecto al objeto evaluado y si se opera en forma apropiada, puede proporcionar datos para las evaluaciones.

Criterios para evaluar el desempeño del docente

Los criterios o el criterio que el ente rector de la educación escoja para evaluar el desempeño del empleado, varía según el fin, a quiénes, cómo y tiempo. Según los tres grupos más populares de criterios que deben ser tomados en cuenta están:

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

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

c) Característica: El conjunto más débil de criterio, el cual no obstante es ampliamente utilizado por los organizadores, es el de las características individuales. Algunos autores sostienen que son más débiles que los resultados de las tareas o los comportamientos, debido a que están más alejados del desempeño real del trabajo mismo.

Característica como tener una buena actitud o poseer una rica experiencia, podrían estar o no estar altamente correlacionadas con los resultados positivos de la tarea; pero aun así, las organizaciones utilizan dichas características como criterios para evaluar el nivel de desempeño.

Funciones de la Evaluación del Docente

Se hace necesario precisar cuáles funciones debiera cumplir un proceso de evaluación del desempeño docente, puesto que una óptima evaluación debe cumplir varias funciones; las cuales se mencionan a continuación:

a) Función de diagnóstico: La evaluación del desempeño del maestro debe hacerse en un tiempo determinado, y establecerse en síntesis sus principales aciertos y desaciertos, de tal modo que sirva de conductor a los directivos y mismo docente de guía para la derivación de acciones de capacitación superación, que puedan coadyuvar en la erradicación de sus imperfecciones.

b) Función Instructiva: El proceso de evaluación en sí mismo, debe generar una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro, por lo cual, los actores involucrados en tal proceso, se instruyen, aprenden del mismo y a la vez incorporan una nueva experiencias de aprendizaje laboral.

c) Función Educativa: Existe una estrecha relación entre los resultados de la evaluación docente y las motivaciones y actitudes de los maestros. A partir de que el maestro sepa con certeza cómo es percibido su trabajo por los representantes, pares, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para eliminar las insuficiencias o debilidades.

d) Función Desarrolladora: Esta función se cumple cuando se desarrolla la madurez del evaluado como resultado del proceso evaluativo. Zavala (2000) describe:

Cuando el docente se vuelve capaz de auto evaluar de manera crítica y permanente su desempeño y no tiene temor de sus errores, sino que aprende de ellos, puede ejercer de manera más consiente su función, lo cual le permite conocer y entender mucho mejor sus limitaciones. Es partir de ahí que surge una necesidad de auto –perfeccionamiento (p.57).

Las opciones para la evaluación del desempeño docente

El éxito organizacional es imposible sin excelencia individual, y este hoy demanda mucho más que competencia técnica, ya que exige un sofisticado tipo de destreza social: eficacia y eficiencia, que forme a profesionales para lograr importantes objetivos a pesar de los obstáculos. La educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Por tanto, cada individuo en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que da una característica muy particular en su forma de realizarse.

Desempeño de los educadores es el cumplimiento de sus actividades, está regulado por la Constitución Nacional (2000), Ley Orgánica de Educación (2009), Modelo Normativo de Educación Básica y Profesional (1980) y el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), explícitas leyes que establece las funciones a cumplir como valor de formadores de las generaciones emergentes en la Venezuela del Siglo XXI. La evaluación del desempeño docente se ha pautado en cinco vías, así se tiene lo siguiente:

1. Evaluación a través de los logros alcanzados por el alumno. Pareciera que es esta la mejor forma para evaluar el desempeño docente. Aparentemente debe hacer una relación directa entre la eficiencia de un docente y el éxito alcanzado por sus alumnos. Desafortunadamente no es así, Hernández (1999) deduce: “el éxito o fracaso de un alumno no depende exclusivamente de la acción positiva o negativa de su maestro, sino de una serie de factores, entre las cuales la variable docente es una más” (p.25).

Otras variables serían: (a) las características del plan de estudio; (b) las características de la institución docente; (c) equipamiento de la institución; (d) el medio ambiente donde proviene el alumno; (e) la capacidad y actitud del alumno. Por eso no es válido atribuir al docente toda la responsabilidad del fracaso o éxito escolar. Hay estudiantes que no aprenden con el mejor de los docentes.

a) Evaluación a través de Instrumentos estandarizados que midan habilidad docente. Las pruebas tienden a medir una serie de aspectos que están relacionados con el desempeño docente, estas pruebas contemplan los siguientes objetivos a) información General (cultura general); (b) conocimiento de Teoría Pedagógica; (c) conocimiento sobre didáctica y técnicas y procedimientos de enseñanza y evaluación; (d) resolución de situación y problemas escolares; (e) comprensión lectora. Estas pruebas no ofrecen posibilidad práctica, porque miden más la capacidad pedagógica que la potencialidad pedagógica.

b) Evaluación del desempeño docente a través de la opinión de los alumnos. Hernández (1999), explica en una ponencia sobre el perfil docente y estrategia de formación, que: “la evaluación de los profesores a través de la opinión de los alumnos, es uno de los procedimientos más importantes en esta actividad, sin embargo, es también el que ofrece mayor polémica” (p.35).

Esta problemática se enfoca tratando de responder las siguientes interrogantes:

a) ¿es válida la evaluación de los profesores en base a la opinión de los alumnos?;

b) ¿cómo debe realizarse esta evaluación?; y

c) ¿cómo deben utilizarse los resultados de esta evaluación?

En relación a la validez de esta forma de evaluación se han esgrimido argumentos en pro y en contra, los que adversa esta forma de evaluación consideran:

- a) que los estudiantes no están lo suficientemente capacitados para juzgar el desempeño docente;
- b) este tipo de evaluación tiende a crear competencia entre profesores; y
- c) el estudiante siempre ha venido jugando al docente.

Importancia de la evaluación del desempeño docente

Estimula y favorece el interés por el desarrollo profesional. En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzables de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los profesores se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y alentados cuando esferas de la vida del profesor, mejora su conocimiento y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de la escuela y educacional y sus aspiraciones de carrera.

Contribuye al mejoramiento de la misión pedagógica de las instituciones; esto ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior. De Mejorar su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizajes y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su institución

Favorece la formación integral de los niños y adolescentes, en la medida en que se cuente con profesionales que están alerta respecto a su rol, tareas y funciones, saben cómo ejecutarlas y mejorarlas, su atención se contara con más precisión en las tareas y requerimientos de aprendizajes de los niños y adolescentes, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

Evaluar para Mejorar: Los países Suramericanos como Colombia están empeñados en mejorar la calidad de la educación y en generar estrategias para que sea posible. Una de esas estrategias es evaluar para mejorar. Sólo se puede mejorar y lograr mayor calidad, si se sabe en dónde está y cómo está en relación con unos objetivos y unas metas. Aylwin, (2001) dice lo siguiente:

Una de las metas de calidad es lograr que todos los niños y las niñas asistan a las instituciones educativas, aprendan lo que deben aprender, en el momento oportuno y con excelentes resultados. Para saber si esta meta se está logrando, es necesario identificar qué saben los estudiantes y cómo se desempeñan, y cómo se comprometen los maestros con la formación de sus estudiantes. Saber esto, implica evaluar los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño de los docentes y directivos docentes (p.80).

La evaluación es un medio que permite conocer los aciertos y las equivocaciones, verificar si los procesos para alcanzar las metas son adecuados y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente con respecto a los propósitos. Esto permite crear alternativas de mejoramiento que comprometan a todos los actores del sector educativo para avanzar más rápidamente.

La evaluación se ve como una unidad de acción-reflexión-acción, que da la posibilidad de ahondar en la comprensión de los fenómenos, en la orientación que se les quiere dar y en la calidad con que se ejecutan y no como un mero ejercicio técnico para obtener resultados.

Por tanto, la estrategia evaluar para mejorar busca construir una cultura que permita ver la evaluación como una herramienta que lleva a la reflexión sobre la acción realizada y los resultados obtenidos, con el fin de diseñar planes de mejoramiento institucional encaminados a superar de manera sistemática las dificultades en el alcance de los logros.

Busca que la evaluación se convierta en una práctica social capaz de generar cambios positivos en los procesos educativos, sobre la base de conocer las exigencias del país y de establecer acciones apropiadas para el mejoramiento de la calidad y el logro de las metas. Todos deben evaluarse: para mejorar, centra su acción en unos fines y objetivos claros que identifican la filosofía que motiva la estrategia de evaluación en tres campos específicos: -instituciones, -estudiantes, -docentes y directivos docentes.

Una evaluación en estos tres campos, orientada toda al mejoramiento y cambio positivo de cada uno de los actores, hace posible garantizar a los estudiantes, que sus

aprendizajes serán mejores y su competencia como ciudadanos tendrá cada vez niveles más altos y suficientes para elevar su calidad de vida y el desarrollo del país.

Beneficios de la evaluación del desempeño

En cuanto a la utilidad, se tiene que esta evaluación debería tener es el posibilitar el diseño de estrategias y medidas de refuerzo y crecimientos profesionales pertinentes y ajustados a las condiciones y necesidades reales de cada docente. Es evidente que las necesidades de formación y capacitación de los docentes son diversas y que las propuestas uniformes y monocordes terminan siendo útiles sólo para un grupo pequeño a cuyas necesidades responde.

Por otra parte, un sistema de evaluación participativo, con criterios concordados y procedimientos auto y coevaluativos, permitiría lograr un mayor nivel de compromiso de cada docente con las metas, los objetivos y las personas involucradas en el proceso educativo. Asimismo, un sistema de evaluación, con participación de todos los actores involucrados en el proceso educativo permitiría el empoderamiento y la responsabilización individual y colectiva de todos los ciudadanos respecto a las grandes metas y objetivos educativos nacionales, regionales, locales o institucionales, y a sus resultados.

La evaluación del desempeño docente permitiría también la formulación de metas y objetivos institucionales, regionales o nacionales pertinentes que se definirían sobre bases y condiciones reales. Esta evaluación sería un insumo fundamental para el enriquecimiento de las propuestas y el currículo de las instituciones formadoras de docentes. A cada docente permitiría el delineamiento de metas y objetivos personales de crecimiento profesional. Podría ser empleada para seleccionar y escoger a quienes hayan logrado una mayor desarrollo de las competencias necesarias, entre quienes quieren incorporarse a la carrera magisterial o a un centro educativo determinado.

Podría ser útil para calificar y clasificar a los docentes en un escalafón o en los niveles de la carrera magisterial, para determinar si cuentan con las condiciones adecuadas para asumir una función o un cargo determinados, o para sancionar,

positiva o negativamente a los docentes, aplicando incentivos y estímulos o medidas punitivas a docentes individuales o a colectivos docentes.

Estas posibles finalidades también podrían ser analizadas preguntándonos: Si el sistema de evaluación del desempeño docente adecuado podrían ganar todos los sujetos involucrados en la tarea educativa y la sociedad en su conjunto, porque estimularía el crecimiento personal y profesional de cada docente, al plantearle metas claras de desempeño esperado, al garantizarle un proceso racional de ascenso y movilidad dentro de la carrera magisterial.

Ganaría el colectivo administrativo-docente de cada escuela, porque estimularía su mejoramiento continuo. Ganarían los alumnos, porque contribuiría considerablemente al mejoramiento de la calidad de las oportunidades y los resultados del aprendizaje. Ganarían las instituciones formadoras, por sus resultados les permitiría ajustar permanentemente sus propuestas de formación de docentes. Ganarían los padres de familia, el sistema educativo y el país, porque la evaluación del desempeño docente promovería el cambio continuo, contando con el compromiso de todos sus actores.

Como ya se afirmó, estas finalidades distintas no son excluyentes y hasta podrían alcanzarse simultáneamente, sin embargo, en el medio es importante determinar cuáles podrían y deberían ser logradas primero, en virtud a generar y desarrollar una cultura evaluativa que permita evitar las limitaciones y riesgos de la implementación de un sistema de evaluación de esta naturaleza y contribuir realmente al mejoramiento de la calidad del servicio educativo y al empoderamiento de los diversos actores y sujetos involucrados en la educación. A continuación se presentan los objetivos y las formas que debiera tener la evaluación para cada una de las finalidades posibles y se analizan desde la perspectiva estratégica de su contribución a la generación de una cultura evaluativa en nuestro medio.

Reacciones al aplicar la evaluación

Un aspecto importante de las complejidades del proceso evaluativo, en el ámbito educativo y en el ámbito profesional también, tiene que ver con los

sentimientos que respecto a ella se tienen como parte de la cultura evaluativa ya instalada y por los sentimientos que ella pueda producir una vez anunciado e iniciado su proceso.

En primer lugar, es importante sacar a la luz los sentimientos que la evaluación produce en todos, tanto cuando evalúa a otros como cuando se siente evaluado o susceptible de serlo. En él medio, la evaluación provoca una multitud de sentimientos desagradables, especialmente cuando es objeto de ella: Desconfianza, temor, miedo, inseguridad y, a veces, pánico. Es que, desgraciadamente, una imagen traumática de la evaluación porque ésta, en el medio, es sinónimo de arbitrariedad, de subjetividad, de irracionalidad y de poder autoritario y aplastante.

Desde el punto de vista de quien evalúa, en tanto que el evaluar otorga poder sobre los evaluados, quien tiene que hacerlo no puede evitar sentir que los destinos ajenos están en sus manos y que la sensación de producir temor en el otro puede llegar a producir un enfermizo placer. Es evidente que hacer explícito este temor no lo va a evitar ni superar, pero es indispensable estar conscientes de él y de sus posibles manifestaciones, que pueden enturbiar, distorsionar e irracionar la discusión y la implementación de un sistema de evaluación del desempeño docente.

Tan sólo de pensar en este tema los docentes pueden sentir ansiedades y temores; sin embargo, es importante tener en cuenta que estos sentimientos es reversible y que el éxito o el fracaso de un sistema de esta naturaleza depende, en gran medida, de lograr generar un clima evaluativo positivo. El primer reto a enfrentar es lograr que los profesores puedan llegar a sentir que ser evaluados es valioso, agradable y hasta deseable. Valdés (2000), insiste en la necesidad de tener en cuenta este aspecto:

Los profesores, en principio, se resisten a ser evaluados. Un planteamiento apresurado, acompañado de un estado de desinformación o una información sesgada pueden disparar las especulaciones, creencias y suposiciones erróneas, interesadas o malintencionadas y provocar una oleada de protestas y resistencia activa, tanto de ellos como sus organizaciones sindicales y profesionales, que truncarán toda posibilidad de procesos útiles para la mejora (p.200).

Si los educadores sienten peligro, se comportaran y actuaran de forma tal que garantice quedar bien ante la evaluación, independientemente de sus convicciones educativas y de la riqueza de los procesos. Una actuación no comprendida y asumida, por la presión de una evaluación de su desempeño, no mejora la calidad de la enseñanza, sino trabajará externalista o de fachada, pudiéndose potenciar acciones indeseadas y distorsionadoras para una educación de alta calidad.

Ahora bien, es importante tener presente, que se puede inhibir el crecimiento personal-profesional como consecuencia de una evaluación que resulte amenazadora, que esté deficientemente dirigida o sea inadecuadamente comunicada, porque la certeza de ser censurado antes de ser observado y con derecho a sustentar lo que se realiza, merma la calidad de la interacción y da al traste con el proceso formativo.

Retroalimentación del Desempeño del Docente

Para ciertos gerentes, una de las actividades menos placentera es la de proporcionar retroalimentación sobre el desempeño de los empleados.

Algunas de las razones por las cuales a los gerentes se les torna difícil proporcionar retroalimentación:

- a) Por temor a una confrontación cuando presenta una retroalimentación negativa.
- b) Muchos empleados tienden a ponerse a la defensiva al señalarles sus debilidades; en lugar de aceptar la retroalimentación como constructiva, suelen desafiar la evaluación por medio de críticas al gerente ó a alguien más.
- c) Los empleados tienden a crearse mayores ilusiones sobre su desempeño, de lo que realmente es.

Al momento del gerente proporcionarle una buena calificación, la perciben como que no es lo suficientemente buena. La solución al problema de la retroalimentación del desempeño no es obviarla, sino más bien, se debe capacitar al personal evaluativo para que conduzca sesiones constructivas de retroalimentación. Valdés (2002) cita que:

Una revisión eficaz, en la cual el empleado perciba que la evaluación es justa, si el gerente es sincero y el clima es constructivo puede provocar que el empleado desee la entrevista con buen humor más ligero, informando acerca de las áreas de desempeño en las cuales necesita mejorar y salga con la determinación de corregir las deficiencias. La revisión del desempeño del empleado debe estar encaminada al desarrollo de las potencialidades del mismo (p.52).

Evaluación de las Instituciones

Desde el 2004 , en Venezuela, se ha venido implementando en las instituciones educativas, la autoevaluación institucional en torno al desarrollo del Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) como un mecanismo auto regulador sobre las metas alcanzadas, de acuerdo con los objetivos propuestos en cada uno de sus componentes: administrativo, pedagógico y de proyección a la comunidad.

Los planes de mejoramiento anual, fundamentados en el análisis de los resultados logrados por la institución en su autoevaluación, en un año lectivo, se convierten en estrategias renovadoras de la vida de la organización. La institución es el contexto en el que se materializan los objetivos de aprendizaje y de desarrollo de los estudiantes, docentes y directivos.

Un aspecto importante en la evaluación institucional es la evaluación del desempeño de los directivos docentes de las instituciones educativas. El rector, el director escolar y el coordinador desempeñan funciones de gran importancia para el logro de los resultados educativos. La experiencia de algunas secretarías de educación permite concluir que la gestión académica, la gestión de personal y la gestión administrativa reflejan el compromiso y la capacidad directiva de quienes lideran las actividades institucionales.

En la gestión general de las instituciones el desempeño del directivo incide de manera definitiva en el desarrollo del Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC), la aplicación de las políticas nacionales y regionales, el clima organizacional, el trabajo en equipo, la mediación en los conflictos, la participación de toda la comunidad, la articulación con el sector productivo y el cumplimiento de normas. El compromiso de los directivos se convierte en uno de los ejes fundamentales para los

planes de mejoramiento personal, profesional e institucional; teniendo en cuenta al supervisor del sector como docente evaluador del personal directivo del plantel.

Evaluar para mejorar, parte de la convicción, que los docentes que se desempeñan en el aula y en la institución educativa, son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes y se involucran como personas en esta tarea con todas sus capacidades y valores. Por tanto busca contribuir al mejoramiento de su labor y por consiguiente al mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo de los estudiantes, identificando mediante la evaluación de desempeño, las necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias propias de la docencia.

Estos son los fines de la evaluación: La evaluación de los docentes y directivos docentes se propone los siguientes fines:

- a) Velar por el cumplimiento de los fines de la educación,
- b) Mejorar la calidad de la educación,
- c) Asegurar la mejor formación ética, intelectual y física de los educandos,
- d) Estimular el compromiso del educador con su desarrollo personal y profesional.

Estos son sus objetivos:

- a) Estimular el buen desempeño del docente y del directivo docente,
- b) Facilitar su propio reconocimiento y valoración sobre su quehacer profesional,
- c) Identificar logros y dificultades de los docentes como base para desarrollar planes de mejoramiento personales y del colectivo de la institución educativa.
- d) Ofrecer información confiable a las instituciones formadoras para que consoliden o reorienten sus programas.

En toda práctica evaluadora, se encuentra cuatro componentes centrales: (a) Un objeto de evaluación; (b) información confiable sobre lo que se evalúa desagregado de manera sistemática; (c) emisión de juicio de valor sobre lo que se evalúa, en base a parámetros de valoración establecidos; y (d) toma de decisiones.

Dentro de este marco, se tiene que decir que los desempeños docentes son prácticas humanas y como tales existe la necesidad de someterlos a evaluación. En

este caso, el objeto de evaluación son los desempeños profesionales del docente. Sobre este objeto de evaluación:

1. Se debe recoger información confiable para los diversos aspectos o indicadores de desempeños;
2. Se emite juicio en base a la información recogida y teniendo como referencia algunos parámetros que permiten la valoración;
3. la valoración debería posibilitarnos tomar decisiones sobre la situación encontrada en materia de desempeños docentes.

El rendimiento en el aprendizaje de los alumnos

Si se parte, que el propósito directo de la enseñanza es el aprendizaje, incluir el rendimiento de los alumnos como una fuente más en los procesos de evaluación del profesorado parece razonable. Sin embargo, vincular directamente el aprendizaje de los alumnos con la tarea del docente o de la escuela no es una idea totalmente aceptada y exitosa, desde el punto de vista de las experiencias realizadas.

Aun así y en el marco comprensivo desarrollado al analizar la tercera de las finalidades de la evaluación del desempeño docente, se trata no tanto de valorar la tarea del docente sobre el rendimiento absoluto de los alumnos, sino tratar de hacerlo sobre el valor añadido aportado por él y por el centro, en un período determinado. Esto implica, por un lado, establecer el punto de partida del rendimiento anterior, valorando no tan sólo las ganancias de rendimiento sino analizándolas a la luz que aporta también el potencial de aprendizaje observado en los alumnos a lo largo del tiempo.

Lograr estos análisis comparativos, que debieran ser hechos principalmente por los colectivos docentes de cada centro o red de centros, supone la existencia de instrumentos confiables, contruidos desde estándares de aprendizaje preexistentes.

Otro aspecto importante es que es la imposibilidad práctica de discriminar, sobre todo en los grados en los que hay poli-docencia, cuál es el efecto sobre el aprendizaje de los alumnos, de la práctica de un solo docente. Lo que sí es posible es comparar los resultados muestrales o censales de un mismo grupo de estudiantes del

centro a lo largo del tiempo y desde allí tratar de hacer inferencias sobre el impacto real que la actividad docente está teniendo.

Por otra parte y tal como ya hemos expresado anteriormente, la información así obtenida formará parte de ese registro acumulativo de evidencias múltiples que ayudaría a los docentes de un centro a dibujar, con la mayor precisión posible y con el mayor número de matices, la realidad de la docencia ejercida en el centro educativo.

Infraestructuras físicas e instalaciones adecuadas para el desempeño del docente en la escuela.

El Artículo 104 de la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela, expresa lo siguiente: “la educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica...” (p.42); y del artículo 103 Ob.cit, cita:”...el estado creara y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo...” (p.42). Para tener infraestructuras escolares adecuadas, es indispensable desarrollar un proyecto arquitectónico: hidráulico, sanitario, eléctrico, estructural, ambiental y paisajístico, que contribuya eficazmente a brindar una Educación de Calidad. Carozzo, (2002), describe lo siguiente: “cuando se levanta una construcción educativa, se debe cumplir los estándares establecidos por COVENNIN y UCER; instituciones dependientes del Ministerio del Poder Popular para la Educación” (s/p); donde exponen en términos generales que una escuela debe construirse por cinco zonas especiales: -zona académica; -zona social y cultural; -zona recreativa; -zona de recursos educativos; y -zona administrativa.

El área total de la escuela, y por consiguiente la de cada una de sus zonas, se establecen a partir de la proyección del número de estudiantes que puede llegar a recibir. Lo ideal es definir este número con base en el conocimiento del entorno y de las proyecciones de crecimiento de la población en edad escolar en dicho entorno. Como esta información no siempre es fácil de obtener, una opción es trabajar con los promedios de incremento de la matrícula en años anteriores.

Desde la perspectiva de garantía del derecho a la educación, las plantas físicas se convierten en oportunidad y capacidad instalada para prestar el servicio en los lugares donde se requiere, teniendo en cuenta características demográficas y de producción. Esta condición se denomina acceso. La infraestructura escolar también debe concebirse con criterios que permitan garantizar inclusión y equidad para poblaciones desplazadas, e interculturalidad para poblaciones indígenas.

El siguiente cuadro describe brevemente cada una de las zonas antes mencionadas, estableciendo las áreas recomendadas.

www.bdigital.ula.ve

Cuadro 1.

Zonas y áreas para Escuela en Construcción

Zonas	Descripción	Área/Estudiante
Zona académica.	Compuesta por las aulas de clases destinadas a la capacitación grupal. Tiene especificaciones particulares según las aulas sean para preescolar o educación básica y media.	1.85 m ² por estudiante
Zona social y cultural.	Zona de integración social y comunitaria, aula de múltiples usos, que incluye restaurante o salón de actos y baños.	1.5 m ² por estudiante.
Zona recreativa	Zona de enseñanza de deportes e incremento de las capacidades motrices.	3.64 m ² por estudiante
Zona de recursos educativos.	Zona dedicada a procesos de autoaprendizaje, compuesta por salas para informática, bibliotecas y laboratorios.	2.4 m ² por estudiante.
Zona administrativa	Zona dedicada a las oficinas de administración y servicios generales.	0.26 m ² por estudiante.
Lote Total		12 m ²
Área construida/estudiante.		6 m ² por estudiante.

Nota: datos tomados de COVENNIN, según normas para la construcción de edificios e instalaciones de escuelas. Carrero N. ULA. (San Cristóbal, Noviembre 2011).

Zona Académica

Esta zona está constituida por las aulas de clase. Una vez establecido el número de estudiantes a atender es importante tener en cuenta las características académicas de la escuela, es decir, hasta que nivel recibe estudiantes (preescolar, básica, primaria, básica secundaria y media) y cuál será la demanda para cada nivel, pues las especificaciones del área de las aulas varían según las edades y etapas de desarrollo de niños, niñas y adolescentes. Los criterios básicos para el diseño de las aulas según el nivel son los siguientes:

Área. Aulas para preescolar y primero. Se deben diseñar con un máximo 2.0 m² y un mínimo de 1.65 m² por estudiante. Por lo tanto, un aula de preescolar con un máximo de 30 estudiantes debe tener un área mínima de 49 m², y una de grado 1° para 40 estudiantes debe tener un área mínima de 66 m².

Área. Aulas para educación básica primaria y secundaria. Son las correspondientes a los estudiantes de grados 2° a 5° y 6° a 9°, respectivamente. Para construcción nueva el área académica por estudiante debe ser de 1.85 m² como mínimo, de modo que un aula para 40 estudiantes debe tener un área de 74 m².

Forma de las Aulas: Cuando se planea la construcción de nuevas aulas, ya sea en el ámbito de construcciones ya existentes, como en el caso de nuevas instituciones escolares, es siempre muy recomendable que su forma se aproxime a la de un cuadrado y no sea la de un rectángulo. Esto permite una disposición adecuada de mesas y sillas que facilita dinámicas de aprendizaje activas y participativas.

Altura: La altura mínima de un aula, medida perpendicularmente desde el piso hasta el cielo raso, debe ser de 2.2 metros.

Luminosidad: Es menester garantizar un nivel adecuado de luz para cada aula, utilizando al máximo la luz natural para no depender de la artificial; por esta razón las ventanas de cada aula deben tener un tamaño entre 1/3 y 1/4 del área de piso servida. Como en algunos casos, debido a las características de la construcción, es necesario diseñar una luz cenital, ésta no debe caer directa sobre el área de trabajo.

Acústica: El aislamiento acústico de las aulas es importante. Para lograrlo es aconsejable hacer sus paredes en ladrillo con pañete o revoque por ambas caras, pues estos materiales ayudan a atenuar el ruido.

Ventilación: Es indispensable que los planos sobre los que se ubiquen las aperturas de aire estén orientados de tal manera que los vientos predominantes de la zona circulen directamente por ellas, contribuyendo a una adecuada ventilación.

Orientación: Es recomendable que la mayor cantidad de superficies de fachada con aberturas al interior de los espacios quede perpendicular al eje norte-sur. Donde esto no sea posible, se debe complementar la solución con elementos de cubierta, aleros y corta soles que eviten el paso directo de los rayos solares. En lo posible se debe utilizar material de baja transmisibilidad térmica como el muro en ladrillo tolete repellido por las dos caras.

Generalmente, en las remodelaciones, hay que establecer cuáles aulas están dentro de estos parámetros y, si no los cumplen, hay que estudiar la manera de agrandarlas o, más raramente, achicarlas; de mejorar su ventilación o su luminosidad, en fin, e adaptarlas según sea el caso. Si aplicáramos la norma establecida de 1.85 m^2 por escolar, el área de cada aula debería ser de 74 m^2 , pero esto no siempre es posible.

Zona social y cultural: Esta zona está dedicada a actividades de expresión cultural y de integración social. Está conformada por el restaurante escolar, el salón de uso múltiple y los baños. En muchas ocasiones el restaurante escolar cumple también la función de salón de uso múltiple, acogiendo reuniones y eventos culturales. El área mínima de esta zona es de 1.5 m^2 por estudiante y a ella aplican los mismos criterios de altura, luminosidad, ventilación y orientación de las aulas.

Los baños son parte fundamental de esta zona, pues, como ya se mencionó, allí se realizan actividades pedagógicas que permiten generar hábitos higiénicos en niñas, niños y adolescentes.

Para el diseño de los **baños o unidades sanitarias** es indispensable tener en cuenta los siguientes criterios:

Cobertura: Las unidades proyectadas deben cubrir a toda la comunidad escolar, tanto la actual como la futura. Uno de los criterios más importantes es la

asignación de baños por género, donde niños, niñas y adolescentes puedan satisfacer sus necesidades fisiológicas (deposición, micción) y sociales (arreglarse el cabello, acomodarse la vestimenta e incluso conversar). La condición de niños y niñas de preescolar y grado 1º, permite integrar en un solo espacio ambos géneros, cuando no sea posible la separación. Para el nivel pre-escolar es deseable considerar una unidad sanitaria anexa al aula. El baño para docentes puede estar en la zona de preescolar; otra alternativa es tener un baño aparte para profesores cerca del baño de los niños mayores, y otro para profesoras cerca del baño de las niñas.

Comodidad y privacidad. Las unidades sanitarias deben presentar condiciones de comodidad y privacidad expresadas en términos de iluminación, ventilación, temperatura, accesorios y distancia a las demás zonas escolares. La ubicación de ventanas, la altura de puertas de las casetas, la altura de las divisiones y el cierre de las puertas, tienen mucho que ver con este criterio.

La localización de los baños debe permitir su uso por parte de niños y niñas en el momento preciso, por lo que la cercanía a las aulas, al comedor y al patio de recreo es uno de los requisitos más importantes.

Es importante señalar aquí que la privacidad evita el yoyerismo y tiene que ver con ausencia de rendijas u orificios e las paredes, y con el cierre seguro de las puertas. La falta de privacidad puede limitar el uso de los baños, especialmente por parte de las niñas.

Continuidad. La continuidad en el servicio de baño se debe garantizar durante toda la jornada educativa. La continuidad se relaciona con la unidad de evacuación, la cual puede o no requerir de agua para su funcionamiento, y con el requerimiento de agua para efectuar el lavado de las manos y de los pies. También debe garantizarse continuidad en la presencia de jabón y papel higiénico.

Zona recreativa: Para efectos de cálculo del área de esta zona, se recomienda tomar como unidad de medida la cancha multiuso: una superficie plana y continua de aproximadamente de 18x30 m², que puede estar señalizada para la práctica reglamentaria de deportes como baloncesto y voleibol y microfútbol. Esta instalación permite que un grupo de 40 estudiantes lleve a cabo actividades de educación física.

Además se requiere un equipo de juegos infantiles para niños y niñas de pre-escolar y de primer grado.

Zona de recursos educativos: Es una zona dedicada exclusivamente a actividades de documentación, consulta, experimentación e investigación con el apoyo de materiales didácticos especializados. Aunque es un área muy importante para el aprendizaje, la capacidad económica de las escuelas no siempre permite disponer de áreas especificadas para audiovisuales, biblioteca, informática y laboratorios.

Es importante hacer énfasis en la sala de informática, la cual se ha convertido en un lugar clave de la escuela. En el diseño de este tipo de aula se debe tener como criterio un área de 2.2 m²/escolar, de manera que una sala para 20 estudiantes tendrá un área de 44 m². Hay que considerar que por cada computador se debe instalar una toma doble y que se debe dejar una salida de TV (alta y fija) y adecuadas condiciones de seguridad, utilizando rejas exteriores si es necesario.

Zona administrativa: Está conformada por espacios tales como rectoría, sala de espera, secretaría, coordinaciones, sala de profesores, enfermería, oficinas varias, almacenes, talleres de mantenimiento y porterías. Su área debe ser de 0.26 m² por estudiante, teniendo en cuenta la jornada más numerosa. A ella aplican los mismos criterios de altura, luminosidad, ventilación y orientación de las aulas.

Sin menosprecio de la comodidad necesaria para quienes trabajan en esta área, las prioridades de los espacios físicos de las escuelas deben asignarse a las áreas relacionadas con la enseñanza, el aprendizaje, la didáctica, la recreación y la convivencia de los estudiantes.

La constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000) en su Artículo 103, dice lo siguiente: “el estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo” (p.42).

Bases Legales

Ley Orgánica de Educación (2010), Artículo 40, presenta un párrafo sobre la evaluación del docente: "...en los niveles desde inicial hasta media, responde a criterios de evaluación integral de mérito académico y desempeño ético, social, y educativo..." (p. 42). La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en el Artículo 104 expone lo siguiente:

... la educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica..." (s/p). "... el ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica... (p. s/n).

El docente que ingresa al Sistema Educativo, debe ser una persona con vocación de trabajo pedagógico, responsable, digno de un profesional de la Educación. Su evaluación tiene como norte el perfil profesional; sus asensos en el desempeño docente, deben darse por el trabajo continuo, en la enseñanza y aprendizaje, la educación permanente, y la sociabilidad con la institución.

El Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000) en el Artículo 6, describe: "Los deberes del personal docente en un marco de (15) numerales" (p. s/n).

En el Artículo 9 expone: "todo profesional de la docencia de reconocida moralidad y de idoneidad docente comprobada, podrá optar a cargos docentes de conformidad con el régimen que se establece en el presente Reglamento" (p. s/n). También el Artículo 45 cita lo siguiente: "la evaluación del personal docente será organizada por el Ministerio de Educación, los Estados, Los Municipios y demás entidades del sector oficial" (p.23).

Es importante definir concretamente que, la evaluación del desempeño profesional docente, es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objeto de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los estudiantes, representantes, directivos, otros docentes y la comunidad en general.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Tipo y Diseño de la Investigación

El presente trabajo investigativo: Evaluación para el desempeño docente basado en la planificación y ejecución de los proyectos de aprendizaje, en el segundo año de Educación Básica, Escuela Técnica Industrial de San Cristóbal, Estado Táchira. De acuerdo a la naturaleza del problema planteado y a los objetivos, el trabajo se analiza estudio no exploratoria, porque nos e controlan variables, solo se toma la información como esta en la realidad

En cuanto a la investigación descriptiva, Sampieri, Fernández y Baptista (2008), señalan: “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidad o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.117) el estudio se realizó en una descripción detallada, paso a paso de los criterios seleccionados para evaluar el desempeño docente en el marco de la planificación y ejecución de los proyectos de aprendizaje llevados a efecto en el segundo año de Educación Básica, de la Escuela Técnica Industrial.

Según las estrategias a emplear, el proyecto se apoyó en una investigación documental y de campo. Arias, (2006), la investigación de campo: “es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna” (p.31).

Como pasos de la investigación de campo, se tienen los siguientes:

- 1) Planteo del problema.
- 2) Etapa exploratoria.
 - Lecturas.
 - Visitas al terreno.
 - Conversaciones con colegas.
 - Entrevistas a personas que conocen el problema por experiencia personal o debido a sus estudios.
- 3) Delimitaciones operativas del problema. Unidades de análisis, variables, indicadores, muestra.
- 4) Construcción de los instrumentos de recolección de datos.
- 5) Redacción de un plan tentativo de procesamiento y análisis de los datos.
- 6) Escribir un índice provisorio.
- 7) validar los instrumentos
- 8) Recolección de los datos.
- 9) Codificación, entrada de datos en computadora, procesamiento y análisis.
- 10) Redacción del borrador. Lectura compartida. Discusión con amigos y con el orientador.
- 11) Redacción final. Agregar cuadros, fotografías, mapas.

Al lograr esto se hace procede a la fase de Diseño de la propuesta: se constituyó en las opciones de solución que dan respuesta a la problemática de la investigación se elaboró un instrumento para la evaluación del desempeño docente basado en la planificación y ejecución de los proyectos educativos en el segundo año del Ciclo Básico Técnico de la Escuela Técnica Industrial de San Cristóbal, estado Táchira, para el cual toma como ejemplo el formato diseñado por Gobernación del Estado Bolivariano De Miranda, a través de la Dirección General de Educación, identificado como Instrumento para evaluar el desempeño docente no titular, según Artículos N° 9 y 11 numeral 4 y 12 del Decreto N° 2010-0078 publicado en Gaceta Oficial Ordinaria N° 3383 de fecha 30 de Marzo 2010, más algunas secciones observadas en el instrumento

Este instrumento presenta las siguientes partes:

Sección I: Membrete, acompañado del logo del ente aplicador

Sección II: título del instrumento

Sección III: normativa legal que apoya el instrumento (enunciado de los números de los artículos)

Sección IV: objetivos del instrumento

Sección V: identificación del plantel

Sección VI: datos del docente a evaluar

Sección VII: instrucciones

Sección VIII: leyenda

Sección IX: competencia y sus indicadores

Sección X: organización de los resultados

Sección XI: interpretación.

Sección XII: emisión de los resultados.

www.bdigital.ula.ve

Población

La población o universo refiere al conjunto para la cual serán validadas las conclusiones de estudio. Arias, (2006), describe la población: “los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas), involucradas en la investigación” (p.54). Si bien la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana, cuenta con más de 130 docentes para este año escolar. Pero ante la posibilidad de accesibilidad del investigador a los educadores del segundo año, se toma una muestra intencional.

Muestra

Dada que la investigación propuesta está referida a la elaboración de un instrumento para la evaluación del desempeño docente basada en la planificación y ejecución de los proyectos de aprendizaje en el segundo año de Educación Básica, bajo la responsabilidad de 15 docentes y tres (3) directivos para un total de 18 sujetos.

La muestra es definida por Arias (2006) como: “un subconjunto representativo del universo o población” (p.54). La muestra se aplicó a los 18 sujetos, que vienen a ser la misma población. Ary et al (2001), señalan: “cuando se tiene la posibilidad de acceder a toda la población no es pertinente realizar ningún cálculo de tamaño muestral” (p.75). Por tanto la muestra es exhaustiva o censal.

Cuadro 2

Muestra

Clases	Muestra	Total
Directivos	3	
Docentes	15	18

Fuente: Escuela Técnica Industrial, San Cristóbal, Noviembre, 2011.

Características de la muestra

Son los criterios que sirvieron de base para seleccionar la muestra intencionalmente:

- ser docente de la ETR: Eleazar López Contreras
- laborar como docente en segundo año
- tener disponibilidad de responder el instrumento

El contexto de la investigación

La Escuela Técnica Industrial “Eleazar López Contreras”, está ubicada en el Municipio San Cristóbal, Estado Táchira. Actualmente tiene una población de 1890 estudiantes, el Segundo Año del Ciclo Básico Técnico cuenta con diez secciones para un total de 320 alumnos, dirigidos por 15 docentes.

El objetivo primordial de la Escuela Técnica Industrial, es formar un Técnico medio calificado para actuar eficientemente en los procesos tecnológicos relacionados con los sistemas de producción que se llevan a efecto en la industria. Todo lo relacionado con la transformación de la materia prima en producto, o la producción de un servicio.

Al ingresar al Ciclo Profesional ofrecen las siguientes menciones:

- Electrónica

- Electricidad
- Máquinas Herramientas
- Mecánica de Mantenimiento
- Mecánica Automotriz
- Construcción Civil
- Química Industrial

Duración: todas las especialidades tienen una duración de tres años. Título otorgado

2º año Técnico Auxiliar (perito)

3º Año Técnico Medio

Beneficios Ofrecidos

1. Servicio de Bienestar Estudiantil a) Orientación b) Trabajo Social c) Servicio Odontológico d) Comedor e) Becas Nacionales.
2. Actividades Culturales, Sociales y Deportivas.
3. Participación en el Centro de Ciencias.
4. Asociación de Defensa Civil.
5. Biblioteca.
6. Club de Ajedrez.

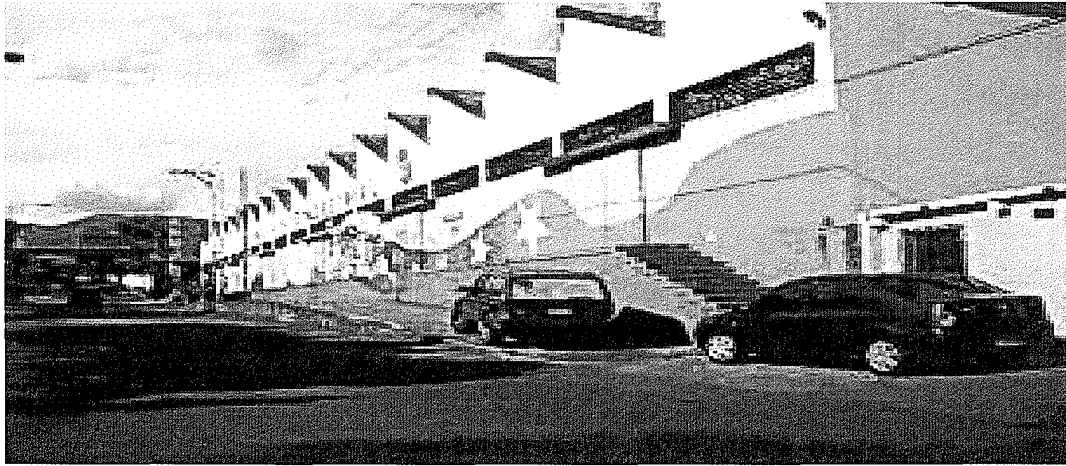
Requisitos de Inscripción

- Notas Certificadas de Educación Básica
- Constancia de Buena Conducta
- Partida de Nacimiento (original y copia)
- Original y copia de la Cédula de identidad del alumno
- Original y copia de la Cédula de identidad del representante
- 8 fotos tipo carnet del alumno
- 2 fotos del representante
- Autorización expedida por la Prefectura si el representante no es el padre ni

la madre

- El alumno debe venir con su representante al momento de la inscripción
- Entrevista a cargo del Departamento de Orientación

Dirección: Av. Libertador Ady. a la Savoy.



Escuela Técnica Industrial- San Cristóbal



Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

Observación

Proceso de contemplar sistemática y detenidamente cómo desarrolla la vida social, sin manipularla ni modificarla, tal cual esta discurre por sí misma, la observación no estructurada, emplea el procedimiento de la observación participante en la que el investigador actúa como observador y se familiariza con el lugar para

posteriormente volverse participante activo, desarrollar un plan de muestreo de eventos y seleccionar las posiciones para llevar a cabo la observación, para esto se recaba información referida al ambiente, los participantes, sus actividades e interacciones, duración de los eventos para ir tomando notas de campo.

La capacidad de observación en el hombre es limitada; por lo general, cuando su atención no se concentra deliberadamente sobre los fenómenos, no puede percibirlos con exactitud. Tampoco es capaz de observar varias cosas al mismo tiempo, sólo puede prestar atención específica a una cosa cada vez. Si un investigador intenta observar demasiadas cosas simultáneamente, a menudo pasa por alto sucesos significativos.

Un investigador competente dirigirá su atención hacia aquella parte de los fenómenos que corresponda a su propósito y le permita abarcarla sin dificultad. Un individuo que haya adquirido la preparación necesaria para la observación habrá aprendido a prestar atención en un punto o proceso concreto.

Características de la observación, según Ruiz, (2007), se tienen las siguientes:

Comienza con la selección grupo, tema, fenómeno.

Objeto específico para observar.

Forma deliberada y consciente.

Sistemática: anotando, describiendo, relacionando.

Trata de interpretar.

Contrasta datos.

Proceso lento, consume tiempo.

Instrumentos

Cuestionario

Para la recolección de los datos se seleccionó un cuestionario, el cual tiene pertinencia con la teoría escrita del marco teórico; éste permitió acercarse al fenómeno que se analiza. En este sentido, Hernández (2001), definen el instrumento

como “un conjunto de preguntas que registran datos observables que representan verdaderamente a los conceptos o variable que el investigador quiere medir (p. 242).

El instrumento estuvo dirigido a los docentes y conformado por cinco opciones de respuesta con sus respectivos códigos: siempre (5), Casi Siempre (4) algunas Veces (2), nunca (1), el cual presenta las siguientes características: una página de presentación donde se explica la finalidad del instrumento; una hoja de instrucciones que posibilitan el procedimiento de respuestas a los respondientes y la página que presenta los ítems, (Anexo A), el cual se elaboró en atención al sistema de variables que seguidamente se aporta.

Sistema de Variables

Según Sampieri, Fernández y Baptista (2008), las definen como: “una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p.123). Por su parte Arias, (2006), la define como: “una característica o cualidad, magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación” (p.57).

El cuadro de la operacionalidad de las variables busca la descomposición de los objetivos específicos de la investigación en unidades de contenido más precisos, lo cual permite extraer de los enunciados generales, elementos estructurales más específicos y precisos, con la intención que una vez convertidos en variables, dimensiones, indicadores e ítems puedan servir como elementos medibles en los instrumentos de recolección de datos (Ver cuadro 3)

Cuadro 3
Operacionalización de las Variables

Objetivo general: Proponer un instrumento para la evaluación del desempeño docente basado en la planificación y ejecución de los proyectos educativos en el segundo año del Ciclo Básico Técnico de la Escuela Técnica Industrial de San Cristóbal, estado Táchira.

Objetivos específicos	Definición de la variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Diagnosticar los criterios de evaluación para el desempeño del docente en la planificación y ejecución de los proyectos de aprendizaje.	La evaluación del desempeño docente es una actividad de análisis, compromiso y formación del profesor, que valora y enjuicia la concepción: práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente	Carácter didáctico	Dominio del área que enseña	1	Cuestionario
			Resolución de situaciones y problemas escolares con base a normas de convivencia escolar.	2	
			Contenidos a enseñar	3	
			Recursos didácticos y Tecnológicos	4-5	
			Investigación (para los alumnos)	6	
			Aprendizaje de los alumnos	7	
			Fines de la educación	8	
			Liderazgo	9	
			Motivación para trabajar	10	
			Responsabilidad	11	
		Rasgos individuales	Puntualidad	12	
			Relaciones profesionales con sus compañeros	13	
			Presentación personal	14	
			Jornadas de actualización profesional	15	
			Autoevaluación	16	
		Criterios colectivos	Opinión de los estudiantes.	17	
			Opinión de los pares.	18	
			Opinión de los coordinadores.	19	
			Planificación	20	

Cuadro 3. (Cont.)

Operacionalización de las Variables

Objetivo general: Diseñar un instrumento para la evaluación del desempeño docente basado en la planificación y ejecución de los proyectos educativos en el segundo año del Ciclo Básico Técnico de la Escuela Técnica Industrial de San Cristóbal, estado Táchira.

Objetivos específicos	Definición de la variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Identificar las actividades técnicas del docente que influyen en la evaluación del desempeño.	Actividades técnicas	Actividades Técnicas	Ejecución y evaluación	21	Cuestionario
			Informes de evaluación	22	
			Asistencia de los alumnos	23	
			Profesor guía	24	
			Recaudos	25	
	Actividades administrativas	Actividades Administrativas	Firma asistencia diaria	26	
			Orientaciones de jefe de coordinación	27	
			registros de evaluación	28	
			Cuaderno de registro de consejo docente	29	
			Mantenimiento del edificio escolar	30	

Carrero, N. ULA-Táchira. (San Cristóbal, Noviembre 2011)

Notas de campo

La experiencia enseña al científico a tomar notas comprensibles y completas, a detallar mediante gráficos todos los hechos que ocurren durante una investigación, estos elementos refuerzan su valor cuando llega el momento de analizar e interpretar los datos o explicar y defender los hallazgos realizados. Las descripciones científicas deben redactarse en términos precisos y concretos. En lugar de registrar impresiones generales, es necesario hacer una descripción exacta de cada sensación, olor, color, aspecto y sonido, deben enumerarse todos los actos, la frecuencia y su duración Araque y Arrieta (2006).

En el trabajo científico es necesario definir con precisión las palabras usadas y procurar que cada frase describa con exactitud los fenómenos observados, sin que exista la posibilidad de atribuir un significado diferente a los términos empleados. Estos métodos de trabajo sistemáticos, precisos y rigurosos pueden parecer exagerados, pero son de fundamental importancia si se desea que los datos reunidos tengan algún valor para la resolución de los problemas. En este caso se trató de registrar las observaciones que desde la cotidianidad de la interacción con los docentes presenta el investigador, las mismas se contratarán con la información recabada mediante el cuestionario.

Consejos Prácticos respecto a las notas de campo:

- No transcurra mucho tiempo entre la observación y redacción;
- Contextualizar la observación espacial y temporalmente;
- Describir las escenas, actores, lugares, comportamientos;
- No confundir lo que se observa con lo que se escucha;
- Evitar interpretaciones, juicios de valor (Ruiz, 2007)

Validez y Confiabilidad

Validez: Sampieri. et al (2008), exponen que: “la validez en términos generales se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p.277). Los instrumentos: los cuestionarios, son una de las herramientas

utilizadas en la investigación social, sometida a la validación de contenido por expertos, para ello se seguirán los pasos siguientes:

a) En el área de las variables, se seleccionaron a tres (3) expertos, de acuerdo a criterios de conocimiento y experiencia. Uno de ellos con estudios de planificación educativa, el segundo con estudios de administración educativa y el tercero o último con estudios de proyectos educativos;

b) A cada uno de estos expertos, se notificó mediante una correspondencia y solicitará su colaboración en cuanto a la validación de los cuestionarios;

c) En un formato anexo, se solicitó expresar sus criterios acerca de los cuestionarios y

d) Este formato llevó anexo el título tentativo de la investigación y el cuadro de operacionalización de las variables;

e) Estos recaudos fueron entregados a los expertos y luego de un lapso prudencial se recogieron;

f) Las observaciones se analizaron y discutieron con el asesor;

g) Se realizaron las correcciones pertinentes; y

h) Se elaboró el informe de validación del cuestionario y se confeccionó el definitivo. (Ver Anexo C)

Confiabilidad: Es otra condición técnica especial de los instrumentos de medición, según Sampieri, R. et al (2008), la definen como: “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales” (p.277).

El procedimiento utilizado para la confiabilidad fue el Alfa de Cronbach está dado por el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (2008) (SPSS) Versión 15.0, en virtud de que se hizo la medición por medio de la escala de Likert, R. con cinco (5) opciones de respuestas: Siempre (5), Casi Siempre (4), Algunas Veces (3), Rara Vez (2), Nunca (1). Confiabilidad = 0.98.

Cuadro 4

Rangos	Magnitudes
0.81-1.00	Muy Alta
0.61-0.80	Alta
0.41-0.60	Moderada
0.21-0.40	Baja
0.01-0.20	Muy Baja

Fuente: Corbetta, 2003, p. 233.

El resultado obtenido fue 0.98 el cual es considerado de magnitud muy alta, por lo tanto, el instrumento diseñado es válido y confiable para ser suministrado a la muestra del estudio. (Anexo D).

Análisis de los Resultados

La descripción y el análisis de los resultados se estudió en el marco de la estadística descriptiva, con las respuestas de las opciones se tabularon los resultados, ítem por ítem y se anotaron en una tabla de contenido de frecuencia simple y porcentajes, con sus respectivas dimensiones e indicadores, se utilizó el gráfico de barras para visualizar mejor las respuestas. Las respuestas se emitieron en términos de alta, media y baja participación para poder discutir los resultados con más claridad y así escribir las conclusiones y recomendaciones. Así, se estructuraron las siguientes categorías y subcategorías con base al cuadro de variables:

Categoría (primera)

- Criterios de evaluación de desempeño con base a la planificación y ejecución de proyectos de aprendizaje

Subcategorías

- carácter didáctico
- rasgos individuales
- criterios colectivos

Categoría (segunda)

- Actividades técnico administrativas

Subcategorías

- actividades técnicas
- actividades administrativas

Cada una con su correspondiente tabla y gráfico, además de su respectivo análisis y contrastación con las notas de campo.

El proceso de la investigación

Fase I. al leer diferentes fuentes bibliográficas, éstas llevaron a considerar distintos tópicos, hasta finalmente decidir abordar la evaluación del desempeño docente, pero ante la amplitud del tema, las lecturas y reflexiones condujeron a examinar los instrumentos inherentes, lo cual tuvo como asidero la realidad que se percibe en la institución en la cual se aplica la investigación.

Fase II: De seguida, se procedió a delimitar el problema, los objetivos y la justificación.

Fase III: En este quehacer las lecturas continuaron y permitieron encontrar antecedentes; además, de las bases teóricas, que poco a poco perfilaron la selección de la metodología.

Fase IV: elaboración del cuestionario, respectiva validación de la mismo. Toma de las notas de campo.

Fase V: elaboración del capítulo IV, los resultados, como un aporte desde las respuestas dadas por los integrantes de la muestra, es decir directivos y los docentes, la contrastación con las notas de campo, y finalmente para elaborar la propuesta.

Fase VI: elaboración de conclusiones y recomendaciones.

Fase VII: elaboración del informe del trabajo de grado.

Fase VIII: presentación del informe del trabajo de grado.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Descripción y Análisis de los Resultados

De acuerdo a los procesos metodológicos descritos, el trabajo se orienta hacia una investigación de campo, con paradigma cuantitativo. Para la descripción y análisis toma las dimensiones e indicadores del cuadro de operacionalización de las variables, para expresar las alternativas de respuestas en términos alta, media y baja participación de los sujetos involucrados en el cuestionario.

Tabla 1

Carácter Didáctico.

Ítems	Indicadores	Clase	S		CS		A.V		R.V.		N	
			fs.	%	fs.	%	fs.	%	fs.	%	fs.	%
1	Dominio del área que enseña.	Docentes	8	53.34	5	33.34	2	13.32	0	0	0	0
2	Normas de convivencia escolar.		5	33.34	7	46.66	2	13.33	1	6.67	-	-
3	Contenidos a enseñar.		-	-	6	40	4	26.66	3	20	2	13.34
4	Los TIC's medio didáctico.		-	-	1	6.67	2	13.33	4	26.66	8	53.34
5	Uso de las TIC's		-	-	-	-	2	13.33	4	26.66	9	60
6	Investigación		2	13.33	3	20	8	53.34	2	13.33	-	-
7	Aprendizaje		1	6.67	2	13.33	7	46.67	3	20	2	13.33
8	Fines educativos		2	13.33	3	20	7	46.66	2	13.33	1	6.67
Promedio Total			15%		22.5%		28,33%		15.83%		18.34%	

Fuente: cuestionario aplicado a docentes ETIR, Noviembre, 2011.

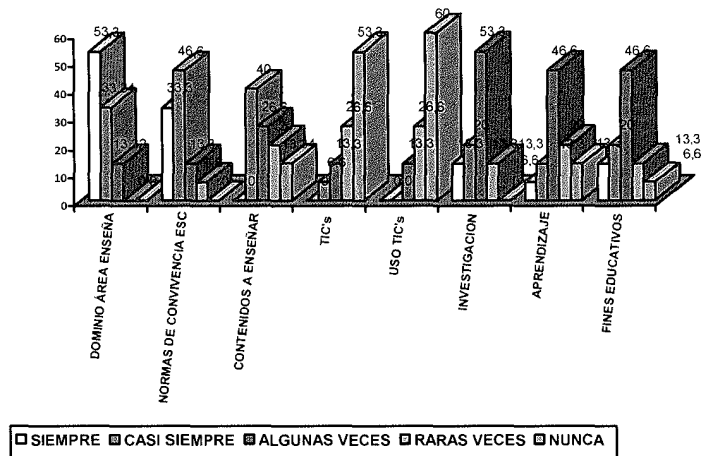


Gráfico 1: Carácter didáctico.

Fuente: cuestionario aplicado a docentes ETIR, Noviembre, 2011.

Como análisis de los Resultados de la dimensión: Carácter Didáctico, se tiene lo siguiente: Pregunta: Usted como docente de aula:

Ítems 1. ¿Domina los contenidos del programa de su asignatura a enseñar?

Las respuestas emitidas por los docentes de aula son de término alta participación. Siempre con un porcentaje de (53.34%), Casi Siempre con un (33.34%) Algunas Veces con un (13.32%); estas respuestas indican que los docentes tienen dominio en los contenidos del programa de la asignatura a enseñar. Para Hernández, (1999), explica: “el docente debe conocer el contenido de su enseñanza y el modo como ese contenido puede tener sentido para el estudiante” (p.36).

Al respecto en la interacción se observó lo siguiente: aunque no estoy formado para ser docente, me gusta lo que enseño, trato que los alumnos se emocionen ya aprendan, aunque algunos solo quieren venir por la comida y a faltar el respeto(Fuente: notas del campo del investigador, noviembre, 2011).

Ítems 2. ¿Acata el cumplimiento de las Leyes, Reglamentos y Normas en el ejercicio de sus funciones?

Las alternativas de respuestas señaladas por los docentes de aula, son de término media participación: Siempre (34.34%), Casi Siempre (46.66%), Algunas

Veces (13.33%) y Rara Vez (6.67%). Esto explica, que no todos los docentes tienen conocimiento en las Leyes educativas emanadas del MPPE.

Ítems 3. ¿Evalúa los resultados de su labor educativa en cada lapso del año escolar?

Según la opinión de los docentes de aula, el término es de baja participación, dadas las alternativas de respuestas: Casi Siempre (40%), Algunas Veces (26.66%), Rara Vez (20%) y Nunca (13.34%). Lo que quiere decir, estas respuestas, es la falta de auto evaluación de los docentes de aula, al finalizar cualquier proyecto educativo. Para Aylwin (2001), explica: “La evaluación es un medio que permite conocer los aciertos y las equivocaciones, verificar si los procesos para alcanzar las metas son adecuadas y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente con respecto a los propósitos (p.48).

En dialogo con los docentes, indicaron: yo no me preocupo por los muchachos, yo enseño, ellos verán si aprenden, de todas maneras hay que pasarlos, pues si no se arma un problema con la dirección y los representantes (fuente: notas de campo del investigador, noviembre, 2011)

Ítems 4. ¿Elige las tecnologías de la información y la comunicación como medio didáctico para mejorar la enseñanza?

Casi Siempre (6.67%), Algunas Veces (13.33%), Rara Vez (26.66%) y Nunca (53.34%); estas alternativas de respuestas de docentes están clasificadas en término de baja participación. Los docentes en mayoría no trabajan utilizando las TIC's.

Ítems 5. ¿Utiliza el Video Beam para el desarrollo de las clases teóricas y prácticas?

Se observa que hay debilidades por parte del docente en el uso del Video Beam. Algunas Veces (13.33%), Rara Vez (26.66%) y Nunca (60%). Término baja participación.

En las actividades diarias se ha observado que algunos docentes prefieren el dictado y copiado en detrimento de las TICs (Notas de campo, del investigador, noviembre 2011)

Ítems 6. ¿Incentiva a los estudiantes para que investiguen sobre el proyecto educativo planificado?

Las alternativas de respuesta, están dadas en término de media participación de los docentes. Siempre (13.33%), Casi Siempre (20%), Algunas Veces (53.34%) y Rara Vez (13.33%). Valdés (2000) cita: “El proceso de enseñanza se refiere a las actividades que realizan los alumnos en el aula y el producto, a lo que ocurre en ellos” (p.24).

Ítems 7. ¿Evalúa el docente el proyecto educativo en conjunto con los estudiantes y representantes?

El término de media participación, son las alternativas de respuestas emitidas por los docentes de aula: Siempre (6.67%), Casi Siempre (13.33%), Algunas Veces (46.67%), Rara Vez (20%) y Nunca (13.33%). Desde el (2004) en Venezuela, se ha venido implementando en las instituciones educativas, la autoevaluación institucional en torno al desarrollo del Proyecto Educativo Integral Comunitario, como un mecanismo auto-regulador sobre las metas alcanzadas, de acuerdo con los objetivos propuestos en cada uno de sus componentes: administrativa, pedagógico y de proyección a la comunidad (p.53).

Ítems 8. ¿Conduce los procesos de enseñanza y aprendizaje de acuerdo a los objetivos programados?

Los procesos de enseñanza y aprendizaje, son conducidos por los docentes de aula en término de media participación. Partiendo del marco teórico: “vincular directamente el aprendizaje de los alumnos con la tarea del docente o de la escuela no es una idea totalmente aceptada y exitosa”. (p.55), hay que valorar al docente por lo que aporta, como también el centro educativo, y todo en un período determinado.

Algunos docentes asignan trabajos de monografías, que se convierten en copia y pegue de las TICs, para cumplir con los objetivos, así el alumno cumple y el docente también (fuente notas de campo del investigador, noviembre, 2011).

El gráfico 1. Dimensión Carácter Didáctico. Acá se dibujan los siguientes porcentajes promedios de cada alternativa de respuestas emitidas por los docentes de

aula: Siempre (15%), Casi Siempre (22.5%), Algunas Veces (28.33%), Rara Vez (15.83%) y Nunca (18.34%).

Si observan las barras del gráfico1, encuentra una balanza simétrica, hacia ambos lados teniendo como punto central la alternativa de algunas veces, esta característica indica que los docentes están desempeñándose con debilidades didácticas, bien sea por factores internos o externos que perturban el acto educativo, también, por carecer de estudios formativos que imposibilita el desarrollo de las actividades de clases.

Valdés (2000), expresa sobre el carácter didáctico del desempeño docente:

En el último decenio los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado a la variable, desempeño profesional del maestro, como muy influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar. Hoy se aprecia un cierto consenso en la idea que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes.

Sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación. La evaluación del maestro juega un papel de primer orden, pues permite caracterizar su desempeño y por lo tanto propicia su desarrollo futuro al propio tiempo que constituye una vía fundamental para su atención y estimulación.

Otros actores educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo en sus sistemas educativos, a partir de posiciones básicamente gremiales que, tratando de proteger al docente, olvidan el derecho de los alumnos a recibir una educación cualitativamente de mayor nivel incluso no reflexionan en el derecho que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyan al mejoramiento de su trabajo

La evaluación del docente no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los maestros, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para que a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generación.

Tabla 2

Rasgos Individuales

Ítems	Indicadores	Clase	S		CS		A.V		R.V.		N	
			fs	%	fs	%	fs	%	fs	%	fs	%
9	Liderazgo	Docentes	1	6.67	3	20	4	26.66	4	26.66	3	20
10	Motivación al trabajo.		1	6.67	2	13.33	5	33.33	5	33.33	2	13.33
11	Responsabilidad		3	20	3	20	5	33.33	4	26.66	-	-
12	Puntualidad		5	33.33	7	46.66	2	13.33	1	6.67	-	-
13	Relaciones Personales		1	6.67	2	13.33	5	33.33	4	26.66	3	20
14	Presentación Personal		2	13.33	2	13.33	5	33.33	4	26.66	2	13.33
Promedio Total			14.45%		21.10%		28,89%		24.44%		11.12%	

Fuente: cuestionario aplicado a docentes ETIR, Noviembre, 2011.

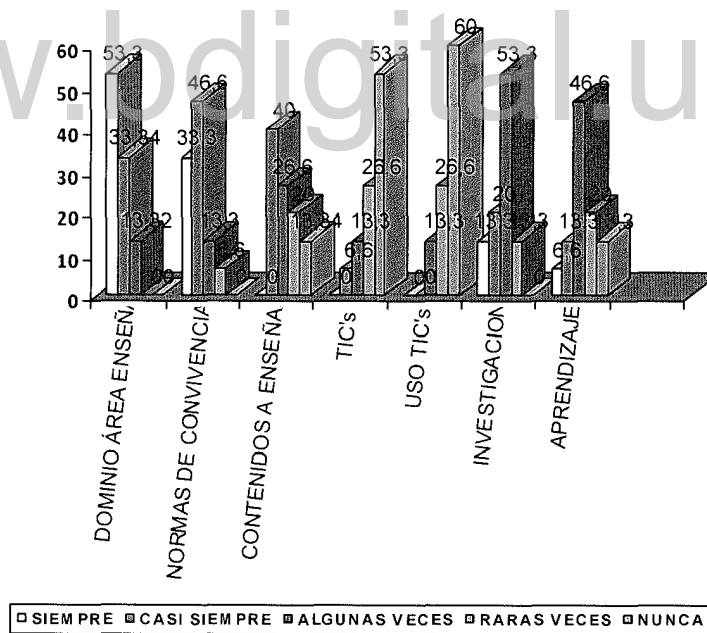


Gráfico 2. Rasgos Individuales

Fuente: cuestionario aplicado a docentes ETIR, Noviembre, 2011.

Ítems 9. ¿Ejerce liderazgo participativo en los estudiantes, pares y representantes? Las respuestas emitidas por los docentes de aula, están señaladas en término de baja participación. Casi Siempre (20%), Algunas Veces (26.66%), Rara Vez (26.66%) y Nunca (20%).

Para Aylwin (2001), expresa: la gama de tareas del docente, incluye la planificación de sus actividades de enseñanza, teniendo presente las características de los destinatarios de la educación, las de entorno en que viven y las de la sociedad que deberá enfrentar” (p.37). También, formar parte constructiva del entorno en el que trabaja, compartir y aprender de sus pares y relacionarse con los padres de familia y otros miembros de la comunidad circundante.

Ítems 10. ¿Manifiesta motivación con el trabajo que desempeña? Los docentes contestaron en un término de baja participación. Algunas Veces (33.33%), Rara Vez (33.33%) y Nunca (13.33%).

En la interacción con los pares, se observó que algunos docentes se concretan a cumplir el horario, sin más acciones inclusive, manifiestan es atención al cobro de al quincena (fuente: notas de campo del investigador, noviembre, 2011)

Para Aylwin (2001). “el comportamiento, en la mayoría de los casos es difícil identificar resultados específicos que podrían ser atribuidos directamente a las acciones de un empleado. Su desempeño, incluyendo la rapidez en que realiza sus labores, estilo de liderazgo y comportamiento pertinente a su labor (p.44).

Ítems 11. ¿Cumple con el desarrollo del proyecto educativo? Las alternativas de respuestas están dadas en término de media participación. Los docentes que tienen formación profesional en cuento a la labor docente, expresan en diálogos: a veces me confundo con los proyectos de aprendizaje y esos cambios que vienen de la zona, pero más confundidos están quienes son ingenieros, que no tienen idea acerca de esta tarea y proceso. (Fuente: notas de campo del investigador, noviembre, 2011).

Ítems 12. ¿Asiste puntualmente a la clase teórica y práctica? Se observa una puntualidad en término de buena participación. Casi Siempre (33.33%), Siempre (46.66%), Algunas Veces (13.33%) y Nunca (6.67%). Valdés (2000) explica: la evaluación, quiérase o no, orienta la actividad educativa y determina el comportamiento de los sujetos, entre estos comportamientos está la asistencia al trabajo educativo laboral. La evaluación en los docentes, la asistencia es importante y forma parte del desempeño integral del docente” (p.19).

Ítems 13. ¿Mantiene relaciones interpersonales cordiales con el plantel y la comunidad de entorno? El término en cuanto las alternativas de respuestas, están dado en baja participación. Algunas Veces (33.33%), Rara Vez (26.66%) y Nunca (20%).

En la interacción con docentes se ha observado que ni saben donde viven los alumnos, es una relación de dar clase y lo demás queda de cuenta de los padres o sociedad (Fuente: notas de campo del investigador, noviembre, 2011). Mantener la participación de los padres en los procesos educativos del desempeño del docente, permitiría analizar perspectivas y conocer de vista aspectos imposibles de obtener mediante otra fuente” (p.29).

Ítems 14. ¿Mantiene una presentación personal acorde con la profesión docente? El término está dado de media participación: Siempre (13.33%), Casi Siempre (13.33%), Algunas Veces (33.33%), Rara Vez (26.66%) y Nunca (13.33%). En el gráfico 2 se observan los porcentajes promedios de las alternativas, el conjunto de barras forman una campana, lo que indican fortalezas y debilidades del desempeño del docente desde el punto de vista de los rasgos individuales.

Valdés (2000) cita: “Evaluar el desempeño del maestro, no es resaltar sus deficiencias y limitaciones, sino más bien, asumir un nuevo estilo o clima de reflexión compartida, para eficientizar y hacer posible las exposiciones reales del desarrollo profesional del docente” (p.33).

Aylwin (2001), expresa que el desempeño del docente en los rasgos individuales, en el caso del ámbito del aula: “su buen desempeño tiene que ver con el diseño cuidadoso, la conducción responsable y la evaluación profunda de los procesos de aprendizaje, así como la relación comunicativa y afectiva que establece con todos y cada uno de sus estudiantes” (p.37).

El docente, el objetivo planificar las actividades escolares con anterioridad a las clases previstas, buscar material de apoyo y establecer estrategias pedagógicas metodológicas para llevar el acto educativo a un fin, la enseñanza por el docente y el aprendizaje por el alumno.

Tabla3

Criterios Colectivos

Ítems	Indicadores	Clase	S		CS		A.V		R.V.		N	
			fs	%	fs	%	fs	%	fs	%	fs	%
15	Estudios permanentes.	Docentes	1	6.67	2	13.33	3	20	5	33.34	4	26.66
16	Autoevaluación		-		2	13.33	5	33.34	5	33.34	3	20
17	Opinión de los estudiantes.		-				3	20	7	46.67	5	33.34
18	Opinión de los Pares.		-				1	6.67	5	33.34	9	60
19	Opinión de los Coordinadores.		-				1	6.67	4	26.66	10	66.67
20	Planificación.		-				-	-	4	26.66	11	73.34
Promedio Total			1.11%		4.44%		14.45%		33.34%		46.69%	

Fuente: cuestionario aplicado a docentes ETIR, Noviembre, 2011.

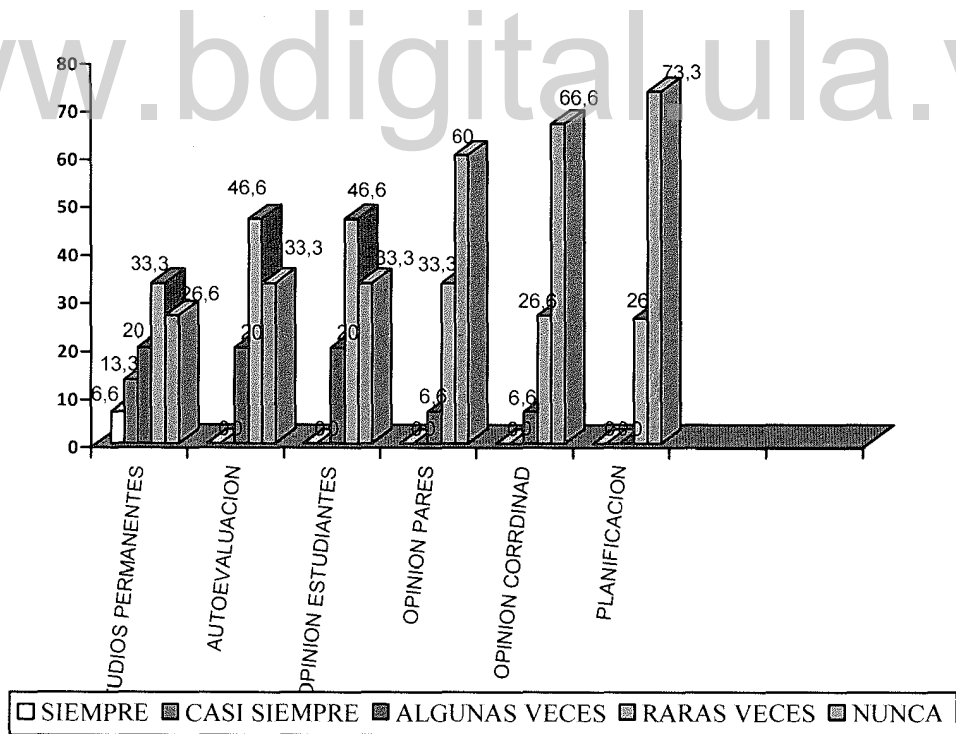


Gráfico 3. Dimensión Criterios Colectivos

Fuente: cuestionario aplicado a docentes ETIR, Noviembre, 2011.

Pregunta: Usted como personal docente de aula:

Ítems 15. ¿Mantiene una actualización de estudios permanentes?

Las opiniones emitidas por los docentes arrojaron alternativas de respuestas en término de baja participación. Algunas Veces (20%), Rara Vez (33.34%) y Nunca (26.66%), las otras alternativas, su porcentaje de frecuencia fue bajo.

Valdés (2000) explica, el desempeño docente, tiene múltiples fuentes de datos y efectos sobre los alumnos, está incluye su capacidad pedagógica, el sistema de relaciones interpersonales, los resultados de la labor educativa y su preparación constante en la realimentación de sus estudios (p.30)

Ítems 16. ¿Utiliza como instrumento la cámara de video o los cuestionarios para el auto evaluación de las clases teóricas y prácticas?

El término de respuesta fue de baja participación. Algunas Veces (33.54%), Rara Vez (33.34%) y Nunca (20%). Estos porcentajes demuestran que los docentes de aula, poco utilizan técnicas como la cámara de video para observar la administración de la labor docente.

Valdés (2000), expresa que: “es necesario que el papel fundamental de la evaluación es expandir las oportunidades para que los docentes reflexionen sobre la enseñanza y esto se hace utilizando técnicas: la retroalimentación proporcionada por cintas de video y audio, las hojas de auto clasificación, informes elaborados por el profesor, materiales de auto estudio, cuestionarios a los alumnos”. (p.31).

Ítems 17. ¿Evalúa las actividades de las clases recogiendo la opinión de los estudiantes?

El término es de baja participación. Algunas veces (20%), Rara Vez (46.67%) y Nunca (33.34%). Respuestas que indican que los docentes de aula no tienen en cuenta la opinión de los estudiantes para su desempeño. Partiendo del marco teórico sobre la opinión de los alumnos se encuentra: uno de los argumentos de mayor peso para justificar su inclusión en la evaluación del desempeño docente tiene que ver con el hecho que ellos sean los consumidores principales de los servicios educativos del docente. Los estudiantes son los únicos que tienen información directa del tipo, naturaleza y calidad de las prácticas docentes que se realizan en el aula”.

Ítems 18. ¿Hace comparaciones multipersonales para evaluar su desempeño?

Las alternativas de respuestas emitidas por los docentes de aula están dadas en término de baja participación. Rara Vez (33.34%) y Nunca (60%). Como se observan los porcentajes de respuestas, los docentes de aula poco hacen comparaciones del desempeño con relación a la opinión de otros docentes del mismo curso.

Partiendo del marco teórico la coevaluación o evaluación de los pares. La evaluación por pares expresado de forma colectiva constituye, sin duda, una fórmula extraordinaria de desarrollo profesional y de refuerzo positivo para los docentes. La información aportada por los pares formará parte como una fuente más en el marco general de un sistema de evaluación comprensivo de la docencia (p.31).

Ítems 19. ¿Utilizan los coordinadores de apoyo pedagógico, fichas, cuadro o cuestionarios para determinar el desempeño docente?

El término de respuestas por los docentes, estuvo dado en baja participación. Rara Vez (26.66%) y Nunca (66.67%). Acá los docentes no recogen las opiniones de los escolares sobre diferentes aspectos de la actividad y personalidad del profesor. Aylwin (2001) acota lo siguiente: “los instrumentos de evaluación son las herramientas que utilizan los directores y coordinadores de apoyo pedagógico para determinar el desempeño docente” (p.44).

Ítems 20. ¿Planifica el proyecto educativo en conjunto con los estudiantes, representantes y la comunidad de entorno?

Rara Vez (26.66%) y Nunca (73.34%), fueron las alternativas de respuestas seleccionadas por los docentes, los cuales arrojaron un término de baja participación.

Observando las respuestas emitidas por los docentes, se encontró que los docentes de aula tienen debilidades en cuanto a la planificación de los proyectos de aprendizaje en conjunto con los estudiantes, representantes y entorno comunitario.

Gráfico 3. Dimensión Criterios Colectivos. Se observan los siguientes porcentajes promedios de cada alternativa de respuestas emitidas por los docentes de aula. Siempre (1.11%), Casi Siempre (4.44%), Algunas Veces (14.45%), Rara Vez (33.34%) y Nunca (46.69%).

Tomando del marco referencial teórico, las funciones técnicas pedagógicas del desempeño docente, el rol principal del docente requiere desempeñar como es la enseñanza. Precisa actuar como un mediador del aprendizaje, como un productor de experiencias educativas con capacidad para utilizar estrategias didácticas y recursos que faciliten en el educando desarrollo de la creatividad, comprensión de conceptos, datos, hechos, desarrollo de habilidades y destrezas que coadyuven a solventar y superar situaciones de la vida real, unido a la aplicación de actitudes y valores relevantes todos para la formación integral (p.23).

En conclusión, el uso de un método de evaluación en el proceso de desempeño del docente, presume que las acciones didácticas observables proporcionan una base suficiente para juzgar el grado de idoneidad de un profesor, incluso si se reconoce que la enseñanza es más que un conjunto de comportamiento o rendimiento observables. Todo educador amerita tener en claro que el sujeto del proceso educativo y la razón de ser es la persona del alumno, por tanto, no hay que olvidar que la escuela es un tipo especial de organización en la cual se da una interacción permanente de personas: alumnos, profesores, comunidad educativa y comunidad de entorno.

Tabla 4
Actividades técnicas.

Ítems	Indicadores	Clase	S		CS		A.V		R.V.		N	
			fs	%	fs	%	fs	%	fs	%	fs	%
21	Ejecución y Evaluación de las P.E.	Docentes	-	-			-		3	20	12	80
22	Informes de Evaluación.		-				3	20	7	46.66	5	33.34
23	Asistencia de los alumnos.		-				3	20	5	33.34	7	46.66
24	Profesor Guía.		-		2	13.33	3	20	4	26.26	6	40
25	Recaudos.		-				1	6.67	5	33.34	9	60
26	Firma de la asistencia diaria.		4	26.66	5	33.34	3	20	3	20	-	-
Promedio Total			4.41%		7.78%		14.45%		30.00%		43.34%	

Fuente: cuestionario aplicado a docentes ETIR, Noviembre, 2011.

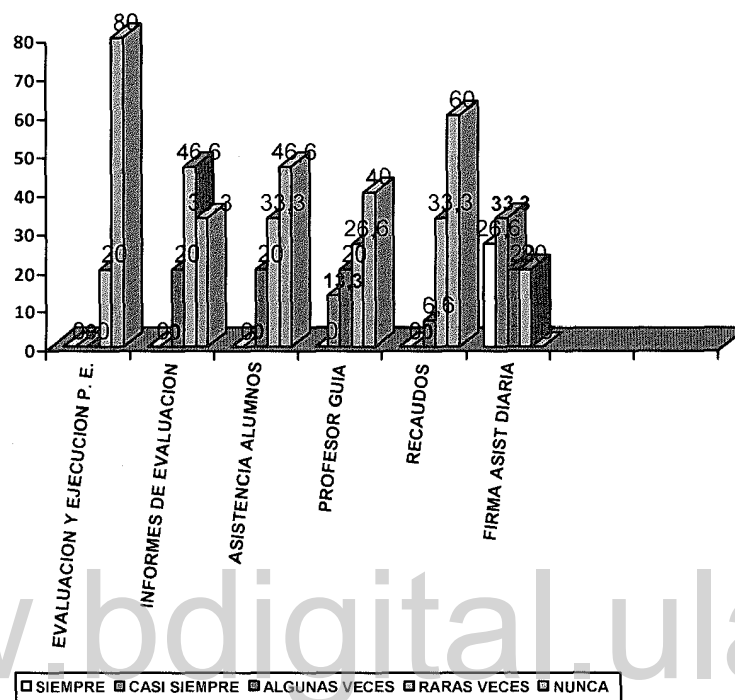


Gráfico 4. Dimensión Actividades Técnicas.

Fuente: cuestionario aplicado a docentes ETIR, Noviembre, 2011.

Pregunta: Usted como personal docente de aula

Ítems 21. ¿Se reúne con frecuencia con los representantes para que participen en la ejecución y evaluación de los proyectos educativos.

El término en cuanto a respuestas emitidas por los docentes de aula está dado en baja participación. Rara Vez (20%) y Nunca (80%). Respuestas que indican que los docentes de aula casi no se reúnen con los representantes para la elaboración de los proyectos educativos.

Valdés (2000) expresa: parece obvio que una buena relación con los representantes, padres o madres y docentes de aula, trae consecuencias importantes en la calidad de la educación” (p.28).

Ítems 22. ¿La ejecución y evaluación de los proyectos de aprendizaje está inmerso dentro del marco de los proyectos educativos integrales comunitarios?

Las alternativas de respuesta de Algunas Veces (20%), Rara Vez (46.66%) y Nunca (33.34%) arrojaron una baja participación del docente de aula. Según las respuestas de los docentes, el proyecto aprendizaje no guarda relación con el proyecto educativo integral comunitario.

Ítems 23. ¿Cumple con las actividades de rutina hacia el estudiante: formación de fila, uniforme, aseo personal y asistencia a clase?

Las respuestas emitidas por los docentes de aula estuvieron dadas en término de baja participación. Algunas Veces (20%), Rara Vez (33.34%) y Nunca (46.66%). Tomando del marco teórico la observación de clases para analizar el desempeño del docente. La evaluación del desempeño docente, cualquiera que sea el método a utilizar es compleja y difícil en el que resulta indispensable la observación directa a los profesores cuando estos están desarrollando su labor docente (p.24).

Ítems 24. ¿Cumple la función orientadora de docente guía?

Las respuestas están dadas en termino de media participación: Casi siempre (13.33%), Algunas Veces (20%), Rara Vez (26.26%) y Nunca (40%). Valdés (2000), expresa: “el proceso de desempeño docente, presume que las acciones didácticas observables proporcionan una base suficiente para juzgar el grado de idoneidad del docente de aula” (p.24).

Ítems 25. ¿Lleva un portafolio para archivar documentos relacionados con las actividades de clases teóricas y prácticas?

Rara Vez (33.34%), y Nunca (60%), son el porcentaje de las alternativas de respuestas la cual arrojan un término de baja participación. Los docentes de aula no usan el portafolio para recaudar documentos relacionados con el plan de clase diaria.

Valdés (2000), expresa: el portafolio en el desempeño docente debe ser elaborado a partir de una estructura preconcebida que permita adaptarse a la naturaleza específica del desempeño del maestro en el centro educativo. En el portafolio se guardan las actividades diarias: asistencia a clase, planificación de la clase diaria” (p.26).

Ítems 26. ¿Anota en la hoja de control diario de clase: las horas de trabajo, inasistencias, objetivos, contenidos y prácticas?

Siempre (26.66%), Casi Siempre (33.34%), Algunas Veces (20%), Rara Vez (20%); porcentajes de respuestas de los docentes de aula, que indican un término de media participación.

Estas respuestas dadas por los docentes de aula indican fallas en la hoja de control de asistencia al docente.

Gráfico 4. Dimensión de las Actividades Técnicas. Porcentajes promedio de las alternativas de respuestas: Siempre (4.41%), Casi Siempre (7.78%), Algunas Veces (14.45%), Rara Vez (30%) y Nunca (43.34%).

Wilson (1992), explica que: el docente debe realizar labores cotidianas propias y únicas inherentes a la clase con sus alumnos, todo con miras a logro del desarrollo integral del desempeño docente (p.22).

El uso de un método de evaluación en el proceso de desempeño del docente, presume que las acciones didácticas observables proporcionan una base suficiente para juzgar el grado de idoneidad de un profesor, incluso si se reconoce que la enseñanza es más que un conjunto de comportamiento o rendimiento observables.

La observación es un método empírico de investigación que se utiliza con mucha frecuencia en la mayoría de los modelos de evaluación del desempeño docente. Su amplio uso se justifica por la necesidad de analizar las características del desempeño del maestro en su contexto, lo que evita realizar inferencias inobjektivas acerca de lo que acontece verdaderamente en un salón de clases.

Esta modalidad de recolección de testimonios de la actuación del maestro ha tenido históricamente varios enfoques dogmáticos. Uno de estos paradigmas es el proceso y el producto. El proceso de enseñanza se refiere a las actividades que realizan los alumnos en el aula y el producto, a lo que ocurre en ellos.

En términos generales, la observación es buena para considerar comportamientos o acciones, pero a la vez es una herramienta muy limitada para lograr comprender los pensamientos y sentimientos del sujeto observado.

El uso de este procedimiento parte de la premisa de que observar al docente en acción es la mejor forma de reunir información acerca de su efectividad. Aporta

evidencias muy difíciles de conseguir de otra forma como son: el clima en el aula, la naturaleza y calidad de las interacciones alumnos-docente, los procesos de aprendizaje conducidos por el docente y el funcionamiento general de la clase.

Sin embargo, tiene limitaciones: Hay muchos aspectos del desempeño docente en el aula que no son fácilmente observables, como por ejemplo: la planificación que hace el docente de sus clases, su valoración y modificación de los materiales didácticos que emplea, su elección y adaptación de métodos pedagógicos, y sus relaciones de trabajo con colegas, padres y otros miembros de la comunidad educativa:

a) el número de observaciones limitado y la brevedad de su duración no permiten la generalización;

b) el peligro que el evaluador focalice su atención guiado por sus intereses, reflejando, consecuentemente, más sus propios puntos de vista que la realidad del aula;

c) la interacción entre observador y observado introduce factores de distorsión; y

d) la visita misma altera el comportamiento del docente y de los alumnos de forma que reduce la posibilidad de que el evaluador realmente observe una situación representativa.

A modo particular se tiene que por experiencia, los estudiantes tienden a variar su forma de interactuar con los docentes, cuando alguien está observando la clase, es decir, se alteran, sabotean o salen con acciones o palabras que nunca lo habían hecho (Fuente: notas de campo del investigador, noviembre, 2011).

Entonces, la evolución es compleja, representa una arista que tiene múltiples interpretaciones, también influye en contexto, porque en un área urbana como la que comprende los educandos que estudian en este plantel, que de por sí son de heterogénea procedencia, la relación docente- alumnos es compleja, marcada por la adolescencia, por la condición de escuela Robinsoniana técnica, por la cultura del haga lo que haga de todas maneras apruebo el año escolar.

Tabla 5
Actividades Administrativas Pedagógicas

Ítems	Indicadores	Clase	S		CS		A.V		R.V.		N	
			fs	%	fs	%	fs	%	fs	%	fs	%
27	Orientaciones jefe de coordinación.	Docentes	1	6.67	2	13.33	4	26.66	5	33.34	3	20
28	Registro de evaluación		1	6.67	3	20	5	33.34	4	26.66	2	13.33
29	Cuaderno de registros		-	-	-	-	3	20	5	33.34	7	46.67
30	Mantenimiento del Edificio Escolar		-	-	-	-	2	13.33	3	20	10	66.67
Promedio Total			3.34%		8.33%		23.33%		28.34%		36.67%	

Fuente: cuestionario aplicado a docentes ETIR, Noviembre, 2011.

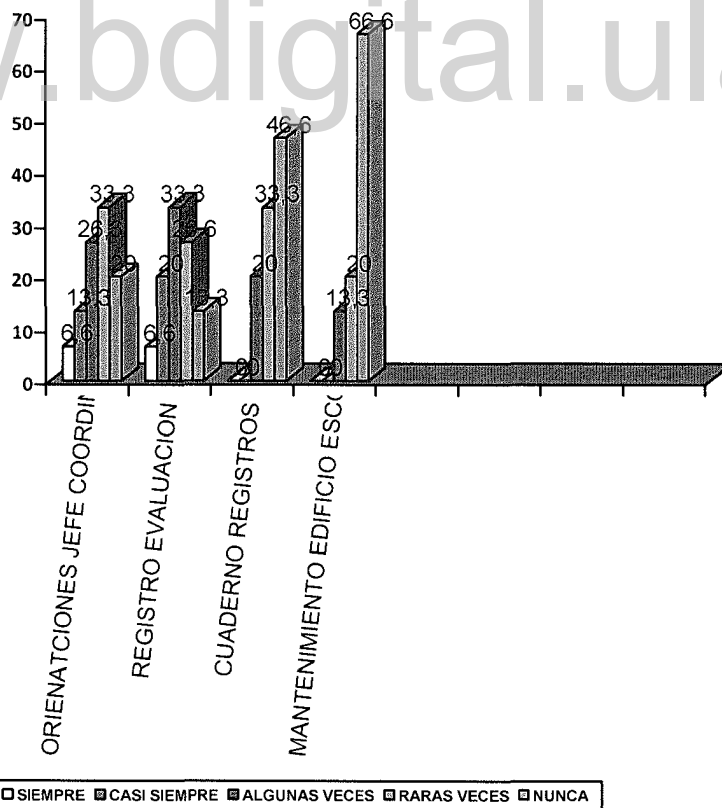


Gráfico 5. Actividades Administrativas Pedagógicas
Fuente: cuestionario aplicado a docentes ETIR, Noviembre, 2011.

Pregunta: Usted como personal docente de aula.

Ítems 27. ¿Implementa actividades para reunirse con el coordinador de apoyo pedagógico para así escuchar orientaciones?

El término estuvo referido por los docentes de aula en media participación. Casi Siempre (13.33%), Algunas Veces (26.66%), Rara Vez (33.34%) y Nunca el (20%).

Para Wilson (1992), la planificación escolar en el desempeño docente, supone revisar, pensar y plantear actividades como el diagnóstico del estado académico de los educandos, la ambientación del aula, el perfil del egresado, la inscripción inicial con todos los datos completo, el control de estadísticas, dotación de recursos, prever el reto del ingenio, la creatividad y los lineamientos de su coordinador pedagógico (p.23).

Ítems 28. ¿Lleva registro de evaluación de los resultados de su labor educativa en cada lapso del año escolar?

El término estuvo dado de media participación de los docentes. Casi Siempre (20%), Algunas Veces (33.34%), Rara Vez (26.66%) y Nunca (13.33%). Análisis de porcentajes que demuestran que los docentes de aula presentan debilidades en los registros de evaluación de los resultados de cada lapso escolar.

Ítems 29. ¿Lleva un cuaderno para el registro del consejo docente y las informaciones emanadas del director escolar?

Las alternativas de respuestas estuvieron dadas en término de baja participación. Algunas Veces (13.33%), Rara Vez (33.34%) y Nunca (46.67%). Respuestas emitidas por el personal docente de aula que indican el poco uso del cuaderno para el registro de actividades de consejos docentes e información directivos.

Ítems 30. ¿Procura el buen mantenimiento del edificio escolar?

El término estuvo dado en baja participación. Algunas Veces (13.33%), Rara Vez (20%) y Nunca (66.67%). El análisis demuestra que los docentes de aula se preocupan poco por el mantenimiento del edificio escolar. La constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000) expresa en el Artículo 103. “El Estado

creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo” (p.56).

Gráfico 5. Dimensión Actividades Administrativas. Porcentajes promedios de las alternativas de respuestas. Siempre (3.34%), Casi Siempre (8.33%), Algunas Veces (23.33%), Rara Vez (28.34%) y Nunca (36.67%).

Para Wilson (1992), las funciones técnicas administrativas, las cuales refiere a las actividades administrativas llevadas por el docente de aula, se efectúan antes, durante y después del desarrollo de las actividades didácticas (p.22).

Evaluación a través de los logros alcanzados por el alumno. Pareciera que es esta la mejor forma para evaluar el desempeño docente. Aparentemente debe hacer una relación directa entre la eficiencia de un docente y el éxito alcanzado por sus alumnos. Desafortunadamente no es así, Hernández (1999) deduce: “el éxito o fracaso de un alumno no depende exclusivamente de la acción positiva o negativa de su maestro, sino de una serie de factores, entre las cuales la variable docente es una más” (p.25).

Otras variables serían:

- a) las características del plan de estudio;
- b) las características de la institución docente;
- c) equipamiento de la institución;
- d) el medio ambiente donde proviene el alumno; y

e) la capacidad y actitud del alumno. Por eso no es válido atribuir al docente toda la responsabilidad del fracaso o éxito escolar. Hay estudiantes que no aprenden con el mejor de los docentes.

Contribuciones de los profesores para elaborar un instrumento de evaluación del docente

La realidad es una y cambia todo el tiempo, evaluar es un proceso complejo que responde a muchas aristas. El docente debe atender a tal diversidad de factores, que hace imposible e impropio aplicar métodos y teorías preestablecidas en su tarea educativa. Las debe conocer y dominar para tener referentes en su accionar, pero el maestro no debe comportarse como un autómata, llevando a la práctica recomendaciones realizadas detrás de un escritorio; él está en un aula e interactúa con seres humanos, cada uno con su personalidad.

Si realmente se toma la tarea de ser sencillos, es probable que unos minutos de reflexión basten para hacer comprender que cosas tan disímiles en su formulación, como el constructivismo y el conductismo representan instancias normales del proceso de aprendizaje, válidas incluso en la simultaneidad, no excluyentes entre sí ni exclusivas de ninguna etapa del desarrollo. Verán, tal vez, que las teorías que asocian el aprender con la motivación interna, no pueden aspirar a una eficiencia del cien por ciento y que por ende, necesitan complementarse con metodologías donde la falta de interés del sujeto y su entorno no sean tan determinantes en los resultados.

Esta exposición, confirma que la evaluación docente debe complementarla con una acción conjunta entre todos los entes involucrados en el proceso y centrarla en los siguientes cuatro dominios, que han sido identificados preliminarmente como claves en el trabajo del educador: aprender a ser, aprender a conocer, aprender a convivir y aprender a hacer. En síntesis los docentes indicaron al necesidad e tener en cuenta para elaborar un instrumento de evaluación lo siguiente:

- La preparación para la enseñanza, supone un trato adecuado con los alumnos, dominio de los contenidos impartidos y metodologías innovadoras.

- La creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, apunta a la capacidad del profesor o de la profesora para establecer un clima positivo, de respeto, de normas y empatía dentro del aula.

- La enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, es absolutamente decisiva, porque está relacionada con la capacidad del docente de establecer metas y

procedimientos claros para los alumnos, de saber motivar, de evaluar adecuadamente y de aprovechar el tiempo de manera efectiva, con actividades relevantes y significativas para los educandos.

- Por último, el profesionalismo docente, alude a un conjunto de criterios, que complementan la actividad desarrollada en el aula. La primera acción en este sentido, dice relación con la evaluación del grado en que se alcanzaron las metas de aprendizaje y la autoevaluación que el docente realiza de su eficacia en el logro de esos resultados.

Valorar realmente la labor profesional, de tal forma de generar sistemas que permitan el logro de las metas propuestas, desarrollándolos en cada establecimiento, aplicados a su propia realidad, en correspondencia y en asociación con la comunidad educativa toda.

De allí, la relevancia de tener en cuenta el carácter didáctico del desempeño docente, encontró que el docente juega un papel importante en su desempeño, aunque hay sectores gremiales que buscan o tratan de protegerlo pero olvidan el aprendizaje de los estudiantes.

Dentro de los rasgos individuales en el desempeño del docente, los resultados emitidos resaltan sus fortalezas: responsabilidad, puntualidad, presentación personal y entre sus debilidades: falta de liderazgo, motivación al trabajo, relaciones interpersonales; estas causas tienen su origen en el liderazgo directivo que no está a la altura del currículo escolar.

Los criterios colectivos del desempeño docente, tomando como cita a Valdés (2002) se tienen lo siguiente: “cuando en un puesto en particular, se selecciona o se contrata a un empleado, éste tiene el derecho a saber de su rendimiento de acuerdo a las normas de ejecución donde está ubicado el plantel” (p.39). El maestro que se desempeña en un aula de clase tiene muchos observadores, entre ellos, sus alumnos, los representantes, el personal obrero y maestros que visitan sus aulas de clase, todos ellos emiten juicios de valores.

Entre las actividades técnicas administrativas, los docentes de aula, presentan debilidades entre ellas: la poca atención a la asistencia de los alumnos, los informes

de evaluación, al trabajo que debe llevar el docente guía y recaudos en cuanto a un portafolio para guardar cualquier incidencia ocurrida.

Entre las actividades administrativas pedagógicas, observan: que el docente carece de un cuaderno para registrar eventualidades, también se observa la poca atención a la infraestructura del plantel y los servicios que allí se generan. Todas estas dimensiones conllevan al siguiente análisis descriptivo. A pesar de estas debilidades, existen fortalezas, que se pueden potenciar, como la formación de docentes que desean ser considerados en su formación porque se han actualizado y tienen planteamientos para el mejor funcionamiento pedagógico del plantel.

Con el propósito de mejorar la educación impartida en el país, no solo será necesario contar con un método evaluativo que describa las metodologías y prácticas pedagógicas eficaces de enseñanza, sino también que permita identificar aquellos profesores que logren objetivos de calidad. Es por ello, será fundamental exigir a todos los docentes del país someterse a la evaluación para su desempeño.

- Será necesario que todos los profesores apropien y sientan identificados con el desempeño para la enseñanza con la dinámica actual del saber, es decir, complejo, relativo, dinámico y significativo, el cual tiene como objetivo la identificación de todas las responsabilidades de un docente en su trabajo en el aula, en la escuela y en la comunidad y que contribuyen significativamente en el logro efectivo de los profesores con sus alumnos. Asimismo, se busca contribuir a que todos los alumnos aprendan mediante una educación de calidad.

- Para evaluar la calidad del docente, se requieren evidencias acerca de su desempeño. Cornejo y Redondo (2001) plantean que para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea exitoso debiera producir satisfacción y favorecer aspectos motivacionales y actitudinales en los participantes, los que se expresan en los siguientes niveles.

Niveles sobre aspectos motivacionales y actitudinales en los participantes

Nivel Institucional	Dentro del aula	Intra-personal
<p>Se relaciona con el clima institucional y aborda elementos de:</p> <p>Estilo de gestión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contenido a enseñar: • Recursos didácticos y tecnológicos. • Fines de la educación. • Aprendizaje de los alumnos. • Motivación al trabajo. • Responsabilidad. • Norma de convivencia. • Forma y grado de participación de la comunidad. 	<p>Se relaciona con el ambiente de aprendizaje y aborda elementos como:</p> <p>Relaciones profesor-alumno.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metodología de enseñanza. • Relaciones entre pares. • Opinión de los coordinadores. • Planificación de la enseñanza. • Informes de evaluación. • Asistencia de los alumnos. • Profesor guía. • Recaudos. • Firma de asistencia diaria. 	<p>Se relaciona con creencias y atribuciones personales tales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoconcepto de alumno profesor. • Creencias y motivaciones personales. • Expectativas sobre los otros. • Opinión de los coordinadores. • Jornadas de actualización profesional. • Liderazgo.

Fuente: Cornejo, R. y Redondo, J. (2001) El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

Presentación de la Propuesta

A tal efecto, el desempeño docente, por medio de los proyectos de aprendizaje, interactúan por el intercambio de saberes entre los estudiantes, representantes y comunidad circundante, donde se generan estrategias que surjan del propio medio educativo en el marco de la corresponsabilidad y cooperación, creando espacios de discusión con una visión de equipo, donde todos aportan y reciben información, en aras de lograr consensos para el diseño, ejecución y evaluación de las acciones propuestas de los programas de estudio ó de los proyectos pedagógicos educativos.

Características de la Propuesta

El proyecto factible, resultado de la investigación en la evaluación del desempeño docente, en la planificación y ejecución de los proyectos de aprendizaje en el segundo año básico de la Escuela Técnica Industrial, Estado Táchira.

La evaluación del desempeño docente es una actividad de análisis, compromiso y formación que valora y enjuicia la concepción: práctica, proyección y desarrollo de la actividad docente y de la profesionalización docente: el carácter didáctico, rasgos individuales y criterios colectivos.

1. El carácter didáctico del desempeño docente, está dado por las estrategias didácticas para el desarrollo de las habilidades pedagógicas profesionales, entre ellas están:

- a) Dominio del área que enseña;
- b) resolución de situaciones y problemas escolares con base a normas de convivencia escolar;

- c) contenidos a enseñar;
- d) recursos didácticos tecnológicos;
- e) aprendizaje del alumno; y
- f) fines de la educación.

2. Rasgos individuales del docente en su desempeño. Segura, M. (2003). Se considera que para ser un buen profesional, se requiere tener unas cualidades mínimas como persona sobre todo cuando se refiere a una profesión tan importante como es la de ser docente.

Innumerables estudios acerca del rol y el perfil del docente, han llegado a conclusiones muy parecidas sobre el perfil docente, sin embargo, es poco lo que se ha profundizado a cerca de la deseada personalidad del mismo, los alumnos desean un docente de aula con características personales muy definidas: el docente debe poseer un liderazgo participativo, tener motivación para el trabajo, ser una persona responsable, puntualidad en el trabajo, buenas relaciones interpersonales, una presentación personal acorde a su profesión docente.

3. Criterios colectivos del desempeño docente. Está dado por los instrumentos de evaluación. El desempeño docente, implica las labores que cotidianamente tienen que cumplir el docente de aula de clase con sus alumnos, para su logro de desarrollo integral, para evitar la improvisación durante la gestión en el aula de clase, entre ellos están:

- a) Jornadas de actualización personal;
- b) la autoevaluación;
- c) la opinión de los estudiantes;
- d) la opinión de los pares;
- e) la opinión de los coordinadores pedagógicos; y
- f) la planificación.

4. Actividades Técnicas Administrativas y Pedagógicas en el desempeño docente.

Las funciones técnico administrativo- pedagógica del desempeño docente, se refiere al micro administración que se efectúa antes del desarrollo de las actividades pedagógicas en el salón de clase:

- a) Firma de la asistencia diaria;
- b) Orientaciones del coordinador pedagógico;
- c) Registro de evaluación diaria.

Objetivos del Instrumento de Evaluación

General

Recoger información de la actuación del docente para la evaluación del desempeño en la planificación y ejecución de los proyectos educativos, en el segundo año del Ciclo Básico Técnico de la Escuela Técnica Industrial de San Cristóbal, Estado Táchira.

Específicos

1. Sensibilizar y motivar a todo el personal docente, para que participen en la evaluación de su desempeño como educador.
2. Dar inicio al desarrollo de las actividades planificadas para valorar la evaluación como proceso integral del desempeño docente.
3. Estimular a los docentes para que se adapten a este modo de evaluación de su desempeño.
4. Diseñar el instrumento de evaluación, basado en la actuación del desempeño docente.
5. Aplicar el instrumento de evaluación, basado en la actuación del desempeño docente.
6. Consensuar líneas de mejora del desempeño docente.

Metas

- a) Que todo el personal docente del segundo año del Ciclo Básico Técnico se sumen a la evaluación de su desempeño docente.
- b) Que la evaluación del desempeño docente, se lleve a efecto en todo el proceso del año escolar.
- c) Que se tome en cuenta al docente en el desarrollo de los proyectos educativos.

Beneficiarios

Directos: Los docentes.

Indirectos: Los alumnos, representantes.

Descripción y Estructura del Diseño del Instrumento de Evaluación para el Desempeño Docente

El resultado de la investigación proyectiva, implica el instrumento de evaluación dirigido a los docentes de aula, el mismo presenta metas y tareas; de ellas se deriva una asamblea con los docentes del segundo año Básico de la Escuela Técnica Industrial, Estado Táchira, con la finalidad de dar a conocer los instrumentos de evaluación para su desempeño.

Como es de suponer, al llevarse a efecto el instrumento de evaluación para el desempeño docente, facilita a la coordinación de apoyo pedagógico tener al día los procedimientos administrativos emanados por el Ministerio del Poder Popular para la Educación.

La Ley Orgánica de Educación (2009), en la evaluación institucional del Artículo 45, establece: Los Órganos con competencia en materia de Educación Básica, realizarán evaluaciones institucionales a través de sus instancias nacionales, regionales, municipales y locales, en las instituciones, centros y servicios educativos en los lapsos y períodos que se establezcan en el reglamento de la presente ley.

El Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación (1986) establece en el Capítulo VIII, de Disposiciones Generales, en el Artículo 154 del Numeral 9, lo

siguiente: “La Supervisión Educativa, tendrá el siguiente objetivo. Evaluar el rendimiento del personal docente y el de los propios supervisores”.

También, el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, en el Capítulo III, de la Evaluación y Clasificación del Personal Docente, Artículo 45. “la evaluación y clasificación del personal docente, será organizada por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, los Estados, los Municipios y demás entidades del sector oficial”.

El docente que ingrese al Sistema Educativo, debe ser una persona con vocación de trabajo pedagógico, dispuesto a enseñar, responsable, digno de un profesional de la educación. Su evaluación tiene como norte el perfil profesional, sus asensos el desempeño docente, integrarse al trabajo continuo a la enseñanza y aprendizaje y la pertinencia con el plantel educativo.

También, es importante decir que la evaluación del desempeño docente, es un proceso sistemático de obtención de datos validos y fiables con el objeto de comprobar y valorar el efecto educativo que produce con los alumnos al despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los estudiantes, representantes, directivos y la comunidad general.

Utilización de la información obtenida en la evaluación del desempeño docente, servirá como meritocracia del mismo.

Formar un seguimiento por el logro de mejora y transparencia en el ejercicio docente, ayudara en el asenso de su desempeño.

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN
ESCUELA TÉCNICA ROBINSONIANA
ELEAZAR LÓPEZ CONTRERAS
ESTADO TÁCHIRA

**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN PARA UN DESEMPEÑO EFICIENTE
DEL DOCENTE DE AULA**

Según Artículos N° 9 y 11 numeral 4 y 12 del Decreto N° 2010-0078 publicado en Gaceta Oficial Ordinaria N° 3383 de fecha 30 de Marzo 2010.

PARTE I: IDENTIFICACIÓN DEL PLANTEL.

Nombre del Plantel: _____

Nivel o modalidad: _____

Subregión: _____ Municipio: _____

Localidad: _____ Parroquia: _____ . Año Escolar: _____ .

PARTE II: DATOS DEL DOCENTE A EVALUAR:

Apellidos: _____ Nombres: _____

C.I. N° _____ Fecha de Nacimiento: _____ / _____ / _____

Título Profesional: _____ Cargo: _____

Función que cumple: _____

N° de horas: _____ Tiempo de servicio: En la docencia _____ en el Cargo: _____

en el Plantel _____

Nota: Los ítems están redactados para que el docente de aula solo tenga que seleccionar entre ellos la opción que más se adapte en lo observado.

Escala de Likert.

Siempre: (S), Casi Siempre (CS), Algunas Veces (AV), Rara Vez (RV), y Nunca (N).

Escala Dicotómica. SI _____ NO _____

PARTE III. PLANIFICACIÓN ESCOLAR Y EVALUACIÓN

PREGUNTAS	SI	NO
1. ¿Planifica anualmente?		
2. ¿Planifica por lapsos?		
3. ¿Lleva el programa de contenidos curriculares de la asignatura?		
4. ¿Usa algún instrumento de evaluación?		
5. ¿Tiene los planes de clase de cada objetivo?		
6. ¿Usa guías para el desarrollo de las clases?		
7. ¿Usa las tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's)		
8. ¿Recomienda el texto para la asignatura?		
9. ¿Lleva un cuaderno para anotar cualquier novedad?		
10. ¿Lleva el manual de convivencia?		

PARTE IV. PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

PREGUNTAS	S	CS	AV	RV	N
1. ¿Asiste puntualmente a la clase de la asignatura?					
2. ¿Cumple con las actividades de rutina hacia el estudiante? (Formación de fila, uniforme, aseo personal, lista).					
3. ¿Aplica las normas de cortesía? (saludo al iniciar y final de la clase).					
4. ¿Indica el objetivo de la clase en el pizarrón?					
5. ¿Motiva el objetivo de la clase?					
6. ¿Lleva el plan de clase del objetivo a la clase?					
7. ¿Lleva el plan de evaluación y el instrumento de evaluación?					
8. ¿Lleva el plan de lapso a la clase?					
9. ¿Prepara la clase de la asignatura con anterioridad?					
10. ¿Supervisa el sitio de trabajo antes y después de la actividad cumplida?					

Observación del Coordinador de Apoyo Pedagógico:

Recomendaciones:

Firma del Coordinador de Apoyo Pedagógico:

Criterios del Docente con respecto a su evaluación:

Firma del Docente:

www.bdigital.ula.ve

PARTE V. TÉCNICAS DE EVALUACIÓN PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE.

PREGUNTAS	S	CS	AV	RV	N
1. ¿Utiliza la pregunta?					
2. ¿Utiliza el debate participativo?					
3. ¿Utiliza la exposición?					
4. ¿Utiliza el estudio dirigido?					
5. ¿Utiliza la demostración teórica y práctica?					

PARTE VI. EVALUACIÓN TEÓRICA PRÁCTICA

PREGUNTAS	S	CS	AV	RV	N
1. ¿Discute el plan de evaluación con los estudiantes?					
2. ¿Las actividades de evaluación previstas en el plan se adecuan a los objetivos del programa?					
3. ¿Conduce el proceso de enseñanza y aprendizaje de acuerdo a los objetivos planificados?					
4. ¿Las actividades de evaluación y los instrumentos que utiliza son los previstos en el plan de evaluación?					
5. ¿Utiliza la hoja para la evaluación cooperativa, continua e integral de la teoría –práctica diseñada por la coordinación técnica?					
6. ¿Evalúa en forma de cooperativa, continua e integral?					
7. ¿Realiza por lo menos una evaluación formativa en cada objetivo?					
8. ¿Evalúa directamente en el sitio de trabajo?					
9. ¿Realiza evaluación de interrogatorio de la clase anterior?					
10. ¿Elogia a los estudiantes, sus éxitos y esfuerzos realizados para mejorar su rendimiento?					

Observación del Coordinador de Apoyo Pedagógico:

Recomendaciones:

Firma del Coordinador de Apoyo Pedagógico:

Criterios del Docente con respecto a su evaluación:

Firma del Docente

PARTE VII. PROCESOS DE ACTIVIDADES TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS

PREGUNTAS	S	CS	AV	RV	N
1. ¿Asiste al trabajo con regularidad?					
2. ¿Cumple puntualmente con el horario establecido?					
3. ¿La comunicación con los representantes es fluida?					
4. ¿Presenta actitud positiva hacia el trabajo?					
5. ¿Durante el desarrollo de la clase emplea recursos didácticos creativos (TIC's)?					
6. ¿Anota en la hoja de control diario de clases: las horas de trabajo, inasistencia, objetivos, contenido y observaciones?					
7. ¿Anota en el cuaderno personal cualquier irregularidad: indisciplina, inasistencia, higiene y seguridad, alumbrado, equipos, e instrumentos, maquinaria en mal estado, otros, citas con los representantes?					
8. ¿Trabaja en equipo con otros docentes del mismo año y asignatura?					
9. ¿Acata las directrices de las autoridades, coordinador pedagógico y directivo?					
10. ¿Planifica la práctica pedagógica de acuerdo al contenido y fecha del plan de lapso?					
11. ¿Están satisfechos los representantes y padres con su labor docente?					
12. ¿Contribuye a la solución de los problemas del centro?					
13. ¿Tiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo?					
14. ¿La presentación personal es acorde con la función desempeñada?					
15. ¿Participa en las actividades extra-escolares?					
16. ¿Los alumnos adquieren las competencias					

establecidas en el grado?					
17. ¿Presenta alto nivel de promoción los alumnos?					
18. ¿Entrega todos los recaudos en el tiempo establecido?					
19. ¿Se ausenta con frecuencia del trabajo?					
20. ¿Justifica sus inasistencias al centro?					
21. ¿Cumple con los procedimientos administrativos en la solicitud de permiso?					
22. ¿Recibe con frecuencia visitas del coordinador pedagógico.					
23. ¿Es ejemplar su conducta entre los estudiantes?					
24. ¿Presenta plan de recuperación de clase cuando falta a clase?					
25. ¿Usa bata para dictar la clase?					

Observación del Coordinador de Apoyo Pedagógico:

www.bdigital.ula.ve

Recomendaciones:

Firma del Coordinador de Apoyo Pedagógico:

Criterios del Docente con respecto a su evaluación:

Firma del docente.

CONCLUSIONES

Con base a los resultados obtenidos se puede indicar las siguientes conclusiones, en atención a los objetivos específicos

Los docentes reconocen como importante que los instrumentos de evaluación del desempeño sea considerado o tomado en cuenta los aspectos profesionales tales como actualización profesional, estrategias didácticas planificadas, logros en los aprendizajes de los estudiantes, evaluación constante proactiva por parte de los coordinadores, de modo que no sea una vez al año ni aislado, interacción con los padres y representantes en búsqueda de la mejoras en los aprendizajes de los escolares.

Es decir, que la labor docente se ciña al quehacer profesional, que no solo es por el activismo político, por la comunicación constante con los directivos, o el ente rector, sino que sean los méritos profesionales los que resalten y sean valorados adecuadamente. Igualmente acotan la importancia que el instrumento sea conocido y del dominio profesional de los involucrados, unidos a una elaboración sustentada en expertos conocedores de la dinámica que identifica e impregna la cotidianidad del trabajo en educación media general.

En cuanto a los aspectos técnico administrativos, se sugiere la labor conjunta con los coordinadores, la puntualidad, responsabilidad, coherencia con las características de la educación media general, de modo que todo este al día, debidamente registrado y con los soportes pertinentes, como actas, planificaciones, boletines descriptivos de evaluación de los alumnos.

En este sentido, para el instrumento diseñado tomó en cuenta la caracterices de los procesos de enseñanza y aprendizaje, las planificación y evaluación, la forma de concretar la evaluación de los estudiantes, las actividades técnico administrativas. Esto acompañado de un taller de sensibilización tanto a docentes como a directivos para que apropien del instrumento.

De modo personal, se puede concluir, que si bien la realidad estudiada está a voz viva en los pasillos, fue y es importante sistematizar a través del proceso de la

investigación intencionada y científica esa realidad, igualmente, la oportunidad de contribuir con un instrumento que si bien es sujeto a contribuciones, también incorpora aspectos que son relevantes y parte de la cotidianidad de los profesores en la interrelación escolar.

Sistematizar mediante la investigación, fue y es importante para el crecimiento personal y profesional, porque inscribe el aprendizaje en la senda de la indagación y abre expectativas acerca de otras opciones de entender y explicar la compleja dinámica de la evaluación, la educación y el desempeño de los profesores.

www.bdigital.ula.ve

RECOMENDACIONES

Ya revisados los basamentos bibliográficos y analizados los resultados se recomienda:

Tener en cuenta pro quienes diseñan los instrumentos de evaluación la opinión de los docentes como ejes de la educación y parte de este proceso.

Los instrumentos de evaluación del desempeño, precisan ser del dominio de quienes lo van a soportar, porque es una forma de guiar la optimización de la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación.

Si bien las normas de educación en Venezuela, incorporar otros profesionales al ejercicio de esta profesión, los mismo deben recibir la actualización y capacitación pertinente tanto para dirigir como para desempeñarse, porque se debe conjugar proactivamente ya relación teoría práctica.

Los aspectos técnicos administrativos deben comprender una parte relevante en los instrumentos de evaluación, pero la importancia precisa ser equilibrada en relación con los demás aspectos incorporados

Se sugiere que las universidades formadoras de docentes, contribuyan en la elaboración de instrumentos, con apoyo de sus profesionales conocedores de la materia.

Referencias Bibliográficas

- Abrile de Vollmer, María Inés (Ex-ministra de Educación de la Provincia de Mendoza (Argentina) durante el período 1989-1992 y actual asesora del Ministerio de Cultura y Educación de Argentina). *Nuevas demandas a la educación y a la institución escolar, y la profesionalización de los docentes*. Revista Iberoamericana de Educación Número 5. Mayo - Agosto 1994.
- Araque César y Arrieta Guillermo (2006) *La observación: base metodológica de la investigación. Información y documentación agrícola*. INIA Divulga 9 septiembre - diciembre 2006 / 47
- Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas. Editorial Episteme. 5ta. Edición.
- Ary y Otros (2001). *Introducción a la Metodología de Investigación*. México, Editorial Mc.Graw Hill.
- Aylwin, Mariana. Ministra de Educación. Política de profesores en Chile. Discurso. Seminario Internacional. *Profesionalización docente y calidad de la educación*. Santiago de Chile, 8 y 9 de mayo de 2001.
- Benitez, N. (2007) En su trabajo titulado *Evaluación del Desempeño Docente II Etapa de Educación Básica: Trabajo de Grado en Maestría en Educación*. No Publicado. UPEL-Rubio.
- Borjas, B. (2004). *La formación docente en la escuela*. Procesos educativos N°7. Caracas.
- Carozzo C. (2002). *Dirección de Mantenimiento y Reparaciones. Subsecretaría de Infraestructura Educativa*. CopyRight. Mendoza.edu.ar.
- Castro, G. (2003). En su trabajo titulado: *Evaluar el Desempeño del Director como Gerente Educativo en su rol de Supervisor*. Trabajo de Grado en Maestría en Educación. No Publicado. UPEL-Rubio.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). Gaceta extraordinaria N°5.453. Fecha: 24 de Marzo del 2000.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta extraordinaria N°. 35.368. Diciembre, 30 Caracas.
- Corbetta, P (2003) *Metodología y Técnicas de Investigación Social*. 1era Edición. Editorial Mc Graw Hill. España.

Crespí, J. (2006). *La Evaluación del Desempeño Docente: un espacio abierto para el desarrollo profesional del educador*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto Pedagógico Barquisimeto. Investigación y Postgrado, Venezuela.

Duart, Josep M. y Martínez, María Jesús (2001). *Evaluación de la calidad docente en entornos virtuales de aprendizaje* Universidad Obierta de Catalunya (UOC). www.uoc.ed./web/art,uoc/0109041.duartmartin

Gobernación del Estado Bolivariano De Miranda, a través de la Dirección General de Educación. (2010). *Instrumento para evaluar el desempeño docente no titular*, Decreto N° 2010-0078 publicado en Gaceta Oficial Ordinaria N° 3383 de fecha 30 de Marzo 2010.

Hernández (1999). *Que debe saber el buen Docente*. Editorial Santillana Universidad Nacional de Colombia.

Hernández, Ana (s/f). *El Proyecto Factible como Modalidad en la Investigación Educativa*. (UPEL-IPRGR).

Hernández, Carlos Augusto (2010) *Aproximaciones a la Discusión sobre el Perfil del Docente*. Editorial Santillana Universidad Nacional de Colombia.

Ley Orgánica de Educación. (2009). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.929. Extraordinaria.

Ley Orgánica para la Protección del Niño y el Adolescente. (LOPNA) 2008.

Mateo, J. (1998) *La evaluación educativa*. En Enciclopedia General de la Educación, 532-586. Barcelona. Océano.

Mateo, J. (2000) *La evaluación educativa*, su práctica y otras metáforas. Barcelona. Ed. Horsori.

Messina, Graciela. (2000). *La formación docente para la educación de jóvenes y adultos*. Perspectivas y debate". Panel de especialistas. Buenos Aires. Noviembre 2000.

Ministerio de Educación de Chile. (Junio-2001) *Estándares de desempeño para la formación inicial de docentes*. División de Educación Superior. Programa de Fortalecimiento de la Formación Inicial docente.

Ojeda Jorge (2010), en Yaracuy, se aboca a realizar una indagación: *Evaluación del desempeño del docente de la unidad educativa Prof. Fernando Ramírez*. REVISTA ICONO 14, V. 2 – pp. 58-70

- Padrón, G. (2006). *Evaluación de los Aprendizajes a Través de la Coordinación de Evaluación del Ciclo Combinado Nocturno "Simón Bolívar"*. Trabajo de Grado de especialista en Evaluación Educativa, no publicado en la Universidad Valle de Momboy, Valera, Estado Trujillo.
- Pavez Urrutia, Jorge, (8 y 9 de mayo de 2001). Presidente Colegio de Profesores de Chile. *Seminario Perspectiva del Colegio de Profesores sobre el Profesionalismo Docente*. Internacional "Profesionalización docente y calidad de la educación". Santiago de Chile.
- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 4338, (Extraordinaria), Noviembre 19, 1991.
- Revista Electrónica de Enseñanza de las Ciencias Vol. 7 N°1 (2008) 47 Educación en ciencias y argumentación: la perspectiva de Toulmin como posible respuesta a las demandas y desafíos contemporáneos para la enseñanza de las Ciencias Experimentales Berta Lucila Henao1 y María Silvia Stipcich2* 1Universidad de Antioquia.
- Ruiz Olabuénaga, J.I. (2007). Metodología de la Investigación cualitativa. 4ª ed. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Sampieri, R. et al. (2008) Metodología de la Investigación. 4ta Edición Mc.Graw Hill. México.
- Santos, N. (2005). En su trabajo titulado: *La Evaluación del Desempeño Docente de Aula*. Trabajo de Grado en Maestría en Educación. No Publicado. UPEL-Rubio.
- Segura, M. (2003).
- SPSS (2008) *Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales*. Versión 12.0. Universidad de Chicago. E.E.U.U.
- Tamayo, Tamayo (2003). *El Proceso de Investigación Científica*. 4ta Edición. Editorial IMUSA. México.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2010). *Manual de Trabajo de Grado. Especialización, Maestría y Tesis Doctoral*. FEDUPEL. Caracas Venezuela. Fondo Editorial de la UPEL.
- Valdés V. H. (2000) *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*. México. Ponencia presentada en Cuba.
- Valdés V., Héctor. (2000) "En un mundo de cambios rápidos, sólo el fomento de la innovación en las escuelas permitirá al sistema educacional mantenerse al día con

los otros sectores”. Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. OEI, México, 23 al 25 de mayo de 2000.

Wilson, J.D. (1992) *Cómo valorar la calidad de la enseñanza*, Barcelona: Paidós/MEC.

Zavala H. (2000). *La Evaluación del Desempeño Profesional Docente en Chile*. Centro de Medición. EPUC. Universidad Católica de Chile.

Zeledón Paola (2008) *Análisis y Descripción de Cargos*. www.pvaleria@surnet.cl

www.bdigital.ula.ve

ANEXOS

www.bdigital.ula.ve

ANEXO (A)

www.bdigital.ula.ve

CUESTIONARIO

A continuación encontrará un conjunto de competencias e indicadores. Coloque una (X) en la opción que considere sea la más pertinente para evaluar el desempeño docente a través de un instrumento, señale una sola respuesta.

N°	COMPETENCIAS E INDICADORES	OPCIONES				
	Competencia Carácter Didáctico	S	CS	AV	RV	N
1	¿Domina los contenidos a enseñar?					
2	¿Acata el cumplimiento de Leyes, Reglamentos y Normas en el ejercicio de sus funciones?					
3	¿Evalúa los resultados de su labor educativa en cada lapso del año escolar?					
4	¿Elige medios didácticos (TIC's)?					
5	¿Utiliza eficientemente los TIC's para la labor teórica y práctica?					
6	¿Incentiva a los estudiantes para que investigue sobre el proyecto educativo planificado?					
7	¿Evalúa el docente el proyecto educativo en conjunto con los estudiantes y representantes?					
8	¿Conduce los procesos de enseñanza y aprendizaje de acuerdo a los objetivos programados?					
Competencia rasgos individuales						
9	¿Ejerce liderazgo participativo entre los estudiantes, pares y representantes?					
10	¿Manifiesta el docente motivación con el trabajo que desempeña?					
11	¿Cumple con el desarrollo del proyecto educativo?					
12	¿Asiste puntualmente a la clase teórica y práctica?					
13	¿Mantiene relaciones interpersonales cordiales con el plantel y la comunidad de entorno?					
14	¿Mantiene una presentación personal acorde con la profesión docente?					
Competencia criterios colectivos						
15	¿Mantiene una actualización de estudios permanentes?					
16	¿Utiliza como instrumento la cámara de video o los cuestionarios para la auto-evaluación de las clases teóricas y prácticas?					
17	¿Evalúa las actividades de las clases teóricas y prácticas recogiendo la opinión de los estudiantes?					
18	¿Hace comparaciones multipersonales para evaluar su desempeño?					
19	¿Utiliza los coordinadores de apoyo, fichas, cuadros o cuestionarios para determinar el desempeño docente?					
20	¿Planifica el proyecto educativo en conjunto con los estudiantes, representantes y la comunidad de entorno?					
Competencia técnica						
21	¿Se reúne con frecuencia con los representantes para que participen en la ejecución y evaluación de los proyectos?					

	educativos?					
22	¿La ejecución y evaluación de los proyectos educativos está inmerso dentro del marco de los proyectos educativos integrales comunitarios?					
23	¿Cumple con las actividades de rutina hacia el estudiante: formación de fila, uniforme, aseo personal y asistencia a clase?					
24	¿Cumple la función orientadora de docente guía?					
25	¿Lleva un portafolio para archivar documentos relacionados con las actividades de clases teóricas y prácticas?					
26	¿Anota en la hoja de control diario de clases: las horas de trabajo, inasistencias, objetivos, contenidos y observaciones?					
Competencia administrativa						
27	¿Implementa actividades para reunirse con el coordinador de apoyo, así escuchar orientaciones y a su vez solicitar material didáctico?					
28	¿Lleva un registro de evaluación de los resultados de su labor educativa en cada lapso del año escolar?					
29	¿Lleva un cuaderno para registro del consejo docente las informaciones emanadas del director del plantel?					
30	¿Procura el buen mantenimiento del edificio escolar?					

www.bdigital.ula.ve

ANEXO (B)

www.bdigital.ula.ve

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES-TÁCHIRA
“DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ”
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA

Apreciado Docente

A continuación se presentan una serie de preguntas con el fin de obtener información que permite apoyar la investigación: **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EL SEGUNDO AÑO BÁSICO DE LA ESCUELA TÉCNICA INDUSTRIAL-ESTADO TÁCHIRA.**

Las respuestas por usted suministrada serán de vital importancia para el presente estudio y de absoluta confiabilidad. Seleccione con toda libertad la alternativa que considere se ajuste a su criterio.

A continuación encontrará una serie de ítems. Coloca una (x) en la opción que considere sea la correcta.

- Señale una sola respuesta
- No identifique la encuesta.
- Las opciones de cada ítems son: Siempre (5), Casi Siempre (4), Algunas Veces (3) Rara Vez (2) y Nunca (1).

Gracias por su colaboración.

Nerio Samuel Carrero Amaya

www.bdigital.ula.ve ANEXO (C)

Instrumento para la Validación del Cuestionario

Criterios	Apreciación Cualitativa		
	Excelente	Bueno	Deficiente
Presentación del instrumento		X	
Claridad en la relación de los ítems.		X	
Pertinencia de las variables con los indicadores.		X	
Relevancia del contenido.		X	
Factibilidad de aplicación.		X	

Apreciación Cualitativa:

El cuestionario, está adaptado a los criterios y a una apreciación cualitativa de Bueno.

Observaciones: Se realizan las correcciones respectivas en cuanto a contenido, pertinencia, ambigüedad, redacción y otros aspectos que consideran debe mejorarse, quedando el instrumento validado para su aplicación.

Validado Por: **Licda.** Rossana Sánchez. MSc.

Cargo: Educadora.

Licda. Rossana Sánchez

(ANEXO C-1)

Instrumento para la Validación del Cuestionario

Criterios	Apreciación Cualitativa		
	Excelente	Bueno	Deficiente
Presentación del instrumento		X	
Claridad en la relación de los ítems.		X	
Pertinencia de las variables con los indicadores.		X	
Relevancia del contenido.		X	
Factibilidad de aplicación.		X	

Apreciación Cualitativa:

El instrumento Cuestionario. Todos los criterios y su apreciación cualitativa de Bueno.

Observaciones: Se toman en cuenta todos los criterios, para la validación del instrumento para la aplicación.

Validado Por: **Licdo. Nelson Sánchez** MSc.

Cargo que desempeña: Educador.

Licdo. Nelson Sánchez

ANEXO (C-2)

Instrumento para la Validación del Cuestionario

Criterios	Apreciación Cualitativa		
	Excelente	Bueno	Deficiente
Presentación del instrumento		X	
Claridad en la relación de los ítems.		X	
Pertinencia de las variables con los indicadores.		X	
Relevancia del contenido.		X	
Factibilidad de aplicación.		X	

Apreciación Cualitativa: Bueno.

www.bdigital.ula.ve

Observaciones: Validado el instrumento para la aplicación.

Validado Por: **Licda. Carmen C. Saldivia**, MSc.

Cargo que desempeña: Educadora.

Licda. Carmen C. Saldivia.

ANEXO D

ANÁLISIS DE FIABILIDAD

www.bdigital.ula.ve

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 15,0

N of Items = 30

Alpha = ,9878

www.bdigital.ula.ve

ESCUELA TÉCNICA- NERIO.sav

	var0000	var0000	var0000	var0000	var0000	var0000	var0000	var0000	var0000	var0000	var0000	var0001	var0001	var0001	var0001	var0001
1	4,00	5,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00
2	5,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00	3,00
3	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00	1,00
4	5,00	5,00	4,00	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00
5	4,00	4,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00	1,00
6	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
7	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00
8	5,00	5,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	2,00
9	5,00	4,00	3,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00
10	4,00	4,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00
11	5,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	3,00	3,00
12	4,00	5,00	4,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00
13	5,00	4,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00
14	4,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00
15	5,00	4,00	4,00	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00

	var0001	var0001	var0001	var0001	var0001	var0001	var0002	var0002	var0002	var0002	var0002	var0002	var0002
1	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	4,00
2	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	5,00
3	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00
4	4,00	4,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	4,00
5	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00
6	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	5,00
7	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00
8	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	3,00
9	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	4,00
10	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00
11	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	5,00
12	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00
13	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	4,00
14	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00
15	5,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	2,00	5,00

	var0002	var0002	var0002	var0003
1	3,00	4,00	2,00	2,00
2	4,00	4,00	3,00	2,00
3	1,00	1,00	1,00	1,00
4	3,00	3,00	2,00	1,00
5	1,00	1,00	1,00	1,00
6	5,00	5,00	3,00	3,00
7	1,00	2,00	1,00	1,00
8	2,00	2,00	1,00	1,00
9	2,00	2,00	1,00	1,00
10	2,00	3,00	1,00	1,00
11	3,00	3,00	2,00	2,00
12	3,00	3,00	2,00	1,00
13	2,00	3,00	2,00	1,00
14	2,00	2,00	1,00	1,00
15	4,00	4,00	3,00	3,00